

RESOLUCIÓN de XX de XX de 2018, de la Rectora de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, por la que se ordena la publicación en el Boletín Oficial del País Vasco de la Oferta de Empleo Público del personal de administración y servicios del año 2018.

El Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, en su sesión celebrada el día XX de XX de 2018, aprobó la oferta del empleo público del año 2018 para el personal de administración y servicios de conformidad con lo previsto en los vigentes Estatutos de la UPV/EHU en los artículos 59 y siguientes.

El artículo 24 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca prevé que las ofertas de empleo público se publique en el Boletín Oficial del País Vasco.

Por todo ello,

RESUELVO:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial del País Vasco de la Oferta de Empleo Público para el año 2018 del personal de administración y servicios de la UPV/EHU.

En Leioa, a XX de XX de 2018.

LA Rectora,
NEKANA BALLUERKA.

ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UPV/EHU, EN SU SESIÓN DE XX DE XX DE 2018, POR LA QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AÑO 2018 PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

El artículo 23 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (según modificación operada por Ley 16/1997, de 7 de noviembre) prevé que las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes en cada Administración Pública serán objeto de oferta de empleo público. Igualmente, establece que la misma expresará las vacantes que deban cubrirse, tanto de personal funcionario como de personal laboral fijo.

Por otro lado, el artículo 59 y siguientes de los vigentes Estatutos de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea establecen la previsión para que la Universidad, en ejercicio de su autonomía, seleccione a su personal de administración y servicios, funcionario o contratado laboral, de acuerdo con su oferta pública de empleo.

La coyuntura económico-presupuestaria determinó que desde el año 2013 se impusiera por sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado las restricciones al empleo público.

A nadie se le escapa la principal consecuencia que tiene para cualquier Administración Pública el transcurso de un elevado número de años sin que se culmine ninguna oferta de empleo público. Consecuentemente, cada baja, vacante o nueva necesidad ha debido suplirse con un vínculo provisional, afectando especialmente a los incrementos derivados de la Plantilla de Referencia que consagran los Estatutos de la UPV/EHU, largamente esperados para neutralizar progresivamente el déficit de PAS de esta universidad.

A fin de corregir mayores de cotas de provisionalidad y con ánimo de construir plantillas de clara vocación estructural, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, establece en su artículo 19.uno.6 que, en determinados ámbitos y sectores, entre los que incluye a todo el personal de las universidades, se puede disponer de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal en los términos establecidos en la Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por su parte, el artículo 19 de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 establece:

"2. Las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto, tendrán una tasa de reposición del 100 por cien..."

...

7. Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje de tasa máximo fijado se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de

empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas. No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial

...

9. Además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes. La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del periodo, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

(...)

Las ofertas de empleo que articulen los procesos de consolidación previstos tanto en la Ley 3/2017, como en la Ley 6/2018, deberán aprobarse y publicarse en el plazo de los siguientes tres ejercicios, esto es, la oferta que devenga de la Ley 3/2017, deberá articularse entre los ejercicios 2017 a 2019 y la que devenga de la Ley 6/2018 entre los ejercicios 2018 y 2020.

Mediante las convocatorias de estos procesos de consolidación de empleo temporal correspondientes a las tasas adicionales previstas en las citadas Leyes

de Presupuestos Generales del Estado de los años 2017 y 2018, se impulsarán las previsiones contenidas en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco, así como cualquier otra mejora recogida en la actual normativa derivada de una modificación legal en esta materia, asegurando su desarrollo con las máximas garantías, lo cual permitirá reducir el actual porcentaje de personal con vínculo temporal o de interinidad a límites más razonables para avanzar en la adecuada planificación y regularización de plantillas y de las propias estructuras de personal, así como la normalización de los procesos ordinarios de gestión.

Ambas ofertas se acumularán en un único proceso, salvo que la consolidación se agote con la oferta 2017, y todo ello previa negociación colectiva que se iniciará en el ejercicio 2019.

Por todo ello, la presente oferta de empleo público contempla únicamente la tasa de reposición prevista legalmente para el ejercicio 2018 que alcanza un total de 38 plazas.

La distribución de las plazas ofertadas es la siguiente: 38 vacantes de personal laboral.

Por aplicación de los principios de eficacia y eficiencia, las 38 vacantes son coincidentes con los grupos, categorías y especialidades ya convocados en las OPEs de 2016 y 2017, de manera que resulte posible su ejecución en un proceso único regido por las mismas bases, de conformidad con lo dispuesto en los Acuerdos conjuntos de las Mesas Negociadoras del PAS laboral de 9 de junio de 2016 y 30 de junio de 2016.

Se contempla, también, la reserva de plazas necesaria para las personas con discapacidad, si bien la fijación de su porcentaje por cada Grupo, categoría y especialidad deberá concretarse en las correspondientes convocatorias.

Resulta indudable que la presente oferta despertará el interés de un importante número de personas aspirantes con expectativas e intereses legítimos. No obstante, no puede desconocerse el hecho de la existencia de un alto número personas que ostentan la condición de personal laboral temporal o indefinido no fijo con un elevado tiempo de servicios prestados a la Universidad, realidad que ha sido prevista en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco, estableciendo la posibilidad de alcanzar una puntuación en la fase de concurso por los servicios prestados en la UPV/EHU de hasta el 45% de los puntos de la fase de oposición, así como una garantía en el mantenimiento de la prestación de servicios conforme a lo dispuesto en la misma, medidas que en sí mismas no constituyen una actuación excepcional por cuanto han sido ampliamente utilizadas en otras Administraciones Públicas precisamente para resolver de la forma menos lesiva posible el interés de las mismas, constituyendo la excepcionalidad la situación de alta provisionalidad y duración en el tiempo de buena parte de las personas que venían prestando sus servicios en las mismas.

Por ello, y sin pretender menoscabar los legítimos derechos del resto de las personas aspirantes, las convocatorias que se deriven de la presente oferta se atenderán a las previsiones de la citada Ley. También resultará de aplicación, en su caso, las mejoras de las actuales previsiones normativas derivadas de una modificación de la vigente legislación en esta materia.

Por último, debe mencionarse que la presente oferta cuenta con el parecer favorable del Gobierno Vasco

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, en el artículo 23 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, y el artículo 59 de los vigentes Estatutos de la UPV/EHU, a propuesta de la Gerencia y previa audiencia a de las centrales sindicales en las sesiones de las Comisiones Negociadoras de XX de XX y XX de XX de 2018, se somete a la consideración del Consejo de Gobierno el siguiente

ACUERDO:

Primero.- Aprobar la Oferta de Empleo Público para 2018, en los términos recogidos en el anexo.

Segundo.- Insertar este Acuerdo en el Boletín Oficial del País Vasco

El Secretario General

La Rectora

ANEXO

Primero.- Aprobación de la Oferta de Empleo Público para 2018.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, se aprueba la Oferta de Empleo Público del personal de administración y servicios de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea para el año 2018, en los términos y condiciones que se establecen en el presente Acuerdo.

Segundo.- Cuantificación de la Oferta de Empleo Público.

En la Oferta de Empleo Público se incluyen aquellas plazas vacantes dotadas presupuestariamente que se relacionan en el anexo al presente Acuerdo, clasificadas por Grupos, categorías y especialidades.

La distribución de las plazas por categorías y especialidades, así como las bases de las convocatorias serán objeto de negociación en la Mesa Negociadora del PAS laboral y, tras su aprobación por Consejo de Gobierno, se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco.

Las ofertas de empleo que articulen los procesos de consolidación previstos tanto en la Ley 3/2017, como en la Ley 6/2018, deberán aprobarse y publicarse en el plazo de los siguientes tres ejercicios, esto es, la oferta que devenga de la Ley 3/2017, deberá articularse entre los ejercicios 2017 a 2019 y la que devenga de la Ley 6/2018 entre los ejercicios 2018 y 20120.

Mediante las convocatorias de estos procesos de consolidación de empleo temporal correspondientes a las tasas adicionales previstas en las citadas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2017 y 2018, se impulsarán las previsiones contenidas en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco, asegurando su desarrollo con las máximas garantías, lo cual permitirá reducir el actual porcentaje de personal con vínculo temporal o de interinidad a límites más razonables para avanzar en la adecuada planificación y regularización de plantillas y de las propias estructuras de personal, así como la normalización de los procesos ordinarios de gestión. También resultará de aplicación, en su caso, las mejoras de las actuales previsiones normativas derivadas de una modificación de la vigente legislación en esta materia.

Ambas ofertas se acumularán en un único proceso, salvo que la consolidación se agote con la oferta 2017 y todo ello previa negociación colectiva que se iniciará en el ejercicio 2019.

Tercero.- Criterios generales de aplicación en los procesos selectivos.

Los procesos selectivos derivados de la presente Oferta de Empleo Público deberán orientarse a la evaluación y selección de aquellas personas candidatas cuyos perfiles profesionales mejor se ajusten a las necesidades de la UPV/EHU, de

forma que, con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad que presiden los procesos de selección de personal, las distintas convocatorias, articuladas mediante concurso-oposición en los términos establecidos en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley del Sistema Universitario Vasco, deberán ajustarse a los siguientes criterios de carácter general:

a) Las pruebas y programas selectivos deberán estar orientados a la selección y evaluación de habilidades y aptitudes asociadas a los puestos de trabajo a desempeñar.

b) Deberá contemplarse, en el baremo de la fase de concurso, la valoración preferente de la experiencia acreditada por las personas candidatas que, con carácter interino o temporal, hubieran desempeñado funciones asimilables.

c) La composición de Comisiones de Selección o de Tribunales de pruebas selectivas se ajustará al criterio de paridad entre hombres y mujeres, y a los principios de imparcialidad y profesionalidad.

d) En la composición de Comisiones de Selección o Tribunales de pruebas selectivas se promoverá la participación de personas con discapacidad en aquellas pruebas en las que exista turno de discapacitados.

e) En la página web de la Vicegerencia de Personal se habilitará una dirección dedicada a los procesos selectivos y en la que se recogerá cada una de las convocatorias y los actos que se deriven de ellas.

Cuarto.- Personas con discapacidad.

1.- Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas y/o físicas, sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes, debiendo ajustarse en todo caso a la normativa de aplicación vigente al momento de publicarse la convocatoria correspondiente.

A tal efecto, tanto la Administración como los Tribunales de selección podrán requerir informe de colaboración de los órganos técnicos competentes. Igualmente, podrán requerir informe al órgano administrativo competente respecto de la capacidad de la persona aspirante para el desempeño de las actividades habitualmente desarrolladas en las plazas objeto de la convocatoria.

2.- Del total de las plazas que conforman la presente oferta, las convocatorias de pruebas selectivas que se deriven de la misma deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al siete por ciento para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. La reserva del mínimo del siete (7) por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos (2) por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro

tipo de discapacidad. Todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas, se podrán acumular al turno libre.

3.- En los procesos selectivos se establecerán, para las personas con discapacidad que lo soliciten, las adaptaciones posibles de tiempos y medios tendentes a garantizar la igualdad de condiciones de éstas con respecto al resto de personas aspirantes.

Quinto – Publicación en el BOPV.

El presente Acuerdo se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las necesidades urgentes de incorporación de personal no previstas en el presente Acuerdo que, en su caso se planteen, podrán concretarse en una Oferta de Empleo Público adicional.

Por razones de economía, eficacia y eficiencia en la gestión de los procesos selectivos, la Oferta de Empleo Público 2018 se regirá por las mismas bases que las ofertas de empleo público de los años 2016 y 2017, para su ejecución conjunta en un único proceso.

DISPOSICIÓN FINAL.– Entrada en vigor.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

ANEXO

Grupo I:	Técnico/a Superior:	
	TICs	17
	Gestión	5
Grupo II	Técnico/a Medio	
	TICs	16