

3.- Iturgintzako, saneamenduko eta berokuntzako oinarrizko nozioak: ordezpen-, garbiketa- eta mantentze-lanak, eta erabiltzen diren materialak eta tresnak.

4.- Elektrizitatearen arloko oinarrizko nozioak: elektrizitatearen sarea eta hartuneak mantentzeko eta konpontzeko ohiko lanak; erabiltzen diren materialak eta tresnak.

5.- Altzariak eta tresnak lekualdatzea eta instalazioetan gordetzea.

6.- Laneko segurtasunaren eta higienearen oinarriko arauak.

7.- Instalazioak mantentzeko lanetako parteak. Edukia eta onurak.

3.- Nociones elementales de fontanería, saneamiento y calefacción: tareas de sustitución, limpieza y mantenimiento y materiales y herramientas que se utilizan.

4.- Nociones elementales de electricidad: tareas frecuentes para el mantenimiento y reparación de la red y puntos eléctricos. Materiales y útiles que se usan.

5.- Traslado y almacenamiento de mobiliario y enseres en instalaciones.

6.- Normas básicas de seguridad e higiene en el trabajo.

7.- Los partes en el trabajo de mantenimiento de instalaciones. Contenido y utilidad.

## EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

2663

EBAZPENA, 2007ko apirilaren 20koa, Euskal Herriko Unibertsitateko errektorearena, administrazio eta zerbitzuetako pertsonalaren 2007. urteko lan-eskaintza publikoa Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu dadila agintzeko.

UPV/EHUren gobernu-kontseiluak, 2007ko apirilaren 17an, administrazio eta zerbitzuetako pertsonalaren 2007. urteko enplegu-eskaintza publikoa onetsi zuen, UPV/EHUren indarreko estatutuen 81. eta hurrengo artikuluetan xedaturikoa betez.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, 24. artikuluan, xedatzen du enplegu publikoen eskaintzak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu behar direla.

Hori guztia kontuan hartuta, hau

EBATZI DUT:

UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako pertsonalaren 2007. urteko lan-eskaintza publikoa Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu dadila agintzea.

Leioa, 2007ko apirilaren 20a.

Errektorea,  
JUAN IGNACIO PÉREZ IGLESIAS.

## UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO

2663

RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2007, del Rector 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 2007.

El Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, en su sesión celebrada el día 17 de abril de 2007, aprobó la oferta del empleo público del año 2007 para el personal de administración y servicios de conformidad con lo previsto en los vigentes Estatutos de la UPV/EHU en los artículos 81 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 publiquen 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 2007 del personal de administración y servicios de la UPV/EHU.

En Leioa, a 20 de abril de 2007.

El Rector,  
JUAN IGNACIO PÉREZ IGLESIAS.

ERABAKIA UPV/EHUren GOBERNU-KONTSEILUAK  
2007ko APirilAREN 17ko BILKURAN HARTUA,  
ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUETAKO PERTSO-  
NALARENTZAKO 2007. URTEKO LAN-ESKAINNTZA  
PUBLIKOA ARGITARATZEN DUENA

Euskal funtzio publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 23. artikulua (azaroaren 7ko 16/1997 Legeak eragindako aldaketaren arabera) aurreikusten du administrazio publiko bakoitzean diren giza baliabideekin bete ezin litezkeen giza premiak, aurrekontu-esleipenik dutenak, lan-eskaintza publikoen bidez beteko direla. Era berean, ezartzen du administrazioak berak adieraziko duela bete beharreko plaza hutsak zeintzuk diren, bai pertsonal funtzionaria nola lan-kontratupeko pertsonal finkoa.

Beste alde batetik, Euskal Herriko Unibertsitatearen indarreko estatutuen 81. eta hurrengo artikuluek aurreikuspena egiten dute unibertsitateak, bere autonomiaz baliaturik, administrazio eta zerbitzuetako pertsonala, funtzionari nahiz lan-kontratupekoa, hauta dezan, berak eginiko lan-eskaintza publikoarekin bat etorrita.

Honako lan-eskaintza publiko honek berebiziko garrantzia du erakundearen beraren etorkizunari begira, izan ere, 1995. urtean porrot egindako hura alde batera utzirik, lehenengoa izango baita unibertsitatearen historia osoan. Datu honek ematen du, argi eta gardenki, lan-eskaintzaren garrantzi eta premiaren berri.

Ildo honetatik, mundu guztiak oro ikusi ahal du, urte-kopuru handia iragan eta ezelako lan-eskaintza publikorik burutu ezak edozein administrazio publikori dakarkion ondorio nagusia, UPV/EHUren kasuan zerbitzuan ari den pertsonalaren % 70etik gertu den behin behinekotasun-indizean islatutako ondorioa (egun go lanpostuen zerranda 1319 plazatan zenbatuta egonik), plantillaren zati handi bat nolabaiteko behin behinekotasunak kutsatuz, izan ere, sarrerarako prozeduren eskasia iraunkorrak erakundearen eginiko zerbitzuak neurritz kanpo metatzea besterik ez baitu ekarri, sarri askotan, onar litekeen edozein muga aise gainditzen dutenak, honen pareko egoerarik beste inongo administrazio publikotan ezagutu ez delarik. Honelako behin behinekotasuna berez ezin mantenduzkoa izateaz gainera, ezinbestean baldintzatzen du edozein neurri arrazontzaile, biziki zaila bihurtzen baita, ezinezkoa zenbaitetan, iraunkortasun-oinarri sendoa eskatzen duten ekintzak burutzea, orain artean, edozein administrazioan arrunt eta ohiko den erregularitasun nahikoaz ezarritako prozesuak burutu ezin dituen inertzia-gestioa eraginez. Egoera honen larritzeko bide eta era bakarra zegoen, aintzat hartzen badugu ordezkatzeko-tasa ia nulua dela (hautapen-prozesuen ezak eragozten baitu karrerarako funtzionari edo lan-kontratupeko finkorik izendatzea) eta, ondorioz, baxa, plaza huts edo premia berri bakoitza behin behineko lan-harremanen bidez ezarri behar dela eta honek larri kaltetzen dituela UPV/EHUren estatutuek sararitzen duten erreferen-

ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA  
UPV/EHU, EN SU SESIÓN DE 17 DE ABRIL DE 2007,  
POR LA QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO  
PÚBLICO DEL AÑO 2007 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 81 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 presente oferta de empleo público tiene una importancia trascendental para el propio futuro de la Institución por cuanto va a ser la primera que se produce a lo largo de su historia, dejando aparte la fallida del año 1995, dato que por sí mismo es revelador de la importancia y necesidad de la misma.

En ese sentido, 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, circunstancia que en el caso de la UPV/EHU se traduce en un índice de provisionalidad cercano al 70% del personal que presta servicios (sobre un plantilla cifrada en 1319 plazas en la actual relación de puestos de trabajo), instalándose en buena parte de la plantilla una suerte de precariedad consolidada, pues la ausencia permanente de procedimientos de acceso no ha hecho sino provocar una desmedida acumulación de tiempos de servicios en la Institución que, en muchos casos, rebasan cualquier límite aceptable, no conociéndose una situación semejante en ninguna otra Administración Pública. Semejante tasa de provisionalidad no sólo es en sí misma insostenible sino que condiciona definitivamente cualquier medida racionalizadora, por la extraordinaria dificultad, cuando no imposibilidad, de materializar actuaciones que exigen una sólida base de permanencia, propiciando una suerte de gestión inercial imponente, hasta la fecha, de asentar procesos con la regularidad debida, de presencia común en cualquier Administración. Situación que únicamente podía agravarse, si consideramos que la tasa de reposición es nula (la ausencia de procesos selectivos impide nombrar nuevos funcionarios de carrera o laborales fijos), y que, consecuentemente, cada baja, vacante o nueva necesidad debe suplirse con un vínculo provisional, afectando espe-

tziazko plantillaren ondorioz letozkeen plaza-gehiak, zeren eta, nahiz eta gehipen hauek AZPren defizita pausoz pauso arinduko dutela espero izan den, ez dirudi behin behinekotasun-tasa handiagoek egitura bokazio argiko plantilla eraikitzeke balio dezaketarik.

Honengatik guztiarengatik, lan-eskaintza publiko honen bidez, berebiziko bultzada ematen zaie Euskal unibertsitate-sistemari buruzko 3/2004 Legearen laugarren xedapen iragankorrean aurreikusitako lehiaketa-oposiziorako prozedurak, orain arte indarreko lehiarekin bat datozen prozedurak eragotzi dituzten obstakuluak birrinduz eta hauen garapena bermerik handienaz ziurtatuz, eta honek aukera emango du aldi baterako lotura duen pertsonalaren egungo portzentaia, lehen aipatutakoa, murrizteko eta pertsonalaren berezko egiturak eta plantillak behar bezala planifikatzeko eta erregularizatzeko arrazoizko mugetara ekarri, bai eta gestiorako ohiko prozeduren normalizazioa ere.

Oraingo lan-eskaintza publiko honekin, guztira 612 plaza hartzen dituena, egungo lanpostuen zerrendako plaza hutsen % 80a jartzen da jokoan eta portzentaie hori ezin gaindi daiteke gainerako plaza guztiak, talde edo eskala bakoitzaren lantoki-osagarriari dagokion maila goragokoa delako, betetzeko lehenengo aukera karrerako funtzionarioei dagokielako, oraingo LEP honen sortutako prozedurak burutu ostean, lekualdaketalehiaketaren bidez berehalakoan egingo dena. Ondorio honetarako, gogoratu behar da egungo eskaintza baino lehen AZP funtzionarioaren lekualdatzeko lehiaketa egin dela, 2002ko abenduan burututakoa; arrazoi honengatik antzua da LEP honen aurretik lehiaketa berri baterako deia egitea plaza berberen gainean, litezkeen gurakoek aukera izan baitzuten plaza hauek lortzeko eta ez dira ostuko lehiaketa berri batetik, maila altuagoak dituztelako, funtzionari horien interesekoak izango diren plazak, LEP honetan horrengatik eskaintzen ez direnak eta ziurtatzen da, nolahi ere, lehiaketaren helburu izango direla karrerako funtzionarioen artean, laugarren xedapen iraunkorrean aurreikusten den bigarren prozedurarako deialdia egin baino lehen.

Aparte gogoeta egin behar da lan-kontratupeko pertsonalaren inguruan, indarreko komenio kolektiboak berak bai lanpostuak hornitzeko prozedura nola barne promoziorakoa alde aurretik egiteko beharra ezartzen duelako, prozeduren ostean, sarrerarako hautaketa-prozesuetarako deialdia egiteko behar diren tresnak jarriko dira abian, erabaki honen xedapenen atalean aurreikusten den moduan, ekintza eta jardun bi hauek antolatatu eta koordinatzen dituzten mekanismoak ezarri.

Erabaki honetan bertan aurreikusten da, era berean, plaza-kopuru esanguratsua barne-promozioan eskainiko zaiola talde edo eskala bakoitzari, zenbakion ezber-

cialmente a los incrementos que se deriven de la Plantilla de Referencia que consagran los Estatutos de la UPV/EHU, pues si éstos incrementos han sido largamente esperados para neutralizar progresivamente el déficit de PAS de esta universidad, no parece que mayores cotas de provisionalidad sirvan para construir plantilla de clara vocación estructural.

Por todo ello, a través de la presente oferta de empleo público se impulsan decididamente los procedimientos de concurso-oposición previstos en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco, removiendo cuantos obstáculos han impedido hasta la fecha la celebración de los mismos conforme a la legalidad vigente, y asegurando su desarrollo con las máximas garantías, lo cual permitirá reducir el actual porcentaje de personal con vínculo temporal que expresábamos anteriormente a límites razonables para la adecuada planificación y regularización de plantillas y de las propias estructuras de personal, así como la normalización de los procesos ordinarios de gestión.

Con la presente oferta de empleo público, que alcanza un total de 612 plazas, se ponen en juego el 80% de las plazas vacantes de la actual RPT, porcentaje que no puede superarse pues el resto se halla constituido por plazas que atendiendo a su nivel superior de complemento de destino por cada Grupo o Escala deben reservarse en primera oportunidad para su cobertura entre funcionarios de carrera, lo cual se llevará a efecto mediante concurso de traslados inmediatamente después de culminados los procedimientos que emanen de la presente OPE. A este efecto, conviene recordar que la presente oferta viene precedida de un concurso de traslados para el PAS funcionario que fue ejecutado en diciembre de 2002, razón por la cual resulta estéril convocar previamente a esta OPE un nuevo concurso sobre las mismas plazas, a las cuales ya tuvieron oportunidad de acceder los eventuales aspirantes, ni se hurtan de un nuevo concurso aquellas plazas que siendo de superior nivel y, por tanto, de interés para dichos funcionarios, no se ofertan en concurso con carácter previo, pues precisamente por su nivel superior no se ofertan en esta OPE y se asegura que, en todo caso, serán objeto de concurso entre funcionarios de carrera antes de la convocatoria de un segundo procedimiento de los previstos en la disposición transitoria cuarta citada.

Consideración aparte debe hacerse del personal laboral, por cuanto el propio Convenio Colectivo vigente impone la obligación de llevar a cabo, con carácter previo, tanto un proceso de provisión de puestos como de promoción interna, tras los cuales se procederá a poner en marcha los instrumentos precisos para la convocatoria de los procesos selectivos de ingreso, circunstancias que se prevén en la parte dispositiva del presente Acuerdo, estableciéndose los mecanismos que ordenan y enlazan ambas actuaciones.

En este propio Acuerdo se prevén, asimismo, un significativo número de plazas que se ofertan en promoción interna para cada uno de los Grupos o Escalas, ci-

dintasuna deigarri suerta daitekeen arren, egungo plantilla finkoen egiazko konposizioa besterik ez dute isla. Zentzu honetan, ziurta daiteke ezen txanda honetarako gordeko diren plazak adierazgarriak badirela zein bere kasurako, eskala bakoitza osatzen duten karrerako funtzionarien benetako kopuruaren arabera, salbuetsita administrazio-laguntzaileen eskalari berezko zaion promozioa, eta honetarako, hain zuzen ere, ezohiko prozedura independentea prestatu da plaza-kopuru garrantzitsuaz, kidego honek aspaldian eskatzen dituen espektatibak hein handi batean beteko dituen eta, gainera, izaera bereko bestelako deialdietako lehenengoa besterik izango ez dena, hurrengoei berehalakoan ekinez.

Aintzat ere hartzen da minusbaliotasunik duten pertsonentzat gorde beharreko plazen erreserba, nahiz eta eskala edo talde bakoitzeko ezarri beharreko portzentajea zein bere deialdian zehaztuko den.

Dudagabekoa da eskaintzen diren plazak honenbeste izanik interes handia sortuko dela eta deialdietara agertuko den lehiakide-kopurua piztutako interesaren parekoa izango dela, hauen espektatibak eta interesak guztiz zilegi izanik. Hala ere, ezin egin daiteke ezjakinarena behin behineko funtzionari edo aldi baterako lan-kontratupeko izandako pertsona askoren errealitatearen aurrean, gainera, inibertsitatearekiko zerbitzuetan denbora luzean jardun dutenak, Euskal unibertsitate-sistemari buruzko 3/2004 Legearen laugarren xedapen iragankorrean aurreikusitako errealitatea baita eta ezartzen du lehiaketaren fasean, UPV/EHU n emandako zerbitzuengatik, gehien dela, oposizio-faserako puntuazioaren % 45a lortzeko aukera, bai eta zerbitzuen prestazioa mantentzeko bermea ere; eta neurri hau ez da salbuespenekoa, beste administrazio publiko batzuetan berez aise erabilitakoa baizik eta, hain zuzen ere, egoerak administrazioentzako kalterik arinean ebazteko baliatua, salbuespena behin-behinekotasun altuko egoera eta pertsona hauek erakundeetan egindako zerbitzu-prestazioen denbora luzea dela adierazita.

Honengatik eta gainerako lehiakideen bidezko esku-bideak ezertan ere kaltetu gabe, eskaintza honen ondoriozko deialdiak aipatutako legearen aurreikuspenekin bat etorriko dira, gutxitu nahi baitira zerbitzuen ohiko prestazioan suerta daitezkeen galera edo gora beherak, erakundetik kanpoko pertsona-kopuru franko handia sartuko balitz, pertsona sartu berriok, normala denez, erakundearen antolakuntza eta funtzionamendua ezagutuko ez dutelako eta zuhurtziazko denbora behar du dutelako eginkizunetan eraginkor aritzeko behar bezalako jakintza eta gaitasunak eskuratzeko.

Funtzio publikoaren erreformarako neurriei buruzko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen 18. artikuluan, Euskal funtzio publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 23. artikuluan eta UPV/EHUren in-

fras que pueden resultar llamativas por su disparidad pero que simplemente reflejan la composición real de las plantillas fijas actuales. En este sentido, puede asegurarse que las plazas que se reservan a este turno son relevantes para cada caso, considerando el número real de funcionarios de carrera que integran cada Escala, a excepción de la promoción propia para la Escala de Auxiliares Administrativos, razón por la cual se habilita un procedimiento extraordinario e independiente de promoción interna con un importante número de plazas, que colmará en buena medida las expectativas que este colectivo viene demandando y que no será sino la primera convocatoria de otras de similar naturaleza que se acometerán seguidamente.

Se contempla, también, la reserva de plazas necesaria para las personas con discapacidad, si bien la fijación de su porcentaje por cada una de las Escalas o Grupos deberá concretarse en las correspondientes convocatorias.

Resulta indudable que el conjunto de plazas que se ofertan despertará gran interés para participar en las convocatorias de un importante número de aspirantes con expectativas e intereses legítimos. No obstante, no puede desconocerse el hecho de la existencia de un alto número de personas que ostentan la condición de funcionario interino o de laboral temporal 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, medida que en sí misma no constituye una actuación excepcional por cuanto ha sido ampliamente utilizada 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 los aspirantes, las convocatorias que se deriven de la presente oferta se atenderán a las previsiones de la citada Ley al objeto de aminorar aquellos menoscabos que se puedan producir en la normal prestación de los servicios ante un eventual acceso de un significativo número de personas ajenas a la Institución y desconocedoras, por tanto, de la organización y funcionamiento de la misma y que requerirán de un prudencial periodo de tiempo para alcanzar los conocimientos y aptitudes necesarias para un desempeño eficaz de sus funciones.

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 Vas-

darreko estatutuen 81. artikuluan xedaturikoarekin bat etorrira, gerentziak proposaturik eta zentral sindikalak plangintzarako batzordearen 2007ko otsailaren 22 eta martxoaren 15eko bileran entzun ondoren, honako erabaki-proposamen hau egiten zaio gobernu-kontseiluari.

#### ERABAKIA:

**Lebenengoa.**— Enplegu publikoaren eskaintzaren onarpena.

Euskal funtzio publikoari buruzko uztailearen 6ko 6/1989 Legearen 23. artikulua xedaturikoarekin bat etorrira, Euskal Herriko Unibertsitateko administrazio eta zerbitzuetako pertsonalaren 2007. urterako enplegu publikoaren eskaintza onartzen da, honako erabaki honetan ezarri diren baldintza eta zehaztapenen barruan.

**Bigarrena.**— Enplegu publikoaren eskaintzaren kuantifikazioa.

Enplegu publikoaren eskaintza, erabaki honi loturiko eranskinean zerrendaturiko eta aurrekontuan hornitutako plaza hutsak sartzan dira, talde eta eskalaren arabera sailkatuta, nahitaezko hizkuntz eskakizuna esleituta duten plaza kopurua adieraziz eta, hortaz, bete ahal izateko egiaztatpena eskatzen duenak.

**Hirugarrena.**— Hautaketa-prozesuetan aplikatu beharreko irizpide nagusiak.

Eskaintza honen ondorioz egingo diren hautapen-prozesuek, UPV/EHUren premietara egokien moldaturiko diren profil profesionalak dituzten gurakoak balioetsi eta hautatzeko xedea izango dute eta, honetara, deialdia guztiak, berdintasun, merezimendu eta gaitasun-printzipioak guztiz errespetatuz, honako irizpide orokor hauen arabera burutuko dira:

a) Hautapen-probek eta programek burutu beharreko lanpostuei loturiko gaitasun eta trebetasunen hautaketa eta balioespenari begira izango dute xedea; hortaz, egin beharreko funtzioen argitara komeniko litza-tekeenean, izaera praktikoko ariketak eta gaitasunerako test psikoteknikoak indartuko da.

b) Hautapen-prozesuak lehiaketa-oposizioaren sistemaren bidez burutuko dira, gurakoek, behin-behinekoz edo aldi baterako, eginkizun parekagarriak egiteagatik egiaztatutako esperientziaren lehenespenezko balioespena lehiaketa-fasearen baremoan ageriko delarik.

c) Hautapen-probetarako hautapen-batzorde edo epaimahairen osaketa gizon eta emakumeen arteko partekotasunaren irizpideari lotuko zaio.

d) Hautapen-batzorde edo epaimahaien osaketari dagokionean, urritasunik duten pertsonen parte hartzea sustatuko da, minusbaliatuentzako txandarik duten probetan.

ca, y el artículo 81 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 la Comisión de Planificación de 22 de febrero y 15 de marzo de 2007, se somete a la consideración del Consejo de Gobierno la siguiente

#### ACUERDO:

**Primero.**— Aprobación de la Oferta de Empleo Público.

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 2007, 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 de incluyen aquellas plazas vacantes dotadas presupuestariamente que se relacionan en el anexo al presente Acuerdo, clasificadas por Grupos y Escalas, con expresión del número de plazas que tienen asignado un perfil lingüístico preceptivo y, por lo tanto, de obligada acreditación para su cobertura.

**Tercero.**— Criterios generales de aplicación en los procesos selectivos.

Los procesos selectivos derivados de la presente oferta deberán orientarse a la evaluación y selección de aquellos candidatos 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 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, de forma que cuando la índole de las funciones a realizar lo aconseje se potencien los ejercicios de carácter práctico y los test psicotécnicos o de aptitud.

b) Los procesos selectivos se llevarán a cabo mediante el sistema de concurso-oposición, debiendo contemplarse en el baremo de la fase de concurso la valoración preferente de la experiencia acreditada por los candidatos 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.

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) Pertsonalerako gerenteordetzaren web-orrian, es- teka bat jarriko da hautapen-prozesuei eskainita eta bertan jasoko dira deialdi guztiak eta hauen ondoriozko ekintza eta gertakari guztiak, ahal denean eta gurakoen erosotasuna areagotzearen, onartu eta kanporatutako gurakoen zerrendak jasoz, bai eta ariketa bakoitza gainditu dutenen zerrenda ere, zein bere NAN, deiturak eta izena adierazita.

Eskabideen aurkezpena eta kontzeptu honi dagokion tasaren ordainagiria bide telematikoaz egin ahal izango da UPV/EHUren web-gunearen bidez.

**Laugarrena.**— Pertsona minusbaliatuak.

1.— Deialdietan ez da baztertzetik eginen ezintasun psikiko edo/eta fisikoengatik, egin beharreko ataza edo eginkizunak egiteko bateraezintasunak beti ere ezertan ukitu barik, unean uneko deialdia argitaratzen denean indarrean dagoen arau aplikagarrietara beti ere moldatuta.

2.— Eskaintza hau osatzen duten plaza guztietatik, ehuneko bostaren gutxieneko kupoa gordeko da, eskaintza honen ondorioz egin beharreko hautapen-probetarako deialdietan, minusbaliotasun-maila ehuneko 33ren berdina edo goragokoa duten pertsonen artean bete daitezten.

3.— UPV/EHUko gerentziak zehaztuko du deialdiaren nolakoa hautapen-prozesu bakoitzean eta plazen erreserbaren banaketa egingo, lehentasuna eta erreserba-kupo handiagoa emanez, balizko minusbaliotasunak hein handiagoan onar litzaketzen jarduerak ohiko dituzten eskala edo kategorietako plaza hutsei.

Banaketa hori behin zehaztu ondoren, gordetako plaza-kopurua deialdiaren oinarrietan jaso eta islatu beharko da.

Erreserbatutako plazak lehiatzeko aukera deialdietan parte hartzeko eskabidean bertan adierazi beharko da.

Pertsona minusbaliatuei gorde eta bete gabe gertuko diren plazak ez zaizkio txanda libreari gehituko, baizik eta hurrengo eskaintzaren ehuneko bostaren kupoi, ehuneko hamarra gainditu ezin delarik.

4.— Hautaketa-prozesuetan, denbora eta bitartekoei dagokienez, egin beharreko egokitzapenak egingo dira, halakorik eskatuko luketen pertsona minusbaliatuentzat; hauen eta gainontzeko gurakoen arteko baldintza-berdintasuna bermatzeko asmoz.

Ondorio honi begira, bai administrazioak nola hautapen-epaimahaiek txostenik edo laguntzarik eskatuko ahal diete organo tekniko eskudunei. Era berean, administrazio-organo eskudunaren diktamena ere eskatu ahal izango dute, gurakoak deialdiaren helburuko plazetan garatu ohi diren jarduerak gauzatzeko lukeen gaitasunaren inguruan.

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, incorporando, cuando ello sea posible y para mayor comodidad de los candidatos, las relaciones de aspirantes admitidos y excluidos, así como las relaciones de aprobados en cada uno de los ejercicios, con indicación de su DNI, apellidos y nombre.

La presentación de instancias, así como el pago de la correspondiente tasa se podrá realizar de forma telemática a través de la página web de la UPV/EHU.

**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.

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 cinco por ciento para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento.

3.— La Gerencia de la UPV/EHU determinará el tipo de convocatoria en cada proceso selectivo y realizará la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en Escalas o Categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una minusvalía.

Una vez determinada dicha distribución, el número de plazas reservadas quedará recogido en las correspondientes bases de la convocatoria.

La opción a plazas reservadas habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas, no se podrán acumular al turno libre, acumulándose al cupo del 5 por ciento de la Oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por ciento.

4.— 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 los aspirantes.

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

**Bosgarrena.**– Barne-promozioa.

1.– Barne-promozioaren sustapena, UPV/EHUren estatutuetan, abenduaren 23ko 322/2003 Dekretuak onetsitakoetan (2004ko urtarrilaren 12ko EHAA, 6. zk.), eta, funtzio publikoaren erreformarako neurri buruzko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen 22. artikularekin bat etorrita, Euskal funtzio publikoari buruzko uztailearen 6ko 6/1989 Legean xedaturikoari jarraiki burutuko da, UPV/EHUren zerbitzuko pertsonalaren lan-baldintzak arautzen dituen akordio indarrekoan ezarritakoa ezertan ukitu gabe. Bai eta deialdi ezberdinetan ezarriko litzatekeenari ere, erakunde sindikalekin aurretiaz negoziaturik.

Barne-promozioaren txandarako gordeko diren plaza eskaletan banatuta jaso dira erabaki honi loturiko eranskinean.

2.– Sarbide berriko ohiko deialdien barruko barne-promozioez gainera, UPV/EHUK barne-promoziorako prozesuak deitu ahal izango ditu sarbiderako prozesuekiko deialdi independenteetan, administrazio-laguntzaileen eskalatik administratzaileen eskalara, lege-xedapenekin bat etorri eta erreferentziazko lanpostuen zerrandari dagozkion lanak amaitu eta gero ageriko liratekeen pertsonal-premien arabera, erakunde sindikalekin eskaini beharreko plaza-kopuruaz eta deialdiaren gainontzeko baldintzez egin beharreko negoziazioa egin eta gero.

**Seigarrena.**– Lan-kontratupeko pertsonala.

1.– Lan-kontratupeko plaza hutsen zenbatekoa erabaki honi gehituriko eranskinean jarri da. Kategoria eta espezialitate desberdinen bereiztea eta, behar izanez gero, egin litezkeen azpibanatzeak dei egin beharreko hautapen-probetarako deialdien bidez egingo dira, UPV/EHUKo administrazio eta zerbitzuetako pertsonalaren indarreko komenio kolektiboaren 76 eta 77. artikuluetan ezarritako barne-prozesuak behin burutu eta gero edo, arlo honetan, indarrekoaren ordezkari izanen den komenio kolektibo berri batek ezar litzakeen aurreikuspenen arabera.

2.– Eranskinean ageritako plaza hutsen zenbateko osoetatik at geratuko dira barne-hornidurarako faseak uki litzakeen plaza, lan-kontratupeko pertsonalaren komenio kolektiboak dakartzan xedapenak eta komenio honen garatu eta interpretatuz hartutako akordioak aplikatu ostean.

3.– Honako erabaki honetan sartutako lan-kontratupeko pertsonalaren plaza, ezarri ohi diren barne-prozedurak burutzearen ondorioz, 2007. urtean zehar ezin badaitezke dei egin, hurrengo ekitaldietan deitu behar dira.

**Zazpigarrena.**– Hautapen-epaimahaiak.

Hautaketarako epaimahaiak izanen duten osaera, indarreko hitzarmenezko testuetan ezarritako ordezkari banaketarekin bat etorriko da, administrazioaren eta erakunde sindikalen ordezkari dagokionean.

**Quinto.**– Promoción interna.

1.– El fomento de la promoción interna se realizará de conformidad con lo previsto en los vigentes Estatutos de la UPV/EHU aprobados por Decreto 322/2003, de 23 de diciembre (BOPV n.º 6 de 12 de enero de 2004), y con la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, en concordancia con el artículo 22 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la función Pública, sin perjuicio de lo establecido en el vigente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del Personal al servicio de la UPV/EHU. Así como con lo que se establezca en las respectivas convocatorias, previa negociación con las organizaciones sindicales.

La distribución por escalas de las plazas reservadas al turno de promoción interna se recoge en el anexo del presente acuerdo.

2.– Además de los procesos de promoción interna integrantes de las convocatorias ordinarias de acceso, por la UPV/EHU se convocarán procesos de promoción interna en convocatoria independiente de las de acceso desde la escala auxiliar-administrativa a la escala administrativa de conformidad con las previsiones legales y las previsiones de necesidades de personal, previa negociación con las organizaciones sindicales en cuanto al número de plazas a ofertar y resto de condiciones de la convocatoria.

**Sexto.**– Personal laboral.

1.– El número de plazas vacantes de personal laboral se fija en el anexo del presente Acuerdo. La singularización en las distintas categorías y especialidades y, en su caso, sus posibles subdivisiones se efectuarán a través de las correspondientes convocatorias de pruebas selectivas, una vez se lleven a cabo los procedimientos internos contemplados en los artículos 76 y 77 del vigente Convenio Colectivo para el personal de administración y servicios de la UPV/EHU, o de las previsiones que este sentido pueda establecer un nuevo Convenio colectivo que sustituya al vigente.

2.– De las cifras totales de plazas vacantes que figuren como anexo, se excluirán aquellas plazas que puedan verse afectadas en la fase de provisión interna como consecuencia de la aplicación de las previsiones contenidas en el Convenio Colectivo para el personal laboral y de los acuerdos adoptados en desarrollo e interpretación del mismo.

3.– Las plazas de personal laboral incluidas en el presente acuerdo que, como consecuencia de la realización de los procedimientos internos convencionalmente establecidos, no puedan convocarse durante el 2007, deberán ser convocadas en ejercicios posteriores.

**Séptimo.**– Tribunales de selección.

La composición de los tribunales de selección responderá a la distribución de representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales establecida en los textos convencionales vigentes.

Deialdiek lan-kontratupeko pertsonalaren kategoria bereko espezialitate bati baino gehiagori dagozkion plaza harten dituztenean, hautapen-epaimahaia epaimahai koordinatzaile bat eta batzar berezitu bi edo gehiagoren bidez egituratu ahal izango da; honetara, kategoría bakoitzerako epaimahaia epaimahai koordinatzaileak eta kategoría horri dagokion batzar berezituak osatuz.

**Zortzigarrena.**— EHAA n argitaratzea.

Erabaki hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da.

#### XEDAPEN GEHIGARRIAK

**Lehenengoa.**— Plazak bete aurretik hornitu beharra.

Karrerako funtzionari izateko izendapen guztiak eta zein bereari dagokion lan-kontratuaren formalizazio guztiak gauzatu baino lehen, UPV/EHUREN aurrekontuko langileen zerrendetan behar bezala hornituta daudela egiaztatu beharko da.

**Bigarrena.**— Pertsonal-premia gehigarriak.

Erabaki honetan aurreikusi ez eta, kasuan kasu, lanean berehalakoan hasteko planteatzen diren pertsonal-premia enplegu publikoaren eskaintza gehigarri batean zehaztuko ahal dira. Pertsonala gehitzeko premia larriok erreferentzia-plantillaren onartzeak lehentasunaz eragindakoak izango dira, UPV/EHUREN estatutu indarrekoen 73. eta hurrengo artikuluetan aurreikusitako betez, gaur egun, laborazio-fasean dagoena.

Ildo honetan, ekitaldi hau amaitu baino lehen, negoziazioaren mahai nagusiaren baitan analizatuko dira UPV/EHUK pertsonalaren arloan leuzkakeen premia osagarriak eta, beharko balitz, promozio profesional espezifikoko txandari gehituko ahal zaizkion plaza berriak.

**Hirugarrena.**— Hautapen-prozesuei buruzko informazioa agertuko duen web-orria.

Hautapen-prozesuetarako deialdi ezberdinen hedapena alaitz zabalen izan dadin, pertsonalerako gerentzietarako hauen inguruko informazio guztia bildu eta jasoko du UPV/EHUREN web-orrian.

AZKEN XEDAPENA.— Indarrean jartzea.

Erabaki hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean jarriko da indarrean.

#### ERANSKINA

Pertsonal funtzionaria (446 plaza)

A taldea.

Gestioaren eskala teknikoa: 52 plaza, horietatik 23 nahitaezko hizkuntz betekizunik gabeak eta 29 3. hiz-

Cuando las convocatorias se refieran a plazas correspondientes a más de una especialidad dentro de una misma categoría profesional d personal laboral, podrán prever la estructuración del tribunal de selección a través de un tribunal coordinador y dos o más juntas especializadas, de manera que para cada categoría el tribunal estará formado por el tribunal coordinador y la junta especializada que corresponda.

**Octavo.**— Publicación en el BOPV.

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.**— Necesidad de dotación previa a la cobertura.

Todo nombramiento de funcionario de carrera así como cualquier formalización del contrato laboral correspondiente, deberá tener acreditada previamente la correspondiente dotación en las plantillas presupuestarias de la UPV/EHU.

**Segunda.**— Necesidades adicionales de personal.

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. Estas necesidades urgentes de incorporación de personal serán las que se deriven preferentemente de la aprobación de la Plantilla de Referencia, que actualmente se encuentra en fase de elaboración en cumplimiento de lo previsto en los artículos 73 y siguientes de los vigentes Estatutos de la UPV/EHU.

En este sentido, antes de la finalización del presente ejercicio, en el seno de la Mesa general de negociación se analizarán las necesidades adicionales de personal en el ámbito de la UPV/EHU y, en su caso, las nuevas plazas que puedan incorporarse al turno de promoción profesional específica.

**Tercera.**— Página web con información sobre procesos selectivos.

Con objeto de conseguir una mayor difusión de las distintas convocatorias de los procesos selectivos, la Vicegerencia de Personal incluirá toda la información derivada de los mismos en la página web de la UPV/EHU.

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

Personal Funcionario (446 plazas).

Grupo A.

Escala Técnica de Gestión: 52 plazas, de las cuales 23 sin perfil lingüístico preceptivo y 29 con perfil lin-

kuntz betekizun nahitaezkoa dutenak, ondoko banaketaren arabera:

güístico 3 preceptivo, conforme a la distribución siguiente:

	Txanda askea		Barne promozioa		Totala
	Nahitaezko HE gabe	Nahitaezko 3. HE	Nahitaezko HE gabe	Nahitaezko 3. HE	
Gestioaren esk. teknikoa (orokorra)	8	16	1	1	26
Gestioaren esk. teknikoa (zuzenbidearen lizentziatura)	8	6			14
Gestioaren esk. teknikoa (ekon. eta enp. zientzien lizentziatura)	2	3			5
Gestioaren esk. teknikoa (medikuntzaren lizentziatura)	1	1			2
Gestioaren esk. teknikoa (orokorra)	3	0			3
Gestioaren esk. teknikoa (ekon. eta enp. zientzien lizentziatura)	0	2			2
<b>GUZTIRA</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>52</b>

	Turno libre		Promoción interna		Total
	Sin PL preceptivo	Con PL3 preceptivo	Sin PL preceptivo	Con PL3 preceptivo	
Esc. Téc. Gestión (General)	8	16	1	1	26
Esc. Téc. Gestión (Lcdo. en Derecho)	8	6			14
Esc. Téc. Gestión (Lcdo. en CC.EE.EE.)	2	3			5
Esc. Téc. Gestión (Lcdo. en Medicina)	1	1			2
Esc. Téc. Gestión (Prevención)	3	0			3
Esc. Téc. Gestión (Lcdo. Áreas Exper.)	0	2			2
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>52</b>

Artxibo, biblioteca eta museoetako fakultatiboen eskala: 5 plaza, horietatik 3 nahitaezko hizkuntz betekizunik gabeak eta 2 nahitaezko 3. hizkuntz betekizuna dutenak.

Escala de Facultativos de Archivos, Bibliotecas y Museos: 5 plazas, de las cuales 3 sin perfil lingüístico preceptivo y 2 con perfil lingüístico 3 preceptivo.

Txanda askea		Barne promozioa		Totala
Nahitaezko HE gabe	Nahitaezko 3. HE	Nahitaezko HE gabe	Nahitaezko 3. HE	
—	1	3	1	5

Turno libre		Promoción interna		Total
Sin PL preceptivo	Con PL3 preceptivo	Sin PL preceptivo	Con PL3 preceptivo	
—	1	3	1	5

## B taldea.

Gestioaren eskala teknikoa: 6 plaza, horietatik 3 nahitaezko hizkuntz betekizunik gabeak eta 3 nahitaezko 3. hizkuntz betekizuna dutenak, ondoko banaketaren arabera:

## Grupo B.

Escala de Gestión Universitaria: 6 plazas, de las cuales 3 sin perfil lingüístico preceptivo y 3 con perfil lingüístico 3 preceptivo, conforme a la distribución siguiente:

	Txanda askea		Barne promozioa		Totala
	Nahitaezko HE gabe	Nahitaezko 3. HE	Nahitaezko HE gabe	Nahitaezko 3. HE	
Unib. gestioaren esk. (orokorra)	—	1	—	1	2
Unib. gestioaren esk. (ekon. eta enp. zientzien lizentziatura)	—	1	—	—	1
Unib. gestioaren esk. (erizaintzaren diplomatura)	2	1			3
<b>GUZTIRA</b>	2	3	—	1	6

	<i>Turno libre</i>		<i>Promoción interna</i>		<i>Total</i>
	<i>Sin PL preceptivo</i>	<i>Con PL3 preceptivo</i>	<i>Sin PL preceptivo</i>	<i>Con PL3 preceptivo</i>	
<i>Esc. Gestión Universitaria (General)</i>	—	1	—	1	2
<i>Esc. Gestión Universitaria (Diplomado en CC.EE.EE.)</i>	—	1	—	—	1
<i>Esc. Gestión Universitaria (Diplom. en Enfermería)</i>	2	1			3
<b>TOTAL</b>	2	3	—	1	6

Artxibo, biblioteca eta museoetako fakultatiboen eskala: 25 plaza txanda askean, horietatik 13 nahitaezko hizkuntz betekizunik gabeak eta 12 nahitaezko 3. hizkuntz betekizuna dutenak.

## C taldea.

Administrazio-laguntzaileen eskala: 17 plaza, horietatik 2 nahitaezko hizkuntz betekizunik gabeak eta 15 nahitaezko 2. hizkuntz betekizuna dutenak.

Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos: 25 plazas en el turno libre, de las cuales 13 sin perfil lingüístico preceptivo y 12 con perfil lingüístico 3 preceptivo.

## Grupo C.

Escala Administrativa: 17 plazas, de las cuales 2 sin perfil lingüístico preceptivo y 15 con perfil lingüístico 2 preceptivo.

Txanda askea		Barne promozioa		Totala
Nahitaezko HE gabe	Nahitaezko 2. HE	Nahitaezko HE gabe	Nahitaezko 2. HE	
—	4	2	11	17

<i>Turno libre</i>		<i>Promoción interna</i>		<i>Total</i>
<i>Sin PL preceptivo</i>	<i>Con PL2 preceptivo</i>	<i>Sin PL preceptivo</i>	<i>Con PL2 preceptivo</i>	
—	4	2	11	17

## D taldea.

Gestioaren eskala teknikoa: 237 plaza, horietatik 113 nahitaezko hizkuntz betekizunik gabeak eta 124 nahitaezko 2. hizkuntz betekizuna dutenak, ondoko banaketaren arabera:

## Grupo D.

Escala Auxiliar-Administrativa: 237 plazas, de las cuales 113 sin perfil lingüístico preceptivo y 124 con perfil lingüístico 2 preceptivo conforme a la distribución siguiente:

Txanda askea		Barne promozioa		Totala
Nahitaezko HE gabe	Nahitaezko 2. HE	Nahitaezko HE gabe	Nahitaezko 2. HE	
102	110	11	14	237

Turno libre		Promoción interna		Total
Sin PL preceptivo	Con PL2 preceptivo	Sin PL preceptivo	Con PL2 preceptivo	
102	110	11	14	237

## E taldea.

Menpekoen eskala: 104 plaza txanda askean, horietatik 45 nahitaezko hizkuntz betekizunik gabeak eta 59 nahitaezko hizkuntz betekizuna dutenak (57 1. HE eta 2 2. HE).

Lan-kontratupeko pertsonala (166 plaza).

## Grupo E.

Escala Subalterna: 104 plazas en el turno libre, de las cuales 45 sin perfil lingüístico preceptivo y 59 con perfil lingüístico preceptivo (57 de PL1 y 2 de PL2).

Personal Laboral (166 plazas).

	Nahitaezko HE gabe	Nahitaezko HE dutenak		Totala
I talde profesionala	21	13	3HE	34
II talde profesionala	14	7	2/3HE	21
III talde profesionala	60	30	2HE	90
IV talde profesionala	14	1	2HE	15
V talde profesionala	5	1	1HE	6
GUZTIRA	114	52		166

## LAN-ESKAINNTZA PUBLIKOAREN PLAZA-KUANTIFIKAZIOA.

Karrerako funtzionariak: 446  
Lan-kontratupeko pertsonala: 166  
Guztira: 612

	Sin PL preceptivo	Con PL preceptivo		Total
Grupo Profesional I	21	13	PL3	34
Grupo Profesional II	14	7	PL2/3	21
Grupo Profesional III	60	30	PL2	90
Grupo Profesional IV	14	1	PL2	15
Grupo Profesional V	5	1	PL1	6
TOTAL	114	52		166

## CUANTIFICACIÓN PLAZAS OFERTA EMPLEO PÚBLICO.

Funcionarios de carrera: 446  
Personal laboral: 166  
Total: 612