

RESOLUCIÓN DE 26 DE NOVIEMBRE DE 2014 DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA, POR LA QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2014, DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO.

La Oferta de Empleo Público es el instrumento legal establecido para hacer posible la provisión de las necesidades de personal en las Administraciones Públicas, regulando la incorporación de personal de nuevo ingreso según establece, con carácter de legislación básica, el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el ámbito de la Universidad de La Laguna, el artículo 67 del Decreto 89/2004, de 6 de julio, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de La Laguna, se configura así, como título habilitante para la publicación de la presente Oferta de Empleo Público, oferta que vendrá definida por los principios de racionalización y contención del gasto público que, dentro de la delicada coyuntura económica actual, han de presidir las actuaciones de las Administraciones Públicas.

La citada habilitación ha de hacerse efectiva dentro del escenario contemplado por la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, cuyo artículo 23, bajo la rúbrica “Oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal”, establece determinadas medidas a aplicar en materia de empleo público, teniendo carácter básico una gran parte de las mismas y resultando, por tanto, estas últimas de aplicación a la totalidad de las Administraciones Públicas.

El artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que la disposición por la que se apruebe la oferta de empleo público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

En este sentido merece especial mención la promoción interna que, la citada Ley 7/2007, configura como una de las medidas de planificación de recursos humanos que tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y que debe ser facilitada por la Administración como vía para la adquisición de las correspondientes competencias y requisito necesario para la progresión en la carrera profesional desde niveles inferiores a superiores.

También merece destacarse el esfuerzo que se realiza en relación con el número de plazas que se incluyen para ser cubiertas mediante procesos selectivos de promoción interna, configurándose esta como una medida alternativa al ingreso de nuevo personal, limitada por la necesidad de contención de los gastos de personal

En esta Resolución se ofertan las plazas que deben proveerse mediante procesos selectivos de promoción interna, facilitando con ello el derecho a la carrera profesional del personal al servicio de la Administración Pública reconocido en el artículo 14.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Finalmente, cabe destacar que la presente Resolución tiene en cuenta el principio de transversalidad en la igualdad de género, conforme al artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, con el objeto de eliminar los efectos discriminatorios que pudieran causar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

La presente Resolución, por tanto, tiene como finalidad dar cumplimiento a lo indicado y establecer los criterios que deben orientar los procesos de selección de los candidatos que mejor se ajusten a las necesidades de la Administración de la Universidad de La Laguna.

En su virtud, a propuesta del Gerente previo acuerdo con los órganos de representación del personal, la presente Oferta de Empleo Público incluye las plazas de personal funcionario que se hacen constar como Anexo a la presente Resolución, reflejando así, dentro del contexto económico y presupuestario actual, el firme propósito de mantener una óptima planificación y distribución de los recursos humanos que desarrollan sus funciones en el ámbito del sector público,

DISPONGO:

Artículo 1. Aprobación de la oferta de empleo público.

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 21 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, se aprueba la oferta de empleo público para 2014 en los términos que se establecen en esta Resolución.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 70.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, la planificación de los recursos humanos en la Universidad de La Laguna se vinculará al cumplimiento de los siguientes objetivos de la política de empleo: la atención a los sectores que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, el adecuado dimensionamiento del volumen de efectivos, la austeridad y la eficiencia de las políticas de recursos humanos.

Artículo 2. Cuantificación de las plazas de oferta de empleo público.

1. La oferta de empleo público 2014 contiene las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban proveerse mediante la promoción interna. Tal como establece el Estatuto Básico del Empleado Público, la oferta de empleo público, como instrumento de planificación de los recursos humanos, define y cuantifica los efectivos en función de las necesidades y prioridades derivadas de la planificación general de los recursos humanos. Dicha distribución, se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el articulado y en el anexo de la presente Resolución.

2. En el anexo I se incluyen las plazas que se autorizan en la Universidad de La Laguna para el ingreso por promoción de personal de administración y servicios funcionario de la Universidad de La Laguna.

Artículo 3. *Provisión de puestos de trabajo y movilidad.*

1. Los procesos de promoción interna de los empleados públicos, se orientarán a la cobertura de puestos vacantes ocupados por personal interino o, en su defecto, puestos cuya cobertura resulte imprescindible para el buen funcionamiento de la organización y la prestación de los servicios públicos en el marco de la planificación general de los recursos humanos que se determinen por la Gerencia, en el ámbito de sus respectivas competencias.
3. Los concursos de méritos irán dirigidos a la consecución de los fines señalados en el apartado anterior. Sus bases tendrán como finalidad facilitar la movilidad, de funcionarios que ya desempeñan puestos del mismo nivel de responsabilidad de los convocados.

Artículo 4. Criterios generales de aplicación en los procesos selectivos y sobre la publicidad y gestión de los mismos.

1. La selección de personal para la cobertura de las plazas que se hacen constar en esta Resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, atenderá a los principios rectores que, junto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y cuantos otros pudiera señalar la normativa específica de aplicación, han de presidir el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio, siendo estos los siguientes:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

2. Los órganos de selección aplicarán en su actuación principios de austeridad y agilidad a la hora de ordenar el desarrollo de los procesos selectivos, sin perjuicio del cumplimiento de los principios de actuación de conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público. Se atenderá a lo establecido en el artículo 60 de la Ley 7/2007, y se garantizará la paridad entre mujeres y hombres. Esta medida se tendrá en cuenta a la hora de nombrar los miembros que ostentarán las presidencias y secretarías de aquellos.

3. La convocatoria de las pruebas selectivas de acceso a las plazas contenidas en esta oferta de empleo será realizada por el Rector, quien ordenará su publicación en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de Canarias, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 5. Participación e información de los procesos selectivos

1. Con objeto de ampliar la difusión de las distintas convocatorias de los procesos selectivos, la Universidad de La Laguna incluirá toda la información derivada de los procesos selectivos en la página web de la Universidad (www.ull.es). Se aprovecharán las posibilidades que ofrecen los avances tecnológicos en el ámbito de los procesos selectivos facilitando información a través de internet.

Artículo 6. Promoción interna.

1. En el marco de la legislación reguladora de los procesos de promoción interna se convocan las plazas para los distintos grupos y subgrupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera, con la distribución por cuerpos y escalas que figuran en el Anexo I. Estos procesos selectivos de promoción interna se podrán convocar conjuntamente o mediante convocatoria independiente.

2. Así mismo se contemplará en las correspondientes convocatorias que las plazas resultantes de la promoción interna de la Escala de Técnicos de Gestión, se sumaran a las plazas convocadas para la promoción interna de la Escala de Gestión.

3. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

4. El personal funcionario, deberá estar en posesión de la titulación exigida, tener una antigüedad de al menos dos años de servicio activo en el grupo profesional o subgrupo, desde el que se promociona, cumplir el resto de los requisitos que se exijan y superar las correspondientes pruebas selectivas.

Artículo 7. Refundición de convocatorias

1. La Gerencia de la Universidad de La Laguna podrá, dentro del ámbito de sus competencias y previa negociación con las organizaciones sindicales, refundir dos o más convocatorias en una sola, a efectos de la agilización de los procesos selectivos.

2. Asimismo, y por razones de eficacia y eficiencia en la gestión de las convocatorias derivadas de la presente Oferta de Empleo Público, estas podrán acumularse a las convocatorias derivadas de ofertas posteriores.

Artículo 8. Ejecución de la oferta

1. La ejecución de la Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de dos años.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Necesidad de dotación previa a la cobertura

Las plazas incluidas en la presente Resolución habrán de encontrarse dotadas presupuestariamente en el momento en que haya de tener lugar el nombramiento de funcionarios de carrera que pudiera derivarse de los procesos selectivos convocados para la cobertura de dichas plazas. A tal efecto, únicamente con carácter previo a la incorporación del citado personal, habrá de reservarse el crédito necesario para garantizar el ingreso de estos efectivos.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Entrada en vigor.

La presente Resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias».

Dada en La Laguna, el 26 de noviembre de 2014

ANEXO I

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA PARA EL AÑO 2014

SUBGRUPO	ESCALA	Cupo General	Sistema de acceso
A1	Escala de Técnicos de Gestión	4	Promoción interna
A2	Escala de Gestión	10	Promoción interna