

## BASES QUE REGULAN EL PROCESO PARA CUBRIR UN PUESTO DE JEFE/A DE SERVICIOS GENERALES PARA OSATEK S.A

### 1.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA

El objeto de la convocatoria es la regulación del procedimiento para la cobertura de un puesto de JEFE/A DE SERVICIOS GENERALES como personal laboral fijo al servicio de OSATEK, S.A., Sociedad Pública del Departamento de Salud del Gobierno Vasco, adscrita a Osakidetza, para el desempeño de servicios en el centro de trabajo situado en el Edificio Plaza Bizkaia de Bilbao y desplazamientos dentro de la CAPV.

Osatek, S.A., es una sociedad pública cuyo objeto social es la prestación y provisión de servicios de apoyo al sistema sanitario y social vasco, cuya aplicación conlleva procedimientos de alta tecnología. Actualmente, se dedica **exclusivamente** al diagnóstico por la imagen mediante **resonancia magnética**.

La cobertura del puesto objeto de esta convocatoria se realizará con carácter indefinido a jornada completa, en la categoría de Jefe/a de Servicios Generales y un sueldo bruto anual de 39.441,33 euros más variable.

A este procedimiento le es de aplicación lo dispuesto en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 del Real decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La presente convocatoria se publicará en diarios de mayor difusión y las bases se encuentran disponibles en la página web de Osatek y en la página web de la empresa consultora externa Campo Ochandiano.

### **OBJETO GENERAL DEL PUESTO:**

En dependencia de la Dirección Económica, organizar, programar, coordinar, supervisar y controlar las actividades incluidas en el ámbito de los servicios generales, (obras, suministros, servicios) de la empresa, **dedicada exclusivamente al diagnóstico por la imagen mediante resonancia magnética**, a fin de que, tanto a nivel del personal como de las instalaciones, equipamientos, mobiliario, etc., se asegure una adecuada dotación de medios y un correcto funcionamiento, mantenimiento y reposición de los mismos.

### **FUNCIONES GENERALES:**

- Supervisión y control de las tareas de mantenimiento, obras y servicios realizadas por personal interno, subcontratado a terceros, mantenimiento de las organizaciones de servicios de Osakidetza, etc.
- Colaborar en la preparación de proyectos de obra e instalaciones de máquinas de resonancia magnética, así como su seguimiento y control.
- Proponer la contratación de obras, suministros y servicios a través de la búsqueda de proveedores solicitando presupuestos, preparando pedidos y, controlando su gestión y evaluando los servicios y proveedores.

- Colaborar en la preparación de los pliegos de contratación, ejerciendo las funciones de representación de la empresa en los procedimientos que se le asignen relacionados con su ámbito de competencia.
- Interlocución y coordinación con las diferentes organizaciones de servicios de Osakidetza en lo relativo a los servicios generales (obras, mantenimiento, seguridad, limpieza, lavandería ...).
- Planificación, seguimiento y evaluación de las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo para el funcionamiento óptimo y correcto estado de todas las instalaciones, equipamientos, mobiliario, etc. de la empresa.
- Control de inventarios de equipos de resonancia magnética, instalaciones, materiales de trabajo, limpieza, uniformes etc.
- Supervisar y controlar el estado de todas las instalaciones, equipamientos, mobiliario y enseres de la empresa, proponiendo las acciones necesarias para su adecuado funcionamiento y conservación, así como para el cumplimiento de las normas y procedimientos en materia de seguridad y salud.
- Planificación de los momentos óptimos de reposición de instalaciones, equipos, mobiliario, etc.
- Colaborar en la implementación de políticas de seguridad física y de ahorro de los recursos de la organización, gestión ambiental, y prevención de riesgos.
- Proponer mejoras ante la detección de fallos críticos que puedan alterar la actividad.
- Gestión documental y adecuación de la normativa vigente que afecta a las instalaciones.
- Reportar sobre la ejecución de sus competencias.
- Cualquier otra que pueda serle asignada de acuerdo a su categoría profesional en el marco de su competencia.

## **2.- REQUISITOS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES**

### **REQUISITOS GENERALES:**

- a) Nacionalidad: tener la nacionalidad de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o ser nacional de algún Estado al que, en virtud de la aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por el Estado español, le sea de aplicación la libre circulación de trabajadores/as.
- b) Edad: tener cumplidos los dieciséis años de edad y no exceder la edad máxima de jubilación forzosa.
- c) Capacidad funcional: no padecer enfermedad ni estar afectado/a por limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.

- d) **Habilitación:** no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatuarios de las comunidades autónomas, ni estar en inhabilitación absoluta o

especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. En el supuesto de ser nacional de otro Estado, no estar inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

- e) **Antecedentes penales:** no contar con antecedentes penales no cancelados ni susceptibles de cancelación por delitos dolosos contra el patrimonio, y contra el orden socioeconómicos, contra la hacienda Pública y Seguridad Social, delitos contra la Administración Pública y falsedades, ni haber sido sancionado mediante resolución administrativa firme con suspensión o separación del cargo por infracción de la Ley 10/2010, de 28 de abril (Art. 40 del Real decreto 304/2014, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo).

Los requisitos generales son, en todo caso excluyentes.

### **REQUISITOS ESPECIFICOS:**

- a) **Titulación:**  
INGENIERÍA/GRADO EN INGENIERÍA Mecánica, Eléctrica, Electrónica, Industrial o similar.

En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación.

Este último requisito no será de aplicación a las candidaturas que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las disposiciones de Derecho Comunitario, debiendo acreditar dicho reconocimiento.

- b) **Carnet de conducir:** B  
c) **Experiencia de 2 años en el desempeño de las funciones descritas desarrollada en el ámbito de centros hospitalarios y/o sanitarios.**

Estos requisitos específicos son, en todo caso, excluyentes.

### **Se valorarán, mediante pruebas y/o acreditaciones:**

- d) **Perfil de euskera B2** (sin fecha de preceptividad). Se valorará como mérito mediante acreditación de perfil.  
e) **Técnico en prevención de riesgos laborales** (superior a la básica)  
f) **Experiencia, superior a 2 años, en el ámbito de mantenimiento, instalaciones y equipamientos sanitarios** (en especial las relacionadas con el diagnóstico por la imagen).  
g) **Conocimientos generales sobre normativa de aplicación.**

- h) Conocimientos sobre ISO y/o OHSAS.
- i) Conocimientos en materia de contratación pública.
- j) Competencias de profesionalidad, organización y capacidad resolutoria para el desempeño del puesto convocado.
- k) Conocimientos de otros idiomas.

### **3.- PRESENTACION DE SOLICITUDES**

La solicitud para tomar parte en el proceso selectivo se presentará, EXCLUSIVAMENTE, en la página web ([www.campo-ochandiano.com](http://www.campo-ochandiano.com)).

El plazo de presentación de solicitudes será hasta las 12:00 horas del día 2 de mayo.

Las personas aspirantes deberán registrar su candidatura y enviar su currículum respondiendo a la oferta de Referencia 6224 a través de la página web de Campo y Ochandiano ([www.campo-ochandiano.com](http://www.campo-ochandiano.com)).

Las personas aspirantes deberán indicar en la solicitud la lengua oficial en la que desean realizar la prueba, siendo su opción vinculante. En el caso de que no cumplimenten este apartado, se entenderá que optan por realizar la prueba en castellano.

También deberán remitir por correo electrónico a [osatek@campo-ochandiano.com](mailto:osatek@campo-ochandiano.com) la siguiente documentación:

1. Modelo de solicitud: instancia de solicitud manifestando que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en las Bases de la convocatoria.
2. Currículo.
3. Fotocopia de DNI o documento equivalente.
4. Copia de la titulación oficial de la formación.
5. Copia del permiso de conducir en vigor.

Las solicitudes se presentarán hasta las 12:00 horas del 2 de mayo. La presentación de la solicitud supone la aceptación expresa de las bases reguladoras de la presente convocatoria.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes se hará pública la relación provisional de candidaturas admitidas y excluidas en la página web de OSATEK, S.A. y en la web de Campo y Ochandiano ([www.campo-ochandiano.com](http://www.campo-ochandiano.com)).

### **4.- COMPROBACION DE SOLICITUDES**

Se establecerá un plazo para la subsanación de defectos corregibles, de tres días hábiles desde la publicación del listado provisional de candidaturas admitidas y excluidas.

La relación de las personas excluidas definitivamente por incumplimiento de los requisitos de acceso y el motivo del mismo, será comunicada a los interesados a través de la dirección de correo electrónico con la que se registran en la página web de la empresa consultora.

El listado definitivo de las candidaturas admitidas y excluidas, será publicado en la página web de OSATEK S.A, y en la página web de Campo y Ochandiano ([www.campo-ochandiano.com](http://www.campo-ochandiano.com)).

## **5.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN**

El procedimiento de selección se dividirá en diferentes fases, entre las que se incluye la realización de pruebas que permitan conocer la idoneidad de las candidaturas, así como su mejor adecuación al puesto de trabajo.

### **FASE 1: se llevará a cabo por la empresa consultora.**

- a) Entrevista competencial: consistirá en una entrevista curricular en la que se valorarán tanto las competencias técnicas, como las competencias genéricas, transversales y actitudinales del puesto. Esta entrevista la realizará la empresa consultora externa.
- b) Prueba de personalidad competencial: la entrevista se complementará con la información obtenida de la prueba de personalidad.
- c) Entrega de acreditaciones de méritos para su valoración/puntuación:
  - a. Entrega de certificado de vida laboral y/o certificado de servicios prestados.

La experiencia profesional acreditada para acceder a la convocatoria, de dos años, no será valorada por ser requisito exigido. Solo se valorará la experiencia debidamente justificada mediante certificado de vida laboral y certificado de servicios prestados.

- b. Titulación de la formación específica relacionada con las funciones del puesto convocado.
- c. Acreditaciones de idiomas.
- d. Documento “2” – acreditación de experiencia y formación debidamente cumplimentado.

Se deberán entregar las acreditaciones de la fase de méritos, en la fecha propuesta para la realización de las pruebas de la FASE 1. Las copias que se faciliten llevarán en su caso, anverso y reverso.

La fecha de emisión de las acreditaciones deberá de ser en todo caso, anterior a la fecha límite para la presentación de solicitudes.

### **FASE 2: se llevará a cabo por la empresa consultora**

Consistirá en la valoración de méritos, que constan en el Anexo.

### **FASE 3: se llevará a cabo por Osatek, S.A**

Consistirá en la realización de un caso práctico y una entrevista, como máximo a las 10 primeras personas con mayor puntuación de la suma de las Fases 1 y 2. En caso de empate realizarán la entrevista todas las personas con la misma puntuación.

El objetivo es la evaluación en las competencias de profesionalidad, organización y capacidad resolutoria para el desempeño del puesto convocado. La entrevista será realizada por los miembros del Órgano de Selección nombrado al efecto.

Finalizadas las diferentes fases la empresa consultora emitirá un informe con los resultados y una vez aprobados por el Órgano designado, se levantará acta y en ella, se recogerá la candidatura con mayor puntuación resultante de las fases 1, 2 y 3 y el listado definitivo de

las 9 personas siguientes por orden de puntuación, que pasarán a integrar una bolsa de trabajo para el puesto de Jefe/a de Servicios Generales. Los méritos serán baremados para la totalidad de los integrantes de la bolsa.

Este listado que contendrá las posiciones cuarta, quinta, sexta y séptima del DNI de las personas candidatas se publicará tanto en la página web de Osatek con en la de Campo y Ochandiano.

## **6.- ÓRGANO DE SELECCIÓN**

La evaluación del procedimiento se llevará a cabo por un Órgano nombrado al efecto por el Director-Gerente de Osatek, S.A., que estará compuesto al menos por tres personas. En su composición se atenderá a lo dispuesto en el artículo 60 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre.

Se podrá incorporar el personal asesor que se considere oportuno para todas o algunas de las pruebas del proceso selectivo, que tendrán voz, pero no voto, limitando su actuación a colaborar con el Órgano de selección en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

El personal del órgano de selección deberá encontrarse en posesión de titulación igual o superior nivel académico que la exigida para el acceso a la categoría que se trate.

## **7.- SELECCIÓN DE LA PERSONA CANDIDATA Y CREACIÓN DE LA BOLSA**

Concluidas las pruebas selectivas, el Órgano de selección formulará propuesta de contratación a favor de la candidatura que obtuviese mayor puntuación total, una vez sumadas las puntuaciones obtenidas en cada una de las fases.

En todo caso, para considerar apto a un aspirante, la puntuación obtenida deberá superar el 50% de la puntuación total.

Asimismo, el Órgano formulará propuesta de lista a favor de las 9 personas siguientes que obtuviesen mayor puntuación total, una vez sumadas las puntuaciones obtenidas en cada una de las fases, al objeto de crear la bolsa de trabajo destinada a necesidades de carácter temporal.

El Órgano acordará si fuese necesario y en caso de empate tanto en la fase 1 como en las fases 2 y 3, la realización de alguna prueba nueva a fin de seleccionar la mejor candidatura.

La vigencia de la bolsa será máxima de 4 años desde la fecha de publicación de la misma.

## **8.- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR AL FINALIZAR LAS PRUEBAS SELECTIVAS**

La selección de las personas candidatas será notificada a las personas interesadas, quienes deberán presentar en Osatek, S.A. dentro del plazo de 10 días naturales anteriores a la contratación la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos de participación recogidos en la base 2 mediante la aportación de originales o las correspondientes copias compulsadas hasta completar la documentación anteriormente presentada:

- Copia autenticada de las titulaciones y de los certificados o diplomas acreditativos de la formación académica declarada en el currículo, o justificante del abono de las tasas para su expedición.

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberán aportar la documentación acreditativa de su homologación o convalidación

Asimismo, en el caso de que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las disposiciones de Derecho Comunitario deberán acreditar dicho reconocimiento.

- Copia autenticada o fotocopia del certificado (idiomas)
- Certificado de vida laboral, que acredite la experiencia profesional declarada en el currículum.
- Declaración jurada o promesa de no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. Asimismo, declaración jurada o promesa de no hallarse incurso/a en alguna de las causas legales de incapacidad o incompatibilidad. Quien no tenga a nacionalidad española deberá presentar una declaración jurada o promesa de no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente, ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, el acceso al empleo público

Para la acreditación de este requisito se pondrá a disposición de las personas seleccionadas un modelo normalizado.

- Acreditación documental de otros requisitos específicos exigidos, en su caso, para el desempeño del puesto adjudicado.

En el supuesto de que algunas de las personas candidatas propuestas no presentase la documentación requerida en el plazo establecido, quedará excluido/a del proceso y Osatek, S.A. podrá contratar a la siguiente persona candidata declarada apta siguiendo el orden de puntuación final del procedimiento.

El orden de puntuación de cada integrante de la bolsa determinará el orden de llamamiento a la misma.

## **ANEXO. CRITERIOS DE PUNTUACION PARA LA COBERTURA DEL PUESTO**

### **1.- OBJETIVO**

El objetivo del presente anexo es establecer los criterios generales para la puntuación de las fases del proceso de selección para la cobertura del puesto de JEFE DE SERVICIOS GENERALES.

### **2.- FASES Y PUNTUACIONES POR FASE**

La valoración de los candidatos se realiza en las siguientes fases:

FASE 1: Puntuación máxima: 10 puntos

FASE 2: Puntuación máxima: 20 puntos

FASE 3: Puntuación máxima: 20 puntos



### 3.- CRITERIOS DE VALORACION

#### FASE 1 ENTREVISTA COMPETENCIAL

La puntuación máxima de esta fase es de 10 puntos.

Entrevista competencial: entrevista realizada por la empresa de selección contratada a tal efecto en la que se valoraran distintas competencias con una puntuación máxima de 10 puntos. Se evaluará y discriminará de forma matizada si las candidaturas entrevistadas reúnen de forma suficiente los rasgos, habilidades y competencia para desempeñar el puesto.

Prueba de personalidad competencial: será una prueba sobre aptitudes orientadas al óptimo desempeño del puesto. Esta prueba está específicamente diseñada para la medición de competencias en el ámbito profesional relacionadas con comportamientos representativos en diferentes aspectos laborales.

#### FASE 2 MERITOS

La puntuación máxima de esta fase es de 20 puntos.

10 (experiencia) + 5 (formación) + 5 (euskera).

- 1) Valoración de la **experiencia**: se valorará hasta un máximo de 10 puntos la experiencia profesional, debidamente acreditada, en el desarrollo y participación en mantenimiento, instalaciones y equipamientos hospitalarios (en especial las relacionadas con el diagnóstico por la imagen):
  - Se valorará con 1,5 puntos por cada mes trabajado en plazas de responsable o técnico de mantenimiento, instalaciones y equipamientos hospitalarios relacionados con el diagnóstico por la imagen.
  - Se valorará con 1 punto por cada mes trabajado en plazas de responsable o técnico de mantenimiento, instalaciones y equipamientos hospitalarios.

Al objeto de su justificación, el candidato o candidata deberá presentar el desglose de experiencia en los distintos trabajos, con indicación de las principales funciones y su plazo. Será necesaria la entrega del informe de vida laboral de la Seguridad Social.

- 2) **Formación**: se valorará hasta un máximo de 5 puntos.

Por asistencia a cursos específicos relacionados con la categoría del puesto solicitado. Aquellos cursos en los que no conste la duración del curso se puntuarán con el mínimo de puntos (0,1). Los cursos en los que no conste el número de horas sino el de días, se computarán seis horas por día.

Si el curso establece un determinado número de créditos, cada crédito puntuará 0,2 puntos.

Si el certificado aparece tanto el número de horas como el de créditos, prevalecerá el número de créditos.

En la presentación de cursos que tengan el mismo contenido solo se puntuará el que especifique mayor número de horas.



La tabla de equivalencia entre horas y puntos será la siguiente:

HORAS	PUNTOS
Hasta 10 horas	0,1
10 a 19 horas	0,2
20 a 49 horas	0,4
50 a 99 horas	0,6
100 o más.	1,0

Idiomas: se valorarán los idiomas de INGLÉS y/o ALEMÁN hasta un máximo de 1 punto. Se valorará como mérito el perfil lingüístico que haya sido debidamente acreditado dentro del plazo previsto, de acuerdo a la normativa europea con la siguiente puntuación.

PERFIL LINGUISTICO	PUNTOS
C1 y C2	1
B2	0,5
B1	0,25

3) **Euskera:** se valorará hasta un máximo de 5 puntos.

Se valorará como mérito el perfil lingüístico que haya sido debidamente acreditado dentro del plazo previsto, de acuerdo a la siguiente puntuación:

PERFIL LINGUISTICO	PUNTOS
B2, C1 y C2	5
B1	2,5

### FASE 3 CASO PRÁCTICO Y ENTREVISTA.

La puntuación máxima de esta fase es de 20 puntos.

Consistirá en la realización de un caso práctico (memoria) sobre un tema relacionado con las funciones del puesto. El candidato dispondrá de un tiempo para preparar el tema. Una vez realizado se le convocará a una entrevista para la presentación y exponer la resolución del caso práctico planteado. En caso necesario el órgano de selección podrá hacerle preguntas/comentarios respecto a su presentación.

También podrán entrevistarle sobre aspectos relativos a:

- estudios reglados realizados.
- idiomas (conocimiento, perfiles lingüísticos obtenidos).
- otros temas considerados de interés.
- experiencia profesional centrada en las tareas asignadas a su puesto de trabajo.
- logros conseguidos en el puesto.

La entrevista será realizada por el Órgano de Selección nombrado al efecto.

	RESUMEN DE PUNTUACIONES		
	CRITERIO		PUNTUACIÓN MAXIMA
FASE 1	Entrevista competencial	C&O	10
FASE 2	Méritos	Experiencia	10
		Formación	5
		Euskera	5
FASE 3	Entrevista. Prueba	OSATEK S.A.	20

#### ANEXO 4. TEMARIO

1.- Instalaciones eléctricas de baja tensión:

- Dispositivos de protección habituales contra sobreintensidades en instalaciones eléctricas en baja tensión.
- Dispositivos de protección habituales contra contactos indirectos en instalaciones eléctricas en baja tensión.

Dispositivos para asegurar la continuidad en el suministro de energía eléctrica a las instalaciones en centros sanitarios. Grupos electrógenos. UPS.

2.- Instalaciones térmicas en los edificios:

- Instalaciones térmicas en los edificios. Conceptos fundamentales.
- Instalaciones de calefacción. Conceptos y tipos de sistemas usuales.
- Producción y distribución de agua caliente sanitaria.
- Climatización. Sistemas de climatización. Producción de frío para climatización

3.- Regulación, mantenimiento y gestión energética:

- Operaciones de mantenimiento básicas en instalaciones térmicas en edificios.
- Operaciones de mantenimiento básicas en instalaciones de protección contra incendios.
- Mantenimiento preventivo y correctivo. Planes de mantenimiento integral.

- Mantenimiento de redes de datos, telefonía, centrales repartidores.
- 4.- Gestión medioambiental:
  - Clasificación de los residuos sanitarios en la CAE
  - Gestión intracentro y extracentro. Tratamiento de los residuos sanitarios.
  - Minimización de riesgos microbiológicos. Relación de puntos críticos del centro.
  - Eficiencia energética
- 5.- Sistemas electromédicos:
  - Diagnostico por la imagen. Instalaciones. Protección de instalaciones y personal.
  - Equipos de diagnóstico por la imagen. Instalaciones y equipos. Exposición a campos magnéticos
  - Radiología digital. Adquisición y procesado de la imagen. PACS.
- 6.- Contratos del sector público:
  - Los contratos del sector público. Concepto y tipos. Elementos y procedimientos de adjudicación. Cumplimiento. Incumplimiento de los contratos administrativos.
- 7.- Prevención de riesgos laborales:
  - Residuos.
  - Ruido.

## **BIBLIOGRAFIA**

- RD 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones térmicas de los edificios.
- RD 842/2002, de 2 de agosto por el que se aprueba el Reglamento Electrotécnico para baja tensión.
- RD 513/2017, de 22 de mayo por el que se aprueba el reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- RD 2267/2004 de 3 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en establecimientos industriales.
- RD 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios.
- RD 865/2003, de 4 de julio, por el que se establecen los criterios higiénicos sanitarios para la prevención y control de la legionelosis.
- RD 299/2016, de 22 de julio sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.
- Directiva 2013/35/UE sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (campos electromagnéticos).
- Decreto 178/2015, de 22 de septiembre sobre la sostenibilidad energética del sector público de la CAE.

RD 56/2016, de 12 de febrero, por el que se traspone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía.

Decreto 226/2014, de 9 de diciembre de certificación de eficiencia energética de los edificios.

Ley 4/2019, ley vasca de sostenibilidad energética.

Decreto 21/2015, de 3 de marzo sobre gestión de los residuos sanitarios en la CAE.

Ley 3/1998, de 27 de febrero General de Protección del Medio Ambiente del País Vasco.

Ley 37/2003 de 17 de noviembre, del Ruido.

RD 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la ley 37/2003, de 17 de noviembre de ruido.

Ley 31/1998, de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 9/2017 de 8 de noviembre de contratos del sector público.