



OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS PARA EL AÑO 2021

1. CONTENIDO DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

La Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, establece en su artículo 19 que la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, se regulará por los criterios señalados en este artículo y se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 110 por cien en los sectores prioritarios y del 100 por cien en los demás sectores.

En el apartado uno 3.l) del mencionado artículo se considera sector prioritario, a efectos de la tasa de reposición, las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.

En cumplimiento de lo previsto en el apartado uno, 8 del artículo 19 de la Ley 11/2020, con carácter previo a la presente oferta pública de empleo, esta Universitat remitió al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos certificación con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.

El apartado 2.g) del artículo 36 de la Ley 4/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2021 establece que, respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, la tasa de reposición se fijará en un 100 por cien en los sectores o ámbitos de actuación entre los que se encuentran las plazas de personal de administración y servicios de las universidades públicas de la Generalitat y centros universitarios dependientes, en los términos y condiciones establecidos en la legislación básica en materia de oferta pública de empleo.

El mencionado artículo 36, en su apartado 4 establece que, tanto para el cálculo de la tasa de reposición de efectivos como para la aprobación y publicación de la oferta de empleo público, y de las consiguientes convocatorias de plazas que se efectúen, se estará igualmente a lo establecido en la normativa básica.

En el artículo 19 uno.7 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 establece que para el cálculo de la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado 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 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 computará para el límite máximo de dicha tasa el personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores, las plazas que se convoquen por promoción interna o las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

Aplicando los criterios contenidos en el artículo 19 uno.7 de la Ley 11/2020 y teniendo en cuenta lo establecido en la Disposición transitoria tercera de la de la Ley 4/2020 de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2021, las previsiones recogidas en la misma relativas a la oferta de empleo público para el 2021, deberán adecuarse a las normas que con el carácter de básico se incluyan en la disposición que, en su caso, articule la correspondiente prórroga de los presupuestos generales del Estado y, en todo caso, en la Ley de presupuestos generales del Estado para el 2021, se obtiene aplicando una tasa de reposición del 110 por cien, una cifra de **56 puestos de trabajo**.

Las escalas en las que se ofertan dichos puestos de trabajo son: escala de técnicos de gestión, escala técnica superior de investigación, escala técnica superior informática, escala técnica superior de prevención, escala facultativos de archivos, bibliotecas y museos, escala técnica superior gestión cultural y patrimonio, escala técnica superior de asesoramiento lingüístico, escala de gestión universitaria, escala técnica media de informática, escala técnica media de investigación, escala ayudantes de archivos, bibliotecas y museos, escala técnica media gestión cultural y patrimonio, escala técnica básica investigación, escala técnica básica de archivos y bibliotecas, escala técnica básica de informática, escala técnica básica de arquitectura y escala auxiliar básica de apoyo administrativo.

Junto estos puestos por turno libre, se publica una oferta de **promoción interna de 28 puestos** de trabajo, que tiene por objeto contribuir a la consecución de una mayor eficacia en la prestación de la gestión pública, que no computan dentro del límite de la tasa de reposición de efectivos. Las escalas a convocar por promoción interna son: escala técnica superior de asesoramiento lingüístico, escala de técnicos de gestión, escala técnica superior de información, escala técnica superior de investigación, escala técnica superior informática, escala facultativos de archivos, bibliotecas y museos, escala de gestión universitaria, escala técnica mediana de informática, escala técnica mediana de investigación, escala de ayudantes de archivos, bibliotecas y museos y escala técnica básica de archivos y bibliotecas.

En la elección del sistema selectivo por el que se regirá cada una de las convocatorias de las plazas ofertadas (anexo I) se ha aplicado lo dispuesto en el artículo 65.2 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

Para puestos de trabajo clasificados indistintamente para su provisión por escalas con diferente grupo de titulación, se convocará un turno especial. Las escalas de estos puestos son: escala de técnicos de gestión, escala de facultativos de archivos y bibliotecas y escala de gestión universitaria.



2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD O DIVERSIDAD FUNCIONAL

De conformidad con lo previsto en el artículo 64 de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana, en la presente oferta de empleo público se ha reservado un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superan los procesos selectivos, acreditan su discapacidad además de la compatibilidad en el desempeño de sus funciones.

La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de forma que, al menos, el tres por ciento de las plazas ofertadas sean para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

En las pruebas selectivas se establecerán, para las personas con grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempos y medios para su realización, de acuerdo con lo que dispone la orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

En caso de que, alguno de los aspirantes con discapacidad se hubiera presentado por el contingente de reserva, superara los ejercicios y no obtuviera plaza en el citado contingente, siendo su puntuación superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, este aspirante, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Se reservan 6 puestos para personas con discapacidad que se convocaran en el turno libre distribuidas de la siguiente manera:

- ✓ 1 en la escala técnica básica de archivos y bibliotecas por oposición y
- ✓ 5 en la escala auxiliar básica de apoyo administrativo:
 - 3 por el sistema oposición, de las cuales 2 son para personas con discapacidad física y 1 para discapacidad intelectual o enfermedad mental.
 - 2 para el sistema selectivo concurso oposición, 1 para personas con discapacidad física y 1 para discapacidad intelectual o enfermedad mental.

En el caso de que no aprobará ninguna persona con discapacidad, se acumulará al turno general.

De las plazas a convocar por promoción interna, se reservan 3 para personas con discapacidad de las siguientes escalas en el sistema selectivo de oposición:

- ✓ En la escala técnica básica de archivos y bibliotecas se reserva por el sistema de oposición 1 plaza para personas con discapacidad física y 1 para personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental.
- ✓ En la escala de ayudantes de archivos, bibliotecas y museos se reserva 1 plaza para personas con discapacidad física.



3.- COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES

La composición de los tribunales y los órganos de selección se ajustará a lo que establece el artículo 60 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.

Su estructura deberá ajustarse al Reglamento de selección del personal de administración y servicios de la Universitat de València aprobado por el Consell de Govern de 2 de febrero de 2021 (ACGUV 11/2021).

En aplicación de este Reglamento, se garantizará la composición equilibrada del número de mujeres y hombres en los tribunales de estas pruebas selectivas.

4. PLAZO PARA LAS CONVOCATORIAS PREVISTAS EN LA OFERTA

De conformidad con lo que dispone el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, el plazo máximo para la convocatoria de los procesos selectivos previstos en esta oferta es de 3 años, contados a partir de la publicación de la oferta en el DOGV.

5. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

En conformidad con lo previsto en el párrafo segundo del artículo 55.1 de la Ley 4/2021 de la función pública valenciana, se acompaña a esta oferta de ocupación pública informe de impacto de género (anexo II).



Anexo I

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AÑO 2021

TURNO LIBRE

Número de puestos de trabajo para personal funcionario

Total 56^(*)

() En este total se encuentran incluidas las 6 plazas reservadas en turno libre para personas con discapacidad (10%).*

		SISTEMA SELECTIVO		
Escala	GRUPO A, SUBGRUPO A1	OPOSICIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	TOTAL
FA16	Escala de Técnicos de Gestión	1		1
FA12	Escala Técnica Superior de Investigación	1	1	2
FA11	Escala Técnica Superior Informática	1	2	3
FA14	Escala Técnica Superior de Prevención	1		1
FA88	Escala Facultativos de Archivos, Bibliotecas y Museos	1		1
FA08	Escala Técnica Superior Gestión Cultural y Patrimonio	1		1
FA02	Escala Técnica Superior de Asesoramiento Lingüístico.	1		1
Total A1		7	3	10

		SISTEMA SELECTIVO		
Escala	GRUPO A, SUBGRUPO A2	OPOSICIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	TOTAL
FB15	Escala Gestión Universitaria	1		1
FB16	Escala Técnica Media de Informática	1	2	3
FB17	Escala Técnica Media de Investigación	1		1
FB19	Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos.	1	2	3
FB11	Escala Técnica Media de Gestión Cultural y Patrimonio	1		1
Total A2		5	4	9



		SISTEMA SELECTIVO		
Escola	GRUPO C, SUBGRUPO C1	OPOSICIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	TOTAL
FC05	Escola Tècnica Bàsica Investigaci3n	3	3	6
FC95	Escola Tècnica Bàsica de Archivos y Bibliotecas	3	3	6
FC03	Escola Tècnica Bàsica de Informàtica	1	1	2
FC01	Escola Tècnica Bàsica de Arquitectura	1	0	1
Total C1		8	7	15

		SISTEMA SELECTIVO		
Escola	GRUPO C, SUBGRUPO C2	OPOSICIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	TOTAL
FD20	Escola Auxiliar Bàsica de Apoyo Administrativo	11	11	22
Total C2		11	11	22



PROMOCIÓN INTERNA

Número de puestos de trabajo para personal funcionario

Total: 28^(*)

() En este total se encuentran incluidas las 3 plazas reservadas en promoción interna para personas con discapacidad (10%).*

		SISTEMA SELECTIVO		
Escola	GRUPO A, SUBGRUPO A1	OPOSICIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	TOTAL
FA02	Escola Técnica Superior de Asesoramiento Lingüístico.	1		1
FA16	Escola de Técnicos de Gestión	1		1
FA10	Escola Técnica Superior de Información	1		1
FA12	Escola Técnica Superior de Investigación	1		1
FA11	Escola Técnica Superior Informática	2	1	3
FA88	Escola Facultativos de Archivos, Bibliotecas y Museos	1	1	2
Total A1		7	2	9

		SISTEMA SELECTIVO		
Escola	GRUPO A, SUBGRUPO A2	OPOSICIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	TOTAL
FB15	Escola de Gestión Universitaria	1	1	2
FB16	Escola Técnica Media de Informática	2	1	3
FB17	Escola Técnica Media de Investigación	1	1	2
FB19	Escola Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos	2	2	4
Total A2		6	5	11

		SISTEMA SELECTIVO		
Escola	GRUPO C, SUBGRUPO C1	OPOSICIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	TOTAL
FC95	Escola Técnica Básica de Archivos y Bibliotecas	4	4	8
Total C1		4	4	8



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CORRESPONDIENTE A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PÚBLICO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DEL AÑO 2021.

La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana establece en el párrafo 2º de su artículo 55 que *“La aprobación de la oferta de empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género”*.

De conformidad con lo establecido en este precepto, el presente informe de impacto de género, que acompaña a la Oferta de Empleo Público del personal de administración y servicios (PAS) de la Universitat de València correspondiente al año 2021, ha de determinar en qué medida la aprobación de dicha oferta contribuye a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta oferta de empleo público ha sido revisada para eliminar cualquier terminología que comporte términos androcéntricos o discriminatorios, procurando conseguir un lenguaje neutro y no sexista de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y con lo establecido en el III Plan de Igualdad de la UVEG.

A fecha de publicación de la OEP 2021, la distribución porcentual por sexo en el total de la plantilla de personal de administración y servicios (1.260 personas) muestra que el porcentaje de mujeres (65,31%) es casi el doble al de hombres (34,69) en la Universitat de València es la siguiente:

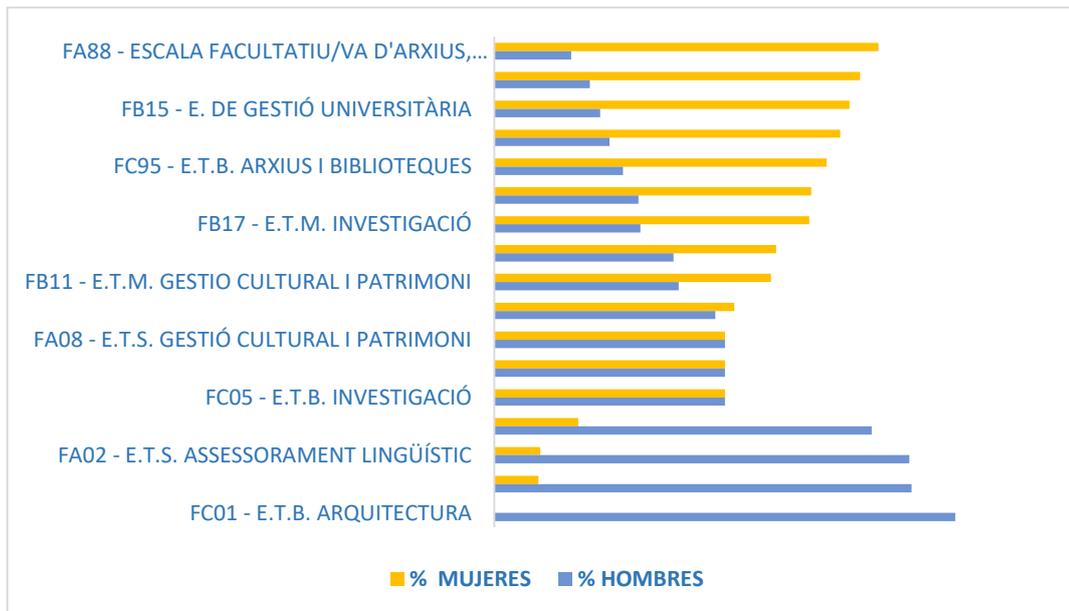


Gráfica 1.- Distribución porcentual por género



El colectivo del PAS, como ya sabemos, está feminizado pero la distribución porcentual por sexo en las escalas en las que se ofertan las 56 plazas vacantes en la OEP 2021 no es homogénea como se puede observar a continuación:

ESCALA	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	% HOMBRES
FA88 - ESCALA FACULTATIU/VA D'ARXIUS, BIBLIOTEQUES I MUSEUS	3	15	83,33%	16,67%
FB19 - E. AJUDANTS ARXIUS, BIBLIOTEQUES I MUSEUS	6	23	79,31%	20,69%
FB15 - E. DE GESTIÓ UNIVERSITÀRIA	25	84	77,06%	22,94%
FA14 - E.T.S. PREVENCIÓ	2	6	75,00%	25,00%
FC95 - E.T.B. ARXIUS I BIBLIOTEQUES	12	31	72,09%	27,91%
FA16 - E. DE TECNICS DE GESTIÓ	15	33	68,75%	31,25%
FB17 - E.T.M. INVESTIGACIÓ	13	28	68,29%	31,71%
FA12 - E.T.S. INVESTIGACIÓ	7	11	61,11%	38,89%
FB11 - E.T.M. GESTIO CULTURAL I PATRIMONI	2	3	60,00%	40,00%
FD20 - E.A.B. SUPORT ADMINISTRATIU	23	25	52,08%	47,92%
FA08 - E.T.S. GESTIÓ CULTURAL I PATRIMONI	1	1	50,00%	50,00%
FB16 - E.T.M. INFORMÀTICA	4	4	50,00%	50,00%
FC05 - E.T.B. INVESTIGACIÓ	36	36	50,00%	50,00%
FA11 - E.T.S. INFORMÀTICA	27	6	18,18%	81,82%
FA02 - E.T.S. ASSESSORAMENT LINGÜÍSTIC	9	1	10,00%	90,00%
FC03 - E.T.B. INFORMÀTICA	19	2	9,52%	90,48%
FC01 - E.T.B. ARQUITECTURA	1	0	0,00%	100,00%



Gràfica 3.- Distribución de mujeres y hombres por escalas objeto de la OPE 2021.



Por todo esto esperamos que el impacto de género de esta oferta de empleo público en la plantilla de personal de administración y servicios de la Universitat de València, sea positivo contribuya a la disminución en el desequilibrio actual de la plantilla. En especial en las escalas en las que la asimetría está más acentuada.

A medida que se vaya ejecutando esta oferta de empleo público y se vayan realizando los impactos iniciales y finales de género de cada uno de los procesos selectivos, será necesario evaluar si los resultados obtenidos se ajustan a estas expectativas.