



REGLAMENT DE CREACIÓ I GESTIÓ DE BORSES DE TREBALL DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

El marc normatiu per a la selecció de personal per a ocupar llocs de treball amb caràcter temporal ha vingut determinat, a la Universitat de València, per la «Normativa sobre funcionament de les borses de treball de les diverses escales i categories professionals del PAS», un acord de l'any 2007 que ha experimentat una desena de reformes parcials, tant per motius d'oportunitat com per la necessitat d'adaptar-se a l'evolució de normes de funció pública de caràcter estatal o autonòmic.

Aquesta acumulació de reformes havia fet que se'n ressentira la coherència tècnica, la qual cosa aconsellava substituir-lo per un reglament amb una nova redacció més sistemàtica.

També s'ha aprofitat aquesta norma per a atendre dues qüestions fonamentals: des del punt de vista de la gestió s'ha produït una simplificació evident dels estats en els quals es poden trobar les persones integrants de les borses; així mateix, se suprimeix la necessitat d'acreditar diferents situacions per a aquestes persones, amb la qual cosa es confia alleujar de manera important els tràmits administratius i simplificar i guanyar agilitat en la gestió. D'altra banda, amb caràcter substantiu, s'atén una antiga reivindicació: que la superació d'exercicis en les convocatòries de promoció interna permeten accedir a les borses de treball al personal que ja és funcionari de carrera d'altres escales de grup de classificació inferior.

Article 1. Àmbit de aplicació

Aquest reglament regula la creació, ampliació i extinció de les borses de treball del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat de València, amb càrrec al capítol I dels seus pressupostos, tant de personal funcionari com laboral, atenent a les diferents escales i categories professionals.

Les borses de treball serveixen per a seleccionar el personal que haja de ser nomenat com a personal funcionari interí en qualsevol de les circumstàncies recollides en l'article 10.1 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. També serveixen per a contractar personal laboral de caràcter temporal.

Capítol I.- Formació de les borses de treball

Article 2. Procediment ordinari de formació de les borses de treball

1. El procediment ordinari de creació de la borsa de treball corresponent a una escala i subescala, si escau, o categoria professional, està vinculada a la resolució dels procediments selectius, per torn lliure, corresponents a cadascuna d'elles. Les persones que han d'integrar la borsa s'ordenen de la forma següent:

a) En primer lloc, s'hi inclouen per ordre de puntuació, totes les persones que no hagen obtingut plaça en el procediment selectiu i hagen aprovat tots els exercicis, incloent-hi la fase de mèrits.



b) En un segon bloc s'hi integren, per ordre de puntuació, les persones que hagen aprovat tots els exercicis de la convocatòria de promoció interna corresponent a la mateixa oferta d'ocupació pública de l'apartat anterior i no hagen obtingut plaça, incloent-hi la fase de mèrits.

c) En un tercer bloc s'hi inclouen, per ordre de puntuació, les persones que no figuren en els anteriors, i que hagen superat, almenys, un exercici de les proves selectives per torn lliure.

Per a l'ordenació es sumarà la puntuació obtinguda en la fase d'oposició, corresponent tan sols als exercicis aprovats, que tindrà un valor del 60%, a la qual se li sumarà una puntuació per serveis prestats a la Universitat de València en la mateixa escala i subescala, si escau, o categoria professional convocada, per un valor del 40% de la puntuació total, computant el temps per mesos complets i fins a un màxim de nou anys, de conformitat amb la fórmula següent:

$$\text{Puntuació total} = n \cdot (60/N) + 0,37038 \cdot m$$

n= nota obtinguda per la persona opositora.

N= nota màxima que es pot obtindre en els exercicis de la fase d'oposició, exceptuant l'últim.

m= mesos treballats en la mateixa escala i subescala, si escau, o categoria professional, fins a la data de publicació de la llista d'aprovat en el DOGV.

d) Únicament en el cas de les borses de personal funcionari d'escapes del grup A s'afegirà un quart bloc en el qual s'integraran les persones que hagen aprovat únicament el primer exercici de la convocatòria de promoció interna corresponent a la mateixa oferta d'ocupació pública de l'apartat anterior, per ordre de puntuació.

2. Un mes abans de la presa de la possessió de les persones que han superat el procés selectiu corresponent es publicarà la borsa de treball, amb caràcter provisional, en el tauler oficial d'anuncis de la Universitat de València i, complementàriament, en la pàgina web del Servei de Recursos Humans-PTGAS i s'obrirà un termini d'un mes per a la presentació de reclamacions. Una vegada resoltes les reclamacions, que eventualment puguen presentar-se, es publicarà la borsa definitiva pels mateixos mitjans, coincidint amb la presa de possessió de les persones que hagen superat el procés selectiu.

Les ofertes de treball que es generen durant el període de publicació provisional de la borsa i que tinguen una data d'incorporació igual o posterior a la presa de possessió de les persones que hagen superat el procés selectiu s'oferiran a les persones integrants de la nova borsa. Aquesta entrarà en vigor amb caràcter definitiu en la mateixa data de la presa de possessió esmentada.

La borsa preexistent quedarà extingida en el moment de la presa de possessió de les persones que hagen superat el procés selectiu.

Durant el període de publicació provisional, les persones interessades també podran al·legar nivells de coneixements d'idiomes o altres requisits específics de llocs corresponents a l'escala i subescala, si escau, o categoria professional a la qual corresponga la borsa, per incloure'ls-hi a l'efecte del que es



preveu en l'article 5.4 d'aquest Reglament.

3. Durant el període de vigència de la borsa, les persones que la integren poden comunicar l'adquisició de certificats de nivell d'idiomes o altres requisits específics, en els mateixos termes i als mateixos efectes establerts en l'apartat anterior.

4. Les borses de treball s'extingiran als tres anys de la seua constitució, excepte que el procediment selectiu corresponent estiga convocat per a la seua renovació.

Article 3. Procediment extraordinari d'ampliació o formació de borses de treball

1. Quan s'haja esgotat una borsa de treball o previsiblement es puga esgotar abans de la formació d'una nova pel procediment ordinari i, també, quan es procedisca a la creació d'una nova escala i subescala, si escau, o categoria professional de la qual no existisca borsa creada prèviament i siga necessari seleccionar provisionalment personal, o s'haja extingit d'acord al punt 4 de l'article 2 i al punt 6 de l'article 3, s'ha de recórrer a l'ampliació o creació d'una borsa pel procediment extraordinari que es regula en aquest article.

2. Aquest procediment s'ha d'articular a través d'un procediment de concurrència competitiva mitjançant convocatòria, publicada en el DOGV, en la qual les persones interessades podran participar mitjançant una sol·licitud presentada per mitjans electrònics, dins d'un termini de deu dies.

3. La convocatòria ha d'incloure una prova objectiva sobre els coneixements i competències que s'adeqüen a l'escala i subescala, si escau, o categoria professional corresponent. Els temaris d'aquestes convocatòries s'hauran d'ajustar als coneixements i competències corresponents.

4. L'òrgan tècnic de selecció està compost per cinc membres i els seus corresponents suplents, nomenats pel rector o la rectora. Les normes de composició i funcionament són les mateixes que les contemplades en el Reglament de selecció del personal d'administració i serveis (ACGUV 11/2021) per als processos selectius ordinaris, amb l'excepció que tots els membres seran designats pel rector o la rectora, excepte el quart i cinqué vocal i els seus corresponents suplents que hauran de ser sortejats entre el personal de la mateixa escala i subescala, si escau, o categoria professional objecte de la convocatòria. Tots els membres de l'òrgan tècnic de selecció podran pertànyer a la Universitat de València.

5. Per raons d'eficiència, quan una borsa de treball d'una escala i subescala, si escau, o categoria professional estiga esgotada i, al mateix temps, estiga convocat el procés selectiu de torn lliure corresponent, no es convocarà un procés d'ampliació de borsa tal com es regula en els apartats precedents d'aquest article, sinó que, en el moment en el qual hi haja una llista de persones aprovades del primer exercici, s'inclouran en la borsa aquestes persones, de la manera següent:

- a) Les que ja estigueren en la borsa es mantindran en la posició en la qual ja estaven.
- b) Les que no estigueren en la borsa s'incorporaran al final d'aquesta, per l'ordre de la nota que tinguen en l'examen. Els empats s'han de resoldre per ordre alfabètic des de la lletra que es



determine per sorteig.

6. Les borses de treball resultants de procediments extraordinaris de creació s'extingiran als tres anys de la seua constitució, excepte que el procediment selectiu corresponent estiga convocat per a la seua renovació.

Capítol II. Gestió i funcionament de les borses de treball

Article 4. Estat de les persones en la borsa

1. Una vegada formada la borsa, les persones que formen part d'aquesta poden aparèixer en diferents estats:

a) Disponible:

- És l'estat per defecte de les persones en la borsa de treball i suposa que poden ser nomenades per a qualsevol oferta d'ocupació temporal.

b) No disponible (durant un mínim de tres mesos):

- Com a conseqüència de rebutjar o no contestar a una oferta de treball per a una substitució (excepte les substitucions de persones alliberades sindicals) o per excés de tasques de l'escala i subescala corresponent, si escau, o de la categoria professional corresponent, així com per haver renunciat a un nomenament vigent d'aquestes característiques.

Aquest estat suposa que només es faran crides per a la cobertura de vacants sense reserva, execució de programes de caràcter temporal i per a substitucions de persones alliberades sindicals. Una vegada transcorregut el termini mínim de tres mesos podran instar el canvi d'estat a "disponible" a través d'una sol·licitud presentada per registre electrònic i dirigida al Servei de Recursos Humans PTGAS, gestió específica: Pasborsa. Aquest canvi es farà efectiu en un termini màxim de cinc dies hàbils a partir de la data de la sol·licitud.

c) Suspès (durant un mínim de tres mesos):

- A sol·licitud de la persona interessada per interès particular.
- A conseqüència d'haver rebutjat o no contestar a ofertes de treball de places vacants sense reserva, alliberaments sindicals o execució de programes de caràcter temporal (excepte que la persona interessada tinguera un nomenament en vigor), o d'haver renunciat a un nomenament vigent d'aquestes característiques.

Aquest estat suposa que no es faran crides, en ningun cas. Una vegada transcorregut el termini mínim de tres mesos podran instar el canvi d'estat a "disponible" a través d'una sol·licitud presentada per registre electrònic i dirigida al Servei de Recursos Humans PTGAS, gestió específica: Pasborsa. Aquest canvi es farà efectiu en un termini màxim de cinc dies hàbils a partir de la data de la sol·licitud.



- d) Treballant en l'escala i subescala, si escau, o categoria professional corresponent:
- No es faran noves crides al personal amb nomenaments en vigor excepte per a cobrir llocs de treball vacants sense reserva legal, execució de programes de caràcter temporal o substitucions per alliberaments sindicals, sempre que la persona no estiga ocupant ja un lloc d'aquestes característiques.
2. Com a excepció a la regla general, el rebuig a ofertes de treball no suposa el pas a la situació de "no disponible" o "suspès" en els supòsits següents:
- a) Quan l'oferta es faça efectiva durant el període de publicació provisional de la borsa de treball.
 - b) Quan l'oferta siga per a un lloc de treball en torn de vesprada i la persona interessada acredite que és progenitora d'un fill o filla menor de dotze anys.
 - c) Quan la persona tinga un familiar de primer grau al seu càrrec amb reconeixement de dependència per l'òrgan competent de la Generalitat Valenciana o informe dels Serveis Socials competents que acredite que aquest familiar de primer grau al seu càrrec és beneficiari del Servei d'Ajuda Domiciliària (SAD)
 - d) Quan la persona tinga, de manera acreditada, la condició de víctima de violència de gènere.
 - e) Quan l'oferta de treball siga per a un lloc al Campus d'Ontinyent.
 - f) Quan l'oferta de treball siga per a l'acompliment d'un lloc a jornada parcial.
 - g) Quan es realitzen crides a persones de borses afins.
3. No obstant el que s'estableix en l'apartat 1 d'aquest article, la situació de "no disponible" o "suspès" no està subjecta al termini mínim de tres mesos i es podrà produir el pas a "disponible" a sol·licitud de la persona interessada, sense cap període de carència, una vegada desapareguen les causes que varen impedir el nomenament i que s'indiquen a continuació:
- a) Que la persona es trobe en situació acreditada d'incapacitat temporal.
 - b) Que la persona es trobe en una situació que l'habilite per a gaudir d'un permís per risc en l'embaràs, maternitat, progenitor diferent de la mare biològica, per naixement, adopció o acolliment, o permís substitutiu de la lactància.

Article 5. Procediment de crida a les borses de treball

1. Les persones integrants de les borses de treball tenen l'obligació de comunicar l'actualització de les seues dades de contacte: telèfon mòbil, correu electrònic, adreça postal completa i, si escau, telèfon fix.
2. Les crides a les persones integrants de les borses de treball es realitzen per qualsevol mitjà telefònic o telemàtic que permeta deixar constància de la crida. També es pot utilitzar l'enviament de missatges SMS en la comunicació d'ofertes de treball. En tot cas, el temps d'espera en la resposta als oferiments serà fins a les 12 hores de l'endemà d'aquests i fins a les 9 hores del dilluns següent si



l'ofertament es realitza el divendres immediatament anterior.

3. El procediment de crida serà diferent en funció de la circumstància que done lloc a la interinitat:
- Vacants sense reserva legal, execució de programes de caràcter temporal i substitucions de persones alliberades sindicals: la crida s'efectua per estricte ordre de borsa i es cridarà a totes les persones en estat de "disponible", "no disponible" i a aquelles persones que estiguen ja "treballant", com a interines de l'escala i subescala, si escau, o categoria professional a la qual corresponga la borsa, en nomenaments per excés de tasques o substitucions (diferents a substitucions de persones alliberades sindicals).
 - Excés de tasques o interins de substitució (excepte substitucions per alliberaments sindicals): les crides es realitzen seguint l'ordre de la borsa entre les persones que es troben en situació de "disponible".

No obstant això, quan es tracte de substitucions o d'excés de tasques amb una durada prevista de fins a nou mesos, les diferents unitats administratives poden sol·licitar que es cride persones en situació de "disponible" que hagen prestat serveis prèviament, durant almenys tres mesos en els dos últims anys, en la mateixa escala i subescala (si escau) o categoria professional, i en el mateix servei, centre o unitat. Les substitucions per malaltia tenen aquesta consideració.

En qualsevol cas, si aquestes situacions es prolonguen més enllà dels nou mesos, això no comportarà la revocació dels nomenaments d'interinitat.

4. Sense perjudici del que s'estableix en els apartats anteriors, quan el lloc de treball per al qual es fa la crida tinga algun requisit específic (nivell d'idiomes, titulació concreta) se seguirà l'ordre de la borsa únicament entre les persones que tinguen el requisit del qual es tracte.
5. Quan l'oferta d'ocupació consistisca en un contracte de substitució per a cobrir la jubilació parcial de personal laboral, l'oferta haurà de realitzar-se entre persones en situació de desocupació i inscrites en les oficines del servei d'ocupació o que tingueren concertat amb la Universitat de València un contracte de duració determinada.
6. En els casos de substitució, quan el lloc de treball objecte de la crida estiga adscrit a més d'un subgrup de classificació professional, se seguirà l'ordre de la borsa corresponent a l'escala del subgrup de què forme part la persona substituïda.

Article 6. Crides a borses de treball afins

Quan no hi haja persones disponibles en una borsa de treball, es podran fer crides en borses de treball d'escala i subescala, si escau, o categories afins per a cobrir situacions de substitució o excés de tasques.

Les renúncies a aquestes ofertes no suposaran cap canvi de situació en la borsa.

Article 7. Exclusió de les borses de treball



És causa d'exclusió definitiva de la borsa de treball:

- a) La renúncia expressa de la persona interessada.
- b) La pèrdua dels requisits per a accedir a la condició de funcionari o empleat públic de l'escala i subescala, si escau, o categoria professional a la qual corresponga la borsa de treball.
- c) L'adquisició de la condició de personal funcionari de carrera d'una escala superior. En aquest cas, la persona serà exclosa de les borses de treball corresponents a les escales inferiors dintre del mateix itinerari professional.

Article 8. Publicació

Les borses de treball es faran públiques en el Tauler oficial d'anuncis de la Universitat de València i, complementàriament, també en la web del Servei de Recursos Humans-PTGAS, tant la seua configuració provisional com la definitiva.

Amb caràcter periòdic es publicaran actualitzacions de les borses en vigor, preferentment per períodes no superiors a quatre mesos.

Les persones interessades a conèixer el seu estat actualitzat en les corresponents borses de treball tenen a la seua disposició la direcció de correu pasborsa@uv.es.

Capítol III Comissió de Seguiment del Reglament de borses

Article 9. Comissió de Seguiment

Es constituirà una Comissió de Seguiment d'aquest Reglament amb la finalitat d'examinar la interpretació de les seues normes i proposar modificacions o millores. Aquesta comissió estarà integrada per les seccions sindicals amb presència en la Mesa Negociadora de la Universitat de València i per la Gerència.

Per al seu funcionament, les seccions sindicals presents en aquesta Comissió seran informades de les següents circumstàncies:

- a) Que una borsa siga considerada exhaurida i abans d'iniciar-se un procediment extraordinari d'ampliació o creació de borses de treball.
- b) De les incidències relacionades en els articles 4 i 5 i de les situacions excepcionals que es puguin produir en relació amb la seua aplicació.
- c) Amb caràcter previ, de les crides a borses afins.

La Comissió estarà constituïda per la Gerència i per una representació de cadascuna de les seccions sindicals amb representació en la Mesa Negociadora.

La Comissió es reunirà, almenys, semestralment i quan ho sol·licite una de les parts i de les reunions s'estendrà acta d'acords.

Les convocatòries, acompanyades de la documentació, s'hauran de realitzar amb una antelació



mínima de 3 dies hàbils.

Disposició addicional primera

Amb caràcter singular es constituïran borses de treball de l'escala tècnica bàsica d'investigació (Grup C, Subgrup C1, subescala bàsica de biologia, química o sanitària) i de l'escala tècnica mitjana d'investigació (Grup A, Subgrup A2, subescala de biologia, química o sanitària) per a cobrir específicament llocs de treball que requerisquen la titulació exigida per la normativa vigent en matèria de normes bàsiques aplicables a la protecció dels animals utilitzats en experimentació i altres fins científics, amb inclusió de la docència. La finalitat d'aquestes borses específiques és atendre ofertes d'ús dels estabularis del Servei Central de Suport a la Investigació Experimental (SCSIE), Unitat Central d'Investigació de Medicina (UCIM) i estabulari de la Facultat de Psicologia.

Les borses es constituïran a partir de les persones integrants de les borses ordinàries de les respectives escales que, complisquen els requisits de titulació i manifesten el seu interès en formar part d'aquestes.

Aquestes noves borses de treball respectaran l'ordre que ocupaven els aspirants en les borses ordinàries.

Disposició addicional segona

Si en l'elaboració de les borses es produeix un empat entre la puntuació de les persones, l'ordre s'ha d'establir d'acord amb els criteris de desempat següents:

- 1er. La puntuació obtinguda, si escau, en la fase d'oposició.
- 2n. Si continua l'empat, el nivell de coneixement de valencià.
- 3er. Si continua l'empat, el nivell de coneixement d'anglès.
- 4t. Si continua l'empat, el nivell de coneixement d'altres idiomes comunitaris, segons el barem de la fase de concurs del concurs oposició corresponent a l'escala i subescala, si escau, o categoria professional i sense limitació de la puntuació màxima.
- 5è. Si continua l'empat, l'antiguitat al servei de les administracions públiques
- 6è. Per sorteig.

Disposició transitòria primera

(Sense contingut)

Disposició transitòria segona

Quan entre en vigor aquest reglament, es publicaran totes les borses de treball vigents amb les situacions actualitzades d'acord amb aquesta norma. A aquest efecte, totes les persones que en aquell moment es troben en situació de "disponible", "suspensió temporal", "no disponible" o "pendent de justificació", passaran a la situació de "disponible".



Disposició derogatòria

Aquest Reglament deroga la Normativa sobre funcionament de les borses de treball de les diverses escales i categories professionals del PAS (ACGUV 211/2007).

Disposició final.

Aquest reglament entrarà en vigor l'1 d'octubre de 2023.

Aprovat pel Consell de Govern d'11 de juliol de 2023. ACGUV 198/2023.

Modificat pel Consell de Govern de 16 de desembre de 2025. ACGUV 360/2025.

ANNEX I CATÀLEG DE BORSES AFINS

Amb caràcter ordinari, la borsa del subgrup superior, dins del mateix itinerari professional, es considerarà afí a la del subgrup inferior. En el cas de que la borsa del subgrup superior es trobe exhaurida o sense persones disponibles, s'acudirà, amb caràcter subsidiari, a la del subgrup inferior.

Respecte a les següents borses es consideraran afins les següents:

- EAB de suport administratiu i EAB arxius i biblioteques
- EAB de suport administratiu i auxiliar d'oficis – instal·lacions esportives
- ETB investigació, subescala bàsica d'informàtica i ETB d'informàtica
- ETM investigació, subescala informàtica i ETM informàtica
- ETS informàtica i ETS planificació, anàlisi i avaluació-subescala d'avaluació i anàlisi de dades
- ETS prevenció-subescala seguretat i ETS prevenció-subescala higiene industrial

Per acord de la Comissió de Borses es podrà ampliar aquest catàleg.



Proposta d'acord del Consell de Govern de la Universitat de València pel qual es modifica el ACGUV 152/2019 d'aprovació del barem per a la provisió de llocs de treball del personal d'administració i serveis de la Universitat de València.

L'apartat II.1 «Titulacions acadèmiques» de l'annex I del ACGUV 152/2019, en la part relativa als mèrits dels llocs de Grup C, queda redactat de la manera següent:

Grup C, subgrup C1

- Llicenciatura, grau, diplomatura més Màster oficial: 1 punt
- Diplomatura: 0,5 punts.
- Cicle formatiu de grau superior: 0,25 punts.

Grup C, subgrup C2

- Batxillerat o cicle formatiu de grau mitjà o superior: 0,5 punts.

MEMORIA JUSTIFICATIVA

Propuesta de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT 1/2026)

La presente memoria tiene por objeto justificar la propuesta de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universitat de València, identificada como **RPT 1/2026**. La modificación tiene como finalidad primordial dar soporte a la nueva estructura de gobernanza de la universidad impulsada por el nuevo equipo rectoral surgido de las elecciones celebradas en abril de 2026, adecuando la dotación y la organización de los puestos de trabajo a las necesidades derivadas del nuevo modelo de dirección.

La renovación del equipo de gobierno exige adecuar la estructura administrativa de apoyo a los órganos de dirección. La presente modificación responde a tres objetivos:

- profesionalizar las estructuras de apoyo al gobierno de la universidad, sustituyendo el recurso al personal eventual por un modelo fundamentado en personal funcionario;
- reordenar el área de Gerencia y la estructura de vicegerencias para alinearla con las prioridades del nuevo mandato; y
- garantizar la neutralidad presupuestaria de la operación, de modo que el refuerzo de unas áreas se compense con la amortización de plazas vacantes en otras.

Se propone dotar al Gabinete del Rectorado de una plantilla fundamentada en el modelo funcionarial, en sustitución del recurso al personal eventual. A tal efecto:

- se incrementa la plantilla de personal de la escala administrativa de administración general
- se configura la dirección del Gabinete para su provisión con personal de la escala de gestión y
- se dota una plaza adicional de la escala de gestión.

Se potencia el área de Gerencia mediante la transformación del antiguo puesto de dirección de gabinete y responsable de comunicación institucional y la dotación de un puesto de nueva creación

La estructura de vicegerencias se reordena del modo siguiente. Se **mantiene** las Vicegerencias de Recursos Humanos y Organización Administrativa y de Investigación, Transferencia e Innovación. Se **modifica** el nombre de la

Vicegerencia Económica. Y se **crean** las Vicegerencias de Coordinación Académica y de Tecnologías de la Información y Servicios Digitales. La estructura resultante y sus funciones se detallan en el cuadro siguiente:

Vicegerencia	Naturaleza	Funciones principales (propuesta)
Recursos Humanos y Organización Administrativa	Se mantiene	Se mantienen las mismas.
Económica	Se modifica nombre	Se mantienen las mismas
Investigación, Transferencia e Innovación	Se mantiene	Se mantienen las mismas
Coordinación Académica	Se crea	Apoyo administrativo de la gestión de la oferta de titulaciones oficiales y no oficiales y de los planes de estudio; coordinación administrativa de los servicios; gestión académica del estudiantado; soporte a los procesos de calidad y acreditación.
Tecnologías de la Información y Servicios Digitales	Se crea	Administración electrónica; sistemas y aplicaciones corporativas; infraestructuras y comunicaciones TIC; servicios digitales a la comunidad universitaria; soporte en materia de ciberseguridad y gobierno del dato.

Se suprime la totalidad de los puestos destinados a personal eventual previstos en la RPT. Con ello se apuesta por un modelo más profesional y estable, coherente con la funcionarización del Gabinete del Rectorado.

Con el fin de no incrementar significativamente el coste de la plantilla, se ha procedido a la amortización de dos plazas vacantes de la Escala Superior de Comunicación, subescala Aplicaciones. Esta amortización no supone desatender necesidades actualmente cubiertas y se enmarca en un proceso de análisis de la organización de los recursos dedicados al desarrollo de nuevas aplicaciones y tecnologías.



MODIFICACIÓ 1/2026 DE LA RLT

1. CREACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

- ✓ Per necessitats institucionals es crea el lloc de treball nº **PS2826**, denominat **vicegerència de tecnologies de la informació i serveis digitals**, personal directiu professional, amb classificació A1 30 E050 (PDP), adscrit a la Gerència. Aquesta modificació comporta increment pressupostari.
- ✓ Per necessitats institucionals es creen els lloc de treball nº **PS2827 i PS2828**, denominat secretari/a d'alt càrrec, (*)escala administrativa, classificats com C1 18 E35 (AG), adscrits a la Gerència. Aquesta modificació comporta increment pressupostari.
- ✓ Per necessitats institucionals es creen els lloc de treball nº **PS2829 i PS2830**, denominat secretari/ària d'alt càrrec (**), escala administrativa, classificats com C1 18 E35 (AG), adscrits al Rectorat. Aquesta modificació comporta increment pressupostari.
- ✓ Per necessitats institucionals es crea el lloc de treball nº **PS2832**, tècnic/a mitjà/ana de gestió, classificat com A2 22 E046 adscrit al Rectorat. Aquesta modificació comporta modificació pressupostari.

* Eliminat:
vicegerent/a

** Eliminat:
rectorat

2. TRANSFORMACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

- ✓ Per necessitats institucionals, el lloc de treball nº **PS2691** denominat director/a de Gabinet, Marq. i Com. Institucional, classificat com A1 30 E50 (PDP) , es transforma en el lloc nº **PS2831**, **vicegerència de coordinació acadèmica**, personal directiu professional, classificat com A1 30 E50 (PDP) adscrit a la Gerència. Aquesta modificació comporta modificació pressupostari.
- ✓ Per necessitats institucionals, el lloc de treball nº **PS186** denominat administrador/a de la clínica odontològica, classificat com A2/C1 22 E046, es transforma en el lloc nº **PS2825**, denominat director/a de gabinet de rectorat, escala de gestió universitària, classificat com A2 24 E49 (AG) adscrit al Rectorat. Aquesta modificació comporta increment pressupostari.

3. AMORTITZACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

- ✓ Amb ocasió de vacant s'amortitzen els llocs de treball **PS1982, PS2227 i PS2770**, denominats personal eventual (laborals) amb classificació A 20 E042, adscrits al Rectorat.



- ✓ Amb ocasió de vacant s'amortitzen els llocs de treball **PS2790 i PS2791**, denominats tècnic/a superior de comunicació, subescala aplicacions, classificats com A1 20 E42 (AE) adscrit al Servei de Màrqueting i Comunicació.



4. CANVI DE DENOMINACIÓ O NOM

- ✓ El lloc de treball **PS1914**, denominat vicegerència de coordinació econòmica i serveis, adscrit a Gerència, passa a denominar-se vicegerència econòmica amb la mateixa destinació. Aquest canvi no comporta modificació pressupostària.
- ✓ El lloc de treball **PS1019**, denominat secretari/a alt càrrec gerent, adscrit a Gerència, passa a denominar-se secretari/a alt càrrec amb la mateixa destinació. Aquest canvi no comporta modificació pressupostària.
- ✓ Els llocs de treball **PS1915, PS2271 i PS2486**, denominats secretari/a alt càrrec vicegerent/a, adscrits a Gerència, passen a denominar-se secretari/a alt càrrec amb la mateixa destinació. Aquest canvi no comporta modificació pressupostària.
- ✓ El lloc de treball **PS1911**, denominat secretari/a alt càrrec VR, adscrit a Gerència – Campus Ontinyent, passa a denominar-se secretari/a alt càrrec amb la mateixa destinació. Aquest canvi no comporta modificació pressupostària.
- ✓ Els llocs de treball **PS963 i PS968**, denominats secretari/a alt càrrec rector/a, adscrits a Rectorat, passen a denominar-se secretari/a alt càrrec amb la mateixa destinació. Aquest canvi no comporta modificació pressupostària.
- ✓ Els llocs de treball **PS1529, PS1912, PS1913, PS2495, PS960, PS961, PS962, PS965, PS966 i PS967**, denominats secretari/a alt càrrec VR, adscrits a Rectorat, passen a denominar-se secretari/a alt càrrec amb la mateixa destinació. Aquest canvi no comporta modificació pressupostària

5. CREACIÓ DE CODIS EN ELS APARTATS DE DIVERSOS LLOCS DE TREBALL

5.1. A l'apartat **SISTEMA DE PROVISIÓ**:

- ✓ S'afig el codi (2) *lliure designació* als llocs **PS2825, PS2827, PS2828, PS2829, PS2830 i PS2832**.
- ✓ S'afig el codi (5) *possibilitat d'obertura a altres administracions públiques* al lloc **PS2832**.



- ✓ Amb ocasió de vacant s'amortitzen els llocs de treball **PS2790 i PS2791**, denominats tècnic/a superior de comunicació, subescala aplicacions, classificats com A1 20 E42 (AE) adscrit al Servei de Màrqueting i Comunicació.



4. CANVI DE DENOMINACIÓ O NOM

- ✓ El lloc de treball **PS1914**, denominat vicegerència de coordinació econòmica i serveis, adscrit a Gerència, passa a denominar-se vicegerència econòmica amb la mateixa destinació. Aquest canvi no comporta modificació pressupostària.
- ✓ El lloc de treball **PS1019**, denominat secretari/a alt càrrec gerent, adscrit a Gerència, passa a denominar-se secretari/a alt càrrec amb la mateixa destinació. Aquest canvi no comporta modificació pressupostària.
- ✓ Els llocs de treball **PS1915, PS2271 i PS2486**, denominats secretari/a alt càrrec vicegerent/a, adscrits a Gerència, passen a denominar-se secretari/a alt càrrec amb la mateixa destinació. Aquest canvi no comporta modificació pressupostària.
- ✓ El lloc de treball **PS1911**, denominat secretari/a alt càrrec VR, adscrit a Gerència – Campus Ontinyent, passa a denominar-se secretari/a alt càrrec amb la mateixa destinació. Aquest canvi no comporta modificació pressupostària.
- ✓ Els llocs de treball **PS963 i PS968**, denominats secretari/a alt càrrec rector/a, adscrits a Rectorat, passen a denominar-se secretari/a alt càrrec amb la mateixa destinació. Aquest canvi no comporta modificació pressupostària.
- ✓ Els llocs de treball **PS1529, PS1912, PS1913, PS2495, PS960, PS961, PS962, PS965, PS966 i PS967**, denominats secretari/a alt càrrec VR, adscrits a Rectorat, passen a denominar-se secretari/a alt càrrec amb la mateixa destinació. Aquest canvi no comporta modificació pressupostària

5. CREACIÓ DE CODIS EN ELS APARTATS DE DIVERSOS LLOCS DE TREBALL

5.1. A l'apartat **SISTEMA DE PROVISIÓ**:

- ✓ S'afig el codi (2) *lliure designació* als llocs **PS2825, PS2827, PS2828, PS2829, PS2830 i PS2832**.
- ✓ S'afig el codi (5) *possibilitat d'obertura a altres administracions públiques* al lloc **PS2832**.

CREACIÓ LLOCS DE TREBALL

GRUP	CLASSIFICACIÓ	CD	CE	SOU	CD	CE	C.COMP	SOU EXTRA	TOTAL RETR.	SS	TOTAL COST	Nº LLOCS CREATS	SUMATORI	
A1	A1 30 E50	30	E050	16.646,88 €	16.964,78 €	44.786,42 €	3.903,30 €	1.712,10 €	84.013,48 €	16.191,21 €	100.204,69 €	1	100.204,69 €	VICEGERENT/A NOU
A1	A1 30 E50	30	E050	16.646,88 €	16.964,78 €	44.786,42 €	3.903,30 €	1.712,10 €	84.013,48 €	16.191,21 €	100.204,69 €	1	100.204,69 €	VICEGERENT/A - DIRECTOR GABINET transform.
A1	A1 30 E50	30	E050	16.646,88 €	16.964,78 €	44.786,42 €	3.903,30 €	1.712,10 €	84.013,48 €	16.191,21 €	100.204,69 €	3	300.614,07 €	VICEGERENT/A
Fins 30/04/2026														
A1	A1 30 E50	30	E050	16.646,88 €	16.964,78 €	46.723,04 €	3.903,30 €	1.712,10 €	85.950,10 €	16.191,21 €	102.141,31 €	1	102.141,31 €	DIRECTOR GABINET
A1	A1 30 E50	30	E050	16.646,88 €	16.964,78 €	46.723,04 €	3.903,30 €	1.712,10 €	85.950,10 €	16.191,21 €	102.141,31 €	3	306.423,93 €	VICEGERÈNCIA

DISMINUCIÓ COST

GERENT -17.584,42 €

VICEGERENTS -7.746,48 €

-25.330,90 €

CREACIÓ LLOCS DE TREBALL													
GRUP	CLASSIFICACIÓ	CD	CE	SOU	CD	CE	C.COMP	SOU EXTRA	TOTAL RETR.	SS	TOTAL COST	Nº LLOCS CREATS	SUMATORI
A2	A2 24 E49	24	E049	14.394,24 €	10.207,96 €	25.841,34 €	2.471,42 €	1.749,66 €	54.664,62 €	14.458,79 €	69.123,41 €	1	69.123,41 €
A2	A2 22 E46	22	E046	14.394,24 €	8.928,22 €	22.365,28 €	2.269,22 €	1.749,66 €	49.706,62 €	13.147,40 €	62.854,02 €	1	62.854,02 €
C1	C1 18 E35	18	E035	10.337,52 €	6.613,18 €	12.571,97 €	1.257,53 €	1.489,12 €	32.269,32 €	8.535,23 €	40.804,55 €	4	163.218,20 €
				28.788,48 €	19.136,18 €	48.206,62 €	4.740,64 €	3.499,32 €	104.371,24 €	27.606,19 €	131.977,43 €	6	295.195,64 €

DIRECTOR/A DEL GABINET DE RECTORAT
TÈCNIC MITJÀ GESTIÓ
SECRETARI/ÀRIA ALTO CARGO

TRANSFORMACIÓ / AMORTITZACIÓ LLOCS DE TREBALL													
GRUP	CLASSIFICACIÓ	CD	CE	SOU	CD	CE	C.COMP	SOU EXTRA	TOTAL RETR.	SS	TOTAL COST	Nº LLOCS TRANSF./AMOR TIT	SUMATORI
A1	A1 20 E42	20	E42	15.922,80 €	6.313,08 €	14.484,08 €	1.260,70 €	5.103,83 €	43.084,49 €	11.675,90 €	54.760,39 €	2	109.520,79 €
A1	A1 20 E42	20	E42	16.646,88 €	7.700,14 €	17.666,74 €	2.025,96 €	1.712,10 €	45.751,82 €	12.101,36 €	57.853,18 €	3	173.559,53 €
A2/C1	A2 22 E46	22	E046	14.394,24 €	8.928,22 €	22.365,28 €	2.269,22 €	1.749,66 €	49.706,62 €	13.147,40 €	62.854,02 €	1	62.854,02 €
				32.569,68 €	14.013,22 €	32.150,82 €	3.286,66 €	6.815,93 €	88.836,31 €	23.777,25 €	112.613,57 €	5	345.934,34 €

TS COMUNICACIÓ_ APLICACIONS
(SERVEI MARQUETING)
PERSONAL EVENTUAL
ADMINISTRADOR/A CLINICA ODONTOLÒGICA

COST CREACIÓ NOUS LLOCS DE TREBALL	295.195,64 €
AMORTITZACIÓ LLOCS PERS. EVENTUAL I TS COMUNICACIÓ	345.934,34 €
COST EFECTIU	50.738,70 €



OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS PER A L'ANY 2026

1. CONTINGUT DE L'OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

Els Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, en aplicació de la previsió continguda en l'article 134.4 de la Constitució, i en l'article 38.1 de la Llei 47/2003, de 26 de novembre, General Pressupostària, han estat prorrogats automàticament per als anys 2024, 2025 i, de nou, per a l'any 2026.

La Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, estableix en el seu article 20, que la incorporació de personal de nou ingrés amb una relació indefinida en el sector públic, es regularà pels criteris assenyalats en aquest article i se subjectarà a una taxa de reposició d'efectius del 120 per cent en els sectors prioritaris i del 110 per cent en els altres sectors.

En l'apartat dos.3.l) de l'esmentat article es considera sector prioritari, a l'efecte de la taxa de reposició, les places de personal d'administració i serveis de les universitats, sempre que per part de les Administracions Públiques de les quals depenguen s'autoritzen les corresponents convocatòries.

En compliment del previst en l'apartat set.a) de l'article 20 de la Llei 31/2022, amb caràcter previ a la present oferta pública d'ocupació, aquesta Universitat va remetre al Ministeri d'Hisenda, a través de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses, certificació amb el nombre de baixes i altes tingudes en compte en el càlcul de la taxa de reposició, incloses les produïdes per concursos de trasllat a conseqüència dels procediments de mobilitat voluntària entre diferents administracions públiques l'any immediat anterior.

L'apartat 5 de l'esmentat article 20 assenyala que, en tot cas, l'oferta d'ocupació pública haurà d'atenir-se a les disponibilitats pressupostàries del capítol corresponent a les despeses de personal del pressupost de despeses.

L'article 36.dos. 3 g) de la Llei 8/2023, de 27 de desembre, de pressupostos de la Generalitat Valenciana per a l'exercici 2024, prorrogats per a l'any 2026 per Decret 204/2025, de 26 de desembre, del Consell, publicat en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana de 31 de desembre de 2025, estableix que les convocatòries de places de personal d'administració i serveis de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana requeriran d'autorització prèvia de la conselleria competent en matèria d'universitats.

L'article 20 tres.3 de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 assenyala que la validesa de la taxa autoritzada estarà condicionada, d'acord amb l'article 70 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, al següent: a) Al fet que les places s'incloguen en una Oferta d'Ocupació Pública que haurà de ser aprovada pels òrgans de govern de les Administracions Públiques i publicar-se en el butlletí oficial de la província, de la comunitat autònoma o, en el seu cas, de l'Estat, abans de la finalització de cada any i b) Al fet que la convocatòria de les places es publique en el diari oficial de la província, comunitat autònoma o, en el seu cas, de l'Estat, havent d'assegurar la seua execució en el termini màxim de tres anys.

Les places no cobertes durant l'execució d'una convocatòria podran convocar-se novament sempre que no hagen transcorregut més de tres anys des de la publicació de l'oferta d'ocupació pública que les hagués autoritzat. La nova convocatòria haurà d'identificar les places que procedeixen de convocatòries anteriors i l'oferta a la qual corresponen.



L'esmentada Llei 31/2022, en l'article 20.tres.1 estableix que per al càlcul de la taxa de reposició d'efectius el percentatge de taxa màxim autoritzat s'aplicarà sobre la diferència entre el nombre d'empleats fixos que, durant l'exercici pressupostari anterior, van deixar de prestar serveis i el nombre d'empleats fixos que s'haguessen incorporat en el referit exercici, per qualsevol causa, excepte els procedents d'ofertes d'ocupació pública, o reingressat des de situacions que no comporten la reserva de llocs de treball. A aquest efecte, es computaran els cessaments per jubilació, retir, defunció, renúncia, declaració en situació d'excedència sense reserva de lloc de treball, pèrdua de la condició de funcionari de carrera o l'extinció del contracte de treball, o en qualsevol altra situació administrativa que no supose la reserva de lloc de treball o la percepció de retribucions amb càrrec a l'Administració en la qual se cessa. Igualment, es tindran en compte les altes i baixes produïdes pels concursos de trasllats a altres Administracions Públiques.

No computarà per al límit màxim d'aquesta taxa el personal que s'incorpore en execució d'ofertes d'ocupació pública d'exercicis anteriors, les places que es convoquen per promoció interna o les places corresponents al personal declarat indefinit no fix per sentència judicial.

Aplicant els criteris continguts en els esmentats preceptes, considerant a la Universitat de València sector prioritari a l'efecte de la taxa de reposició i aplicant una taxa de reposició del 120 per cent, l'Oferta d'Ocupació Pública per a 2026 és de **90 llocs de treball**.

Les escales en les quals s'ofereixen aquests llocs de treball funcionaris, fins a un total de **90**, són: *escala tècnica superior d'assessorament lingüístic, escala tècnica superior d'informàtica, escala tècnica mitjana d'arquitectura, escala tècnica mitjana lingüística, escala de gestió universitària, escala tècnica mitjana d'investigació, escala administrativa, escala tècnica bàsica d'investigació, escala auxiliar bàsica d'arxius i biblioteques, escala auxiliar bàsica de suport administratiu*.

Junt aquests llocs per torn lliure, es publica una oferta de **promoció interna de 62 llocs de treball**, que té per objecte contribuir a la consecució d'una major eficàcia en la prestació de la gestió pública, que no computen dins del límit de la taxa de reposició d'efectius. Les escales a convocar per promoció interna són: *escala tècnica superior d'assessorament lingüístic, escala de gestió universitària, escala tècnica mitjana d'investigació, escala administrativa i escala de suport administratiu*.

Aquesta promoció interna, en concordança amb el principi de carrera administrativa i d'acord amb la normativa autonòmica i estatal vigent, es durà a terme mitjançant les modalitats següents:

- a) Promoció interna vertical, per mitjà de l'accés a un cos o escala d'un altre grup o subgrup en els termes previstos en la normativa estatal bàsica.
- b) Promoció interna horitzontal, a través de l'accés a un altre cos o escala d'un grup o subgrup d'igual classificació professional. En aquest àmbit, i d'acord amb l'acord d'ordenació de les escales pròpies del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat de València, aprovat per Acord del Consell de Govern (ACGUV 53/2024): els funcionaris de carrera de l'escala tècnica superior de gestió d'investigació i els de l'escala tècnica superior de planificació, anàlisi i avaluació, perfil planificació podran integrar-se en l'escala de tècnics de gestió; de la mateixa manera, els funcionaris de l'escala tècnica bàsica de salut podran integrar-se en l'escala tècnica bàsica d'investigació, perfil biològica, química i sanitària.

En l'elecció del sistema selectiu pel qual es regirà cadascuna de les convocatòries de les places oferides (annex I) s'ha aplicat el que es disposa en l'article 65.2 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana.



Per a llocs de treball classificats indistintament per a la seua provisió per escales amb diferent grup de titulació, es podrà convocar un torn especial. Les escales d'aquests llocs són: *escala de tècnics de gestió, escala de facultatius d'arxius i biblioteques, escala de gestió universitària i escala de suport administratiu.*

2. PERSONES AMB DISCAPACITAT O DIVERSITAT FUNCIONAL

De conformitat amb el que es preveu en l'article 64 de la Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana, en la present oferta d'ocupació pública s'ha reservat un contingent no inferior al deu per cent de les vacants per a ser cobertes entre persones amb discapacitat, sempre que superen els processos selectius, acrediten la seua discapacitat a més de la compatibilitat en l'acompliment de les seues funcions.

En les proves selectives s'establiran, per a les persones amb grau de discapacitat igual o superior al 33 per cent que ho sol·liciten, les adaptacions i els ajustos raonables necessaris de temps i mitjans per a la seua realització, d'acord amb el que disposa l'Ordre PRE/1822/2006, de 9 de juny, per la qual s'estableixen criteris generals per a l'adaptació de temps addicionals en els processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública de persones amb discapacitat.

En cas que, algun dels aspirants amb discapacitat s'haguera presentat pel contingent de reserva, superara els exercicis i no obtinguera plaça en el citat contingent, sent la seua puntuació superior a l'obtinguda per altres aspirants del sistema d'accés general, aquest aspirant, serà inclòs per la seua ordre de puntuació en el sistema d'accés general.

Es reserven 9 llocs de treball per a persones amb discapacitat en el **torn lliure** distribuïdes de la següent manera:

- ✓ 1 a l'escala de gestió universitària, per a persones amb discapacitat física.
- ✓ 4 a l'escala administrativa per oposició, per a persones amb discapacitat física.
- ✓ 4 a l'escala auxiliar bàsica de suport administratiu per a persones amb discapacitat intel·lectual (2 per oposició i 2 per concurs-oposició).

Les places per a persones amb discapacitat intel·lectual podran ser objecte de convocatòria separada i comptar amb les mesures d'adaptació pertinents.

En cas que no aprovara cap persona amb discapacitat, s'acumularà al torn general.

De les places a convocar per **promoció interna**, es reserven 5 per a persones amb discapacitat distribuïdes de la següent manera:

- ✓ 1 a l'escala de gestió universitària per oposició, per a persones amb discapacitat física.
- ✓ 3 a l'escala administrativa per oposició, per a persones amb discapacitat física.
- ✓ 1 a l'escala de suport administratiu per oposició, per a persones amb discapacitat física.

3. COMPOSICIÓ DELS TRIBUNALS

La composició dels tribunals s'ajustarà al que estableix l'article 60 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

La seua estructura haurà d'ajustar-se al Reglament de selecció del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat de València aprovat pel Consell de Govern de 2 de febrer de 2021 (ACGUV 11/2021 – modificat per ACGUV 371/2024 de 17 de desembre de 2024).

En aplicació d'aquest reglament, es garantirà la composició equilibrada del nombre de dones i homes en els tribunals d'aquestes proves selectives.

4. TERMINI PER A LES CONVOCATÒRIES PREVISTES EN L'OFERTA

De conformitat amb el que disposa l'article 70.1 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el termini màxim per a la convocatòria dels processos selectius previstos en aquesta oferta és de 3 anys, comptats a partir de la publicació de l'oferta en el DOGV.

5. INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

De conformitat amb el que es preveu en el paràgraf segon de l'article 55.1 de la Llei 4/2021 de la funció pública valenciana, s'acompanya a aquesta oferta d'ocupació pública informe d'impacte de gènere (annex II).



Annex I
OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA DE L'ANY 2026

TURNO LIBRE

Número de puestos de trabajo para personal funcionario

Total 90^(*)

() En este total se encuentran incluidas las 9 plazas reservadas para personas con discapacidad (10%).*

		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP A, SUBGRUP A1	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FA02	E.T.S. d'Assessorament Lingüístic	1	1	2
FA11	E.T.S. d'Informàtica	1	1	2
Total A1		2	2	4

		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP A, SUBGRUPO A2	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FB01	E.T.M. d'Arquitectura	1	0	1
FB02	E.T.M. Lingüística	1	0	1
FB15	Escala de Gestió Universitària	3	2	5
FB17	Escala Tècnica Mitjana d'Investigació	2	1	3
Total A2		7	3	10

		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP C, SUBGRUP C1	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FC05	Escala Tècnica Bàsica d'Investigació	1	0	1
FC58	Escala Administrativa	25	25	50
Total C1		26	25	51



		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP C, SUBGRUP C2	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FD18	Escala Auxiliar Bàsica d'Arxius i Biblioteques	2	1	3
FD20	Escala Auxiliar Bàsica de Suport Administratiu	11	11	22
Total C2		13	12	25

PROMOCIÓN INTERNA

Número de puestos de trabajo para personal funcionario

Total 62 (*)

(*) En este total se encuentran incluidas las 7 plazas reservadas para personas con discapacidad (10%).

		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP A, SUBGRUP A1	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FA02	E.T.S. d'Assessorament Lingüístic	1	1	2
FA11	E.T.S. d'Informàtica	1	1	2
Total A1		2	2	4

		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP A, SUBGRUPO A2	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FB15	Escala de Gestió Universitària	3	2	5
FB17	Escala Tècnica Mitjana d'Investigació	2	1	3
Total A2		5	3	8

		SISTEMA SELECTIU		
ESCALA	GRUP C, SUBGRUP C1	OPOSICIÓ	CONCURS OPOSICIÓ	TOTAL
FC58	Escala Administrativa	25	25	50
Total C1		25	25	50



ANNEX II

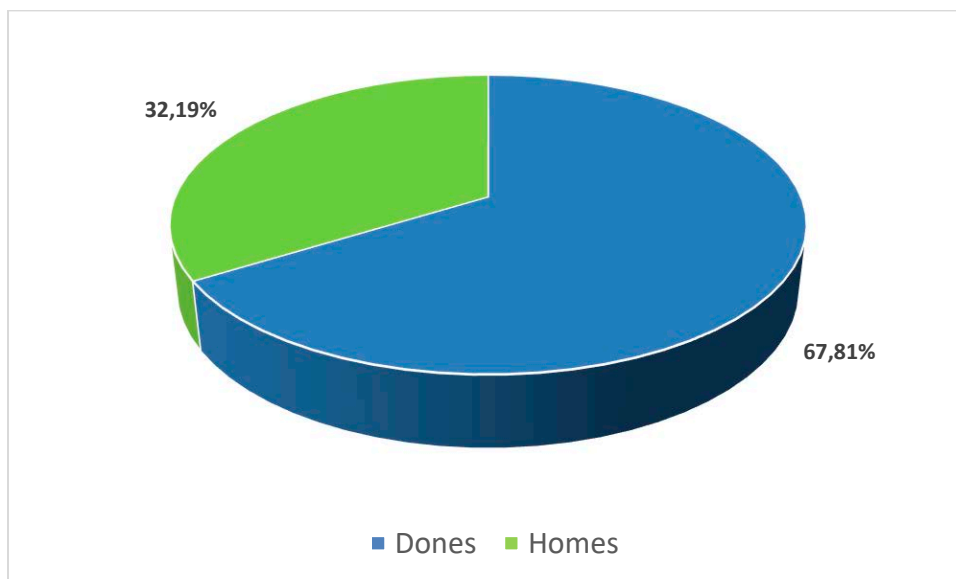
INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE CORRESPONENT A L'OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER A L'ANY 2026

La Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana estableix en el paràgraf 2n del seu article 55 que «L'aprovació de l'oferta d'ocupació pública haurà d'acompanyar-se d'un informe d'impacte de gènere».

De conformitat amb el que estableix aquest precepte, el present informe d'impacte de gènere, que acompanya l'oferta d'ocupació pública del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) de la Universitat de València corresponent a l'any 2026, ha de determinar en quina mesura l'aprovació d'aquesta oferta contribueix a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Aquesta oferta d'ocupació pública ha estat revisada per eliminar qualsevol terminologia que comporte termes androcèntrics o discriminatoris, procurant aconseguir un llenguatge neutre i no sexista d'acord amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes i amb el que estableix el IV Pla d'Igualtat de la UVEG.

A data de publicació de l'OEP de l'any 2026, la distribució percentual per sexe en el total de la plantilla de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis mostra que el percentatge de dones és superior al d'homes en la Universitat de València:

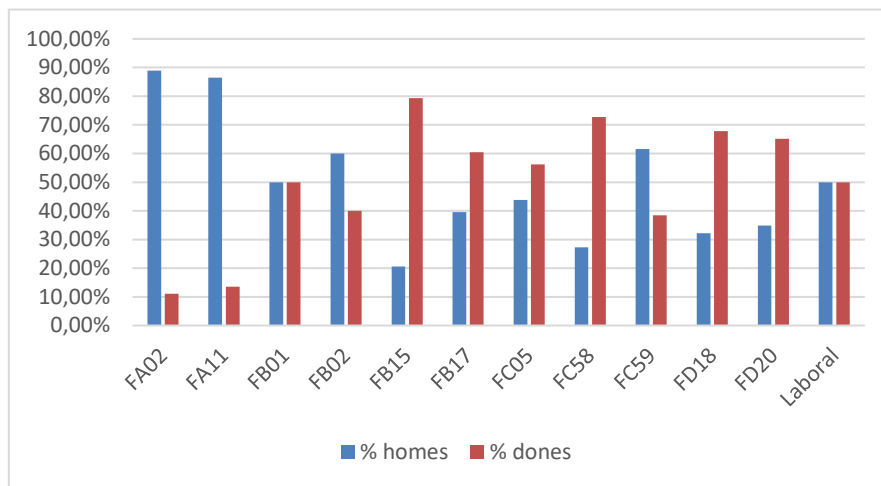


Gràfica 1.- Distribució percentual per gènere 26/05/2026

El col·lectiu del PTGAS, com ja sabem, està feminitzat però la distribució percentual per sexe en les escales en les quals s'ofereixen les 90 places vacants per torn lliure i les 62 per promoció interna en l'OEP 2026 no és homogènia com es pot observar a continuació:



CODI ESCALA	DESCRIPCIÓ	Homes	Mujeres	% homes	% dones
FA02	Escala Tècnica Superior d'Assessorament Lingüístic	8	1	88,89%	11,11%
FA11	Escala Tècnica Superior d'Informàtica	32	5	86,49%	13,51%
FB01	Escala Tècnica Mitjana d'Arquitectura	1	1	50,00%	50,00%
FB02	Escala Tècnica Mitjana Lingüística	3	2	60,00%	40,00%
FB15	Escala de Gestió Universitària	40	154	20,62%	79,38%
FB17	Escala Tècnica Mitjana d'Investigació	19	29	39,58%	60,42%
FC05	Escala Tècnica Bàsica d'Investigació	39	50	43,82%	56,18%
FC58	Escala Administrativa	120	320	27,27%	72,73%
FC59	Escala de Suport Administratiu	16	10	61,54%	38,46%
FD18	Escala Auxiliar Bàsica d'Arxius i Biblioteques	9	19	32,14%	67,86%
FD20	Escala Auxiliar Bàsica de Suport Administratiu	23	43	34,85%	65,15%
Laboral	Oficial d'oficis (Jardineria)	2	2	50,00%	50,00%



Gràfica 2- Distribució de dones i homes per escales objecte de l'OEP 2026

Per tot això esperem que l'impacte de gènere d'aquesta oferta d'ocupació pública en la plantilla de personal d'administració i serveis de la Universitat de València siga positiu, contribuint a la disminució en el desequilibri actual de la plantilla. Especialment en les escales en què l'asimetria està més accentuada.

A mesura que s'execute aquesta oferta d'ocupació pública i es realitzen els impactes inicials i finals de gènere de cadascun dels processos selectius, caldrà avaluar si els resultats obtinguts s'ajusten a aquestes expectatives.