



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.



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

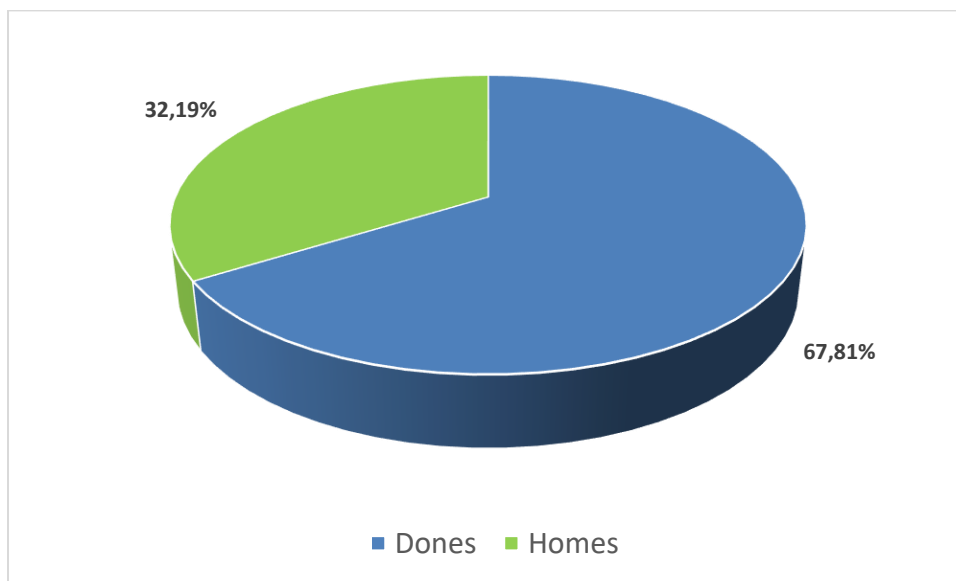
INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE CORRESPONENT A L'OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PER A L'ANY 2026

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:

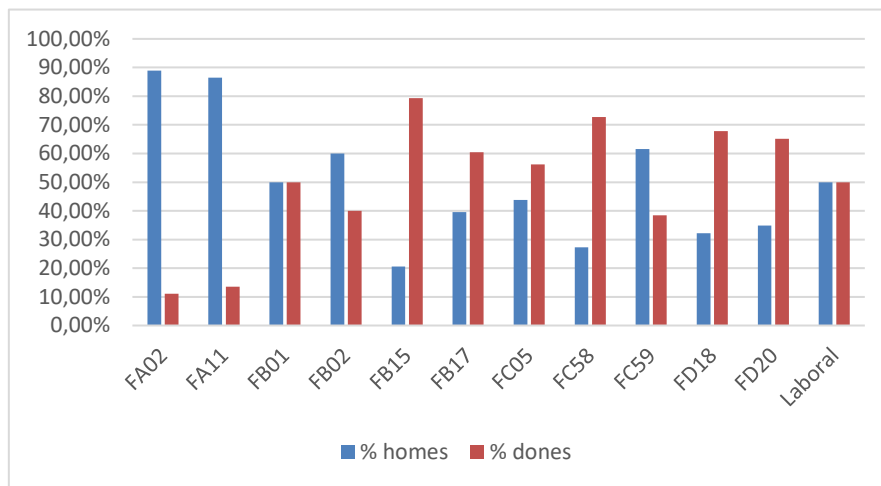


Gràfica 1.- Distribució percentual per gènere 26/05/2026

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.