



## OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DEL PAS 2022

### 1. CONTENIDO DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el sector público, tiene como propósito fundamental la reducción de la temporalidad en el mencionado sector, con el propósito de alcanzar el objetivo de un 8 % de temporalidad estructural. La Universitat de València, especialmente desde la Oferta de Empleo Público de 2011 ha mantenido un esfuerzo sostenido de convocar regularmente todos los procesos selectivos posibles dentro de los márgenes de la tasa de reposición de efectivos, por lo que su interinidad de plantilla está solo un poco por encima del 9 %, muy próxima a los objetivos de la Ley, teniendo en cuenta además el retraso producido en los procesos de selección como consecuencia de la pandemia.

No obstante, las limitaciones de las leyes de presupuestos que han impedido el crecimiento de la plantilla en algo más de una década han originado que necesidades estructurales se hayan ido cubriendo con soluciones temporales, especialmente programas, por lo que la presente oferta de estabilización, junto con algunas plazas ya existentes previamente en la plantilla, se nutre de necesidades estructurales que se han incorporado ahora a la misma con motivo del proceso extraordinario de estabilización.

Por tanto, esta Ley 20/2021 de 28 de diciembre nace con el objetivo, entre otros, de articular procesos de selección específicos que pongan fin a las ya mencionadas altas tasas de temporalidad en el empleo público.

El artículo 2 apartado primero de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público establece que «..., se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020».

Continúa el apartado segundo de ese mismo artículo poniendo de manifiesto que «Las ofertas de empleo que articulen (...) el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.».



En el apartado cuatro se regula que *«La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, (...). Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público».*

En cumplimiento de lo previsto en el apartado 7, del artículo 2 de la Ley 20/2021, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán enviar al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos certificación con el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

Por su parte, en la Disposición adicional sexta de la mencionada Ley se establece que *«Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016».*

Estos procesos, *«que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma».*

En la disposición adicional octava se recoge que *«Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016».*

Y, por último, en la Disposición adicional novena se establece que *«En el marco de lo establecido en el TREBEP y esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma».*

**En virtud de lo que antecede y, una vez llevada a cabo la negociación con la parte sindical en relación a la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal de la ley 20/2021 de 28 de diciembre, se presenta la siguiente oferta:**



El número total de puestos es de: **106**

Las escalas en las que se ofertan dichos puestos de trabajo son:

Del grupo A, subgrupo A1: escala técnica superior de formación permanente, escala técnico superior de gestión de la investigación, escala técnica superior de información, escala técnico superior de informática, escala técnico superior de investigación, escala técnico superior de planificación, análisis y evaluación, escala técnico superior de prevención, y escala de técnicos de gestión.

Del grupo A, subgrupo A2: escala técnica media de asesoramiento lingüístico, escala técnica media de ingeniería, escala de gestión universitaria, escala técnica media de informática, escala técnica media de investigación, y escala técnica media de planificación, análisis y evaluación.

Del grupo C, subgrupo C1: escala técnica básica de informática, escala técnica básica investigación, y escala administrativa.

Y las categorías profesionales de personal laboral de: técnico encargado de equipo, técnico especialista de oficios, y oficial de oficios.

## **2.- 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.

## **3. PLAZO PARA LAS CONVOCATORIAS PREVISTAS EN LA OFERTA**

De conformidad con lo que dispone el artículo 2 .2 de la Ley 20/2021, La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

## **4. CUPO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En las convocatorias de los procesos de estabilización al amparo del artículo 2.1 de la Ley, se podrá incluir un cupo para el acceso de personas con discapacidad hasta alcanzar el porcentaje establecido por la legislación básica para el conjunto de la oferta que tenga su fundamento en el mencionado artículo 2.1, siempre condicionado a la compatibilidad con el ejercicio de las tareas.



## 5. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERE

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 publica informe de impacto de género (anexo II).

### Anexo I

**Número de puestos de trabajo para personal funcionario** **Total 101**

| ESCALA       | GRUPO A, SUBGRUPO A1                        | Concurso  | Concurso oposición |
|--------------|---|-----------|--------------------|
| FA07         | ETS FORMACIÓN PERMANENTE                    | 1         | -                  |
| FA09         | ETS DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN          | 4         | 8                  |
| FA10         | ETS DE INFORMACIÓN                          | -         | 3                  |
| FA11         | ETS DE INFORMÁTICA                          | 2         | 2                  |
| FA12         | ETS DE INVESTIGACIÓN                        | 3         | 6                  |
| FA13         | ETS DE PLANIFICACIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN | -         | 1                  |
| FA14         | ETS DE PREVENCIÓN                           | -         | 1                  |
| FA16         | ESCALA TÉCNICOS DE GESTIÓN                  | 3         | 1                  |
| <b>TOTAL</b> |   | <b>13</b> | <b>22</b>          |

| ESCALA       | GRUPO A, SUBGRUPO A2                        | Concurso  | Concurso oposición |
|--------------|---|-----------|--------------------|
| FB02         | ETM DE ASESORAMIENTO LINGÜÍSTICO            | 3         | -                  |
| FB12         | ETM DE INGENIERIA                           | 1         | -                  |
| FB15         | ESCALA DE GESTIÓN UNIVERSITARIA             | 2         | 8                  |
| FB16         | ETM DE INFORMÁTICA                          | 1         | 1                  |
| FB17         | ETM DE INVESTIGACIÓN                        | 0         | 9                  |
| FB18         | ETM DE PLANIFICACIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN | 6         | 1                  |
| <b>TOTAL</b> |   | <b>13</b> | <b>19</b>          |

| ESCALA       | GRUPO C, SUBGRUPO C1  | Concurso  | Concurso oposición |
|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|
| FC03         | ETB DE INFORMÁTICA    | 1         | -                  |
| FC05         | ETB DE INVESTIGACIÓN  | 3         | 3                  |
| FC58         | ESCALA ADMINISTRATIVA | 9         | 18                 |
| <b>TOTAL</b> |                       | <b>13</b> | <b>21</b>          |

**Número de puestos de trabajo para personal laboral** **Total 5**

| CÓDIGO       | CATEGORÍA PROFESIONAL           | Concurso | Concurso oposición |
|--------------|---------------------------------|----------|--------------------|
| LC42         | TÉCNICO ENCARGADO DE EQUIPO     | 1        | -                  |
| LC63         | TÉCNICO ESPECIALISTA DE OFICIOS | 2        | -                  |
| LC97         | OFICIAL DE OFICIOS              | 2        | -                  |
| <b>TOTAL</b> |                                 | <b>5</b> | <b>-</b>           |



## ANEXO II

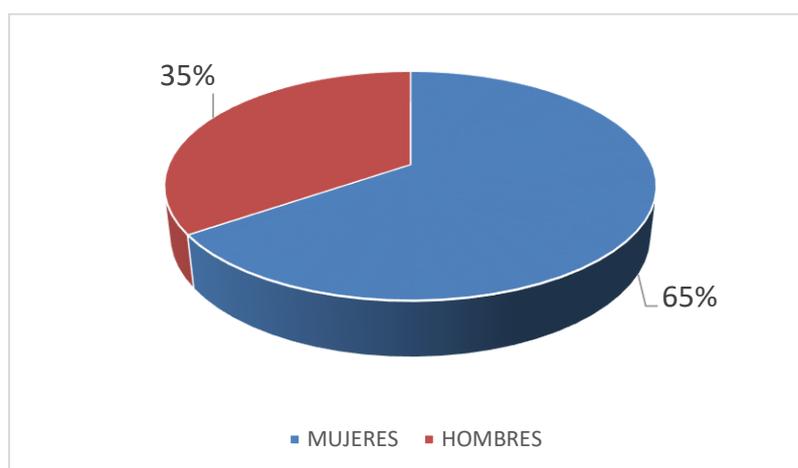
### INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CORRESPONDIENTE A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DEL AÑO 2022.

*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 Extraordinaria del personal de administración y servicios (PAS) de la Universitat de València correspondiente al año 2022, 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 extraordinaria 2022, la distribución porcentual por sexo en el total de la plantilla de personal de administración y servicios (1.233 personas) muestra que el porcentaje de mujeres (65%) es casi el doble al de hombres (35%) en la Universitat de València es la siguiente:

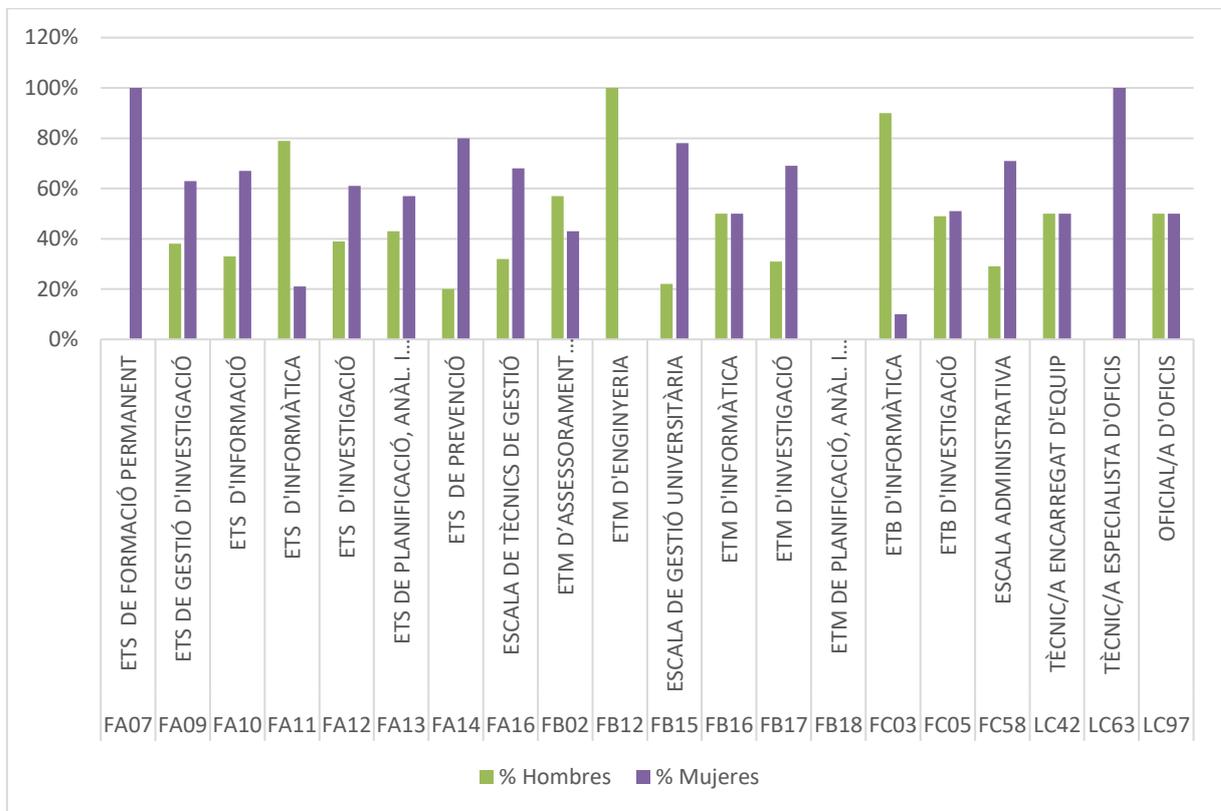


Grafica 1.- Distribución porcentual por género (datos a 16/05/2022)



El colectivo del PAS, como ya sabemos, está feminizado pero la distribución porcentual por sexo en las escalas en las que se ofertan las 106 plazas vacantes en la OEP extraordinaria 2022 no es homogénea como se puede observar a continuación:

| ESCALA      | DESCRIPCIÓ                        | Hombres | Mujeres | % Hombres | % Mujeres |
|-------------|-----------------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| <b>FA07</b> | ETS DE FORMACIÓ PERMANENT         | 0       | 2       | 0%        | 100%      |
| <b>FA09</b> | ETS DE GESTIÓ D'INVESTIGACIÓ      | 3       | 5       | 38%       | 63%       |
| <b>FA10</b> | ETS D'INFORMACIÓ                  | 3       | 6       | 33%       | 67%       |
| <b>FA11</b> | ETS D'INFORMÀTICA                 | 23      | 6       | 79%       | 21%       |
| <b>FA12</b> | ETS D'INVESTIGACIÓ                | 7       | 11      | 39%       | 61%       |
| <b>FA13</b> | ETS DE PLANIFICACIÓ, ANÀL. I AVAL | 3       | 4       | 43%       | 57%       |
| <b>FA14</b> | ETS DE PREVENCIÓ                  | 2       | 8       | 20%       | 80%       |
| <b>FA16</b> | ESCALA DE TÈCNICS DE GESTIÓ       | 15      | 32      | 32%       | 68%       |
| <b>FB02</b> | ETM D'ASSESSORAMENT LINGÜÍSTIC    | 4       | 3       | 43%       | 57%       |
| <b>FB12</b> | ETM D'ENGINYERIA                  | 2       | 0       | 0%        | 100%      |
| <b>FB15</b> | ESCALA DE GESTIÓ UNIVERSITÀRIA    | 24      | 83      | 78%       | 22%       |
| <b>FB16</b> | ETM D'INFORMÀTICA                 | 4       | 4       | 50%       | 50%       |
| <b>FB17</b> | ETM D'INVESTIGACIÓ                | 12      | 27      | 31%       | 69%       |
| <b>FB18</b> | ETM DE PLANIFICACIÓ, ANÀL. I AVAL | 0       | 0       | 0%        | 0%        |
| <b>FC03</b> | ETB D'INFORMÀTICA                 | 19      | 2       | 90%       | 10%       |
| <b>FC05</b> | ETB D'INVESTIGACIÓ                | 34      | 35      | 49%       | 51%       |
| <b>FC58</b> | ESCALA ADMINISTRATIVA             | 170     | 424     | 29%       | 71%       |
| <b>LC42</b> | TÈCNIC/A ENCARREGAT D'EQUIP       | 1       | 1       | 50%       | 50%       |
| <b>LC63</b> | TÈCNIC/A ESPECIALISTA D'OFICIS    | 0       | 2       | 0%        | 100%      |
| <b>LC97</b> | OFICIAL/A D'OFICIS                | 4       | 4       | 50%       | 50%       |



Gràfica 3.- Distribución de mujeres y hombres por escalas objeto de la OPE EXTRAORDINARIA 2022.

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.