



## OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS PARA EL AÑO 2022

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

La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, establece en su artículo 20 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 120 por cien en los sectores prioritarios y del 110 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, 9 a) del artículo 20 de la Ley 22/2021, 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 3.g) del artículo 36 de la Ley 8/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2022 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 120 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 6 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 20, uno.7 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 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 20, uno.7 de la Ley 22/2021 y teniendo en cuenta lo establecido en la Disposición transitoria tercera de la de la Ley 8/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2022, las previsiones recogidas en la misma relativas a la oferta de empleo público para el 2022, 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 2022, se obtiene aplicando una tasa de reposición del 120 por cien, una cifra de **66 puestos de trabajo**.

Las escalas en las que se ofertan dichos puestos de trabajo son: escala de técnicos de gestión, escala técnica superior de prevención, escala de gestión universitaria, escala administrativa, escala auxiliar básica de apoyo administrativo y escala auxiliar básica de archivos y bibliotecas.

Junto estos puestos por turno libre, se publica una oferta de **promoción interna de 32 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 de técnicos de gestión, escala de gestión universitaria, escala administrativa.

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.

## **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.



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

- ✓ 2 en la escala administrativa por oposición y cualquier tipo de discapacidad.
- ✓ 5 en la escala auxiliar básica de apoyo administrativo:
  - 4 por el sistema oposición, de las cuales 3 se reservan para personas con discapacidad intelectual.
  - 1 para el sistema selectivo concurso oposición para personas con discapacidad física.

Las plazas para personas con discapacidad intelectual podrán ser objeto de convocatoria separada y contar con las medidas de adaptación pertinentes.

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 administrativa se reservará por el sistema de oposición 3 plazas, de las cuales 1 para personas con discapacidad intelectual.

### **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**

De 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 empleo público informe de impacto de género (anexo II).



**Anexo I  
OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AÑO 2022**

**TURNO LIBRE**

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

**Total 66<sup>(\*)</sup>**

*(\*) En este total se encuentran incluidas las 7 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	2
FA14	Escala Técnica Superior de Prevención	1	1	2
<b>Total A1</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

		SISTEMA SELECTIVO		
Escala	GRUPO A, SUBGRUPO A2	OPOSICIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	TOTAL
FB15	Escala Gestión Universitaria	2	3	5
<b>Total A2</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

		SISTEMA SELECTIVO		
Escala	GRUPO C, SUBGRUPO C1	OPOSICIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	TOTAL
FC58	Escala Administrativa	12	13	25
<b>Total C1</b>		<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>

		SISTEMA SELECTIVO		
Escala	GRUPO C, SUBGRUPO C2	OPOSICIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	TOTAL
FD20	Escala Auxiliar Básica de Apoyo Administrativo	15	14	29
FD18	Escala Auxiliar Básica de Archivos y Bibliotecas	1	2	3
<b>Total C2</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>



## PROMOCIÓN INTERNA

Número de puestos de trabajo para personal funcionario

Total: 32<sup>(\*)</sup>

*(\*) 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
FA16	Escala de Técnicos de Gestión	1	1	2
<b>Total A1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

		SISTEMA SELECTIVO		
Escola	GRUPO A, SUBGRUPO A2	OPOSICIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	TOTAL
FB15	Escala de Gestión Universitaria	3	2	5
<b>Total A2</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

		SISTEMA SELECTIVO		
Escola	GRUPO C, SUBGRUPO C1	OPOSICIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	TOTAL
FC58	Escala Administrativa	13	12	25
<b>Total C1</b>		<b>13</b>	<b>12</b>	<b>25</b>



## Anexo II

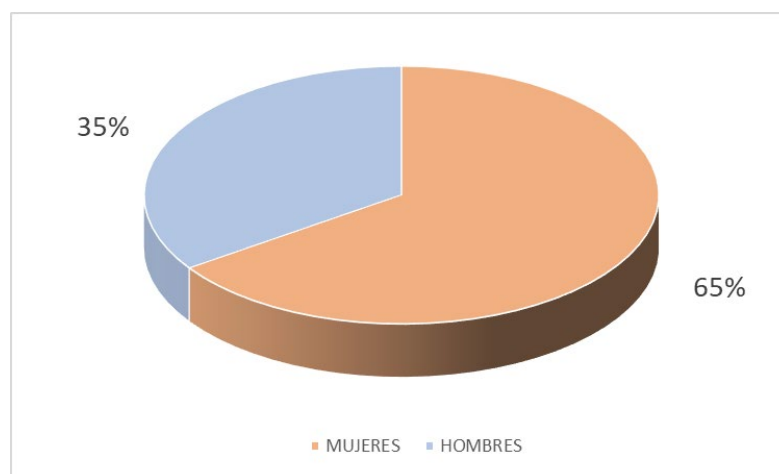
### INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO CORRESPONDIENTE A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DEL AÑO 2022.

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 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 2022, la distribución porcentual por sexo en el total de la plantilla de personal de administración y servicios (1.236 personas) muestra que el porcentaje de mujeres (69,34%) es casi el doble al de hombres (34,71%) en la Universitat de València es la siguiente:

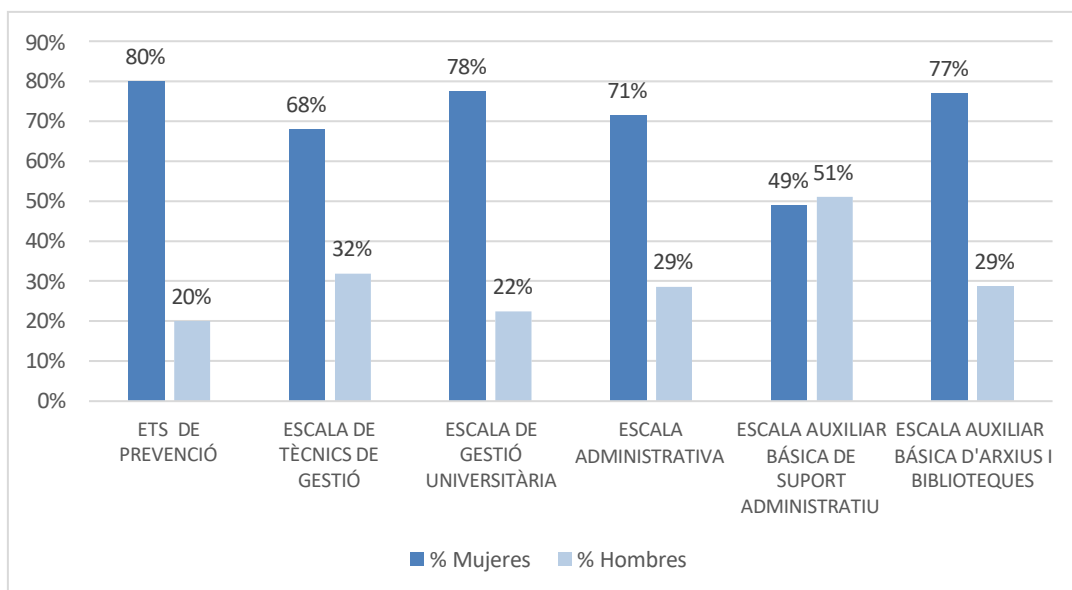


Grafica 1.- Distribución porcentual por género: Datos a 01/06/2022



El colectivo del PAS, como ya sabemos, está feminizado pero la distribución porcentual por sexo en las escalas en las que se ofertan las 66 plazas vacantes en la OEP 2022 no es homogénea como se puede observar a continuación:

CÓDIGO ESCALA	DESCRIPCIÓN	Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Hombres
FA14	ETS DE PREVENCIÓ	2	8	80%	20%
FA16	ESCALA DE TÈCNICS DE GESTIÓ	15	32	68%	32%
FB15	ESCALA DE GESTIÓ UNIVERSITÀRIA	24	83	78%	22%
FC58	ESCALA ADMINISTRATIVA	170	424	71%	29%
FD20	ESCALA AUXILIAR BÁSICA DE SUPORT ADMINISTRATIU	23	22	49%	51%
FD18	ESCALA AUXILIAR BÁSICA D'ARXIU I BIBLIOTEQUES	6	20	77%	29%



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