



OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA EXTRAORDINÀRIA D'ESTABILITZACIÓ D'OCUPACIÓ TEMPORAL 2022

1. CONTINGUT DE L'OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en el sector públic, té com a propòsit fonamental la reducció de la temporalitat en l'esmentat sector, amb el propòsit d'aconseguir l'objectiu d'un 8% de temporalitat estructural. La Universitat de València, especialment des de l'Oferta d'Ocupació Pública de 2011 ha mantingut un esforç sostingut de convocar regularment tots els processos selectius possibles dins dels marges de la taxa de reposició d'efectius, per la qual cosa la seua interinitat de plantilla està només un poc per damunt del 9%, molt pròxima als objectius de la Llei, tenint en compte a més el retard produït en els processos de selecció a conseqüència de la pandèmia. No obstant això, les limitacions de les lleis de pressupostos que han impedit el creixement de la plantilla en un poc més d'una dècada han originat que necessitats estructurals s'hagen anat cobrint amb solucions temporals, especialment programes, per la qual cosa la present oferta d'estabilització, juntament amb algunes places ja existents prèviament en la plantilla, es nodreix de necessitats estructurals que s'han incorporat ara a la mateixa amb motiu del procés extraordinari d'estabilització.

Per tant, aquesta Llei 20/2021 de 28 de desembre naix amb l'objectiu, entre altres, d'articular processos de selecció específics que posen fi a les ja esmentades altes taxes de temporalitat en l'ocupació pública.

L'article 2 apartat primer de la Llei 20/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública estableix que «..., s'autoritza una taxa addicional per a l'estabilització d'ocupació temporal que inclourà les places de naturalesa estructural que, estiguen o no dins de les relacions de llocs de treball, plantilles o una altra forma d'organització de recursos humans que estiguen contemplades en les diferents Administracions Públiques i estant dotades pressupostàriament, hagen estat ocupades de manera temporal i ininterrompudament almenys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2020».

Continua l'apartat segon d'aqueix mateix article posant de manifest que «Les ofertes d'ocupació que articulen (...) el nou procés d'estabilització, hauran d'aprovar-se i publicar-se en els respectius diaris oficials abans de l'1 de juny de 2022 i seran coordinats per les Administracions Públiques competents.

La publicació de les convocatòries dels processos selectius per a la cobertura de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública haurà de produir-se abans del 31 de desembre de 2022.

La resolució d'aquests processos selectius haurà de finalitzar abans del 31 de desembre de 2024.».



En l'apartat quatre es regula que «L'articulació d'aquests processos selectius que, en tot cas, garantirà el compliment dels principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, podran ser objecte de negociació en cadascun dels àmbits territorials de l'Administració General de l'Estat, Comunitats Autònomes i Entitats Locals, (...).Sense perjudici del que s'estableix en el seu cas en la normativa pròpia de funció pública de cada Administració o la normativa específica, el sistema de selecció serà el de concurs oposició, amb una valoració en la fase de concurs d'un quaranta per cent de la puntuació total, en la qual es tindrà en compte majoritàriament l'experiència en el cos, escala, categoria o equivalent de què es tracte podent no ser eliminatòris els exercicis en la fase d'oposició, en el marc de la negociació col·lectiva establida en l'article 37.1.c) del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic».

En compliment dels previst en l'apartat 7, de l'article 2 de la Llei 20/2021, amb la finalitat de permetre el seguiment de l'oferta, les Administracions Públiques hauran d'enviar al Ministeri d'Hisenda, a través de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses certificació amb el nombre de places estructurals ocupades de manera temporal existent en cadascun dels àmbits afectats.

Per part seua, en la Disposició adicional sisena de l'esmentada Llei s'estableix que «*Les Administracions Públiques convocaran, amb caràcter excepcional i d'acord amb el que es preveu en l'article 61.6 i 7 del *TREBEP, pel sistema de concurs, aquelles places que, reunint els requisits establits en l'article 2.1, hagueren estat ocupades amb caràcter temporal de manera ininterrompuda amb anterioritat a 1 de gener de 2016*».

Aquests processos, «*que es realitzaran per una sola vegada, podran ser objecte de negociació en cadascun dels àmbits territorials de l'Administració de l'Estat, Comunitats Autònomes i Entitats Locals i respectaran, en tot cas, els terminis establits en aquesta norma*».

En la disposició adicional octava es recull que «Addicionalment, els processos d'estabilització continguts en la disposició adicional sisena inclouran en les seues convocatòries les places vacants de naturalesa estructural ocupades de manera temporal per personal amb una relació, d'aquesta naturalesa, anterior a l'1 de gener de 2016».

I, finalment, en la Disposició adicional novena s'estableix que «*En el marc del que s'estableix en el *TREBEP i aquesta Llei, l'administració de les Comunitats Autònomes, Entitats forals i locals, desenvoluparan els processos d'estabilització i duren a terme, en el marc del que es preveu en aquesta Llei, acords amb les organitzacions sindicals per a aconseguir l'objectiu de reducció de la temporalitat establert en aquesta norma*».

En virtut del que antecedeix i, una vegada duta a terme la negociació amb la part sindical en relació a l'Oferta d'Ocupació Pública d'Estabilització d'Ocupació Temporal de la Llei 20/2021 de 28 de desembre, es presenta la següent oferta:



El nombre total de llocs és de: **106**

Les escales en les quals s'ofereixen aquests llocs de treball són:

Del grup A, subgrup A1: escala tècnica superior de formació permanent, escala tècnic superior de gestió de la investigació, escala tècnica superior d'informació, escala tècnic superior d'informàtica, escala tècnic superior d'investigació, escala tècnic superior de planificació, anàlisi i avaluació, escala tècnic superior de prevenció, i escala de tècnics de gestió.

Del grup A, subgrup A2: escala tècnica mitjana d'assessorament lingüístic, escala tècnica mitjana d'enginyeria, escala de gestió universitària, escala tècnica mitjana d'informàtica, escala tècnica mitjana d'investigació, i escala tècnica mitjana de planificació, anàlisi i avaluació.

Del grupo C, subgrupo C1: escala tècnica bàsica d'informàtica, escala tècnica bàsica d'investigació, y escala administrativa.

I les categories professionals de personal laboral de: tècnic encarregat d'equip, tècnic especialista d'oficis, i oficial d'oficis.

2.- COMPOSICIÓ DELS TRIBUNALS

La composició dels tribunals i els òrgans de selecció 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 d'administració i serveis de la Universitat de València aprovat pel Consell de *Govern de 2 de febrer de 2021 (ACGUV 11/2021).

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

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

De conformitat amb el que disposa l'article 2 .2 de la Llei 20/2021, La publicació de les convocatòries dels processos selectius per a la cobertura de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública haurà de produir-se abans del 31 de desembre de 2022.

4. CONTINGENT DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

En les convocatòries dels processos d'estabilització a l'empara de l'article 2.1 de la Llei, es podrà incloure un contingent per a l'accés de persones amb discapacitat fins a aconseguir el percentatge establert per la legislació bàsica per al conjunt de l'oferta que tinga el seu fonament en l'esmentat article 2.1, sempre condicionat a la compatibilitat amb l'exercici de les tasques.



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).

Anexo I

Nombre de llocs de treball per a personal funcionari

Total 101

ESCALA	GRUPO A, SUBGRUPO A1	Concurso	Concurso oposición
FA07	ETS FORMACIÓ PERMANENT	1	-
FA09	ETS DE GESTIÓ DE LA INVESTIGACIÓ	4	8
FA10	ETS D'INFORMACIÓ		3
FA11	ETS D'INFORMÀTICA	2	2
FA12	ETS D'INVESTIGACIÓ	3	6
FA13	ETS DE PLANIFICACIÓ, ANÀLISI I AVALUACIÓ	-	1
FA14	ETS DE PREVENCIÓ	-	1
FA16	ESCALA TÈCNICS DE GESTIÓ	3	1
TOTAL		13	22

ESCALA	GRUPO A, SUBGRUPO A2	Concurso	Concurso oposición
FB02	ETM D'ASSESSORAMENT LINGÜÍSTIC	3	-
FB12	ETM D'ENGINYERIA	1	-
FB15	ESCALA DE GESTIÓ UNIVERSITARIA	2	8
FB16	ETM D'INFORMÀTICA	1	1
FB17	ETM D'INVESTIGACIÓ	0	9
FB18	ETM DE PLANIFICACIÓ, ANÀLISI I AVALUACIÓ	6	1
TOTAL		13	19

ESCALA	GRUPO C, SUBGRUPO C1	Concurso	Concurso oposición
FC03	ETB D'INFORMÀTICA	1	-
FC05	ETB D' INVESTIGACIÓ	3	3
FC58	ESCALA ADMINISTRATIVA	9	18
TOTAL		13	21

Nombre de llocs de treball per a personal laboral

Total 5

CÓDIGO	CATEGORÍA PROFESIONAL	Concurso	Concurso oposición
LC42	TÈCNIC ENCARREGAT D'EQUIP	1	-
LC63	TÈCNIC ESPECIALISTA DE OFICIS	2	-
LC97	OFICIAL DE OFICIS	2	
TOTAL		5	-



ANNEX II

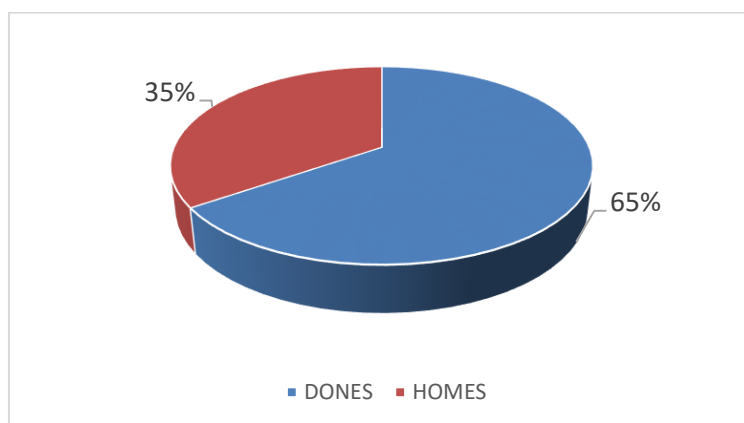
INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE CORRESPONENT A L'OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA D'OCUPACIÓ EXTRAORDINÀRIA DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA DE L'ANY 2022.

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 s'estableix en aquest precepte, el present informe d'impacte de gènere, que acompanya a l'Oferta d'Ocupació Pública Extraordinària del personal d'administració i serveis (PAS) de la Universitat de València corresponent a l'any 2022, 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 a 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 s'estableix en l'III Pla d'Igualtat de la UVEG.

A data de publicació de la OEP extraordinària de l'any 2022, la distribució percentual per sexe en el total de la plantilla de personal d'administració i serveis (1.233 persones) mostra que el percentatge de dones (69,34%) és gairebé el doble al d'homes (34,71) a la Universitat de València és la següent:

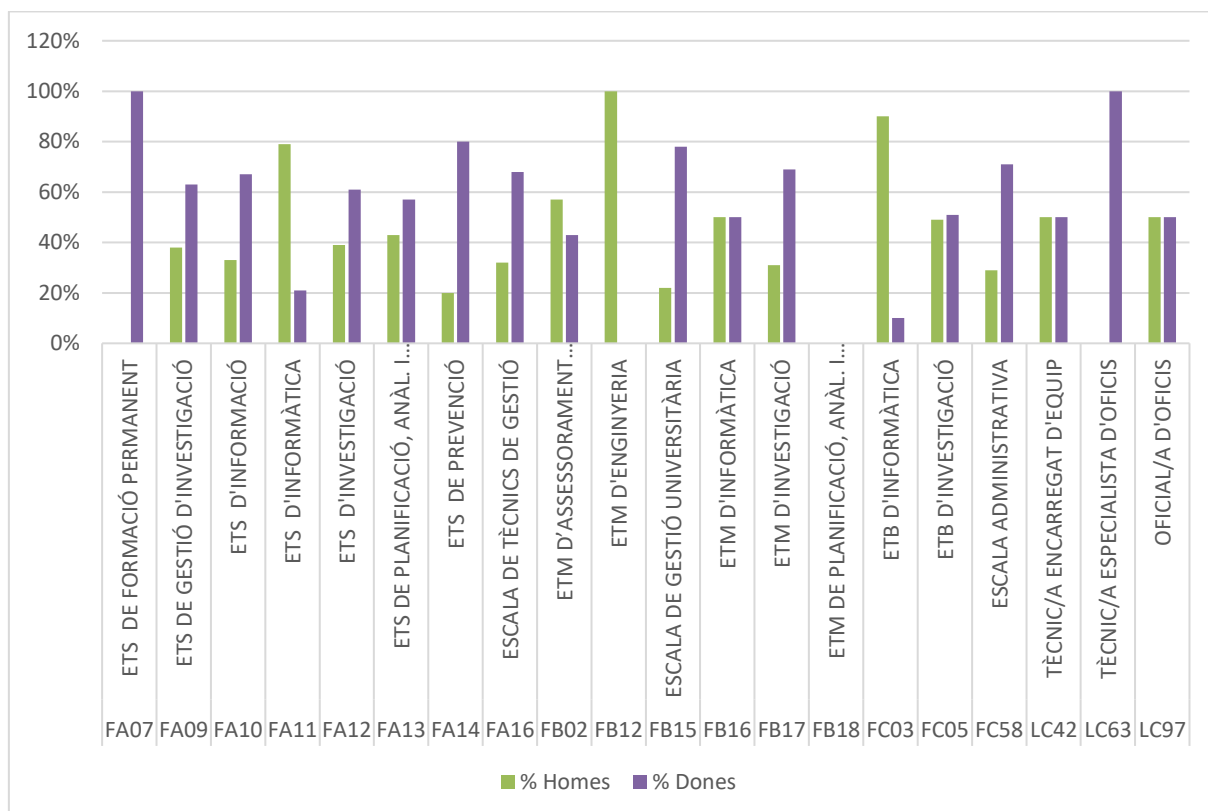


Gràfica 1.- Distribució percentual per gènere (dades a 16/05/2022)



El col·lectiu del PAS, com ja sabem, està feminitzat però la distribució percentual per sexe en les escales en les quals s'ofereixen les 106 places vacants en la OEP extraordinària 2022 no és homogènia com es pot observar a continuació:

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



Gràfica 2- Distribució de dones i homes per escales objecte de la OPE EXTRAORDINÀRIA 2022

Per tot això esperem que l'impacte de gènere d'aquesta oferta d'ocupació pública extraordinària 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 les quals la asimetria està més accentuada.

A mesura que es vaja executant aquesta oferta d'ocupació pública i es vagen realitzant els impactes inicials i finals de gènere de cadascun dels processos selectius, serà necessari avaluar si els resultats obtinguts s'ajusten a aquestes expectatives.