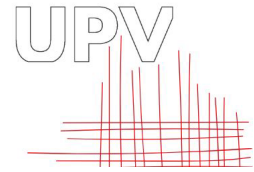


CCOO ens uneix
uneix-te a CCOO

CCOO
educació



CRITERIOS GENERALES PARA LA ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA OEP-PTGAS 2026

1. INTRODUCCIÓN

La propuesta de **CCOO** busca diseñar un marco de Oferta de Empleo Público (OEP) para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de la UPV que no sólo cumpla con la legalidad, sino que optimice la captación de talento y la estabilidad laboral.

Para el año 2026, el marco legal que regula las Ofertas de Empleo Público (OEP) para el PTGAS ha experimentado cambios significativos debidos a la firma del "*Acuerdo marco para la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía*" y las actualizaciones de la normativa autonómica.

Para optimizar los marcos legales, debemos centrarnos en la **flexibilidad de la tasa de reposición, la reducción de la temporalidad y la agilización de los procesos.**

2. DETERMINACIÓN DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS.

2.1. Marco normativo aplicable.

La prorrogada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en su artículo 20, establece un porcentaje de reposición de efectivos del 120% por ciento en las plazas de personal de técnico, gestión, administración y servicios de las universidades.

La tasa de reposición calculada y certificada por la Gerencia de la UPV para 2026 es:

36 plazas

2.2 Medidas para flexibilizar/incrementar la tasa de reposición de efectivos.

Acuerdo marco para la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía: Implementar el compromiso del Gobierno de sustituir la tasa de reposición por una planificación estratégica de recursos humanos. Esto permite a la UPV ofertar plazas basadas en necesidades estructurales reales y no solo en bajas, siempre que cuente con dotación presupuestaria. Para ello, proponemos identificar las plazas estructurales ocupadas por interinos por más de 3 años para su inclusión inmediata como "plazas adicionales de estabilización".

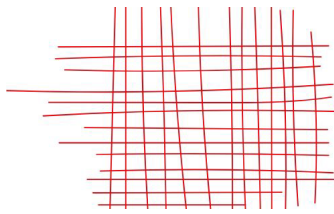
Tasa Específica de Estabilización (Art. 20.dos.4 LPGE 2023): Elaborar y aprobar un Instrumento de Planificación Plurianual para incorporar, en la OEP-PTGAS del ejercicio de 2027, una tasa adicional

TU TAMBÉ ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

www.ccoo.upv.es

AFILIA'T!



de plazas necesarias para dar cumplimiento al objetivo de reducir la temporalidad estructural por debajo del límite del 8% de temporalidad, tal y como prevé la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

3. DETERMINACIÓN DE LAS PLAZAS VACANTES OBJETO DE LA OEP-2026.

Las plazas (base) que pueden ser incorporadas en la OEP-2026 son aquellas que están dotadas económicamente en los presupuestos aprobados por la UPV y que vengan incluidas en la RPT.

Del cómputo de vacantes han de descontarse las plazas incluidas en ofertas anteriores, reservadas para concursos de traslados, amortizables, judicializadas y las ocupadas provisionalmente en adscripción provisional o por motivos de salud.

3.1. Criterios para la selección de las vacantes cuando superan la tasa de reposición de efectivos autorizada.

Criterio	Porcentaje (%)
Antigüedad del interino en la vacante	65
Porcentaje de interinidad de la unidad o servicio	10
Carácter de servicio esencial o estratégico (proyectos europeos, ID+i, nóminas, etc...)	10
Dificultad de cobertura por sustitución	10
Exigencias legales (LOSU) y titulaciones reguladas	5

4. PROMOCIÓN INTERNA Y CARRERA PROFESIONAL

A diferencia del turno libre, la promoción interna no computa para el límite de la tasa de reposición.

4.1. Marco normativo aplicable a la promoción interna.

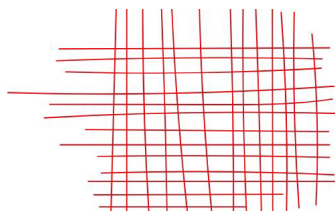
LPGE 2023: No establece un porcentaje máximo de plazas que se puedan convocar por promoción interna. Al ser un proceso de "progresión profesional" y no de "nueva entrada" al sistema, las administraciones tienen autonomía para convocar tantas plazas como consideren necesarias, siempre que estén dotadas presupuestariamente en la RPT.

TU TAMBE ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

www.ccoo.upv.es

AFILIA'T!



LFPV 4/2021: En su artículo 135.2, establece que en las ofertas de empleo público se reservará al turno de promoción interna un **mínimo del 40%** de las plazas vacantes que se convoquen a oposición o concurso oposición.

Por tanto, aunque tradicionalmente se reserva a la promoción interna un porcentaje inferior 50% de las plazas que se convocan a turno libre, no existe impedimento legal para incrementar ese porcentaje siempre y cuando cuenten con disponibilidad presupuestaria.

4.2. Criterios para la selección de las vacantes incluidas en el turno de promoción interna.

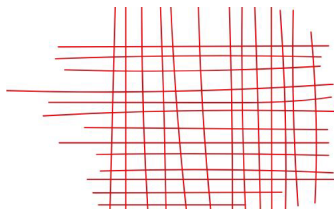
El número de plazas incorporadas a la promoción interna vendrá determinado por el informe de disponibilidad presupuestaria de la Gerencia de la UPV.

Criterio	Porcentaje (%)
Plazas ocupadas en mejora de empleo	50
Plazas destinadas al cumplimiento de acuerdos de promoción internos (personal de laboratorio, colectivos específicos, etc...)	20
Plazas destinadas a los itinerarios de carrera profesional	20
Plazas de difícil cobertura (áreas críticas de conocimiento)	10

4.3. Desarrollo de carrera profesional.

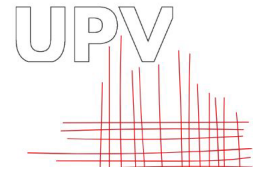
El desarrollo de una carrera administrativa a través de la promoción interna es un proceso de ascenso vertical y movilidad horizontal, que permite retener talento, motivar a la plantilla, reducir los costes de formación y liberar plazas en los niveles de entrada (base) para rejuvenecer las plantillas.

Para lógralo, hay que realizar cambios en los procesos selectivos de promoción interna que estén basados en las competencias, habilidades y capacidades de los aspirantes, y no tanto en la evaluación de temarios de conocimiento. Así como poner en marcha un proceso de reclasificación de plazas en la RPT, empezando por los puestos A1 y A2, convirtiendo el sector en indistinto (IN), superando la tradicional separación entre administración especial (AE) y general (AG).



CCOO ens uneix
uneix-te a CCOO

CCOO
educació



5. CUPO DE DISCAPACIDAD.

De conformidad con lo previsto en el artículo 64.1 de la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana, en la presente oferta de empleo público 2026 se reservará un cupo no inferior al **10%** de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, considerando como tales las definidas en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

La reserva mínima del 10% se realizará de manera que al menos el 5% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual o enfermedad mental, reservando un porcentaje específico del 3% para personas con discapacidad intelectual y un 2% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, y el resto de las plazas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad o diversidad funcional.

Las plazas se distribuirán entre los turnos de promoción interna y turno libre, y las no cubiertas pasarán a incorporarse al turno general.

6. EJECUCIÓN DE LAS CONVOCATORIAS.

El artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que el plazo máximo para la **ejecución** de los procesos selectivos previstos en la oferta de empleo público de 2026 es de 3 años, contados a partir de la publicación de la oferta en el DOGV.

El “Acuerdo marco para la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía” introduce una visión disruptiva sobre la agilidad administrativa. Su objetivo es acabar con la demora crónica entre la aprobación de una oferta y la cobertura de las vacantes, teniendo por objetivo la ejecución de la oferta en el plazo de un año.

6.1. Calendario de adaptación a los plazos de ejecución del Acuerdo Marco.

La transición de la ejecución de convocatorias de los tres años actuales al año natural que persigue el “Acuerdo marco para la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía”, se debe implementar mediante un sistema de acoplamiento técnico y presupuestario.

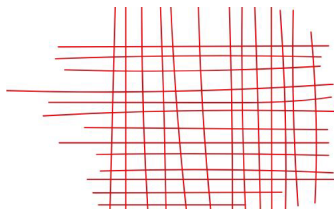
Fase 1: Año de Choque (OEP 2026)

TU TAMBÉ ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

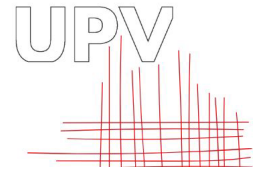
www.ccoo.upv.es

AFILIA'T!



**CCOO ens uneix
uneix-te a CCOO**

CCOO
educació



En este primer año, el objetivo es reducir el stock de plazas acumuladas para limpiar el calendario. Establecer un compromiso de resolución de procesos en un máximo de 24 meses (reduciendo el plazo legal a 2 años).

Fase 2: Año de Transición (OEP 2027)

La OEP 2027 debe aprobarse en el primer trimestre. Las convocatorias deben publicarse obligatoriamente antes de finalizar el año natural (31 de diciembre).

Fase 3: Año de Consolidación (OEP 2028).

Se alcanza el objetivo del Acuerdo Marco de ejecución de la OEP en año natural. La OEP 2028 se aprueba en enero. Las convocatorias se publican en febrero/marzo y los procesos finalizan (nombramiento) antes del 31 de diciembre del mismo año.

Esta transición permite que en 2028 la UPV cumpla estrictamente con la agilidad que demanda el Acuerdo Marco, y que garantice al PTGAS un calendario de oposiciones predecible, anual y rápido (cronograma orientativo).

6. SISTEMAS DE PROVISIÓN.

Los sistemas selectivos aplicables a la provisión o acceso del personal a la función pública serán los de oposición o concurso-oposición, que serán aplicados de manera gradual:

- Turno libre: 50% oposición 50% concurso-oposición.
- Promoción interna: 100% concurso-oposición.

TU TAMBÉ ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

www.ccoo.upv.es

AFILIA'T!