



PROPUESTA DE ACUERDO DE 30/04/2026 DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE APROBACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL DE LA PLANTILLA DE PTGAS 2026-2027

El artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 prevé que

«Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.»

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, estableció un marco excepcional para llevar a término una serie de convocatorias de estabilización de empleo temporal que, en la UPV, se ejecutaron en el ámbito del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS). Estas convocatorias se convocaron y finalizaron en el plazo establecido por la ley. Sin embargo, este conjunto de procesos fue insuficiente para lograr el objetivo de reducir la tasa de temporalidad bruta del PTGAS por debajo del 8% de forma permanente en el tiempo.

La UPV es una organización de alta complejidad pero de tamaño medio, con una plantilla de edad elevada -en los estándares de las administraciones públicas de su entorno-, con una alta rotación de la plantilla de PTGAS, y una escasez endémica de personal técnico de gestión de los subgrupos A1 y A2, lo que le impide dotarse de una masa crítica suficiente para un desempeño eficiente y sostenible de sus procesos de gestión y, en especial, de los vinculados a la selección y provisión del empleo público de la universidad.

Además de reducir la temporalidad endémica, es necesario una dotación técnica cualificada suficiente, en escalas y plazas estratégicas, para romper ese bucle de rotación y temporalidad, así como implementar medidas de mejora de los procesos de selección. Y la tasa de reposición ordinaria, aún bonificada en un 20% es insuficiente para lograr este cometido.



La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana y sus disposiciones de desarrollo aplicables a las universidades públicas valencianas han previsto diversos mecanismos para coadyuvar al objetivo de reducción de la temporalidad, pero se requiere de medidas específicas en el concreto espacio de la UPV.

Esta propuesta de instrumento de planificación ha sido negociada y acordada en la Mesa General de Negociación de la UPV.

En consecuencia, y a fin de lograr los objetivos descritos, de acuerdo con lo previsto por el artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y con las competencias atribuidas por el artículo 56 de los Estatutos de la Universitat Politècnica de València aprobados por Decreto 122/2024, de 24 de septiembre, del Consell, el Consejo de Gobierno de la Universitat Politècnica de València **ACUERDA:**

AUTORIZAR en el ámbito del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), con carácter extraordinario, una tasa específica adicional del 200 %, que supone un total de 60 plazas adicionales sin que suponga un incremento del gasto, ni del coste máximo autorizado previsto en el Plan de financiación plurianual de las universidades públicas valencianas aprobado por Acuerdo del Consell de 30/09/2025.