



## PROPUESTA DE OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PAS 2020.

La oferta pública de empleo del personal de administración y servicios de la Universidad de Granada está constituida por la tasa de reposición que, con carácter anual, es autorizada en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En la actualidad, y encontrándose aún vigente por prórroga la Ley de Presupuestos del Estado del año 2018, la tasa de reposición autorizada es del 100%, esto es, se podrán ofertar para empleo público el mismo número de plazas que personas han causado “baja” en el sector del PAS de la Universidad de Granada durante el año 2019 (jubilaciones, fallecimientos y excedencias sin reserva de puesto).

En este sentido, la **TASA DE REPOSICIÓN DISPONIBLE es la siguiente:**

- Por bajas que generan OPE en 2019 (jubilaciones y fallecimientos):
  - Personal funcionario: 17
  - Personal laboral: 26
- Por tasa generada por excedencias de promoción interna personal funcionario: 62
- Por excedencia por prestación de servicios en otras Administración Pública: 1
  
- Total tasa de reposición a distribuir:  $17 + 26 + 62 + 1 = 106$  plazas.

Una vez determinada la tasa de reposición, corresponde a la Gerencia de la Universidad de Granada, tras la necesaria negociación con las organizaciones sindicales, proceder a su distribución, que no es otra cosa que decidir cuáles serán los sectores, grupos y escalas de personal en las que se incorporará el personal de nuevo ingreso que será seleccionado tras los correspondientes procesos selectivos de ofertas de empleo público.

A la hora de determinar cuáles son “*las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso*” que es la definición legal de la oferta de empleo público (art. 70 del Estatuto Básico del Empleado Público), se deben de conjugar necesariamente diversos criterios, pero con un único objetivo: satisfacer esas necesidades de la Universidad de Granada a corto y medio plazo (el tiempo para poder ejecutar una oferta de empleo público es de 3 años desde su publicación en el diario oficial correspondiente).

La propuesta de distribución que aquí se presenta conjuga efectivamente diversos criterios, alguno de ellos compartidos con las organizaciones sindicales, tal y como quedó expuesto en la sesión de Mesa Sectorial de Negociación del pasado 23 de abril de 2020 y que han sido comunicados a toda la plantilla a través de los medios electrónicos.



El primer criterio sería el de **especialización**. Existen determinados puestos que, por su complejidad o perfil técnico, requieren ampliar el proceso de reclutamiento (la “búsqueda” de personas) a todo el mercado laboral, con el objetivo de poder captar profesionales especializados en el sector correspondiente.

El segundo criterio de distribución sería el de **estabilización**, que se concreta en la necesidad de reducir la alta tasa de interinidad existente en la actualidad en muchas de las Escalas del personal de administración, y especialmente en las de servicios, donde la estabilización de la función garantiza una mejor prestación del servicio, a la vez que una importante labor social de consolidación de empleo. Y conjugando el criterio de especialización, con este de estabilización, también nos encontramos que actualmente la Universidad de Granada viene desarrollando determinadas funciones complejas y especializadas a través de personal funcionario interino. Si una de las necesidades esenciales de la política de personal es reducir la tasa de interinidad, en estos casos, esa necesidad se ve mucho más remarcada por el tipo de trabajo que se desarrolla.

Por último, el tercer criterio que subyace en esta propuesta es el criterio de **oportunidad**. La situación de crisis sanitaria y social que actualmente vivimos con motivo del covid-19, ha puesto de manifiesto con mayor intensidad la necesidad de reforzar determinados sectores – especialmente el de INFORMÁTICA-, así como la de contar con una “**previsión**” de plazas para posibles nuevas funciones que puedan derivarse de esta situación en los próximos 3 años.

Es importante reseñar que los tres criterios expuestos coinciden con las propuestas formuladas por las organizaciones sindicales en sus documentos de solicitud de distribución de OPE 2020 hechos públicos durante el proceso de negociación: especialización del personal del Centro de Instrumentación Científica y del sector de Informática, y una apuesta clara por procesos de estabilización en categorías con altas tasas de temporalidad como la distribución de las 32 plazas de Técnico Auxiliar de la oferta de empleo público de 2019 (jardines, hostelería, limpieza y almacén) y la propuesta de plazas para 2020 (mantenimiento, hostelería, instalaciones deportivas, conserjería en Ceuta y Melilla y limpieza).

Por todo lo expuesto, y previa negociación en la Mesa Sectorial del PAS de la Universidad de Granada y con el informe \*\*\* de la Junta de Personal de Administración y Servicios, esta GERENCIA propone al Consejo de Gobierno, para debate, y en su caso, aprobación la siguiente:



**PROPUESTA DE DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS Y ESCALAS.**

<b>PROPUESTA DE DISTRIBUCIÓN DE OPE 2020</b>	<b>nº PLAZAS</b>
A1.- TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN	3
C2.- AUXILIAR ADMINISTRATIVA	30
A2.-AYUDANTE DE ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS	1
A2.-GESTIÓN INFORMÁTICA	5
C1.- BÁSICA DE INFORMÁTICA	5
A2.- ESPECIALIDADES	5
C1.- ESPECIALIDADES	15
C2.- ESPECIALIDADES	42
<b>TOTAL OPE 2020</b>	<b>106</b>

Granada, a 20 de mayo de 2020.

María del Mar Holgado Molina.  
Gerente.