

2. Autoridades y personal

2.2. Oposiciones, concursos y otras convocatorias

UNIVERSIDADES

Resolución de 24 de septiembre de 2026, de la Universidad de Cádiz, por la que se publica la Oferta de Empleo Público de personal docente e investigador de la Universidad de Cádiz para el año 2026.

El artículo 70 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 (TREBEP), establece que las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público (OEP).

Por otro lado, el artículo 20.Dos.1.a) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para el año 2023, prorrogados para el año 2026, establece que la tasa de reposición de efectivos se fijará en los sectores prioritarios en un 120 por ciento y en los demás sectores en un 110 por ciento. El artículo 20.Dos.3.I) de la citada ley establece que se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición: plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a 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.

A su vez, el artículo 13.1 de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026, establece que durante el año 2026 se podrá proceder a la incorporación de nuevo personal en el sector público andaluz hasta el máximo que se establezca por la legislación básica estatal.

El apartado del 1 del artículo 20.Tres de la Ley de PGE para 2023, prorrogada para 2026, establece que para calcular 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 salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, 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, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate. Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

De acuerdo con lo anterior, la tasa de reposición de efectivos de personal docente e investigador (PDI) en la Universidad de Cádiz para el año 2026 supone un total de 104 plazas, correspondientes a las altas y bajas producidas durante el pasado año 2025 en

el colectivo de Personal Docente e Investigador (PDI), conforme al cálculo señalado anteriormente:

Sector prioritario, 86 bajas, incrementadas en un 20%: 103 plazas.

Sector no prioritario, 1 baja, incrementada en un 10%: 1 plaza.

Por otra parte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.Dos.3.I) de la LPGE para 2023, dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

Por lo tanto, del total de 104 plazas indicadas anteriormente, corresponden 16 plazas (15%) al citado cupo de reserva.

Asimismo, habrá que tener en cuenta lo previsto en el artículo 71.2 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, para la promoción interna, que para el año 2026 serán 15 plazas de Catedráticas y Catedráticos de Universidad, siendo una de ellas con vinculación a las Instituciones Sanitarias del Sistema Andaluz de Salud.

Esto hace un total de plazas en la Oferta de Empleo Público del personal docente e investigador para 2026 de 119 plazas, distribuidas entre 104, consecuencia de la tasa de reposición de efectivos y 15 para su cobertura mediante promoción interna.

Por otra parte, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 28 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, se reservarán en las convocatorias de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público, las plazas correspondientes hasta completar el cupo no inferior al 10% de plazas de nuevo ingreso y de promoción interna, para su cobertura entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas propias del puesto objeto de convocatoria.

La Mesa de negociación de temas comunes de los empleados públicos de la Universidad de Cádiz, celebrada el 20 de mayo de 2026 y la Mesa de negociación de temas comunes de PDI celebrada el 18 de junio, han acordado los criterios de reparto de las plazas correspondientes a la tasa de reposición del año 2026, acordándose con los representantes, una vez realizada la preceptiva negociación y a la vista de la normativa citada, la presente propuesta de Oferta de Empleo Público del Personal Docente e Investigador. Posteriormente, dicha propuesta ha sido presentada al Consejo de Gobierno de la Universidad de Cádiz, y aprobada por el mismo con fecha 25 de junio de 2026.

Por otro lado, la Ley 1/2026, de 20 de febrero, Universitaria para Andalucía (LUPA), en desarrollo del artículo 46 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, establece en sus artículos 39.3 y 63.3 respecto a la gestión de plantillas del Personal Docente e Investigador y al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de las Universidades públicas, que corresponde a la persona titular de la Consejería competente en materia de universidades aprobar, mediante orden, las relaciones de puestos de trabajo, las ofertas de empleo público y las convocatorias remitidas por las universidades públicas.

Por todo lo anterior, conforme a lo establecido en la normativa indicada, en los Estatutos de la Universidad de Cádiz y según el Acuerdo del Consejo de Gobierno de

nuestra Universidad de 25 de junio de 2026, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público del personal docente e investigador de la Universidad de Cádiz para el año 2026,

R E S U E L V O

Primero. Publicar la Oferta de Empleo Público del personal docente e investigador de la Universidad de Cádiz para el año 2026, indicada en el Anexo I.

Segundo. Esta Oferta de Empleo Público incluye las necesidades de recursos humanos de carácter permanente en el ámbito docente e investigador con asignación presupuestaria que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, que se detallan en el anexo, dentro del contexto global de restricción presupuestaria que afecta a todas las administraciones públicas. Falta, sin embargo, reseñar las necesidades de recursos humanos de carácter permanente en el ámbito del personal de administración y servicios, sin que ello afecte al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos para dicha Universidad, ni de los demás límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Tercero. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 28 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, se reservará en las convocatorias de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público, las plazas correspondientes hasta completar el cupo no inferior al 10% de plazas de nuevo ingreso y de promoción interna, para su cobertura entre personas con discapacidad, lo que supone un total de 12 plazas, de las cuales el 2% son para personas con discapacidad intelectual (3 plazas), el 1% para personas con enfermedad mental (2 plazas) y el 7% son para el cupo general de plazas para personas con discapacidad general física y sensorial (7 plazas). Todo ello siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas propias del puesto objeto de convocatoria. En las respectivas convocatorias se determinarán las plazas correspondientes a los porcentajes relativos a la discapacidad intelectual y a la enfermedad mental.

Cuarto. La presente oferta de empleo incluye las plazas del Cuerpo de Catedráticas y Catedráticos de Universidad a convocar por promoción interna, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71.2 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Quinto. Las convocatorias de los procesos selectivos derivados de esta oferta, previa aprobación por la persona titular de la Consejería competente en materia de universidades de la Junta de Andalucía, se publicarán en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, según corresponda, para garantizar la publicidad exigida en el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público, y se ejecutarán dentro del plazo máximo establecido en el artículo 70 de dicho Estatuto.

La presente resolución y cuantos actos administrativos se deriven de ella podrán ser impugnados por las personas interesadas en los casos y en la forma establecidos por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La interposición de recursos administrativos se realizará a través del procedimiento telemático específico establecido por la Universidad de Cádiz, mediante firma electrónica, y accesible desde la propia Sede Electrónica: <https://sedelectronica.uca.es/procedimientos/?proc=304>.

Cádiz, 24 de septiembre 2026.- El Rector, P.D. (Resolución UCA/R004REC/2024, de 26.1, BOUCA del 2.2), el Vicerrector de Profesorado, José Antonio Perales Vargas-Machuca.

A N E X O I

RELACIÓN DE PLAZAS INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ PARA EL AÑO 2026

TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS

SUBGRUPO	CUERPO/CATEGORÍA	NÚM. DE PLAZAS
A1	Profesoras y Profesores Titulares de Universidad	62 (2)
A1	Profesoras y Profesores Titulares de Universidad (Programa Ramón y Cajal y programas de excelencia)	3 (1)(3)
1	Profesoras y Profesores Permanentes Laborales (Profesor/a Contratado/a Doctor/a)	22 (4)
1	Profesoras y Profesores Permanentes Laborales (Profesor/a Contratado/a Doctor/a) (Programa Ramón y Cajal y programas de excelencia)	13 (1)(5)
1	Profesoras y Profesores Permanentes Laborales (Profesor/a Contratado/a Doctor/a) vinculado a las Instituciones Sanitarias del Sistema Andaluz de Salud	4 (5)

(1) Estas plazas están destinadas a personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal o que haya obtenido el certificado como investigador/a establecido/a (R3). En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3 o que haya obtenido el certificado como investigador/a establecido/a (R3).

Total plazas consecuencia de la tasa de reposición de efectivos: 104 plazas.

PROMOCIÓN INTERNA

SUBGRUPO	CUERPO/CATEGORÍA	NÚM. DE PLAZAS
A1	Catedráticas y Catedráticos de Universidad	14 (5)
A1	Catedráticas y Catedráticos de Universidad vinculado a las Instituciones Sanitarias del Sistema Andaluz de Salud	1

Total plazas para su cobertura mediante promoción interna: 15 plazas.

- (2) De estas, se reservan 4 plazas para el cupo general de discapacidad (física y sensorial), 2 para discapacidad intelectual y 1 para enfermedad mental.
- (3) De estas, se reserva 1 plaza para enfermedad mental.
- (4) De estas, se reserva 1 plaza para discapacidad intelectual.
- (5) De estas, se reserva 1 plaza para el cupo general de discapacidad (física y sensorial).