

RESOLUCIÓ DE LA CONSELLERIA D'HISENDA, ECONOMIA I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA PER LA QUAL S'APROVA L'INSTRUMENT DE PLANIFICACIÓ EXTRAORDINARI 2024-2025 PER A LA REDUCCIÓ DE LA TEMPORALITAT DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA PER DAVALL DEL 8 PER CENT.

L'article 20. Dos.4 de la de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 arreplega una taxa de reposició addicional i extraordinària per a complir l'objectiu previst en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures per a la reducció de la temporalitat per davall del 8 per-cent de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits.

La Llei 8/2023, de 27 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2024, en el seu article 36. Dos, ja preveu que l'Oferta d'Ocupació Pública es pugui articular amb esta taxa específica en idèntic sentit que l'article 20. Dos.4 de la citada Llei 31/2022.

Esta habilitació deriva del «Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència» que en el seu component 11, relatiu a la Modernització de les Administracions Públiques, contempla la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública i es presenta com una oportunitat en aconseguir l'objectiu de la reducció de la temporalitat mentre es mantinga la limitació derivada de la taxa de reposició.

No obstant això, la normativa condiona esta possibilitat a comptar amb un instrument de planificació plurianual, una ferramenta de planificació que s'integrarà en un instrument general de planificació dels recursos humans de la Generalitat: el Pla Estratègic de Recursos Humans 2024-2027.

Este Pla Estratègic avaluarà i planificarà després de les consegüents tasques de diagnòstic i anàlisi i de negociació amb les organitzacions sindicals, les necessitats de personal de la Generalitat, amb l'objectiu d'aconseguir, tant quantitativa com qualitativament, els recursos òptims per a la prestació dels servicis que té encomanats i que permeta anticipar la previsió d'incorporació de personal que s'arreplegarà en les ofertes d'ocupació pública, analitzant les causes, oportunitats i polítiques públiques en les quals serà necessària una major intensitat d'incorporacions en futurs exercicis.

Per tot això, es contempla com una de les mesures de l'Instrument de Planificació incorporar a l'Oferta pública d'ocupació dels exercicis 2024 i 2025 una taxa addicional que, en el marc de la normativa bàsica estatal, incloga altres places a més de les derivades de l'aplicació de la taxa ordinària de reposició d'efectius; places que, per no complir els requisits de la Llei 20/2021 de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, no van ser computades en el Decret 69/2022 i que ara es poden oferir i ser cobertes de manera definitiva a través de procediments ordinaris de selecció.

En conseqüència, en virtut de les competències atribuïdes en matèria de funció pública per l'article 5 del Decret 10/2023, de 19 de juliol, del President de la Generalitat, pel qual es determinen el nombre i la denominació de les conselleries, i les seues atribucions i l'article 48 del Decret 112/2023, de 25 de juliol, del Consell, pel qual s'establix l'estructura orgànica bàsica de la Presidència i de les conselleries de la Generalitat,

RESOLC

Aprovar l'Instrument de Planificació extraordinari 2024-2025 per a la reducció de la temporalitat de l'ocupació pública per davall del 8 per-cent que s'adjunta com a Annex a la present Resolució.

Donar publicitat a este Instrument de Planificació a través de la pàgina web de la conselleria d'Hisenda, Economia i Administració Pública, apartat Administració Pública, <https://hisenda.gva.es/es/web/recursos-humanos>.

ANNEX

**INSTRUMENT DE PLANIFICACIÓ PLURIANUAL 2024-2025 PER A LA
REDUCCIÓ DE LA TEMPORALITAT DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA EN
L'ÀMBIT DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT PER DAVALL
DEL 8 %.**

INSTRUMENT DE PLANIFICACIÓ PLURIANUAL 2024-2025 PER A LA REDUCCIÓ DE LA TEMPORALITAT DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA EN L'ÀMBIT DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT PER DAVALL DEL 8 %.

ÍNDEX

Introducció

- 1. Antecedents**
- 2. Anàlisi de les xifres actuals de la plantilla de la Generalitat (personal de l'Administració del Consell)**
- 3. Justificació de l'instrument de planificació plurianual**
- 4. Legislació aplicable**
- 5. Negociació**
- 6. Abast pressupostari**
- 7. Mesures per a la reducció de la temporalitat**
 - 7.1. Processos d'estabilització en curs**
 - 7.2. OPO ordinàries i aplicació de la taxa específica, de caràcter extraordinari, que habilita l'article 20.Dos.4 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'exercici 2023**
 - 7.3. Processos selectius i de provisió**
 - 7.4. Nomenaments temporals**
- 8. Seguiment de l'instrument de planificació extraordinari**

Introducció

L'article 9é de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana consagra el dret dels ciutadans a gaudir de servicis públics de qualitat. I una dimensió crítica de la qualitat i del desenvolupament institucional la constituïxen les persones que presten tals servicis. La política de funció pública es constituïx com un vector imprescindible en eixa estratègia de qualitat, i es dirigeix a l'objectiu expressat en l'exposició de motius de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la funció pública valenciana (LFPV): garantir que la ciutadania valenciana compta amb un capital humà professionalitzat, competent i íntegre. Ara bé, de poc servix reconéixer emfàticament tals principis si, en la pràctica, les garanties d'inamovibilitat i independència inherents a la condició del personal funcionari de carrera no són la condició normal i predominant del personal de la Generalitat.

En els últims anys es van establir mesures de contenció de la despesa que impossibilitaven la convocatòria d'ofertes d'ocupació pública per a cobrir de manera permanent els llocs de treball. Per això, es va produir un reclutament, quantitativament molt important, de personal temporal, adscrit a servicis públics crítics per a la ciutadania. Superar esta situació és un dels objectius estratègics d'este centre directiu en esta legislatura: la reducció de la temporalitat, verdadera pedra de toc de la professionalització.

Hem de comptar amb instruments per a configurar una funció pública a l'altura del que demanda la societat valenciana, de manera destacada, la planificació estratègica de recursos humans. Tal com està caracteritzada pel legislador i sense perjuí d'altres funcionalitats, la planificació estratègica aplicada a l'àmbit de la funció pública és planificació i programació de plantilles, és a dir, dimensionament adequat d'efectius, la seua millor distribució i la seua mobilitat interna. Així es deriva de l'art. 69.1 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP) i 51 de l'LFPV.

En una línia similar, la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures per a la reducció de la temporalitat (LRT), admet el caràcter polièdric del problema i declara en la seua exposició de motius que "la millor gestió de l'ocupació al servici de les diferents administracions públiques exigix, sens dubte, disposar de polítiques racionals i coherents de dotació d'efectius de caràcter permanent, que cobrisquen les necessitats reals dels servicis i limiten la temporalitat a l'atenció de necessitats de caràcter

estrictament conjuntural”.

Encaminada al compliment de l'objectiu estratègic de reducció de la temporalitat, la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, permet a cada administració, en el seu article 20. Dos.4, autoritzar una taxa de reposició específica, sempre que açò estiga justificat d'acord amb l'instrument de planificació plurianual amb què haurà de comptar. L'LPGE 2023 cal entendre en este punt prorrogada per a 2024, perquè, en cas contrari, portaria a la conclusió que no hi ha taxa de cap reposició per a este exercici.

Així doncs, el present pla no ve a substituir el pla estratègic de recursos humans previst en l'article 53.1 de la Llei de funció pública valenciana, sinó a complementar-lo com un instrument de caràcter extraordinari i específic que s'orienta a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. Això a la vista de les xifres de temporalitat detectades en la funció pública valenciana, que evidencien la necessitat d'usar totes les ferramentes que la legislació actual ens disposa.

Els epígrafs que següen detallen l'estructura i composició dels efectius gestionats per la Direcció General de Funció Pública, les mesures adoptades i en curs, el detall de la legislació aplicable i les noves vacants que seran objecte de cobertura reglamentària.

1. Antecedents

Com revelen els diversos estudis, una nota comuna a moltes administracions públiques espanyoles és l'elevat percentatge de personal empleat públic amb una **relació jurídica de naturalesa temporal que hi presta els seus servicis i constituïx un problema estructural de primer orde que llasta i repercutix negativament en la prestació d'uns servicis públics estables i de qualitat.**

A conseqüència dels acords firmats entre el Govern d'Espanya i les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'Administració pública, es van preveure, en la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017, i en la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat, per a l'any 2018, dos processos d'estabilització i consolidació dirigits a reduir la temporalitat.

Amb la reforma de la legislació bàsica realitzada per l'LRT, es dona un nou impuls a esta qüestió i s'activen un conjunt de mesures reguladores directament ordenades a atallar l'excessiva temporalitat en l'àmbit de les administracions públiques, com l'establiment

d'un nou procés d'estabilització d'ocupació temporal amb l'objectiu final de situar la taxa de temporalitat estructural per davall del 8 % en el conjunt de les administracions públiques espanyoles, sempre respectant els principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit i capacitat.

En concret, s'establix en l'article 2.1 que, "adicionalment al que s'establix en els articles 19.u.6 de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017, i 19.u.9 de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, 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 previstes 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".

D'altra banda, en la disposició addicional sexta de la llei esmentada es preveu una altra convocatòria excepcional d'estabilització d'ocupació temporal de llarga duració i s'establix 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 (text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic), 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".

Finalment, en la disposició addicional octava s'establix que "adicionalment, els processos d'estabilització continguts en la disposició addicional sexta inclouran en les seues convocatòries les places vacants de naturalesa estructural ocupades de manera temporal per personal amb una relació, d'esta naturalesa, anterior a l'1 de gener de 2016".

La taxa d'estabilització derivada de l'LRT va donar lloc a l'aprovació del Decret 69/2022, de 27 de maig, del Consell, pel qual s'adapten les ofertes d'ocupació pública de 2020 i 2021 per al personal de l'Administració de la Generalitat, aprovades i pendents de convocatòria, i s'executa la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. En este decret s'arreglen i ofereixen places sobre la base de dos taxes addicionals:

a) La que es preveu en l'art. 2.1 de la Llei 20/2021 i autoritza a convocar les places de naturalesa estructural que, estant o no dins de les relacions de llocs de treball, plantilles o una altra forma d'organització de recursos humans previstes 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. Esta taxa permet l'oferta de 574 places que es cobriran mitjançant el sistema de concurs-oposició.

b) D'altra banda, s'arregla la taxa que es preveu en la disposició addicional sexta de la llei esmentada que afecta 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. I en la disposició addicional octava de l'LRT s'establix que, "adicionalment, els processos d'estabilització continguts en la disposició addicional sexta inclouran en les seues convocatòries les places vacants de naturalesa estructural ocupades de manera temporal per personal amb una relació, d'esta naturalesa, anterior a l'1 de gener de 2016". Esta taxa permet l'oferta de 2.514 places que es cobriran mitjançant el sistema de concurs.

A estes altures de 2024, hem de constatar que, malgrat haver aplicat totes estes mesures, estes s'han demostrat insuficients per a reduir la temporalitat en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat per davall del 8 %.

Des de l'any 2015 fins al 2023 s'han aprovat un total de 8 ofertes d'ocupació pública (OPO), oferint-se 11.265 places que s'han convocat pel sistema d'oposició i concurs-oposició tant pel torn lliure com per promoció interna a través de 557 convocatòries.

En data de hui, han finalitzat 291 processos selectius i consta resolució definitiva de 4.819 nomenaments de funcionaris de carrera, molts d'ells encara en procés d'anotació en el Registre de personal.

En l'actualitat, com es pot comprovar en el quadre que s'exposa a continuació, estan pràcticament finalitzats els processos de les OPO 2017, 2018 i 2019; està finalitzant, així mateix, l'OPO ordinària 2022, amb 588 places, i es troba en execució l'OPO 2023, amb 823 places, de la qual han finalitzat algunes convocatòries.

En paral·lel, s'està tramitant l'OPO d'estabilització derivada de la Llei 20/2021 aprovada mitjançant el Decret 69/2022, amb la previsió que finalitzen al juliol les corresponents al sistema de concurs (2.514 places), i al desembre les que s'han convocat mitjançant el sistema de concurs oposició (574 places).

Estes serien, per tant, les dades en data actual sobre convocatòries en les quals consta acord d'aprovats de l'Òrgan Tècnic de Selecció o bé resolucions definitives d'aprovats

publicades en el DOGV, tal com es recull en la taula 1:

Taula 1: detall de les ofertes d'ocupació pública de 2015 a 2023

OFERTAS DE EMPLEO 2015 A 2023	PLAZAS CONVOCADAS	CONVOCATORIAS	CUERPOS	PROCESOS FINALIZADAS (NÚMERO DE PUESTOS)
DECRETO 219/2015, de 4 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba la oferta de empleo público de 2015 para el personal de la Administración de la Generalitat.	262	29	18	262
DECRETO 96/2016, de 4 de agosto, del Consell, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de 2016 para la Administración de la Generalitat.	863	43	32	863
DECRETO 210/2017, de 22 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba la oferta de empleo público de 2017 para personal de la administración de la Generalitat.	2008	219	121	108 cuerpos con 4573 plazas. Resto en proceso
DECRETO 224/2018, de 14 de diciembre de 2018, del Consell, de aprobación de la oferta de empleo público de 2018 para la Administración de la Generalitat.	2417			
DECRETO 61/2019, de 12 de abril, del Consell, de aprobación de la oferta de empleo público de 2019 para la Administración de la Generalitat.	477			
DECRETO 32/2022, de 25 de marzo, del Consell, de aprobación de la oferta de empleo público de 2022 para la Administración de la Generalitat.	588	22	14	13 cuerpos con 582 plazas. (pendiente cuerpo abogados 3er. Ejercicio)
DECRETO 69/2022, de 27 de mayo, del Consell, por el que se adaptan las ofertas de empleo público de 2020 y 2021 para el personal de la Administración de la Generalitat, aprobadas y pendientes de convocatoria, y	3827	204	119	53 convocatorias (concurso de méritos) con 439 plazas
DECRETO 44/2023, de 31 de marzo, del Consell, de aprobación de la oferta de empleo público de 2023	823	40	23	EN PROCESO
TOTAL	11.265,00	557	327	6.719,00

Font: elaboració pròpia a partir de dades que consten en la DGFP

Malgrat les xifres de places convocades per les diferents ofertes d'ocupació pública, ordinàries i d'estabilització, hi han concorregut diverses circumstàncies, que incidixen negativament en l'objectiu de reduir la taxa de temporalitat per davall del 8 %.

D'una banda, el considerable nombre de llocs nous de treball creats (2.026 nous llocs des de 2021) i que, per necessitats del servei, es cobriren amb nomenaments de personal funcionari interí, ja que la seua provisió definitiva es veu impedita per la taxa de reposició d'efectius. D'altra banda, s'ha detectat un **elevat nombre d'excedències voluntàries automàtiques per prestar servicis en el sector públic** (1.334 en els exercicis 2022, 2023 i les de l'any en curs), ja que molts aspirants superen diversos processos selectius.

Així mateix, s'ha de tindre en compte que no totes les places vacants han pogut computar-se i convocar-se per estabilització, per no reunir els requisits d'ocupació que

s'establixen en l'LRT esmentada, i això malgrat tindre naturalesa estructural. En particular, les ocupades mitjançant nomenaments provisionals per millora d'ocupació, els ocupants de les quals no tenen una relació de caràcter temporal amb la Generalitat, per ser ja funcionaris de carrera en altres cossos, però sí una provisió temporal respecte del lloc ocupat.

2. Anàlisi de les xifres actuals de la plantilla de la Generalitat (personal de l'Administració del Consell)

Actualment, el nombre de llocs de treball estructurals, és a dir, previstos en la relació de llocs de treball, de personal funcionari de la Generalitat, superior als **20.000 llocs estructurals**.

D'estos, vora el 50 % són funcionaris interins (més de 9.000), davant de 8.862 funcionaris de carrera, segons informació actual de Registre de personal, encara que, com es detalla en el punt següent, esta dada es modificarà a la baixa d'acord amb els processos selectius finalitzats i els que finalitzaran pròximament, i que donaran lloc a nomenaments com a personal permanent amb la consegüent anotació en el Registre de personal.

Quant a l'edat de la plantilla, cal assenyalar que esta presenta una edat avançada, ja que el **59,63 % supera els 50 anys**, la qual cosa situa l'**edat mitjana del personal funcionari de carrera en els 57 anys**.

Per a calibrar la magnitud de l'imminent procés de relleu generacional en l'Administració autonòmica cal tindre en compte que **la previsió de jubilació en els pròxims sis exercicis (fins a 2030) és de 5.137 persones**, és a dir, la quarta part de la plantilla actual.

Des de l'any 2015, quan se situava la temporalitat entorn del 30 %, s'ha incrementat fins a quasi un 50 % en l'actualitat.

A la llum d'estes xifres, i atesa la tendència que presenten i que s'accentua des dels últims exercicis, cal abordar, sense demora, mesures que permeten reduir la temporalitat i el procés ordenat de substitució i reemplaçament dels empleats públics de la Generalitat.

Sent les vacants per proveir en els cossos que es convoquen inclosos en els annexos a este document 2.761, es calcula que amb l'OPO 2024 es reduiran en un 42,70 % les vacants, i amb OOP25, si es convocaren les 869 places, es reduiria un 31,43 % més el

nombre de vacants.

Per tant, les previsions de reducció de temporalitat arribarien a un 74,13 % de les vacants actuals.

3. Justificació de l'instrument de planificació plurianual

En este context, l'**article 20.2.4 de la Llei 31/2022**, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, inclou una **taxa específica**, de caràcter extraordinari, per a complir l'objectiu previst en l'LRT que **la temporalitat en l'ocupació pública no supere el 8 % de les places de naturalesa estructural en cada un dels seus àmbits**, com a solució idònia i habilitació legal autoritzada per a complir amb les exigències de la mateixa Unió Europea. Habilitació legal derivada, així mateix, del "Pla de recuperació, transformació i resiliència, prevista en el seu component 11, relatiu a la modernització de les administracions públiques, referida a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública".

Art. 20.Dos.4. "Cada administració podrà autoritzar, amb caràcter extraordinari, una taxa específica que siga necessària per a complir l'objectiu que preveu la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, perquè la temporalitat en l'ocupació pública no supere el 8 % de les places de naturalesa estructural en cada un dels seus àmbits, sempre que estiga justificat d'acord amb l'instrument de planificació plurianual amb què haurà de comptar".

Així, s'establix que cada administració **podrà autoritzar, amb caràcter extraordinari**, una **taxa específica** que resulte necessària per a complir l'objectiu previst en l'LRT, en el sentit que **la temporalitat en l'ocupació pública no supere el 8 %** de les places de naturalesa estructural en cada un dels seus àmbits, sempre que estiga justificat d'acord amb l'**instrument de planificació plurianual** amb què haurà de comptar.

El legislador estatal és conscient que les administracions públiques no podrien aconseguir l'objectiu de reducció de la temporalitat, fins i tot complint amb les exigències contingudes en l'LRT esmentada.

Per això, habilita una taxa específica, de caràcter extraordinari, perquè puguin incorporar-se a l'oferta ordinària anual altres places que no complisquen els requisits d'esta llei, per a permetre'n la cobertura definitiva a través de **procediments de selecció ordinaris** per a aconseguir la reducció de la temporalitat.

Esta habilitació es presenta com una oportunitat per aconseguir l'objectiu de la reducció de la temporalitat, mentres es mantinga la limitació derivada de la taxa de reposició.

No obstant això, està condicionada a comptar amb un instrument de planificació plurianual, ferramenta de planificació de plantilles que s'aprova en el present document i que s'integrarà en un instrument general de planificació dels recursos humans de la Generalitat: **el Pla estratègic de recursos humans 2024-2027**.

Este pla estratègic avaluarà i planificarà després de les consegüents tasques de diagnòstic i anàlisi i de negociació amb les organitzacions sindicals, les necessitats de personal de la Generalitat, amb l'objectiu d'aconseguir, tant quantitativament com qualitativament, els recursos òptims per a la prestació dels servicis que té encomanats i que permeta anticipar la previsió d'incorporació de personal que s'arreplegarà en les ofertes d'ocupació pública, analitzant les causes, oportunitats i polítiques públiques en les quals serà necessària una major intensitat d'incorporacions en futurs exercicis.

Des d'este Pla estratègic de recursos humans s'afrontaran reformes estructurals per a millorar l'eficiència en el funcionament de la Generalitat, que abastaran des de la planificació de la gestió dels recursos humans fins als instruments d'ordenació de l'ocupació pública, per a garantir la prestació de servicis públics de qualitat.

No obstant això, la conjuntura actual requerix una **intervenció immediata i planificada**, és a dir, anticipar decisions que permeten optimitzar i racionalitzar recursos i, en definitiva, millorar l'eficiència dels recursos humans reduint els alts nivells de temporalitat.

Per tot això, es preveu com una de les mesures del present instrument **incorporar a l'oferta pública d'ocupació dels exercicis 2024** una taxa extraordinària que incloga **altres places a més de les derivades de l'aplicació de la taxa ordinària de reposició d'efectius**; places que, per no complir els requisits de l'LRT, no van ser computades en el Decret 69/2022 i que ara es poden oferir i ser cobertes de manera definitiva a través de procediments ordinaris de selecció.

Respecte de l'oferta d'ús de 2025, es projecten les necessitats que permetrien reduir la temporalitat, al límit establert del 8 %, en el marc de la normativa que s'aprova per l'Estat.

La mateixa LPGE 2023 articula l'oferta d'ocupació pública a través de les següents taxes de reposició d'efectius, en el que ací interessa:

“a) En els sectors prioritaris, la taxa serà del 120 %, i en els altres sectors, del 110 %.

d) La taxa específica, en els termes previstos en l'apartat dos.4.”

D'igual manera, és necessària una previsió adequada de les conseqüències que pot implicar per als servicis públics l'obligació legal de cessar el personal funcionari interí en els terminis establits en l'article 10 del TREBEP, en la seua redacció donada per l'LRT. Davant esta situació, l'Administració de la Generalitat ha d'agilitar els procediments que permeten la cobertura definitiva de les places ocupades en l'actualitat per personal interí.

A més, com s'ha indicat, s'està constatant un **elevat nombre d'excedències** derivades de la circumstància que molts aspirants superen diversos processos selectius, així com el considerable nombre de nous llocs de treball que s'estan creant i que, per necessitats del servici, atés el seu caràcter peremptori, es cobrixen amb nomenaments de personal funcionari interí. Addicionalment, cal tindre en compte que no es van poder convocar les places estructurals vacants ocupades mitjançant nomenaments provisionals en millora d'ocupació. I també l'elevada **edat de la plantilla**, a la qual s'ha fet referència.

D'acord amb el que s'ha exposat, les places que poden incloure's en esta taxa específica de l'art. 20.Dos.4 de la Llei 31/2022 són necessàries per a complir els fins i la prestació dels servicis de la Generalitat, en sectors estratègics i enquadrades en cossos amb elevats nivells de temporalitat, i la seua cobertura permetrà assegurar que els índexs de temporalitat siguen inferiors al 8 %. La prioritziació ha tingut en compte la dotació de capacitats organitzatives necessàries per a l'Administració de la Generalitat, amb l'objectiu de comptar amb una composició qualitativa que preveja les competències i habilitats necessàries que permeten a la nostra administració “anar al compàs dels canvis tecnològics i les necessitats de la societat a la qual servixen”, tal com s'indica en l'objectiu III.1.b de la recomanació adoptada en 2019 pel Consell de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE), sobre lideratge i capacitat en el servici públic. Esta recomanació constituïx el principal marc de les polítiques d'ocupació pública dels països desenvolupats. D'ací ve que disposar de capacitats per a governar l'entorn requerisca adoptar mesures per a la tecnificació de la plantilla, a més de prioritzar els servicis públics que configuren el benestar social en les seues diverses dimensions.

Estes places són les que s'indiquen en l'**annex** al present instrument.

4. Legislació aplicable

L'art. 20 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre de 2022, de pressupostos generals de

l'Estat per a l'any 2023 permet a cada administració autoritzar, amb caràcter extraordinari, la **taxa específica** necessària per a complir l'objectiu previst en l'LRT que la temporalitat en l'ocupació pública no supere el 8 % de les places estructurals en cada àmbit, si es justifica segons l'instrument de planificació plurianual.

Així mateix, l'art. 69 del TREBEP determina que la planificació dels recursos humans sempre ha de tindre com a objectiu "contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels servicis i de l'eficàcia en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius".

En esta línia, l'art. 2.1.m de l'LFPV reconeix com a principi informador i fonament d'actuació l'eficàcia en la planificació i gestió integrada dels recursos humans, en particular l'ordenació i la racionalització dels sistemes d'accés, la provisió de llocs de treball, la carrera professional i el sistema retributiu. Planificació que, tal com especifiquen els articles 51.1 i 52.1.a de l'esmentada LFPV, haurà d'adoptar-se a partir de criteris de coherència organitzativa, especialment quant a les dimensions quantitatives (nombre d'efectius) i qualitatives (de perfils professionals i nivells de qualificació). Especificació que ha de fer-se, com en este cas, a partir d'un diagnòstic de la situació existent.

Finalment, cal tindre en compte una regla d'actuació, la que es deriva de l'art. 3.1.g de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, que estableix com a principi general que hauran de respectar totes les administracions públiques en la seua actuació la planificació estratègica.

5. Negociació

Per a afrontar esta situació, sembla adequat arribar a acords en la Mesa Sectorial de Funció Pública, i assolir el màxim consens possible amb les organitzacions sindicals, que permeten seguir en la línia traçada d'augmentar l'estabilitat en l'ocupació pública en la funció pública de la Generalitat. Per a una meta ambiciosa, com és assolir la plena professionalització dels efectius, el consens amb els agents socials es revela com a imprescindible.

El present instrument de planificació plurianual ha sigut, per tant, negociat amb les organitzacions sindicals presents en la Mesa Sectorial de Funció Pública en la reunió de d'11 de març de 2024, d'acord amb el que s'estableix en l'article 188 de l'LFPV i en l'article 37 del TREBEP.

6. Abast pressupostari

El present instrument de planificació plurianual no suposarà un increment de la despesa.

Este instrument no comporta cap cost econòmic per a l'Administració del Consell, ja que les places s'inclouran a través de les OPO 2024, incloses les calculades a conseqüència de la taxa especial, de caràcter extraordinari, que autoritza l'article 20.2.4 de la Llei 31/2022, i les previstes per a 2025. Totes es corresponen amb llocs de treball previstos en les relacions de llocs de treball aprovades i es troben dotades pressupostàriament, amb les quanties que s'establixen anualment en l'annex de personal de les lleis de pressupostos de la Generalitat.

Per tant, a través del present instrument, s'articula el procediment que es dirigeix a la cobertura definitiva de places de naturalesa estructural que estan sent ocupades per empleats públics temporals, la qual cosa no implica un augment de la despesa.

A més, la resta de les mesures es dirigeixen a complir les disposicions legals vigents sobre l'ocupació temporal i a dissenyar una estratègia d'utilització dels nomenaments temporals que no eleve la taxa de temporalitat superior al 8 % i siga compatible amb la legislació aplicable.

Les mesures destinades al reemplaçament dels empleats públics que es jubilaran en els pròxims anys tampoc suposen un increment de la despesa, perquè, a més de tractar-se de llocs existents i dotats pressupostàriament en les relacions de llocs de treball, els empleats públics que es jubilen solen tindre unes retribucions superiors a les que els substituïxen, per efecte de l'antiguitat i nivell de carrera professional assolit, per la qual cosa este procés de relleu generacional de la plantilla generarà fins i tot un estalvi en el capítol I de despeses de personal.

7. Mesures per a la reducció de la temporalitat

Per a garantir la reducció de la temporalitat a nivells inferiors al 8 %, cal assegurar les mesures en marxa i arbitrar-ne altres complementàries per a garantir l'estabilitat en l'ocupació pública de la Generalitat.

Per això, es preveuen les mesures específiques següents:

7.1. Processos d'estabilització en curs

S'adoptaran les mesures necessàries perquè els processos d'estabilització derivats de l'LRT (Decret 69/2022) finalitzen en el termini previst, abans del 31 de desembre de 2024. La gestió àgil i eficaç dels processos selectius es considera clau tant per a la provisió ordinària de les necessitats de personal com per a la reducció de la temporalitat existent.

7.2. OPO ordinàries i aplicació de la taxa específica, de caràcter extraordinari, que habilita l'article 20.Dos.4 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'exercici 2023

Amb l'objectiu d'aconseguir reduir la taxa de temporalitat i que esta se situe per davall del 8 % i, en aplicació del present instrument de planificació plurianual, la Generalitat inclourà en la seua oferta d'ocupació pública de 2024 i 2025, a més de les places que es puguem computar derivades de la taxa de reposició d'efectius, aquelles que, tot i haver-se inclòs en la relació de llocs de treball, es troben vacants i estiguen ocupades de manera temporal per haver-se estimat que calia cobrir-se, fent ús de la taxa específica que es preveu en l'apartat dos.4 de l'article 20 de l'esmentada Llei de pressupostos generals de l'Estat per a 2023 amb l'objectiu de substituir places temporals de caràcter estructural per ocupació pública permanent.

Actualment, disposem d'una sèrie de places, que es detallen en els annexos del present instrument, que estan ocupades per personal funcionari interí o mitjançant nomenament provisional en millora d'ocupació i que no s'han pogut computar en taxes d'estabilització anteriors per no reunir els requisits establits.

L'oferta i la convocatòria d'esta taxa adicional de places haurà de permetre la reducció i el manteniment de la taxa de temporalitat per davall del 8 % durant el període de vigència d'este pla d'ordenació; a fi de dirigir-se a un percentatge de temporalitat el més baix possible.

Les ofertes dels exercicis 2024 i 2025 inclouran, així mateix, les places necessàries per a facilitar **l'adequada reposició dels empleats públics** que hagen accedit a la jubilació i, a més, en el cas d'**implantació o dimensionament dels servicis**, s'inclouran les places necessàries per a permetre que es complisca

En el present exercici 2024 s'incorporaran a l'OPO les places dels cossos estratègics per a la Generalitat que presenten un percentatge d'interinitat més alt. Estos cossos són els que permeten una major qualificació de les seues plantilles, com s'ha anticipat en l'epígraf de justificació de l'instrument de planificació.

En este sentit, i amb l'objectiu d'avançar en la professionalització de la funció pública valenciana, s'inclouen en l'oferta d'ocupació pública els cossos d'administració general que ostenten funcions de direcció i coordinació, que han d'assegurar el relleu generacional en la prestació de servicis públics de qualitat.

En este sentit, és clau la introducció de tots els llocs del cos A1-01-03 APT de fons europeus, elements centrals en la gestió dels fons i projectes finançats per la Unió Europea.

A més, s'hi inclouen sectors de primera necessitat, essencials per a la societat, com l'àmbit educatiu, sociosanitari i d'acció social; en particular, cossos d'administració especial amb caràcter central com psicologia, infermeria, educadors d'educació especial o acció social i administració de servicis socials. Esta prioritització d'efectius és la que permetrà, a més de comptar amb polítiques públiques de qualitat en àmbits públics prioritaris, disposar d'un servici públic que incorpora les capacitats per a afrontar els desafiaments derivats de les tendències d'un entorn tecnològic, econòmic i social en canvi.

En l'exercici 2025 es preveu incorporar a l'OPO places dels cossos d'administració general i aquells d'administració especial amb un percentatge més alt d'interinitat i segons perfils i necessitats existents, amb cossos estratègics, programant-se per als exercicis següents l'oferta dels cossos restants.

Totes estes mesures es negociaran de nou i oportunament amb les organitzacions sindicals de la Mesa Sectorial de Funció Pública dins del procés d'elaboració dels instruments de planificació i de les corresponents ofertes d'ocupació pública.

7.3. Processos selectius i de provisió

La Generalitat convocarà els processos selectius per a l'execució de les ofertes públiques d'ocupació en els termes previstos en l'LFPV, i dins del que permeta la normativa bàsica estatal.

Al marge dels processos d'estabilització d'ocupació temporal convocats segons el que es preveu en l'LRT, de 28 de desembre, de mesures urgents per a reduir la temporalitat en l'ocupació pública, les vacants que s'oferisquen per **torn lliure** durant la vigència del pla i que formen part d'esta quota addicional, llevat d'aquelles que tenen legislació específica, es convocaran **mitjançant oposició**.

Es continuaran impulsant, dins de les ofertes ordinàries d'ocupació pública, processos de **promoció interna** pel sistema de **concurs oposició**, com a mesura per a afavorir la motivació dels empleats i oferir oportunitats de promoció professional.

Es desenvoluparan els procediments pertinents per a la cobertura definitiva de llocs per part de personal funcionari de carrera, adjudicant els llocs que queden deserts al personal que supere els processos selectius, i les places que puguin continuar vacants se sotmetran a l'oferta i la convocatòria oportuna.

Les OPO dels exercicis 2024 i 2025 preveuran, per tant, places provinents de dos vies:

a) les places que es computen per la taxa de reposició d'efectius,

b) les places derivades de la taxa específica que es preveu en l'apartat dos.4 de l'article 20 de l'esmentada Llei de pressupostos generals de l'Estat per a 2023. En l'exercici 2025 haurà d'ajustar-se al que es disposa en esta llei respecte al manteniment o la desaparició de la taxa de reposició d'efectius.

Estes places es computen i es quantifiquen per cossos tal com es detalla en els annexos del present instrument; la informació relativa a l'OPO de 2025 presenta un caràcter d'estimació, subjecta a possibles ajustos i/o ampliacions.

7.4 Nomenaments temporals

La cobertura de llocs per personal interí es realitzarà sobre la base del que estableix l'Orde 1/2018, de la Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic i de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Llibertats Públiques i Reformes Democràtiques, per la qual s'establixen els procediments d'autorització en matèria de despeses de personal de la Generalitat; caldrà acreditar les circumstàncies o els fets que determinen la urgència i necessitat inajornable de la cobertura del lloc, així com una justificació suficient que esta és imprescindible per a la prestació del servici.

Amb caràcter general, s'extremaran els controls per a comprovar que els nomenaments temporals per interinitat són per a atendre aquells supòsits en els quals les raons d'urgència i necessitat estiguen degudament acreditades, i facen necessària la utilització d'esta figura bé per a cobrir places vacants o bé per a la substitució transitòria dels titulars.

8. Seguiment de l'instrument de planificació extraordinari

L'LPGE 2023 preveu el seguiment de l'oferta d'ocupació pública establint l'obligació de remetre al Ministeri d'Hisenda i Funció Pública, a través de la Secretaria d'Estat de Funció Pública:

a) Una certificació, que s'enviarà el mes de gener, amb el nombre de baixes i altes tingudes en compte en el càlcul de la taxa de reposició, incloses les produïdes per concursos de trasllat a conseqüència dels procediments de mobilitat voluntària entre diferents administracions públiques l'any immediatament anterior.

b) L'oferta d'ocupació pública publicada en l'exercici.

c) Qualsevol altra informació que els siga requerida per a fer-ne el seguiment.

d) En el cas de la taxa específica a què es referix l'apartat dos.4, i en els termes previstos pel precepte esmentat, caldrà remetre l'instrument de planificació que empare l'aplicació de la taxa, així com un certificat que identifique les places afectades.

e) Així mateix, en el cas d'ofertes d'ocupació pública derivades de processos d'estabilització, amb la finalitat de permetre el seguiment de l'oferta, les administracions públiques hauran de certificar al Ministeri d'Hisenda i Funció Pública, mitjançant la Secretaria d'Estat de Funció Pública, el nombre de places estructurals ocupades de manera temporal existent en cada un dels àmbits afectats."

València, __ de març de 2024.

La consellera d'Hisenda, Economia i Administració Pública

ANNEX I / ANEXO I

PLAZAS DE LA TASA ESPECÍFICA DEL ART. 20 DOS.4 DE LA LPGE 2023 A INCLUIR EN
LA OPE ORDINARIA 2024

PLACES DE LA TAXA ESPECÍFICA DEL ART. 20 DOS.4 DE LA LPGE 2023 A INCLOURE
EN L'OPE ORDINÀRIA 2024

Cosos/escalas/APT	Total
Cuerpos/escalas/APT	Total
A1-01. Cos Superior d'Administració. A1-01. Cuerpo Superior de Administración.	72
APT-A1-01-03 A1-01. Cuerpo Superior d'Administració de fons europeus. APT-A1-01-03 A1-01. Cos Superior d'Administració de fons europeus.	46
A1-07-01. Cos Superior Facultatiu d'acció social, administració de serveis socials i sociosanitaris. Escala Acció social i administració de serveis socials. A1-07-01. Cuerpo Superior Facultativo de acción social, administración de servicios sociales y socio sanitarios. Escala Acció social i administració de serveis socials.	65
A1-07-02. Cos Superior Facultatiu d'acció social, administració de serveis socials i sociosanitaris. Escala Psicologia. A1-07-02. Cuerpo Superior Facultativo de acción social, administración de servicios sociales y socio sanitarios. Escala Psicología.	19
A1-07-03. Cos Superior Facultatiu d'acció social, administració de serveis socials i sociosanitaris. Escala Medicina. A1-07-03. Cuerpo Superior Facultativo de acción social, administración de servicios sociales y socio sanitarios. Escala Medicina.	13
A1-09. Cos Superior Facultatiu d'inspecció de tributs. A1-09. Cuerpo Superior Facultativo de inspección de tributos.	5
A2-01. Cos de gestió. A2-01. Cuerpo de Gestión.	72
A2-02-01. Cos Tècnic Facultatiu. Escala tècnica en Sistemes i Tecnologia de la Informació. A2-02-01. Cuerpo Técnico Facultativo. Escala Técnica en Sistemas y Tecnología de la información.	22

A2-03. Cos Tècnic Facultatiu de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut en el treball. A2-03. Cuerpo Técnico Facultativo de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.	19
A2-04-02. Cos Tècnic Facultatiu d'acció social, administració de serveis socials i socio-sanitaris. Escala Infermeria. A2-04-02. Cuerpo Técnico Facultativo de acción social, administración de servicios sociales y socio sanitarios. Escala Enfermería.	37
A2-04-03. Cos Tècnic Facultatiu d'acció social, administració de serveis socials i socio-sanitaris. Escala Fisioteràpia. A2-04-03. Cuerpo Técnico Facultativo de acción social, administración de servicios sociales y socio sanitarios. Escala Fisioterapia.	34
A2-05. Cos Tècnic Facultatiu de tributs. A2-05. Cuerpo Técnico Facultativo de Tributos.	6
B-07. Cos tècnic de gestió en interpretació de la llengua de signes. B-07. Cuerpo Técnico de gestión en interpretación de la Lengua de Signos	30
APT-C1-01-01. Cos administratiu d'agents tributaris. APT-C1-01-01. Cuerpo administrativo de agentes Tributarios.	7
C1-04-01. Cos Especialistes d'atenció socio-sanitària, educació especial i cures auxiliars d'infermeria. Escala atenció socio-sanitària. C1-04-01. Cuerpo Especialistas de atención socio sanitaria, educación especial y cuidados auxiliares de enfermería. Escala atención socio sanitaria.	40
C1-04-03. Cos Especialistes d'atenció socio-sanitària, educació especial i cures auxiliars d'infermeria. Escala educació especial. C1-04-03. Cuerpo Especialistas de atención socio sanitaria, educación especial y cuidados auxiliares de enfermería. Escala educación especial.	215
C1-05. Cos Especialistes en l'administració del medi ambient. C1-05. Cuerpo Especialistas en la administración del medio ambiente.	42
TOTAL	744

ANNEX II / ANEXO II

PREVISIÓN DE PLAZAS DE LA TASA ESPECÍFICA DEL ART. 20 DOS.4 DE LA LPGE 2023 A INCLUIR EN LA OPE ORDINARIA 2025

(previsión que puede verse afectada en función de lo que establezca el Plan Estratégico de Recursos Humanos)

PLACES DE LA TAXA ESPECIFICA ART. 20 DOS.4 DE LA LPGE 2023 A INCLOURE EN L'OPE ORDINÀRIA 2025

(previsió que pot veure's afectada en funció del que establisca el Pla Estratègic de Recursos Humans)

Cosos/escales/APT	Total
Cuerpos/escalas/APT	Total
A1-01. Cos Superior d'Administració. A1-01. Cuerpo Superior de Administración.	100
A1-02. Cos de l'advocacia de la Generalitat. A1-02. Cuerpo de la abogacía de la Generalitat	4
A1-03. Cos superior d'intervenció i auditoria de la Generalitat. A1-03. Cuerpo superior de Intervención y Auditoria de la Generalitat.	5
A1-04-02. Superior d'arxivística, biblioteconomia, documentació i edició A1-04-02. Superior de archivística, biblioteconomía, documentación y edición	19
A1-04-03. Enginyeria en Camins, Canals i Ports A1-04-03. Ingeniería en Caminos, Canales y Puertos	28
A1-04-04. Enginyeria Industrial A1-04-04. Ingeniería Industrial	24
A1-04-07. Enginyeria Agrònoma A1-04-07. Ingeniería Agrónoma	35
A1-04-09. Enginyeria Forestal A1-04-09. Ingeniería de Montes	20

A1-04-11. Medi Ambient A1-04-11. Medio Ambiente	31
A1-04-12. Veterinària A1-04-12. Veterinaria	10
A1-04-13. Superior facultativa d'estadística A1-04-13. Superior facultativa d'estadística	10
A2-01. Cos de gestió. A2-01. Cuerpo de Gestión.	100
A2-02-06. Enginyeria Tècnica Agrícola A2-02-06. Ingeniería Técnica Agrícola	14
APT-A2-02-06-01. Enginyeria Tècnica Agrícola, de control analític i seguretat agroalimentària APT-A2-02-06-01. Ingeniería Técnica Agrícola, de control analítico	12
A2-02-07. Arquitectura Tècnica A2-02-07. Arquitectura Técnica	26
A2-04-01. Acció social i administració dels servicis socials A2-04-01. Acción social y administración de los servicios sociales	24
A2-04-03. Fisioteràpia A2-04-03. Fisioterapia	10
A2-04-04. Treball social A2-04-04. Trabajo social	81
A2-04-05. Educació social A2-04-05. Educación Social	13
C1-01. Cos administratiu C1-01. Cuerpo Administrativo	50
APT-C1-01-01 C1-01. Cos administratiu, Agents tributaris APT-C1-01-01. Cos administratiu, Agentes Tributarios	21
B-06-01. Cos tècnic de gestió de serveis socioculturals i a la comunitat, escala tècnica de gestió en Educació Infantil.	17

B-06-01. Cuerpo técnico de gestión de servicios socioculturales y a la comunidad, escala técnica de gestión en Educación Infantil.	
C1-05. Cos especialistes en l'administració del medi ambient C1-05. Cuerpo Especialistas en la administración del medio ambiente	16
C2-01. Cos auxiliar administratiu C2-01. Cuerpo auxiliar administrativo	50
APT-C2-03-01-01 C2-03-01. serveis auxiliars generals, de serveis auxiliars de manteniment APT-C2-03-01-01. Servicios auxiliares generales, de servicios auxiliares de mantenimiento	32
APT-C2-03-01-02 C2-03-01. serveis auxiliars generals, de serveis auxiliars d'infraestructura i transport APT-C2-03-01-02. Servicios auxiliares generales, de servicios auxiliares de infraestructura y transporte	11
APT-C2-03-01-05 C2-03-01. serveis auxiliars generals, de serveis auxiliars d'agricultura, pesca i medi ambient APT-C2-03-01-05. Servicios auxiliares generales, de servicios auxiliares de agricultura, pesca y medio ambiente	12
APT-C2-03-01-07 C2-03-01. serveis auxiliars generals, de serveis auxiliars de la investigació científica APT-C2-03-01-07. Servicios auxiliares generales, de servicios auxiliares de la investigación científica	14
APT-APF-04. Agrupació professional funcionarial, d'ajudant de residència/serveis APT-APF-04. Agrupación profesional funcionarial, de ayudante de residencia/serveis	25
APT-APF-06. Agrupació professional funcionarial, de manteniment APT-APF-06. Agrupación profesional funcionarial, de mantenimiento	14
TOTALS TOTALES	828