

## **RESOLUCIÓN DE LA CONSELLERIA DE HACIENDA, ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE APRUEBA EL INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN EXTRAORDINARIO 2024-2025 PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO POR DEBAJO DEL 8 POR CIENTO.**

El artículo 20. Dos.4 de la de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 recoge una tasa de reposición adicional y extraordinaria para cumplir el objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para la reducción de la temporalidad por debajo del 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

La Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024, en su artículo 36. Dos, ya prevé que la Oferta de Empleo Público se pueda articular con dicha tasa específica en idéntico sentido que el artículo 20. Dos.4 de la citada Ley 31/2022.

Esta habilitación deriva del «Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia» que en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, contempla la reducción de la temporalidad en el empleo público y se presenta como una oportunidad al alcanzar el objetivo de la reducción de la temporalidad mientras se mantenga la limitación derivada de la tasa de reposición.

No obstante, la normativa condiciona esta posibilidad a contar con un instrumento de planificación plurianual, una herramienta de planificación que se integrará en un instrumento general de planificación de los recursos humanos de la Generalitat: el Plan Estratégico de Recursos Humanos 2024-2027.

Este Plan Estratégico evaluará y planificará tras las consiguientes tareas de diagnóstico y análisis y de negociación con las organizaciones sindicales, las necesidades de personal de la Generalitat, con el objetivo de alcanzar, tanto cuantitativa como cualitativamente, los recursos óptimos para la prestación de los servicios que tiene encomendados y que permita anticipar la previsión de incorporación de personal que se recogerá en las ofertas de empleo público, analizando las causas, oportunidades y políticas públicas en las que va a ser necesaria una mayor intensidad de incorporaciones en futuros ejercicios.

Por todo ello, se contempla como una de las medidas del Instrumento de Planificación incorporar a la Oferta Pública de Empleo de los ejercicios 2024 y 2025 una tasa adicional que, en el marco de la normativa básica estatal, incluya otras plazas además de las derivadas de la aplicación de la tasa ordinaria de reposición

de efectivos; plazas que, por no cumplir los requisitos de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, no fueron computadas en el Decreto 69/2022 y que ahora se pueden ofertar y ser cubiertas de manera definitiva a través de procedimientos ordinarios de selección.

En consecuencia, en virtud de las competencias atribuidas en materia de función pública por el artículo 5 del Decreto 10/2023, de 19 de julio, del president de la Generalitat, por el que se determinan el número y la denominación de las consellerías, y sus atribuciones y el artículo 48 del Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerías de la Generalitat,

### **RESUELVO**

Aprobar el Instrumento de Planificación extraordinario 2024-2025 para la reducción de la temporalidad del empleo público por debajo del 8 por ciento que se adjunta como Anexo a la presente Resolución.

Dar publicidad a dicho Instrumento de Planificación a través de la página web de la consellería de Hacienda, Economía y Administración Pública, apartado Administración Pública, <https://hisenda.gva.es/es/web/recursos-humanos>.

## ANEXO

# INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL 2024-2025 PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT POR DEBAJO DEL 8%.

# **INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL 2024-2025 PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT POR DEBAJO DEL 8%.**

## **ÍNDICE**

### **Introducción**

- 1. Antecedentes**
- 2. Análisis de las cifras actuales de la plantilla de la Generalitat (personal de la administración del Consell)**
- 3. Justificación del Instrumento de Planificación Plurianual**
- 4. Legislación aplicable**
- 5. Negociación**
- 6. Alcance presupuestario.**
- 7. Medidas para la reducción de la temporalidad.**
  - 7.1. Procesos de estabilización en curso**
  - 7.2. OPES ordinarias y aplicación de la tasa específica, de carácter extraordinario, que habilita el artículo 20. Dos.4 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023.**
  - 7.3. Procesos selectivos y de provisión.**
  - 7.4. Nombramientos temporales.**
- 8. Seguimiento del plan**

## Introducción

El artículo 9º del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana consagra el derecho de los ciudadanos a disfrutar de servicios públicos de calidad. Y una dimensión crítica de la calidad y del desarrollo institucional lo constituyen las personas que prestan tales servicios. La política de función pública se constituye como un vector imprescindible en esa estrategia de calidad, y se dirige al objetivo expresado en la exposición de motivos de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana (LFPV): garantizar que la ciudadanía valenciana cuenta con un capital humano profesionalizado, competente e íntegro. Ahora bien, de poco sirve reconocer enfáticamente tales principios si, en la práctica, las garantías de inamovilidad e independencia inherentes a la condición del personal funcionario de carrera no son la condición normal y predominante del personal de la Generalitat.

En los últimos años se establecieron medidas de contención del gasto que imposibilitaban la convocatoria de ofertas de empleo público para cubrir de forma permanente los puestos de trabajo. Por ello, se produjo un reclutamiento, cuantitativamente muy importante, de personal temporal, adscrito a servicios públicos críticos para la ciudadanía. Superar esta situación es uno de los objetivos estratégicos de este centro directivo en esta legislatura: la reducción de la temporalidad, verdadera piedra de toque de la profesionalización.

Debemos contar con instrumentos para configurar una función pública a la altura de lo que demanda la sociedad valenciana, destacadamente la planificación estratégica de recursos humanos. Tal y como está caracterizada por el legislador y sin perjuicio de otras funcionalidades, la planificación estratégica aplicada al ámbito de la función pública es planificación y programación de plantillas, esto es, dimensionamiento adecuado de efectivos, su mejor distribución y su movilidad interna. Así se deriva del art. 69.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y 51 de la LFPV.

En una línea similar, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para la reducción de la temporalidad (LRT), admite el carácter poliédrico del problema y declara en su exposición de motivos que *“La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas racionales y coherentes de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural”*.

Encaminada al cumplimiento del objetivo estratégico de reducción de la temporalidad, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 permite a cada administración en su artículo 20. Dos.4 autorizar una tasa de reposición específica, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar. La LPGE 2023 cabe entender en este punto prorrogada para 2024, pues de lo contrario llevaría a la conclusión de que no existe tasa de reposición alguna para dicho ejercicio.

Así pues, el presente plan no viene a sustituir al plan estratégico de recursos humanos previsto en el artículo 53.1 de la Ley de función pública valenciana, sino a complementarlo como un instrumento de carácter extraordinario y específico que se orienta a la reducción de la temporalidad en el empleo público. Ello a la vista de las cifras de temporalidad detectadas en la función pública valenciana, que evidencian la necesidad de usar todas las herramientas que la legislación actual nos dispone.

Los epígrafes que siguen detallan la estructura y composición de los efectivos gestionados por la Dirección General de Función Pública, las medidas adoptadas y en curso, el detalle de la legislación aplicable y las nuevas vacantes que van a ser objeto de cobertura reglamentaria.

## 1.- Antecedentes

Como revelan los diversos estudios, una nota común a muchas administraciones públicas españolas es el elevado porcentaje de personal empleado público con una **relación jurídica de naturaleza temporal que presta sus servicios en ellas y constituye un problema estructural de primer orden que lastra y repercute negativamente en la prestación de unos servicios públicos estables y de calidad.**

Como consecuencia de los Acuerdos firmados entre el Gobierno de España y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Pública, se contemplaron en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, para el año 2018, sendos procesos de estabilización y consolidación dirigidos a reducir la temporalidad

Con la reforma de la legislación básica realizada por la LRT se da un nuevo impulso a esta cuestión y se activan un conjunto de medidas regulatorias directamente ordenadas a atajar la excesiva temporalidad en el ámbito de las administraciones públicas, como

el establecimiento de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal con el objetivo final de situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, siempre respetando los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

En concreto se establece en el artículo 2.1 que *«Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas administraciones públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020».*

Por otro lado, en la disposición adicional sexta de la mencionada ley se prevé otra convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración y se establece que *«Las Administraciones públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP (Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público), por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016».*

Por último, en la disposición adicional octava de la se establece que *«Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016».*

La tasa de estabilización derivada de la LRT dio lugar a la aprobación del 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 se ejecuta la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En el citado decreto se recogen y ofertan plazas en base a dos tasas adicionales:

a) La que se prevé en el art. 2.1 de la Ley 20/2021 y autoriza a convocar las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos contempladas en

las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Esta tasa permite la oferta de 574 plazas que se cubrirán mediante el sistema de concurso- oposición.

b) Por otro lado, se recoge la tasa que se prevé en la Disposición Adicional sexta de la mencionada Ley que afecta a aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Y en la Disposición Adicional octava de la LRT se establece que “Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la Disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016”. Esta tasa permite la oferta de 2514 plazas que se cubrirán mediante el sistema de concurso.

**A las alturas de 2024, debemos constatar que, a pesar de haber aplicado todas estas medidas, estas se han demostrado insuficientes para reducir la temporalidad en el ámbito de la Administración de la Generalitat por debajo del 8%.**

Desde el año 2015 hasta el 2023 se han aprobado un total de 8 Ofertas de Empleo Público (OPEs), ofertándose 11.265 plazas que se han convocado por el sistema de oposición y concurso-oposición tanto por el turno libre como por promoción interna a través de 557 convocatorias.

A fecha actual han finalizado 291 procesos selectivos con resolución definitiva de 4.819 nombramientos de funcionarios de carrera, muchos de ellos aún en proceso de anotación en el registro de personal.

En la actualidad, como se puede comprobar en el cuadro que se expone a continuación, están prácticamente finalizados los procesos de las OPEs 2017, 2018 y 2019; está finalizando asimismo la OPE ordinaria 2022, con 588 plazas y se encuentra en ejecución la OPE 2023, con 823 plazas, de la que han finalizado algunas convocatorias.

En paralelo se está tramitando la OPE de estabilización derivada de la Ley 20/2021 aprobada mediante el Decreto 69/2022, con la previsión de que finalicen en julio los correspondientes al sistema de concurso (2514 plazas), y en diciembre los que se han convocado mediante el sistema de concurso-oposición (574 plazas).



Estos serían, por tanto, los datos a fecha actual sobre convocatorias en las que consta acuerdos de aprobados del Órgano Técnico de Selección o bien resoluciones definitivas de aprobados publicadas en el DOGV, tal y como se recoge en la tabla 1:

**Tabla 1: detalle de las Ofertas de Empleo Público 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
<b>TOTAL</b>	<b>11.265,00</b>	<b>557</b>	<b>327</b>	<b>6.719,00</b>

Fuente: elaboración propia a partir de datos obrantes en la DGFP

Pese a las cifras de plazas convocadas por las diferentes ofertas de empleo público, ordinarias y de estabilización, han concurrido diversas circunstancias, que inciden negativamente en el objetivo de rebajar la tasa de temporalidad por debajo del 8%.

Por un lado, el considerable número de nuevos puestos de trabajo creados (2.026 nuevos puestos desde 2021) y que, por necesidades del servicio, se cubren con nombramientos de personal funcionario interino, ya que su provisión definitiva se ve impedida por la tasa de reposición de efectivos. Por otro lado, se ha detectado un **elevado número de excedencias voluntarias automáticas por prestar servicios en el sector público** (1334 en los ejercicios 2022, 2023 y las del año en curso) debido a que muchos aspirantes superan varios procesos selectivos.

Asimismo, se ha de tener en cuenta que no todas las plazas vacantes han podido computarse y convocarse por estabilización, por no reunir los requisitos de ocupación que se establecen en la citada LRT y ello pese a tener naturaleza estructural. En particular, las ocupadas mediante nombramientos provisionales por mejora de empleo, cuyos ocupantes no tienen una relación de carácter temporal con la Generalitat, al ser ya funcionarios de carrera en otros cuerpos, pero sí una provisión temporal respecto del puesto ocupado.

## 2.- Análisis de las cifras actuales de la plantilla de la Generalitat (personal de la administración del Consell)

Actualmente, el número de puestos de trabajo estructurales, esto es, contempladas en la relación de puestos de trabajo, de personal funcionario de la Generalitat superior a los **20.000 puestos estructurales**.

De ellos, cerca del 50% son funcionarios interinos (más de 9.000), frente a 8862 funcionarios de carrera, según información actual de registro de personal, aunque como se detalla en el punto siguiente, este dato se modificará a la baja a tenor de los procesos selectivos finalizados y los que finalizarán próximamente, y que darán lugar a nombramientos como personal permanente con la consiguiente anotación en el registro de personal.

En cuanto a la edad de la plantilla, hay que señalar que esta presenta una edad avanzada, ya que el **59'63 % supera los 50 años**, situándose la **edad media del personal funcionario de carrera en los 57 años**.

Para calibrar la magnitud del inminente proceso de relevo generacional en la Administración Autonómica hay que tener en cuenta que **la previsión de jubilación en los próximos seis ejercicios (hasta 2030) es de 5.137 personas**, es decir, la cuarta parte de la plantilla actual.

**Desde el año 2015, que se situaba la temporalidad en torno al 30%, se ha incrementado hasta casi un 50% en la actualidad.**

A la luz de estas cifras y atendiendo a la tendencia que presentan y que se acentúa desde los últimos ejercicios, hay que abordar, sin demora, medidas que permitan reducir la temporalidad y el ordenado proceso de sustitución y reemplazo de los empleados públicos de la Generalitat.

Siendo las vacantes por proveer en los cuerpos a convocar incluido en los anexos a este documento, 2.761, se calcula que con la OPE 2024 se reducirá un 42,70% las vacantes, y con OOP25, si se convocaran las 869 plazas, se reduciría un 31,43% más el número de vacantes.

Por tanto, las previsiones de reducción de temporalidad alcanzarían a un 74,13% de las vacantes actuales.

### 3.- Justificación del Instrumento de Planificación Plurianual

En este contexto, el **artículo 20.2.4 de la de la Ley 31/2022**, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 recoge una **tasa específica**, de carácter extraordinario, para cumplir el objetivo previsto en la LRT 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**, como solución idónea y habilitación legal autorizada para cumplir con las exigencias de la propia Unión Europea. Habilitación legal derivada, asimismo, del «Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, contemplada en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público».

*Art. 20. Dos.4. "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".*

Así, se establece que cada Administración **podrá autorizar, con carácter extraordinario**, una **tasa específica** que resulte necesaria para dar cumplimiento al objetivo previsto en la LRT, en el sentido 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.

El legislador estatal es consciente de que las Administraciones Públicas no podrían alcanzar el objetivo de reducción de la temporalidad, aun cumpliendo con las exigencias contenidas en la citada LRT.

Por ello, habilita una tasa específica, de carácter extraordinario, para que puedan incorporarse a la oferta ordinaria anual otras plazas que no cumplan los requisitos de la referida ley, permitiendo su cobertura definitiva a través de **procedimientos de selección ordinarios** para conseguir la reducción de la temporalidad.

Esta habilitación se presenta como una oportunidad al alcanzar el objetivo de la reducción de la temporalidad, mientras se mantenga la limitación derivada de la tasa de reposición.

No obstante, está condicionada a contar con un instrumento de planificación plurianual, herramienta de planificación de plantillas que se aprueba en el presente documento y que se integrará en un instrumento general de planificación de los recursos humanos de la Generalitat: **el Plan Estratégico de Recursos Humanos 2024-2027**.

Este Plan Estratégico evaluará y planificará tras las consiguientes tareas de diagnóstico y análisis y de negociación con las organizaciones sindicales, las necesidades de personal de la Generalitat, con el objetivo de alcanzar, tanto cuantitativa como cualitativamente, los recursos óptimos para la prestación de los servicios que tiene encomendados y que permita anticipar la previsión de incorporación de personal que se recogerá en las ofertas de empleo público, analizando las causas, oportunidades y políticas públicas en las que va a ser necesaria una mayor intensidad de incorporaciones en futuros ejercicios.

Desde este Plan Estratégico de Recursos Humanos se afrontarán reformas estructurales para mejorar la eficiencia en el funcionamiento de la Generalitat, que abarcarán desde la planificación de la gestión de los recursos humanos hasta los instrumentos de ordenación del empleo público, para garantizar la prestación de servicios públicos de calidad.

No obstante, la coyuntura actual requiere de una **intervención inmediata y planificada**, esto es, anticipando decisiones que permitan optimizar y racionalizar recursos y, en definitiva, para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad.

Por todo ello, se contempla como una de las medidas del presente Instrumento **incorporar a la Oferta Pública de Empleo de los ejercicios 2024** una tasa extraordinaria que incluya **otras plazas además de las derivadas de la aplicación de la tasa ordinaria de reposición de efectivos**; plazas que, por no cumplir los requisitos de la LRT, no fueron computadas en el Decreto 69/2022 y que ahora se pueden ofertar y ser cubiertas de

manera definitiva a través de procedimientos ordinarios de selección.

Respecto de la oferta de empleo de 2025, se proyectan las necesidades que permitirían reducir la temporalidad, al límite establecido del 8%, en el marco de la normativa que se apruebe por el Estado.

La propia LPGE 2023 articula la Oferta de Empleo Público a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos, en lo que aquí interesa:

a) *En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.*

d) *La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.*

**De igual modo, es necesaria una previsión adecuada de las consecuencias que puede acarrear para los servicios públicos la obligación legal de cesar al personal funcionario interino en los plazos establecidos en el artículo 10 del TREBEP, en su redacción dada por la LRT. Ante esta situación, la Administración de la Generalitat debe agilizar los procedimientos que permitan la cobertura definitiva de las plazas ocupadas en la actualidad por personal interino.**

Además, como se ha indicado, se está constatando un **elevado número de excedencias** derivadas de la circunstancia de que muchos aspirantes superan varios procesos selectivos, así como el considerable número de nuevos puestos de trabajo que se están creando y que, por necesidades del servicio, dado su carácter perentorio, se cubren con nombramientos de personal funcionario interino. Adicionalmente hay que tener en cuenta que no se pudieron convocar las plazas estructurales vacantes ocupadas mediante nombramientos provisionales en mejora de empleo. Y en fin la elevada **edad de la plantilla**, a la que se ha hecho referencia.

De acuerdo con lo expuesto, las plazas que pueden incluirse en esta tasa específica del art. 20. Dos 4 de la Ley 31/2022 son necesarias para cumplir los fines y prestación de los servicios de la Generalitat, en sectores estratégicos y encuadradas en cuerpos con elevados niveles de temporalidad, y su cobertura permitirá asegurar que los índices de temporalidad sean inferiores al 8 %. La priorización ha tenido en cuenta la dotación de capacidades organizativas necesarias para la Administración de la Generalitat, con el objetivo de contar con una composición cualitativa que contemple las competencias y habilidades necesarias que permitan a nuestra administración *“ir al compás de los cambios tecnológicos y las necesidades de la sociedad a la que sirven”*, tal y como se indica en el objetivo III.1.b de la Recomendación adoptada en 2019 por el Consejo de la

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), sobre Liderazgo y Capacidad en el Servicio Público. Esta recomendación constituye el principal marco de las políticas de empleo público de los países desarrollados. De ahí que disponer de capacidades para gobernar el entorno requiera adoptar medidas para la tecnificación de la plantilla, además de priorizar los servicios públicos que configuran el bienestar social en sus diversas dimensiones.

Estas plazas son las que se indican en el **Anexo** al presente Instrumento.

#### 4.- Legislación aplicable

El art. 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de 2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 permite a cada Administración autorizar, con carácter extraordinario, la **tasa específica** necesaria para cumplir el objetivo previsto en la LRT, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas estructurales en cada ámbito, si se justifica según el instrumento de planificación plurianual.

Asimismo, el art. 69 del TREBEP determina que la planificación de los recursos humanos siempre debe tener como objetivo *“contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficacia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos”*.

En esta línea, el art. 2.1.m) de la LFPV reconoce como principio informador y fundamento de actuación la eficacia en la planificación y gestión integrada de los recursos humanos, en particular, la ordenación y racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de puestos de trabajo, la carrera profesional y el sistema retributivo. Planificación que, tal y como especifican los artículos 51.1 y 52.1.a de la citada LFPV deberá adoptarse a partir de criterios de coherencia organizativa, en especial en sus dimensiones cuantitativas (número de efectivos) como cualitativas (de perfiles profesionales y niveles de cualificación). Especificación que debe hacerse, como en este caso, a partir de un diagnóstico de la situación existente.

Finalmente, hay que tener en cuenta una regla de actuación, la derivada del art. 3.1 g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que establece como principio general que deberán respetar todas las Administraciones Públicas en su actuación la planificación estratégica.

## 5.- Negociación

Para afrontar esta situación parece adecuado llegar a acuerdos en la Mesa Sectorial de Función Pública, y alcanzar el máximo consenso posible con las organizaciones sindicales que permitan seguir en la línea trazada de aumentar la estabilidad en el empleo público en la función pública de la Generalitat. Para una meta ambiciosa como es conseguir la plena profesionalización de los efectivos, el consenso con los agentes sociales se revela como imprescindible.

El presente instrumento de planificación plurianual ha sido, por tanto, negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Función Pública en la reunión de 11 de marzo de 2024, de acuerdo con lo establecido en el artículo 188 de la LFPV y en el artículo 37 del TREBEP.

## 6.—Alcance presupuestario.

El presente Instrumento de Planificación Plurianual no supondrá un incremento del gasto.

Este instrumento no comporta coste económico alguno para la administración del Consell puesto que las plazas que se incluirán a través de las OPEs 2024, incluidas las calculadas como consecuencia de la tasa especial, de carácter extraordinario, que autoriza el artículo 20.2.4 de la Ley 31/2022, y las previstas para 2025. Todas ellas se corresponden con puestos de trabajo previstos en las relaciones de puestos de trabajo aprobadas y se encuentran dotadas presupuestariamente, con las cuantías que se establecen anualmente en el Anexo de personal de las leyes de presupuestos de la Generalitat.

Por tanto, a través del presente instrumento se articula el procedimiento que se dirige a la cobertura definitiva de plazas de naturaleza estructural que están siendo ocupadas por empleados públicos temporales, lo que no implica aumento del gasto.

Además, el resto de las medidas se dirigen a cumplir las disposiciones legales vigentes sobre el empleo temporal y a diseñar una estrategia de utilización de los nombramientos temporales que no eleve la tasa de temporalidad superior al 8 % y sea compatible con la legislación aplicable.

Las medidas destinadas al reemplazo de los empleados públicos que van a jubilarse en los próximos años tampoco suponen incremento del gasto puesto que, además de

tratarse de puestos existentes y dotados presupuestariamente en las relaciones de puestos de trabajo, los empleados públicos que se jubilan suelen tener unas retribuciones superiores a los que les sustituyen, por efecto de la antigüedad y nivel de carrera profesional alcanzado, por lo que este proceso de relevo generacional de la plantilla generará incluso un ahorro en el Capítulo I de gastos de personal.

## **7.- Medidas para la reducción de la temporalidad.**

Para garantizar la reducción de la temporalidad a niveles inferiores al 8 %, hay que asegurar las medidas en marcha y arbitrar otras complementarias para garantizar la estabilidad en el empleo público de la Generalitat.

Por ello, se contemplan las siguientes medidas específicas:

### **7.1—Procesos de estabilización en curso**

Se adoptarán las medidas necesarias para que los procesos de estabilización derivados de la LRT (Decreto 69/2022) finalicen en el plazo previsto, antes del 31 de diciembre de 2024. La gestión ágil y eficaz de los procesos selectivos se considera clave tanto para la provisión ordinaria de las necesidades de personal como para la reducción de la temporalidad existente.

### **7.2.— OPES y aplicación de la tasa específica y extraordinaria que habilita el artículo 20. Dos.4 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023.**

Con el objetivo de alcanzar la reducción de la tasa de temporalidad y que esta se sitúe por debajo del 8 % y en aplicación del presente Instrumento de Planificación Plurianual, la Generalitat incluirá en su Oferta de Empleo Público de 2024 y 2025, además de las plazas que se puedan computar derivadas de la tasa de reposición de efectivos, aquellas plazas que, estando incluidas en la relación de puestos de trabajo, se hallen vacantes y estén ocupadas de forma temporal por haberse estimado que era necesaria su cobertura, haciendo uso de la tasa específica que se prevé en el apartado dos.4 del artículo 20 de la citada ley de presupuestos generales del Estado para 2023 con el objetivo de sustituir plazas temporales de carácter estructural por empleo público permanente.

Actualmente disponemos de una serie de plazas, que se detallan en los Anexos del



presente Instrumento, que están ocupadas por personal funcionario interino o mediante nombramiento provisional en mejora de empleo y que no han podido ser computadas en tasas de estabilización anteriores al no reunir los requisitos establecidos.

**La oferta y convocatoria de esta tasa adicional de plazas deberá permitir la reducción y el mantenimiento de la tasa de temporalidad por debajo del 8% durante el período de vigencia de este plan de ordenación,** debiendo tenderse a un porcentaje de temporalidad lo más bajo posible.

Las ofertas de los ejercicios 2024 y 2025 incluirán asimismo las plazas necesarias para facilitar la **adecuada reposición de los empleados públicos** que hayan accedido a la jubilación y, además, en el caso de **implantación o dimensionamiento de los servicios,** se incluirán las plazas necesarias para permitir su desempeño.

**En el presente ejercicio 2024 se incorporarán a la OPE las plazas de los cuerpos estratégicos para la Generalitat que presentan un mayor porcentaje de interinidad. Tales cuerpos son los que permitan una mayor cualificación de sus plantillas, como se ha anticipado en el epígrafe de justificación del instrumento de planificación.**

**A tal fin, y con el objetivo de avanzar en la profesionalización de la función pública valenciana, se incluyen en la oferta de empleo público aquellos cuerpos de administración general que ostentan funciones de dirección y coordinación, que deben asegurar el relevo generacional en la prestación de servicios públicos de calidad.**

**En este sentido, es clave la introducción todos los puestos del cuerpo A1-01-03 APT de Fondos Europeos, elementos centrales en la gestión de los fondos y proyectos financiados por la Unión Europea.**

**Además, se incluyen sectores de primera necesidad, esenciales para la sociedad, como el ámbito educativo, sociosanitario y de acción social, en particular, cuerpos de administración especial con carácter central como psicología, enfermería, educadores de educación especial o acción social y administración de servicios sociales. Esta priorización de efectivos es la que permitirá, además de contar con políticas públicas de calidad en ámbitos públicos prioritarios, disponer de un servicio público que incorpora las capacidades para afrontar los desafíos derivados de las tendencias de un entorno tecnológico, económico y social en cambio.**

En el ejercicio 2025 se prevé incorporar a la OPE plazas de los cuerpos de administración general y aquellos de administración especial con mayor porcentaje de interinidad y según perfiles y necesidades existentes, con cuerpos estratégicos, programándose para

los ejercicios siguientes la oferta de los restantes cuerpos.

Todas estas medidas se negociarán nueva y oportunamente con las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial de Función Pública dentro del proceso de elaboración de los instrumentos de planificación y de las correspondientes ofertas de empleo público.

### 7.3- Procesos selectivos y de provisión.

La Generalitat convocará los procesos selectivos para la ejecución de las Ofertas Públicas de Empleo en los términos previstos en la LFPV, y dentro de lo que permita la normativa básica estatal.

Al margen de los procesos de estabilización de empleo temporal convocados según lo previsto en la LRT, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público, las vacantes que se oferten por **turno libre** durante la vigencia del plan y que formen parte de dicha cuota adicional, salvo de las que cuenten con legislación específica, se convocarán **mediante oposición**.

Se seguirán impulsando dentro de las ofertas ordinarias de empleo público, procesos de **promoción interna** por el sistema de **concurso-oposición**, como medida para favorecer la motivación de los empleados y ofrecer oportunidades de promoción profesional.

Se desarrollarán los procedimientos pertinentes para la cobertura definitiva de puestos por parte de personal funcionario de carrera, adjudicando los puestos que queden desiertos al personal que supere los procesos selectivos, y las plazas que puedan seguir vacantes se someterán a la oferta y convocatoria oportuna.

Las OPEs de los ejercicios 2024 y 2025 contemplarán, por tanto, plazas provenientes de dos vías:

a) las plazas que se computen por la tasa de reposición de efectivos,

b) las plazas derivadas de la tasa específica que se prevé en el apartado dos.4 del artículo 20 de la citada ley de presupuestos generales del Estado para 2023. En el ejercicio 2025 habrá de estarse a lo dispuesto en dicha ley respecto al mantenimiento o desaparición de la tasa de reposición de efectivos.

Estas plazas se computan y se cuantifican por cuerpos tal y como se detalla en los Anexos del presente Instrumento, presentando la información relativa a la OPE de 2025 carácter de estimación, sujeta a posibles ajustes y/o ampliaciones.

## 7.4 Nombramientos temporales.

La cobertura de puestos por personal interino, se realizará en base a lo establecido en la Orden 1/2018, de la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico y de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Libertades Públicas y Reformas Democráticas, por la que se establecen los procedimientos de autorización en materia de gastos de personal de la Generalitat, debiéndose acreditar las circunstancias o hechos que determinan la urgencia e inaplazable necesidad de la cobertura del puesto, así como justificación suficiente de que esta es imprescindible para la prestación del servicio.

Con carácter general, se extremarán los controles para comprobar que los nombramientos temporales por interinidad son para atender aquellos supuestos en los que las razones de urgencia y necesidad estén debidamente acreditadas, y hagan necesaria la utilización de esta figura bien para cubrir plazas vacantes o bien para la sustitución transitoria de los titulares.

## 8. Seguimiento del Instrumento de Planificación Extraordinario

La LPGE 2023 prevé el seguimiento de la Oferta de Empleo Público estableciendo la obligación de remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública:

*a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.*

*b) La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.*

*c) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.*

*d) En el caso de la tasa específica a que se refiere el apartado dos.4, y en los términos previstos por el citado precepto, será preciso remitir el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la tasa, así como certificado que identifique las plazas afectadas.*

*e) Asimismo, en el caso de ofertas de empleo público derivadas de procesos de estabilización, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la*

*Secretaría de Estado de Función Pública, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.*

Valencia, a \_\_de marzo de 2024.

La consellera de Hacienda, Economía y Administración 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	31
A1-04-11. Medio Ambiente	
A1-04-12. Veterinària	10
A1-04-12. Veterinaria	
A1-04-13. Superior facultativa d'estadística	10
A1-04-13. Superior facultativa d'estadística	
A2-01. Cos de gestió.	100
A2-01. Cuerpo de Gestión.	
A2-02-06. Enginyeria Tècnica Agrícola	14
A2-02-06. Ingeniería Técnica Agrícola	
APT-A2-02-06-01. Enginyeria Tècnica Agrícola, de control analític i seguretat agroalimentària	12
APT-A2-02-06-01. Ingeniería Técnica Agrícola, de control analítico	
A2-02-07. Arquitectura Tècnica	26
A2-02-07. Arquitectura Técnica	
A2-04-01. Acció social i administració dels serveis socials	24
A2-04-01. Acción social y administración de los servicios sociales	
A2-04-03. Fisioteràpia	10
A2-04-03. Fisioterapia	
A2-04-04. Treball social	81
A2-04-04. Trabajo social	
A2-04-05. Educació social	13
A2-04-05. Educación Social	
C1-01. Cos administratiu	50
C1-01. Cuerpo Administrativo	
APT-C1-01-01 C1-01. Cos administratiu, Agents tributaris	21
APT-C1-01-01. Cos administratiu, Agentes Tributarios	
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	<b>828</b>