

MUNICIPIOS

Boletín Oficial de la Provincia de Valencia

2025/10820 Corrección de errores al anuncio 2025/09847 del Ayuntamiento de Oliva publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia del día 18/08/2025 sobre la aprobación del Plan Plurianual de Empleo 2025-2028.

CORRECCIÓN DE ERRORES

Habiéndose publicado el anuncio antes mencionado con número de registro 2025/09847, en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 156, de fecha 18 de agosto de 2025, en el que por error se ha omitido parte del contenido, por lo que procedemos a su publicación íntegra nuevamente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

ANUNCIO

Mediante acuerdo del Pleno celebrado en sesión ordinaria el día 31 de julio de 2025 del Ayuntamiento de Oliva se aprobó el siguiente Plan Plurianual de empleo del Ayuntamiento de Oliva 2025-2028 para la reducción de la temporalidad.

VER PDF

Contra la presente resolución podrá interponer los siguientes Recursos:

A) Contra el acuerdo transcrito, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valencia, que por turno de reparto le corresponda, dentro del plazo de dos meses a contar desde la recepción de la notificación.

B) No obstante lo anterior, y con carácter potestativo, previamente a la interposición del Recurso Contencioso Administrativo, podrá interponer recurso de reposición ante esta Alcaldía, dentro del plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente, no pudiendo interponer recurso contencioso-Administrativo hasta que no se resuelva expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, todo esto de conformidad con lo que se dispone en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

València, 10 de septiembre de 2025.—El jefe de Edición del Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, Luis A. Donate Blasco.





Plan Plurianual de Empleo 2025–2028. Ayuntamiento de Oliva

El Plan Plurianual de Empleo responde a una voluntad política y organizativa de modernizar la gestión pública, garantizar el relevo generacional y construir una plantilla estable, eficaz y alineada con los retos estratégicos del municipio.

Además de reducir la temporalidad, el plan busca asegurar la continuidad del servicio público ante el envejecimiento de la plantilla y las crecientes demandas sociales y normativas que enfrentan los gobiernos locales.

1.- CONTEXTO Y OBJETIVOS DE LA MEMORIA

El Ayuntamiento enfrenta un nivel de temporalidad estructural superior al 25%, unido a un envejecimiento progresivo del personal funcionario, con más del 39% de los empleados de carrera próximos a la jubilación. Esta situación, unida a restricciones normativas de reposición de efectivos, ha generado una dependencia del personal interino que ahora se pretende corregir.

El plan se estructura en medidas de estabilización, planificación ordinaria y justificación de tasa específica, acompañado de un cronograma hasta 2028. Se analizan los sectores prioritarios, el impacto de normativa europea y estatal, y la participación municipal en políticas de desarrollo sostenible. El objetivo es reducir la temporalidad por debajo del 8%, garantizar el relevo generacional y mejorar la calidad del servicio público.

El Plan Plurianual se enmarca en el conjunto de medidas impulsadas por el legislador para reducir la temporalidad en el empleo público, conforme a lo previsto en:

- La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que fija el objetivo de una temporalidad estructural inferior al 8 %.
- El artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, que habilita a las administraciones a incluir, mediante un instrumento de planificación, plazas que no pudieron incorporarse en anteriores ofertas por causas justificadas.
- Las sentencias del TJUE (asunto C-726/19, entre otras) y del Tribunal Supremo, que señalan la obligación de prevenir el abuso en el uso prolongado de nombramientos temporales en la Administración.

Además, su aprobación sigue lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local,





que exigen la negociación previa en la Mesa General y aprobación por el Pleno por su impacto presupuestario y organizativo.

2.- INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO NORMATIVO

La configuración de la tasa de reposición de efectivos en la normativa reciente ha supuesto una disfunción estructural en la función pública local. Dicha limitación ha impedido, en muchos casos, la convocatoria de procesos selectivos, con el consiguiente riesgo de incurrir en incumplimientos de los plazos máximos de interinidad regulados en el artículo 10 del TREBEP:

«...transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.»

En ese sentido, respecto a los funcionarios interinos por plaza vacante, el artículo 10.4 del TREBEP establece que dichas plazas deberán incorporarse a la Oferta de Empleo Público (OEP) en el ejercicio en que se produzca el nombramiento y, si no fuera posible, en el siguiente, salvo que se decida su amortización.

Esta norma de obligado cumplimiento ha visto limitada su efectividad por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE), en particular por el mecanismo de la tasa de reposición de efectivos. Este mecanismo se configura como un instrumento de control de las bases de gasto y de coordinación de la planificación general de la actividad económica, conforme al artículo 149.1.13 de la Constitución Española.

Esta situación ha generado dificultades concretas en el Ayuntamiento de Oliva, donde numerosas plazas estructurales no han podido ser cubiertas mediante procesos ordinarios de oferta pública debido a estas restricciones normativas.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha intentado atajar este problema mediante dos vías: por un lado, la modificación del TREBEP para establecer un plazo máximo de interinidad de tres años, y por otro, la habilitación de procesos excepcionales de acceso al empleo público.

Asimismo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (Ley 31/2022, de 23 de diciembre), regula en su artículo 20 la oferta de empleo público y los nombramientos temporales en el sector público.





La configuración concreta de la OEP se articula mediante la tasa de reposición de efectivos, instrumento que dimensiona la planificación en términos de efectivos respecto de la plantilla existente. Esta regulación mantiene elementos ya presentes en ejercicios anteriores:

- Tasas de reposición generales (art. 20.Dos.1)
- Tasas para sectores prioritarios (art. 20.Dos.3)
- Reglas de cálculo (art. 20.Tres)
- Acumulación y cesión de tasa (art. 20.Cuatro)

No obstante, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (Ley 31/2022, de 23 de diciembre) introduce dos nuevas reglas de especial relevancia:

- En primer lugar, el artículo 20.Dos.2 dispone:

“Las administraciones públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023. En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.”

- En segundo lugar, el artículo 20.Dos.4 autoriza, con carácter extraordinario, la aprobación por parte de cada Administración de una tasa específica, necesaria para alcanzar el objetivo fijado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, consistente en que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural. Esta tasa específica deberá estar justificada mediante un instrumento de planificación plurianual, conforme a lo dispuesto en dicho artículo.

Además de la Ley 20/2021 y la Ley de Presupuestos, el presente plan se fundamenta en el marco general del TREBEP, que obliga a las AAPP a planificar y reducir la temporalidad. Se considera también el Informe del Consejo de Estado 456/2021, que subraya la necesidad de mecanismos correctores para evitar el abuso en la contratación temporal. En el ámbito autonómico, se atenderán las disposiciones de la Generalitat Valenciana que resulten de aplicación.

Como se advierte, esta habilitación legal tiene origen en las exigencias impuestas por la propia Unión Europea en relación con la reducción de la temporalidad en el empleo público. En efecto, la Exposición de Motivos de la Ley 20/2021 señala que:

“El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), ya evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo de 22 de junio de 2021, contempla en su componente 11 —relativo a la





modernización de las Administraciones Públicas— la reforma para la reducción de la temporalidad en el empleo público.”

Este marco supone un antes y un después en la estrategia de reformas estructurales orientadas a la mejora del funcionamiento de las Administraciones Públicas. El objetivo es garantizar un modelo de gestión de recursos humanos más eficiente, con menor rigidez, y capaz de sostener servicios públicos de calidad en el tiempo.

La primera actuación prevista por esta reforma es precisamente la reducción de la temporalidad estructural, mediante tres líneas de acción:

1. Adopción de medidas inmediatas para corregir la elevada temporalidad existente.
2. Establecimiento de mecanismos de prevención y sanción frente al abuso o fraude en el empleo temporal.
3. Potenciación de la planificación estratégica en la gestión de los recursos humanos.

Ahora bien, el legislador es consciente de que, aun cumpliendo con los requisitos de inclusión de plazas conforme al artículo 2 y las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, algunas Administraciones no lograrán reducir su tasa de temporalidad por debajo del 8% debido al elevado volumen estructural de interinos existente.

Por este motivo, se habilita la tasa específica mencionada, para que una vez ejecutada la OEP extraordinaria prevista por la Ley 20/2021, puedan incorporarse a la OEP ordinaria del ejercicio 2025 aquellas plazas que no cumplieron los requisitos de la estabilización especial, pero cuya cobertura definitiva mediante procedimiento ordinario contribuye a alcanzar la citada tasa del 8%.

El citado artículo 20. Cuatro establece, como requisito imprescindible, que esta tasa específica esté debidamente justificada a través de un instrumento de planificación plurianual del empleo público.

La necesidad de este instrumento de planificación plurianual se fundamenta también en lo acordado en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, en relación con la Oferta de Empleo Público, cuyo acuerdo fue suscrito el 23 de mayo de 2022. En su Apartado Sexto, se establece lo siguiente:

“Las partes firmantes coinciden en la necesidad de incorporar progresivamente una planificación plurianual de las necesidades de personal de la Administración, con el objetivo de alcanzar, tanto cuantitativa como cualitativamente, los recursos óptimos para la prestación de los servicios que tiene encomendados. Asimismo, se persigue anticipar la previsión de incorporación de personal que se recoge 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.”

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha reiterado la necesidad de establecer medidas efectivas y disuasorias para evitar el uso abusivo de la temporalidad en el empleo público, recordando a las Administraciones la obligación de garantizar una contratación estable y conforme a derecho.

Asimismo, este plan se enmarca en el cumplimiento de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, interpretado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), especialmente en lo referente a la cláusula 5, que exige prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada.

La inestabilidad laboral en plazas estructurales afecta negativamente a la eficacia de los servicios, a la planificación estratégica, y limita la implementación de políticas públicas duraderas, lo que implica un elevado coste de oportunidad para la ciudadanía.

En cumplimiento de este principio, se elaborará el plan plurianual, que identifica y motiva la esencialidad y estructuralidad de las plazas afectadas, así como las razones por las que no fueron incluidas en su momento en el proceso de estabilización regulado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y tiene como objetivo garantizar la estabilidad y continuidad de los servicios públicos esenciales.

3.- ANÁLISIS GENERAL DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE OLIVA

En sesión extraordinaria celebrada el 12 de marzo de 2025, el Pleno del Ayuntamiento de Oliva aprobó definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento y la plantilla de personal de la Corporación correspondiente al ejercicio económico 2025 (BOP) n.º 56, de fecha 24 de marzo de 2025.

Con el objetivo de justificar la incorporación de plazas adicionales en la Oferta de Empleo Público ordinaria del ejercicio 2025, se realiza un análisis de la situación actual de la plantilla del Ayuntamiento de Oliva, prestando especial atención a su composición, nivel de temporalidad y grado de envejecimiento.

3.1. Composición actual de la plantilla

A fecha de elaboración de esta memoria, la plantilla del Ayuntamiento de Oliva está constituida por un total de 321 plazas, distribuidas del siguiente modo:

- Funcionarios/as de carrera: 185





- De los cuales 31 funcionarios de carrera están ocupando plazas temporales por mejora de empleo.
- Personal laboral fijo: 4
- Personal interino o laboral temporal: 82
- Dentro de este grupo, 13 funcionarios interinos ocupan plazas con reserva legal
- 19 plazas ofertadas anteriormente
- Plazas vacantes no cubiertas: 26
- Plazas a extinguir: 18
- Funcionarios eventuales: 5 (de los cuales 4 plazas se encuentran actualmente cubiertas)

Además, figuran como empleados públicos, aunque en situaciones no estructurales, los siguientes:

- Personal interino nombrado por Programa de Empleo Temporal (PET) o talleres: 30
- Personal laboral temporal vinculado a programas o subvenciones específicas: 23

* Hay un trabajador laboral temporal que ocupa una plaza de funcionario

De entre las plazas actualmente ocupadas de forma temporal, algunas se encuentran afectadas por el límite máximo de tres años establecido para los nombramientos interinos, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, tras su modificación por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Otras plazas, sin embargo, no se ven sujetas a dicho límite temporal, al tratarse de nombramientos anteriores a la entrada en vigor de dicha normativa o por estar vinculadas a situaciones de reserva de puesto, como consecuencia de que sus titulares se encuentran desempeñando funciones en puestos de superior categoría por mejora de empleo, o en comisión de servicios en otras Administraciones Públicas.

En definitiva, se trata en todos los casos de plazas de naturaleza estructural que, por razones de necesidad ineludible y urgencia, han debido ser cubiertas interinamente para garantizar la continuidad y eficacia en la prestación de los servicios municipales. No obstante, estas plazas no pudieron ser incorporadas en los procesos extraordinarios de estabilización previstos en la Ley 20/2021, al no cumplir los requisitos exigidos por la norma .

Las plazas de funcionarios/as de habilitación nacional en el Ayuntamiento de Oliva se





encuentran actualmente cubiertas por personal funcionario de carrera, sin que exista situación de temporalidad.

TOTAL PERSONAL INTERINO					
80					
100%					
PLAZAS DE SERVICIOS SOCIALES	PLAZAS CON RESERVA	PLAZAS OFERTADAS ANTERIORMENTE	PLAZAS OCUPADAS ANTERIOR AL 8/07/2021	PLAZAS OCUPADAS DESPUÉS DEL 01/01/2023	RESTO
10	13	19	8	14	16
TOTAL PERSONAL LABORAL TEMPORAL					
2					
100%					

La Disposición transitoria segunda de la Ley 20/2021, establece que las previsiones contenidas en el artículo 1 de esta Ley serán de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor, que se produjo el 30/12/2021. No obstante, puesto que la Disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 14/2021, se pronunciaba en los mismos términos respecto a la aplicación de su artículo 1 y dicha norma, era válida y desplegó sus efectos desde su entrada en vigor, se considera, que la aplicabilidad del citado límite de tres años de duración del nombramiento del personal funcionario interino, se producirá sobre los nombramientos efectuados posteriormente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley 14/2021, esto es, desde el 08/07/2021.

Actualmente hay un porcentaje del 58% de personal temporal que sus plazas están pendientes de salir en oferta pública (excluyendo plazas con reserva y ofertadas anteriormente).

3.2. Ámbitos funcionales predominantes

En cuanto a la distribución por áreas funcionales, se observa que los ámbitos con mayor volumen de personal interino no incluido en oferta pública son los siguientes:

- Servicios generales y administrativos: 14 empleados/as
- ü Financiera: 2
- ü Urbanismo e Industria: 8
- ü Alcaldía, contratación, RRHH, OAC: 4





- Servicios sociales: 10
- Policía local: 2
- Servicios de mantenimiento y obras: 15
- Educación, turismo y deporte: 8

Esta distribución revela una presencia estructural de personal interino en casi todas las áreas clave del funcionamiento municipal, especialmente en mantenimiento, servicios generales, urbanismo, servicios sociales y áreas técnicas. Esta situación, de carácter estructural, debe ser abordada a través del presente instrumento.

3.3. Nivel de temporalidad

Actualmente, la tasa de temporalidad estructural del Ayuntamiento se sitúa en torno al 25%, superando el límite legal del 8% establecido en la Ley 20/2021. Este exceso evidencia la necesidad de intensificar los procesos selectivos ordinarios y adoptar medidas de planificación que aseguren una plantilla más estable, reduciendo la dependencia del personal interino.

En 2021, a raíz de un estudio técnico elaborado por el jefe del Área de Urbanismo, se constató la necesidad de incorporar personal con perfiles técnicos estructurales en dicho departamento. Como resultado, se crearon nuevas plazas en plantilla en los ejercicios siguientes, incluyendo:

- Técnico/a de Medio Ambiente
- Técnico/a del Ciclo Integral del Agua
- Técnicos/as de Gestión
- Administrativos/as y Auxiliares administrativos/as

Además, la entrada en vigor de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, motivó la creación de nuevas plazas específicas en el Área de Contratación, para asumir el incremento de carga administrativa y garantizar el cumplimiento normativo.

En Servicios Sociales, el despliegue del Contrato-Programa firmado con la Generalitat Valenciana generó la necesidad de personal específico, por lo que se crearon nuevas plazas estructurales entre 2021 y 2025.

3.4. Envejecimiento de la plantilla

Se constata una tendencia progresiva al envejecimiento de la plantilla municipal. En concreto, el 39,46 % del personal funcionario de carrera tiene actualmente 55 años o más, lo





que anticipa un volumen relevante de jubilaciones en los próximos ejercicios.

Esta circunstancia refuerza la necesidad de una planificación plurianual que permita garantizar un relevo generacional ordenado y eficaz, preservando así la continuidad y calidad de los servicios públicos esenciales del Ayuntamiento de Oliva.

Esta situación, unida al déficit de planificación acumulado en los años anteriores, supone un riesgo organizativo significativo, especialmente en cuerpos técnicos y operativos donde el relevo generacional exige procesos de selección complejos y personal difícil de captar en el mercado laboral local. La planificación debe garantizar no solo la cobertura, sino la transmisión del conocimiento institucional.

Los riesgos de no intervención: pérdida de conocimiento institucional, desmotivación, obsolescencia profesional o incumplimiento de plazos legales.

4.- MEDIDAS

La primera línea de actuación prevista en la reforma impulsada por la Ley 20/2021 es la adopción de medidas destinadas a mejorar la eficiencia en la gestión de los recursos humanos, con el objetivo de:

- Reducir los altos niveles de temporalidad existentes.
- Flexibilizar la planificación y cobertura de necesidades futuras.
- Situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 % en el conjunto de las Administraciones Públicas.

Con el fin de alcanzar estos objetivos, deben aprobarse las siguientes medidas relacionadas con la Oferta de Empleo Público (OEP):

1. Adopción de medidas inmediatas a través del presente Plan Plurianual para remediar la temporalidad actual de la plantilla municipal.
2. Implementación de mecanismos eficaces de prevención y sanción frente al abuso o fraude en el empleo temporal, estableciendo que los nombramientos interinos solo podrán efectuarse en casos debidamente justificados por razones de necesidad y urgencia. Estas plazas deberán incorporarse en la OEP del ejercicio en que se produzca el nombramiento, o, si esta ya se hubiera aprobado, a más tardar en la OEP del ejercicio siguiente.
3. Impulso de una cultura organizativa basada en la planificación estratégica, mediante la aprobación de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) actualizada, que permita la reorganización de los efectivos municipales en función de las necesidades reales del servicio.





4. Fomento de los procesos de promoción interna mediante el sistema de concurso-oposición, que no computan a efectos de tasa de reposición, con el fin de favorecer la motivación y la carrera profesional del personal.
5. Convocatoria preferente mediante el sistema de concurso-oposición libre de las plazas vacantes cubiertas por personal interino, salvo en los supuestos en que exista normativa específica que disponga lo contrario.
6. Aprobación anual de la plantilla de personal, a fin de garantizar la viabilidad y legalidad de las correspondientes Ofertas de Empleo Público en cada ejercicio.
7. Agilización de la tramitación y ejecución de los procesos selectivos, especialmente aquellos vinculados a plazas clave o estructurales, con el objetivo de garantizar su cobertura definitiva y estable.
8. Aprobar un programa temporal de ejecución que permita nombrar al menos dos técnicos de gestión adicionales, de carácter interino durante la vigencia del plan para asegurar su implementación efectiva. Esta medida no solo es necesaria desde el punto de vista técnico y organizativo, sino que constituye un requisito mínimo para garantizar la viabilidad real del Plan y evitar su paralización por falta de recursos humanos.

4.1.- Procedimiento de estabilización de empleo temporal

En línea con las medidas anteriormente descritas, y como eje central de la estrategia de reducción de la temporalidad en el empleo público, se ejecutó el procedimiento de estabilización extraordinario previsto por la normativa estatal.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, introdujo un marco específico para consolidar plazas de naturaleza estructural ocupadas temporalmente.

La norma habilitó una tasa adicional de estabilización, aplicable a aquellas plazas de naturaleza estructural que, dotadas presupuestariamente, hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida durante al menos tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020, con independencia de que figurasen o no en la relación de puestos de trabajo (RPT) o en la plantilla orgánica.

En ejecución de la citada habilitación normativa, el Ayuntamiento de Oliva aprobó y publicó en fecha 30 de mayo de 2022, con el nº 102, en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, la oferta de empleo pública para la estabilización del empleo temporal correspondiente al año 2022





En fecha 3 de junio de 2022 se ha publicado con el nº 106 en el mencionado Boletín una subsanación del error material detectado en la oferta de empleo público para la estabilización del empleo temporal correspondiente al año 2022, añadiendo otras plazas del carácter funcionarial.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, quedaron 8 plazas excluidas del proceso extraordinario de estabilización aquellas plazas que, no estando dotadas presupuestariamente o no habiendo sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpida durante al menos tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, no cumplan los requisitos exigidos legalmente.

4.2. Procedimientos derivados de la tasa de reposición específica

El artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, establece que cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica de reposición de efectivos, cuando sea necesaria para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Dicho objetivo consiste en que la temporalidad no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de los ámbitos de la Administración, siempre que dicha medida venga justificada mediante el correspondiente instrumento de planificación plurianual.

La tasa específica prevista tiene carácter independiente de la tasa de reposición ordinaria, ya que responde a la necesidad de seguir reduciendo la temporalidad estructural, al margen de las limitaciones cuantitativas impuestas para las ofertas de empleo público ordinarias.

El contenido del instrumento de planificación plurianual exigido por el artículo 20.Dos.4 de la LPGE 2023 no ha sido desarrollado reglamentariamente, pero debe interpretarse, conforme al Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 23 de mayo de 2022, como un documento que:

- Contenga un análisis exhaustivo de las causas que justifican la necesidad de incremento de personal,
- Identifique oportunidades y políticas públicas que requieren una mayor intensidad de recursos humanos,
- Y anticipe las previsiones de incorporación de efectivos en futuros ejercicios, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

En este sentido, el presente Plan Plurianual del Ayuntamiento de Oliva tiene como finalidad ordenar la gestión de las incorporaciones al empleo público, a través de:





- Una planificación coherente y alineada con las necesidades del municipio,
- Una vocación clara de estabilidad y consolidación de plantillas,
- Y la formación continua de los empleados públicos, como herramienta para la ejecución de las estrategias públicas y adaptación a los cambios normativos, tecnológicos y sociales.

En este Ayuntamiento se han identificado 49 plazas ocupadas por personal interino o temporal de carácter estructural que no pudieron incorporarse en la Oferta de Estabilización de Empleo Temporal, conforme a lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, debido a los siguientes motivos:

- No cumplían el requisito exigido en el artículo 2 de la Ley 20/2021, que establece que las plazas debían haber estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos durante los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020.
- Algunas de estas plazas han sido objeto de nombramientos interinos en fechas posteriores a dicha referencia, en función de necesidades sobrevenidas y urgentes de los servicios.
- En ciertos ejercicios presupuestarios, no fue aprobado el presupuesto municipal correspondiente, lo que conllevó la prórroga automática del anterior, impidiendo de facto la aprobación de nuevas Ofertas de Empleo Público (OEP) ordinarias.

Por tanto, y de conformidad con lo previsto en el artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, estas 49 plazas pueden ser objeto de inclusión bajo la tasa específica habilitada por la legislación vigente, siempre que su necesidad estructural esté debidamente justificada en este instrumento de planificación plurianual.

A continuación, se detallarán dichas plazas, incluyendo su denominación, área funcional y fecha de nombramiento, en un cuadro resumen.

DENOMINACIÓN PLAZAS	GRUPO/SUBGRUPO	ÁREA FUNCIONAL	FECHA INICIO
Arquitecto/a Técnico/a	A2	Urbanismo	02/11/2022
Topógrafo/a	A2	Urbanismo	21/06/2021
Ingeniero/a Técnico/ Ciclo integral agua	A2	Urbanismo	11/07/2022
Ingeniero/a Técnico Medio Ambiente	A2	Urbanismo	01/07/2022
Técnico/a Medio de Gestión	A2	RRHH	01/03/2024
Técnico/a Medio de Gestión	A2	Intervención	06/06/2022
Técnico/a Medio de Gestión	A2	Urbanismo	11/07/2022
Técnico/a Medio de Gestión	A2	Contratación	03/10/2022





Agente policía local	C1	Seguridad	05/08/2021
Agente policía local	C1	Seguridad	05/08/2021
Educador infantil	B	Educación	01/09/2023
Educador infantil	B	Educación	01/04/2022
Educador infantil	B	Educación	05/09/2019
Auxiliar de administración general	C2	Alcaldía	19/09/2022
Auxiliar de administración general	C2	Actividades	16/08/2023
Auxiliar de administración general	C2	Deportes	19/06/2024
Auxiliar de administración general	C2	OAC	12/08/2024
Auxiliar de administración general	C2	Intervención	07/05/2025
Auxiliar de administración general	C2	Actividades	17/07/2023
Conductor	C2	Obras y servicios	16/05/2023
Oficial de mantenimiento	C2	Deportes	01/12/2022
Oficial de mantenimiento	C2	Deportes	02/03/2022
Electricista	C2	Obras y servicios	16/02/2022
Electricista	C2	Obras y servicios	01/12/2021
Electricista	C2	Obras y servicios	16/02/2022
Operario	AP	Obras y servicios	01/06/2018
Operario	AP	Obras y servicios	02/12/2016
Operario	AP	Obras y servicios	05/05/2021
Operario	AP	Obras y servicios	06/08/2019
Operario	AP	Obras y servicios	11/11/2024
Operario	AP	Obras y servicios	07/05/2025
Operario	AP	Obras y servicios	11/08/2023
Operario	AP	Obras y servicios	07/09/2020
Operario	AP	Obras y servicios	01/08/2019
Operario	AP	Obras y servicios	12/04/2024
Operario de limpieza	AP	Obras y servicios	01/07/2022
Técnico de soportes deportivo	B	Deportes	16/05/2023
Técnica de gestión jurídico administrativa SS	A2	Acción social	01/12/2021
Trabajadora social	A2	Acción social	15/12/2021
Trabajadora social	A2	Acción social	15/12/2021
Trabajadora social	A2	Acción social	15/12/2021
Educadora social	A2	Acción social	01/07/2024
Psicóloga	A2	Acción social	20/09/2021





Promotora de igualdad	A2	Acción social	01/03/2022
Auxiliar de administración general	C2	Urbanismo	02/04/2025
Auxiliar de administración general	C2	Acción social	07/08/2024
Auxiliar de administración general	C2	Acción social	03/07/2023
Auxiliar asistencia a domicilio	C2	Acción social	06/06/2022
Auxiliar de turismo	C2	Turismo	25/04/2024

Desde el año 2017, el Ayuntamiento de Oliva ha experimentado una evolución significativa en sus necesidades estructurales de personal, consecuencia de:

- La ampliación progresiva de competencias locales,
- El crecimiento demográfico sostenido del 4,58 %,
- La complejidad normativa creciente, especialmente en materia de contratación, subvenciones, sostenibilidad, transparencia y atención social,
- Y la presión creciente sobre los servicios públicos esenciales, intensificada por la condición de municipio turístico, con picos de población estacional.

Todo ello ha hecho imprescindible la incorporación de personal interino en distintas áreas funcionales para garantizar la continuidad y calidad de los servicios municipales.

Cabe destacar que todos los expedientes de nombramiento en régimen de interinidad han sido informados técnica y formalmente por los jefes de departamento correspondientes, quienes han acreditado la necesidad objetiva y la urgencia en la cobertura de las plazas, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del TREBEP, y siempre en el marco de la legalidad vigente.

En ejercicios anteriores, además, la prórroga automática del presupuesto municipal ha impedido aprobar nuevas Ofertas de Empleo Público, lo que ha prolongado la interinidad de plazas estructurales cuya cobertura resultaba imprescindible para la correcta ejecución del gasto, la atención a la ciudadanía y el cumplimiento de los objetivos estratégicos municipales.

4.3. Oferta de Empleo Público Ordinaria

La Oferta de Empleo Público (OEP) ordinaria constituye un instrumento esencial de planificación de recursos humanos que se materializa en un acto administrativo, mediante el cual, tras su aprobación formal, se identifican y aprueban las plazas vacantes que deben ser objeto de procesos selectivos.





Dichos procesos se desarrollan con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y permiten:

- La realización de procesos de promoción interna, sin que las plazas reservadas a este turno computen dentro de la tasa de reposición.
- La convocatoria de procesos selectivos de turno libre, a través de concurso-oposición u oposición, según el sistema que se determine en cada caso.

Para determinar el número de plazas que pueden integrarse en la OEP ordinaria, debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que regula:

- Los criterios para la incorporación de personal de nuevo ingreso,
- Y las condiciones para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

El porcentaje de tasa máximo autorizado se calcula sobre la diferencia entre:

- El número de empleados públicos fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, causaron baja por cualquier causa (jubilación, fallecimiento, renuncia, excedencia sin reserva, etc.),
- Y el número de empleados públicos fijos incorporados en el mismo ejercicio, excluyendo los procedentes de OEP de ejercicios anteriores o reingresos con derecho a reserva de puesto.

No obstante, quedan excluidas del cómputo del límite máximo de la tasa:

- a) Las incorporaciones derivadas de ofertas de empleo público anteriores.
- b) Las plazas convocadas por promoción interna.
- c) Las plazas correspondientes a personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.
- d) (...)
- e) Las plazas necesarias para la puesta en marcha de nuevos servicios, cuando su implantación esté impuesta por norma estatal, autonómica o local.
- f) Las plazas derivadas de la internalización de servicios públicos, equivalentes a las dotaciones de personal existentes en la empresa externa.
- g) Las plazas de prevención y extinción de incendios, dotadas presupuestariamente y necesarias para cumplir la normativa aplicable a estos servicios.

Examinada la Plantilla de Personal y la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento de Oliva, se relacionan a continuación las plazas vacantes y los ceses





producidos en el ejercicio anterior, sobre las que se ha aplicado el cálculo de la tasa de reposición ordinaria:

El total de bajas de personal funcionario a computar son 10 de las que 2 son policías y un personal laboral

Las altas producidas en el ejercicio 2024 que afectan a la tasa de reposición han sido 0, concretamente:

La tasa de reposición de efectivos es de 10.

A falta de la LPGE para 2025 y de su regulación específica en materia de personal del sector público, las administraciones públicas pueden aprobar la OEP de este ejercicio, aplicando para ello los límites de la tasa de reposición de efectivos establecida en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (LPGE2023), actualmente prorrogada, para determinar el número de plazas que puedan incluirse en las mismas.

Por tanto, las Ofertas de Empleo Público se articularán a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos (TRE) que se establecen en la LPGE 2023:

- 1.En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.
- 2.Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.
- 3.La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.
- 4.La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4, que, con carácter extraordinario, se podrá autorizar 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.

Esto supone que el cálculo de la TRE se debe realizar sobre cada uno de los sectores de actividad de la entidad: policía local, servicio de extinción de incendios, administración general, etc. Si bien, la tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios, una vez calculada, se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores





prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector

Por lo tanto, al aplicar el 120 en todos los sectores y el 125 en el cuerpo de la policial, salen para la oferta ordinaria 13 plazas .

PLAZAS QUE NO COMPUTAN PARA EL LIMITE MÁXIMO DE TASA

1.- PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO QUE CUBRE PLAZAS NECESARIAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DE NUEVOS SERVICIOS CUYO ESTABLECIMIENTO VIENE IMPUESTO POR EL DECRETO 38/2020 DE 20 DE MARZO DEL CONSELL

El artículo 29 de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, establece las competencias propias de los municipios de la Comunidad Valenciana.

Para llevar a cabo dichas competencias propias el artículo 65 de la citada Ley 3/2019 establece las ratios mínimas del conjunto de profesionales del equipo de intervención social según el número de habitantes de cada población. El Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales en el Título II, Capítulo II regula el contrato programa como convenios interadministrativos plurianuales para la gestión de la ejecución de las prestaciones en materia de servicios sociales, con la finalidad de regular las relaciones jurídicas y financieras, así como las relaciones de colaboración interadministrativa, en materia de servicios sociales.

En la Cláusula cuarta apartado e) del referido contrato Programa se recoge la obligación que debe asumir el Ayuntamiento de cumplir con la normativa de ratio de personal mínima establecida en la Ley 3/2019 incorporando los puestos de trabajo a su plantilla.

Las plazas necesarias para alcanzar la ratio mínima del conjunto de profesionales del equipo de intervención social que correspondía a Oliva impuesta por la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de servicios sociales inclusivos de la Comunidad Valenciana, se han ido incorporando a la plantilla municipal, quedando 15 plazas para añadir en plantilla.

2.- PROMOCIÓN INTERNA: (Son plazas sin reserva, asimismo se exceptúan de esta oferta las plazas incorporadas en ofertas de empleo público anteriores)

5.- CAUSAS QUE HAN MOTIVADO EL EMPLEO TEMPORAL

El recurso al nombramiento de personal interino en el Ayuntamiento de Oliva desde el año 2017 ha obedecido a necesidades estructurales, legales y funcionales plenamente





justificadas, derivadas de:

- La ampliación de competencias locales.
- La evolución demográfica y el crecimiento poblacional.
- La limitación de la tasa de reposición de efectivos.
- Las exigencias derivadas de nuevas normativas autonómicas, estatales y comunitarias.
- La necesidad de asegurar la continuidad y calidad de los servicios públicos ante la complejidad funcional y territorial del municipio.
- La prórroga de los presupuestos municipales en determinados ejercicios ha imposibilitado la incorporación de las vacantes derivadas de jubilaciones a la correspondiente Oferta de Empleo Público, al no haberse aprobado formalmente la plantilla presupuestaria actualizada
- La insuficiencia de medios técnicos para tramitar OEPs anuales completas y la concentración de esfuerzos en los procesos de estabilización extraordinaria.

6.- ASPECTO FINANCIERO

Hay consignación presupuestaria suficiente para la cobertura definitiva de las plazas.

La creación de la plaza, su inclusión en plantilla y la consiguiente aprobación de Oferta de Empleo Público, no afectará a la estabilidad y sostenibilidad financiera.

El Ayuntamiento de Oliva prevé valorar y, en su caso, adherirse a las distintas líneas de apoyo institucional promovidas por la Diputación de Valencia, la Generalitat Valenciana y los mecanismos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), como vía de cofinanciación para la ejecución de este Plan Plurianual de Empleo, tanto en su vertiente técnica, como formativa o de apoyo a tribunales.

Asimismo plazas como las de servicios sociales vienen subvencionadas no en su totalidad pero si una parte importante de su coste

Deberá incorporarse al expediente de la oferta publica del 2025 informe que justifique que esta amortizada la deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior para que se aplique un 120 por cien de tasa en todos los sectores.

7.- CRONOGRAMA DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL

El instrumento de planificación tiene un horizonte temporal que abarca desde su aprobación en 2025 hasta el año 2028, periodo durante el cual se prevé una ejecución progresiva de las medidas aquí contempladas, con especial atención a la reducción de la tasa de temporalidad, la cobertura de plazas estructurales y el relevo generacional.





Este plan no constituye una ordenación integral de los recursos humanos, pero sí una hoja de ruta estructurada y operativa para dar continuidad a las Ofertas de Empleo Público ordinarias, en coherencia con las necesidades detectadas y los objetivos estratégicos de estabilización y profesionalización del empleo público.

1. Aprobación del instrumento de planificación plurianual: Julio de 2025
2. Incorporación de plazas estructurales en la Oferta de Empleo Público Ordinaria (OEP): Julio de 2025
3. Publicación oficial de la OEP en el Boletín Oficial de la Provincia: Agosto de 2025
4. Elaboración y aprobación de las bases específicas de cada proceso selectivo: 2026
5. Convocatoria de procesos selectivos: 2026
6. Desarrollo de los procesos selectivos (pruebas, valoración de méritos, etc.): 2026-2027-2028
7. Nombramientos y toma de posesión definitiva de personal funcionario de carrera: A lo largo de 2027 y 2028
8. Evaluación intermedia del grado de cumplimiento del plan: Diciembre de 2026-Diciembre de 2027
9. Revisión y actualización del instrumento para el siguiente ejercicio: Diciembre de 2026-Diciembre de 2027
10. Revisión final del Plan: Diciembre de 2028

Las promociones internas constituyen un mecanismo esencial de carrera profesional y se configuran como procesos no sujetos a tasa de reposición, por lo que se incluyen anualmente en la OEP correspondiente.

A medida que los funcionarios que superen dichos procesos accedan a nuevas plazas de superior categoría, las plazas que se encontraban en reserva por mejora de empleo quedarán vacantes, y podrán incorporarse en la siguiente OEP ordinaria, así como las dos plazas cubiertas por personal interino o laboral que deben modificarse en plantilla y RPT, cuyas funciones reales no se corresponden con la denominación ni con el perfil profesional adscrito. De conformidad con el artículo 74 del EBEP y la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo sobre adecuación funcional, se considera jurídicamente necesario modificar previamente su denominación y funciones en la RPT antes de su eventual inclusión en futuras Ofertas de Empleo Público, a fin de garantizar la legalidad del proceso y evitar impugnaciones.





Para dar cobertura reglada a estas promociones, se aprobarán bases generales que regulen los procedimientos de promoción interna, garantizando la concurrencia, la igualdad de oportunidades y la consolidación del talento interno.

El cumplimiento de los objetivos del presente instrumento será objeto de evaluación anual por un Comité de Seguimiento, constituido por representantes sindicales con representación legal en la Mesa General de Negociación, así como por representantes políticos.

8.-TRAMITACIÓN Y APROBACIÓN

a) Este instrumento de planificación plurianual deberá ser objeto de negociación, en la respectiva mesa general de negociación por aplicación de lo dispuesto en los artículos 34 y 37.1. c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público – TREBEP -, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) El órgano competente para su aprobación será el Pleno, por las posibles implicaciones presupuestarias o en su caso por las obligaciones que pueda suponer en ejercicios posteriores, si bien la OEP posterior, es competencia de la Alcaldía, en virtud de lo dispuesto en el artículo 22.1. h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local – LRRL.

c) Una vez aprobado por el Pleno de la Corporación, será incluido en el portal de transparencia de la página web debiendo ser objeto de publicación el correspondiente anuncio del acuerdo en BOP, con la indicación de los recursos que contra dicho acuerdo procedan.

d) Una vez aprobado el instrumento de planificación plurianual, se procederá por la Alcaldía-Presidencia a la aprobación de la OEP correspondiente que recoja las plazas afectadas por la tasa específica.

9.-RIESGOS EN CASO DE NO APLICACIÓN DEL PLAN

- Incumplimiento del límite de temporalidad del 8% establecido en la Ley 20/2021
- Posibles requerimientos de regularización por parte de órganos fiscalizadores o judicialización de nombramientos.
- Jubilaciones sin reposición planificada
- Pérdida de conocimiento organizacional, interrupciones en servicios y sobrecarga en áreas clave.
- Cese automático de interinos tras tres años sin convocatoria. Indemnizaciones
- Vacantes sin cubrir, parálisis administrativa en departamentos estructurales.





- Descenso en la calidad y continuidad de servicios municipales esenciales. Aumento de reclamaciones, quejas, deterioro de la calidad del servicio público.

10.- CONCLUSIONES

Expuestos los principios fundamentales y acreditada la debida inclusión de las plazas mencionadas en la tasa específica prevista legalmente para ser añadidas en la Oferta de Empleo Público, y siempre con el objetivo de lograr un porcentaje de temporalidad en el empleo público municipal por debajo del 8% presente, se concluye :

10.1. OFERTA ORDINARIA 2025

Plazas por tasa de reposición

Nº plazas	PLAZAS	SUBG R	ESCALA	CATEGORÍA
1	Topógrafo/a	A2	Admón. especial	Media
1	Técnico/a de gestión	A2	Admón. general	Media
1	Administrativo/a	C1	Admón. general	
1	Técnico/a de soporte deportivo	B	Admón. especial	Técnica auxiliar
1	Educador/a	B	Admón. especial	Técnica auxiliar
1	Conductor/a	C2	Admón. especial	Personal oficios
3	Agente	C1	Admón. especial	
1	Arquitecto/a técnico/a	A2	Admón. especial	Técnica media
1	Oficial mantenimiento	C2	Admón. especial	Personal oficios
1	Electricista	C2	Admón. especial	Personal oficios
1	Operario	AP	Admón. especial	Personal oficios





Plazas de Servicios sociales

Nº plazas	PLAZAS	SUBG R	ESCALA	CATEGORÍA
1	Técnico/a de gestión jurídica administrativa de servicios sociales	A2	Admón. especial	Técnica media
3	Trabajadora social	A2	Admón. especial	Técnica media
2	Educadora social	A2	Admón. especial	Técnica media
1	Promotora de igualdad	B	Admón. especial	Cometidos especiales
2	Auxiliar de administración general	C2	Admón. general	Auxiliar
1	Auxiliar de asistencia a domicilio	C2	Admón. especial	Personal oficinas
1	Psicóloga	A2	Admón. especial	Técnica media

Plazas de promoción interna

Nº plazas	PLAZAS	SUBG R	ESCALA	CATEGORÍA
1	Bibliotecario	C1	Admón. especial	Cometidos especiales
8	Administrativo	C1	Admón. general	
3	Oficial de oficinas	C2	Admón. especial	Personal oficinas
1	Conductor	C2	Admón. especial	Personal oficinas
1	Técnico/a de prevención de riesgos laborales	A2	Admón. especial	Técnica media
1	Técnico de gestión	A2	Admón. general	Media





A pesar de no haber podido ser incluidas en la OEP extraordinaria al amparo de la Ley 20/2021 por cuestiones formales (fecha de cobertura, inexistencia en plantilla, falta de OEP...), estas plazas responden a necesidades estructurales demostrables, continúan activas y resultan esenciales para garantizar la estabilidad del servicio público. Su exclusión constituiría una anomalía de planificación incompatible con la doctrina del TJUE y los principios constitucionales de igualdad y mérito.

10.2.- OFERTA EXTRAORDINARIA 2025

12.2.1. Plazas próximas al límite legal de ocupación interina: inclusión prioritaria en la OEP 2025

Estas plazas están próximas a alcanzar el límite legal de tres años de ocupación interina, lo que obligaría a su cese conforme a lo dispuesto en el artículo 10.3 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), salvo que se convoque el correspondiente proceso selectivo.

Esta circunstancia justifica su inclusión, con carácter prioritario y extraordinario, en la Oferta de Empleo Público ordinaria del ejercicio 2025, mediante la habilitación prevista en el artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022 (LPGE 2023), que permite incorporar, a través de un instrumento de planificación plurianual, aquellas plazas que, por razones organizativas o sobrevenidas, no pudieron ser objeto de estabilización conforme a la Ley 20/2021.

Nº plazas	PLAZAS	SUBG R	ESCALA	CATEGORÍA
1	Ingeniero técnico Ciclo Integral del Agua	A2	Admón. especial	Media
1	Ingeniero técnico Medio Ambiente	A2	Admón. especial	Media
3	Técnico de gestión	A2	Admón. general	Media
1	Auxiliar de administración general	C2	Admón. general	Auxiliar
1	Oficial mantenimiento	C2	Admón. especial	Personal oficios
2	Electricista	C2	Admón. especial	Personal oficios
1	Operario de limpieza	AP	Admón. especial	Personal oficios





10.2.2.- El resto de plazas, tanto aquellas ocupadas con anterioridad al 8 de julio de 2021 como las incorporadas a partir del 1 de enero de 2023, deben incluirse igualmente en la Oferta de Empleo Público extraordinaria, en cumplimiento de los objetivos de reducción de la temporalidad previstos en la Ley 20/2021.

Se propone su incorporación preferente en la OEP extraordinaria de 2025, aprovechando la vigencia del presente instrumento de planificación plurianual. Esta opción permitiría una gestión más eficiente y coordinada de los procesos selectivos, agrupando plazas por categorías profesionales, optimizando medios técnicos y humanos, y minimizando duplicidades en convocatorias.

Nº plazas	PLAZAS	SUBG R	ESCALA	CATEGORÍA
2	Educadores infantiles	B	Admón. especial	Técnica auxiliar
6	Auxiliares de administración Gral.	C2	Admón. general	Auxiliar
9	Operarios	AP	Admón. especial	Personal oficios
1	Auxiliar de turismo	C2	Admón. especial	

La oferta extraordinaria se ejecutara durante los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028

Se estima que, con la ejecución del presente plan, la tasa de temporalidad se reducirá al entorno del 6,5% en 2028. Esto permitirá una mayor estabilidad del personal, reducirá los litigios laborales, aumentará la calidad de los servicios y permitirá una programación más eficaz de los recursos. Asimismo, se procurará que las plazas vacantes se convoquen, siempre que sea posible, mediante procesos selectivos de acceso en propiedad y no a través de bolsas de empleo temporal, con el objetivo de reducir el número de procesos y reforzar la estabilidad en el empleo público.

El Plan Plurianual de Ordenación de Recursos Humanos constituye una herramienta estratégica indispensable para garantizar la sostenibilidad, legalidad y eficacia de la estructura organizativa del Ayuntamiento de Oliva. La elevada tasa de temporalidad actual, combinada con un envejecimiento acelerado de la plantilla, exige una intervención inmediata, planificada y con visión a medio plazo.

Este instrumento no solo responde al cumplimiento de la legislación vigente, sino que refleja





un compromiso firme de esta Administración municipal con la consolidación del empleo público, la profesionalización de los servicios y la calidad de la atención ciudadana. Su implementación es clave para garantizar el relevo generacional, evitar disfunciones organizativas y asegurar la continuidad de los servicios públicos esenciales. No aplicar este plan supone renunciar a una oportunidad única de transformación administrativa y de incremento de la eficiencia institucional del Ayuntamiento de Oliva.

Lo que se hace público para general conocimiento de todos los interesados.

