

ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Consell Agrari Municipal de València

2026/05525 Anuncio del Consell Agrari Municipal de València sobre la aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el ejercicio 2026.

ANUNCIO

El Consell Rector del Organismo Autónomo Consell Agrari de València, en sesión celebrada el día 21 de abril de 2026, adoptó el siguiente acuerdo:

VER ANEXO

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos oportunos.

València, 23 de abril de 2026.—El secretario, José Vicente Ruano Vila.





**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**



CAV CONSELL
AGRARI
DE VALÈNCIA

«PRIMERO: Aprobar el documento Plan Operativo de Recursos Humanos 2026 para la reducción de la temporalidad en OA Consell Agrari de València, que se incorpora como ANEXO I.

SEGUNDO: Publicar el instrumento de planificación plurianual que se apruebe en Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de València, para general conocimiento e interposición de los recursos que, en su caso, los interesados consideren oportuno.»

El presente documento bajo la denominación **PLAN OPERATIVO DE RECURSOS HUMANOS** constituye un instrumento de planificación plurianual con el que pretende ordenarse el personal del OAM Consell Agrari de València (en adelante, CAV).

Las competencias y funciones que corresponden al Consell Agrari de València, como organismo autónomo del Ayuntamiento de Valencia, están definidas en sus Estatutos, cuya redacción actual fue publicada en el BOP Valencia nº 165, de 29-VII-2022.

En su artículo 5.1 se recogen, con carácter meramente enunciativo, los fines de este organismo:

- a) *Desarrollo y ejecución de obras y servicios de Interés General Agrario, o que interesen a numerosos Titulares de Explotaciones Agrarias.*
- b) *La promoción y desarrollo de la agricultura y la ganadería en el término municipal, en el marco de las competencias de la Corporación Local.*
- c) *El asesoramiento técnico en materia agraria al Ayuntamiento. Asimismo, se ofrecerá igualmente asesoramiento técnico en materia agraria y también jurídica a las personas físicas y jurídicas que lo soliciten titulares de parcelas y/o explotaciones agrícolas en el término municipal de València.*
- d) *Proponer medidas que contribuyan a mantener y mejorar el nivel de vida de los agricultores, ganaderos y trabajadores del sector agropecuario.*
- e) *La colaboración con las diferentes Administraciones Públicas en la elaboración, aplicación y difusión de normas que afecten a temas de Interés General Agrario, así como en la preparación y realización de acciones, reformas y medidas para la mejora y progreso del Sector Agrario.*
- f) *El desarrollo en el municipio de servicios, funciones y gestiones, delegadas o propias, que sean de interés general para los Titulares de Explotaciones Agrícolas o Ganaderas, bien directamente, o en colaboración o convenio con la Administración y Entidades Públicas o Privadas.*
- g) *Asimismo, el organismo podrá colaborar con la Administración en la aplicación de medidas que impulsen la creación y el mantenimiento del empleo en el medio agrícola, realizando la gestión, administración e inversión de ayudas económicas con destino al empleo comunitario.*





h) Evaluar la realidad agraria del municipio, sus problemas y necesidades.

Y en el art. 5.2 se recogen los servicios mínimos cuya prestación corresponde al CAV:

- a) *Vías y Obras Rurales.*
- b) *Defensa contra Plagas, Epizootias e Incendios Agrarios.*
- c) *Guardería Rural.*
- d) *Fomento y Mejora Ganadera.*
- e) *Arbitrajes y Conciliaciones Agrarias.*
- f) *Relaciones Agrarias.*

Para cumplir con dichos fines por la Presidencia del Organismo autónomo Consell Agrari de València, mediante Resolución núm. CH-76, de fecha 25 de abril de 2025, se aprobó la vigente Relación de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT), fijando el personal que se considera necesario para cumplir con las previsiones contenidas en el anterior precepto.

En la actualidad, de las 21 plazas reflejadas en la RPT, la plaza de dirección-gerencia está contemplada como personal eventual; de las restantes 20, 12 están cubiertas de manera definitiva; de las otras 8, 2 están cubiertas por funcionarias interinas, 2 por personal laboral indefinido no fijo (sin reconocimiento judicial) y 4 se encuentra vacantes.

Dado que no se han producido vacantes en el último ejercicio, para su cobertura es necesaria la aprobación de una tasa específica de reposición de efectivos de carácter extraordinario a través de la OEP de 2026, que además permita reducir la temporalidad en el empleo por debajo del 8%.

Como medida para reducir la temporalidad, el apartado Dos.4 del artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogado dado que no se ha aprobado Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026, permite que a través de la Oferta de Empleo Público la administración autorice con carácter extraordinario una tasa específica para cumplir el objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública. La temporalidad en la ocupación pública no ha de superar el 8% de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos. Esta tasa específica debe estar justificada en un instrumento de planificación plurianual.

1. NORMATIVA DE APLICACIÓN

- La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, actualmente prorrogados, establece:

«TÍTULO III De los gastos de personal

CAPÍTULO I De los gastos de personal al servicio del sector público

(...)

Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.





Uno. Oferta de Empleo Público.

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

(...)

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público (...)

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.

5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.»

- La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece:

«Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

(...)

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.»

- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TRLEBEP).
- La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana.





2. OBJETIVO DEL PLAN OPERATIVO

Regularización de la plantilla de personal mediante la cobertura de la totalidad de las plazas incluidas en la RPT del OA con personal fijo como modo de cumplir adecuadamente las competencias que se le atribuyen en sus Estatutos.

Y, en todo caso, lograr que la tasa de temporalidad del OAM Consell Agrari de València no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural, de conformidad con la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Así como la adopción de medidas que eviten que la misma se incremente, dotando al organismo autónomo de los instrumentos necesarios para la cobertura definitiva de la totalidad de las plazas reflejadas en la RPT/Plantilla.

3. DATOS Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA PLANTILLA

3.1 Estabilización. A pesar de que existen dos plazas – L-Ing-2/L-Aux-2 - ocupadas por personal calificable como “laboral indefinido no fijo” (aunque sin reconocimiento judicial), las mismas no fueron incluidas en los procedimientos de estabilización previstos por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

3.2 La relación de puestos de trabajo (en adelante, **RPT**) del CAV para 2026 está formada por 21 puestos de trabajo, 5 de personal funcionario, 15 de personal laboral y 1 de personal eventual; adicionalmente existen 3 plazas de personal laboral de otras administraciones adscrito al Organismo Autónomo, no incluidos en la RPT.

Conforme al siguiente resumen:

- Puestos de trabajo con titular

Eventual	1		
Funcionarios	1		
Laborales	11	Total	14

Se incluye la plaza L-Aux-1, afectada por la Resolución de la Presidencia del Consell Agrari de València número CH-17, de fecha 11 de septiembre de 2023, se declaró, a la empleada pública, que ocupaba el puesto de Auxiliar Administrativa con número L-Aux-1. en la relación de puestos de trabajo en organismo, en situación de Excedencia Forzosa, a consecuencia de su nombramiento como personal eventual en el Ayuntamiento de Valencia, para realizar funciones de confianza y asesoramiento especial. El nombramiento se efectuó mediante acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 7 de septiembre de 2023, con efectos de fecha 4 de septiembre de 2023. Durante el tiempo de permanencia en la situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Para la





cobertura de la plaza durante el período de excedencia forzosa mediante la Resolución de la Presidencia CH-32, DE 03/10/2023, se ha formalizado un contrato laboral de sustitución ordinario que se extingue cuando se reincorpore el trabajador sustituido o cuando se extinga la causa de la reserva de su puesto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en los artículos 8.1.c), 8.2 y 8.3 del Real Decreto 2720/1998.

- Puestos de trabajo vacantes con otro tipo de ocupación interna (comisión de servicios, ...)

Funcionarios 0
Laborales 0 Total 0

- Puestos de trabajo vacantes con personal temporal:

Funcionarios 2
Laborales 2 Total 4

- Puestos de trabajo vacantes, sin ocupante:

Funcionarios 2
Laborales 2 Total 4

- Puestos de trabajo laborales fuera de la RPT/Plantilla Total 2

1. Jefe de Guardería Rural, personal funcionario de la GVA.
2. Guarda Rural, personal laboral del Ayuntamiento de Valencia.

Partiendo de la situación descrita se realiza el cálculo de la Tasa de temporalidad de la plantilla del CAV:

	TITUL	TEMPOR	TOTAL OCUP	VACANT	NO PLANT	TOTAL
FUNC	1	2	3	2	1	6
LAB	11	2	13	2	1	16
TOT	12	4	16	4	2	22
	16	100,00%				
	4	25,00% = SE HA DE LLEGAR AL 8 %				
100,00%	16					
8,00%	1,28	= MAXIMO Nº DE EMPLEADOS TEMPORALES A 31/12/2024				

No se incluye la plaza de Dirección-Gerencia, designado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 09/05/2025 dada su naturaleza de personal eventual.

De conformidad con la normativa de aplicación, la tasa de ocupación de los puestos de trabajo vacantes y con personal temporal no ha de ser mayor del 8 % (siendo la ficha inicial de





cumplimiento el 31/12/2024), sin embargo, en la actualidad el porcentaje de temporalidad en el CAV es del 25%.

3.3 Oferta de Empleo Público:

En los últimos 3 años no consta la aprobación de Ofertas de Empleo Público; en el ejercicio 2025 se cubrió la plaza DG-1 de Director-Gerente (personal eventual); y con efectos 1/01/2026 se ha cubierto la plaza F-Vc.-1 Jefatura del Servicio Jurídico-administrativo, por el procedimiento de Libre designación abierto a otras administraciones.

No habiéndose producido ninguna vacante durante 2024 ni 2025 no existe la posibilidad de realizar ofertas de empleo público ordinarias dado que la tasa ordinaria de reposición de efectivos es "0".

3.4 Vacantes

De la totalidad de los puestos de trabajo se encuentra en situación de vacantes las siguientes plazas:

- 4 vacantes ocupadas con personal temporal.
- 4 vacantes sin ocupante.

En esta situación se propone incluir también las plazas vacantes no cubiertas por personal temporal, dado que, si bien no reducen la temporalidad de modo directo, sí que impedirán que ésta se produzca, o supere el 8% indicado.

La ausencia de OEP en ejercicios anteriores ha impedido la convocatoria de las mismas, por lo que siendo necesaria su cobertura para cumplir con los objetivos y funciones del CAV, sólo podría hacerse mediante personal temporal, lo que entraría en contradicción con la propia finalidad de este PORH.

El Presupuesto del OA para el ejercicio 2026 consigna en su Capítulo I el importe necesario para la cobertura de las plazas que se incluirían en la OEP, tanto de las ocupadas por personal temporal como las vacantes. Si bien dado el calendario de convocatorias que se incluye en el apartado MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y MODO DE EJECUCIÓN. Segunda, el gasto quedará diferido en tres ejercicios.

De conformidad con el art. 51.2 LFPV, esta planificación incluirá la **perspectiva de género** que se instrumentará a través de la oferta de empleo público y que se concretará en cada **convocatoria**, en las que se establecerán medidas que sin vulnerar el principio de igualdad en el acceso al empleo público tienda a lograr la paridad en la plantilla del OA (p.e estableciendo la prioridad en el acceso a la plaza convocada del sexo menos representativo en caso de empate en la puntuación obtenida).





3.5 CONCLUSIÓN

Del análisis de los datos y situación actual de la plantilla del CAV se concluye que el OAM no cumple el mandato legal que obliga a tener un máximo de un 8 % de personal temporal.

4. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y MODO DE EJECUCIÓN.

Partiendo de la exposición de la situación actual de la plantilla y de la normativa de aplicación detallada anteriormente se proponen las siguientes medidas de actuación tendentes a la reducción de la tasa de temporalidad:

Primera: Aprobar la Oferta de Empleo Público de 2026:

Se trataría de una OEP de carácter Extraordinaria, en aplicación del artículo 20. Dos. 4 y 5 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

La **tasa específica que 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:

- “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 tendrá que contar” (este Pla Operativo de RRHH que ahora tramitamos)
- “tendrá que atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos”

Es decir, es necesario aprobar la oferta de empleo público extraordinaria para el ejercicio 2026 de 8 puestos de trabajo que incluya todos los puestos de trabajo (4) vacantes ocupadas con personal temporal y (4) vacantes sin ocupante, no incluidos en ninguna oferta de empleo público:

NUM REF	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	NAT	ESC	SB	CL	CAT ESCALA	CATEGORÍA PLAZA REQUERIDA	GR	FC	FP	TIPO PUESTO	FORM PROV	TITULACIÓN REQUERIDA
1	L-Ing-2 PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR	LAB	LAB	LAB	LAB	LAB	INGENIERO/A TELECOMUNICACIONES O EQUIVALENTE*(1)	A1	24	210	N.	C	1003
2	F-TMGAG-1 PERSONAL TÉCNICO MEDIO	FUN	AG	G			TÉCNICO/A MEDIO DE GESTIÓN DE ADMO. GENERAL	A2	18	177	N.	C	2000
3	F-Tm-1 TÉCNICO SUPERIOR B (FP)	FUN	AE	TCA	MIT		TÉCNICO/A SUPERIOR DE PAISAJISMO Y MEDIO RURAL, O EQUIVALENTE*(2)	B	17	463	N.	C	(*)2
4	F-Tm-2 TÉCNICO SUPERIOR B (FP)	FUN	AE	TCA	MIT		TÉCNICO/A SUPERIOR DE PAISAJISMO Y MEDIO RURAL, O EQUIVALENTE*(2)	B	17	463	N.	C	(*)2
5	F-Ad.E-1 PERSONAL ADMINISTRATIVO ESPECIALISTA	FUN	AG	AD			ADMINISTRATIVO/A	C1	18	411	N.	C	4001-4002
6	L-Aux.-2 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	LAB	LAB	LAB	LAB	LAB	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	C2	16	500	N.	C	5001
7	L-GC-1 GUARDA RURAL (CABO) PH-F1	LAB	LAB	LAB	LAB	LAB	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	C2	16	500	N.	C	5001
8	L-Gu.-8 GUARDA RURAL	LAB	LAB	LAB	LAB	LAB	GUARDA	AP	13	105	N.	C	

Siendo el modo de poder proceder a la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, tal y como señala el art. 91.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.





Segundo: Realización de los procedimientos selectivos:

Dados los medios personales, materiales y económicos de los que dispone el CAV, y teniendo en cuenta la previsión contenida en el art. 70 TREBEP, que contempla que, en todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años, se propone que la convocatoria de las plazas incluidas se realice de manera escalonada conforme al siguiente calendario:

1. En 2026 se propone convocar e iniciar el procedimiento de selección de las siguientes plazas:
 - F-Tm-1
 - F-Tm-2
 - F-TMGAG-1

Motivo: Respecto de las plazas F-Tm-1 y F-TM-2, el plazo máximo de 3 años de duración del nombramiento como funcionarias interinas finaliza el 30/04/2026, siendo necesario la continuación de las tareas que se realizan; existe consignación presupuestaria adecuada y suficiente en 2026, ya que se ha consignado en el Presupuesto la totalidad de su coste para todo el ejercicio.

Por otro lado, respecto de la plaza F-TMGAG-1, dada la naturaleza de organismo autónomo municipal la necesidad de cobertura de la plaza de personal técnico de nivel superior con conocimientos en materia de gestión económica-presupuestaria-contable ha quedado evidenciada en el resultado de la Auditoría de 2024 y el informe sobre la gestión de la Tesorería de 2024.

Siendo previsible que la toma de posesión se produzca en el ejercicio 2027, dicha convocatoria no tendrá incidencia en el presupuesto de 2026.

2. En 2027 se propone convocar y realizar el procedimiento de selección de las siguientes plazas:
 - L-GC-1
 - L-Gu-8

Motivo: La jubilación del actual Jefe de la Guardería Rural, personal adscrito por la GVA, hace necesaria la cobertura de la plaza de existente en la RPT con dicho objeto; así como de la otra plaza vacante de GR existente en la plantilla, cuya necesidad se ha puesto en evidencia tras la previsión de reapertura del Parque Agrario-Urbano de Sociópolis.

3. En 2028 se propone convocar y realizar el procedimiento de selección de las siguientes plazas:





- F-AdE-1
- L-Aux.-2
- L-Ing-2

Motivo: Dado que las plazas L-Aux-2 y L-Ing-2 están ocupadas por personal laboral indefinido no fijo (sin reconocimiento judicial) exige la previa dotación económica necesaria, o al menos su previsión, para el supuesto de que cesarán en ella por ser cubiertas por terceros. Con la cobertura de la plaza F-AdE-1 se completaría el área económica, y se alcanzaría el objetivo de reducción de la temporalidad previsto.

5. INFORME ECONÓMICO-FINANCIERO

Dado que las medidas propuestas no conllevan consecuencias económicas, siendo su único objeto la cobertura de modo definitivo de las plazas incluidas en el RPT y en la Plantilla del vigente Presupuesto de 2026, no se considera necesario elaborar un informe económico-financiero, en los términos exigidos por el art. 52.2 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

6. CONCLUSIÓN

Con la ejecución de las medidas de actuación propuestas la tasa de temporalidad en el OAM CAV en un período de tres anualidades pasaría a ser equivalente al 0,00 %.

La existencia de vacantes por jubilación permitiría incluir las plazas en las OEP de los ejercicios posteriores conforme a la TRE Ordinaria.

Sin perjuicio de las vacantes que durante el proceso pudieran producirse y pudieran cubrirse temporalmente con personal interino.

