

Aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en fecha 15 de diciembre de 2025, con el siguiente contenido:

ANEXO I: INSTRUMENTO PLANIFICACIÓN PLURIANUAL RECURSOS HUMANOS AYUNTAMIENTO VILLENA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

1.- INTRODUCCIÓN.

En el año 2024 se aprobó el Plan Plurianual de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Villena, que completaba e incluía el Plan de Ordenación de Recursos Humanos aprobado con la aprobación de la RPT, para llevar a cabo la adecuación de la nueva RPT y de los efectivos existentes en el momento de la aprobación.

En la presente anualidad, se complementa y actualiza el mismo, además se efectúa la determinación de la tasa de temporalidad del Ayuntamiento de Villena y de sus organismos autónomos, procediendo a analizar la situación actual del Ayuntamiento, diferenciando el vínculo que une a cada uno de los trabajadores/as de la plantilla, así como la naturaleza de la misma, señalando aquellas que son temporales.

Habrà que tener en cuenta el proceso de reorganización en materia de recursos humanos que se está realizando en el Ayuntamiento de Villena en los últimos años. Se ha aprobado la relación de puestos de trabajo, por acuerdo del Pleno en sesión del 04-04-2023.

En dicho acuerdo se acordó asimismo aprobar unas normas para la implantación de la misma y un Plan de Ordenación de Recursos Humanos para adecuar la RPT a los recursos humanos actualmente existente.

El contenido del plan era el siguiente:

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA ADECUAR A LA NUEVA RPT LOS EFECTIVOS ACTUALMENTE EXISTENTES

Una vez integrada la plantilla existente en los puestos de la nueva RPT según las normas anteriores y listado anexo, se abre un periodo en el que se tendrán que tramitar los procesos oportunos para alcanzar como objetivo futuro la plena implantación de la RPT.

Las medidas que se contemplan son las siguientes:

(15) PUESTOS DE NATURALEZA LABORAL ASIGNADOS A PUESTOS FUNCIONARIO/A: Se convocarán procesos de "funcionarización" para transformar la naturaleza del personal laboral "fijo" cuyo puesto ASIMILADO o EQUIVALENTE se haya clasificado como funcional por la nueva RPT.

(16) REASIGNACIÓN EFECTIVOS Auxiliares Administrativos: se crean 4 NUEVOS (casco antiguo, servicios urbanos y 2 desarrollo económico) y se determinan como A AMORTIZAR también 4 (personal, Casa Cultura, Teatro, Juventud). Estos últimos 4 se amortizarán cuando queden vacantes o cuando se cubra el NUEVO puesto de Administrativo del departamento correspondiente. En este último caso, la persona que ocupe dicho puesto se REASIGNARÁ a uno de los 4 NUEVOS puestos de Auxiliar Administrativo, amortizándose el de procedencia.

(17) PUESTOS DE CATEGORÍA SUPERIOR: Se convocarán procesos de promoción interna, cuando sea posible, para cubrir los puestos de nueva creación con el personal funcionario de carrera o laboral fijo/indefinido que esté ocupando un puesto a amortizar. Aun cuando ello suponga rebasar los límites del TRRL, con el fin de reajustar la plantilla actual a la nueva estructura sin aumentar el número de efectivos global.

(18) PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN: La cobertura de los puestos de nueva creación se supedita al cumplimiento de las limitaciones impuestas por la normativa estatal respecto a la Tasa de Reposición de Efectivos y sus excepciones, y a su inclusión en la OEP correspondiente (con la excepción de la cobertura de los puestos de Auxiliar Administrativo por reasignación de efectivos).

Cuando los puestos de nueva creación (NUEVOS) sean de la misma categoría que algunos de los puestos actuales, no se dotarán presupuestariamente ni se cubrirán hasta que no lo estén en propiedad los actualmente existentes, con la finalidad de no desequilibrar los servicios de los diferentes departamentos (p.ej. TAG, conserjes, auxiliares administrativos, administrativos, arquitectos técnicos, diversos perfiles en Servicios Sociales).

El puesto de funcionario Inspector Servicios A2 2-ATE-3.2-00 [A2] no se cubrirá hasta que quede vacante la plaza –Laboral Técnico limpieza RSU A2.

No obstante lo anterior, es necesario actualizar el plan plurianual aprobado, con el fin de ordenar y establecer las líneas y pautas a seguir para la gestión de los diversos procedimientos, y añadir las nuevas líneas de actuación adecuadas a la nueva situación del Ayuntamiento.

2.- NORMATIVA.

El art 20.2.4 de la LPGE para el año 2023, que recoge una tasa de reposición específica para dar cumplimiento al objetivo previsto en la ley 20/21 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, es una habilitación legal derivada de las exigencias de la propia Unión Europea en cuanto a la temporalidad. Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar las reformas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad. Así, la primera de las actuaciones previstas para dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.

La insuficiente planificación en este ámbito, junto a las restricciones y condicionamientos que las sucesivas leyes de presupuestos generales han ido imponiendo desde años atrás, ha generado en la plantilla municipal toda una serie de anomalías de carácter estructural que están dificultando la prestación de servicios a la ciudadanía en términos de eficacia y de calidad.

A fin de determinar las líneas de actuación concretas y generales del Ayuntamiento de Villena, es preciso analizar la situación actual del personal del mismo, así como el cumplimiento del objetivo y plazos establecidos en la Ley de medidas para la reducción de la temporalidad.

Si bien el ayuntamiento no contaba hasta la actuación con un instrumento de planificación plurianual, es cierto que en los últimos años se han ido aplicando políticas y actuaciones tendentes a la reorganización y estructuración personal.

De conformidad con el artículo 69.2.e) del TREBEP, donde se contempla la posibilidad que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus Ofertas de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 de la misma norma y con el objetivo de cumplir con la exigencia legal de que la tasa de temporalidad en el Ayuntamiento de Villena se sitúe por debajo del 8% es necesaria la redacción y aprobación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos para contar así con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos en orden a lograr dicho objetivo principalmente y ordenar además sus actuaciones futuras, así como priorizar la ejecución de sus ofertas de empleo público en vigor, con el fin de mejorar la coordinación, organización y eficiencia en el conjunto del Ayuntamiento y de las relaciones del Departamento de Recursos Humanos con el resto de servicios, unidades y dependencias.

3.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

TASA DE TEMPORALIDAD DEL AYUNTAMIENTO DE VILLENA

	2025	
	Temporales	Total

Funcionarios (con personal eventual)	33	209
Personal laboral RSU-LV	12	36
Personal laboral	2	25
	47	270
Tasa de Temporalidad	17,40%	

TASA TEMPORALIDAD CONSERVATORIO PROFESIONAL DE MÚSICA Y DANZA DE VILLENA 2024

	2025	
	Temporales	Total
Personal laboral	4	31
Tasa de Temporalidad	12,90 %	

4.- CONCLUSIONES.

La actuación del Ayuntamiento de Villena y de sus organismos autónomos en los últimos años ha ido encaminada a la reducción de la temporalidad en el empleo público, se han tramitado una gran cantidad de procesos de selección por estabilización, con el fin de conseguir una mayor estabilidad del empleo.

El objetivo del plan es mejorar la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles.

Y, todo ello, con la finalidad de establecer de forma ordenada y coherente el conjunto de necesidades que existen en la administración, así como de la realidad concreta y las medidas, ordenadas y coherentes a aplicar, en base a las ofertas de empleo público aprobadas y en el marco de la Relación de Puestos de trabajo aprobada, así como la plantilla de personal.

5.- CONTENIDO DEL PLAN PLURIANUAL.

A finales del año 2023 quedaba pendiente de convocar las plazas de Administrativo (promoción interna) de la OEP 2020. El objetivo marcado por el Ayuntamiento era convocar la plaza antes del 31/12/2023 con el fin de que no se caducara la oferta de 2020.

Además, se estableció el objetivo de convocar antes de 01/07/2025 las plazas pendientes de la OEP 2022, siendo las siguientes:

- 7 plazas Administrativos C1 (OEP 2022) promoción interna
- 3 plazas Administrativo/a C1 (OEP 2022) (1 de ellas discapacidad)
- 1 plaza TAG A1 (OEP 2022)
- 1 plaza Ingeniero/a Superior A1 (OEP 2022)
- 1 plaza Arquitecto/a Superior A1 (OEP 2022)

Desde finales de 2023, y durante el año 2024 se han realizado las siguientes actuaciones en materia de gestión de recursos humanos:

1.- Aprobación de la Oferta de empleo público de 2023, que incluía las siguientes plazas:

TASA REPOSICIÓN ORDINARIA				
Nº	DENOMINACIÓN	Grupo	Subgrupo	Provisión

3 ADMINISTRATIVO/A	C	C1	Administración General/Administrativo	Turno libre. 1 Reserva discapacidad
1 TÉCNICO/A SUPERIOR DEPORTIVO	A	A1	Administración Especial/Técnica superior	Turno libre
1 TÉCNICO/A MEDIO RECURSOS HUMANOS	A	A2	Administración Especial/Técnica media	Turno libre
2 AGENTE DE POLICÍA LOCAL	C	C1	Administración Especial/Servicios Especiales	1 Turno libre 1 Turno movilidad

TASA POR NUEVOS SERVICIOS				
Nº	DENOMINACIÓN	Grupo	Subgrupo	Provisión
1	PSICÓLOGO/A	A	A1	Administración Especial/Técnica Superior Turno libre
3	EDUCADOR/A SOCIAL	A	A2	Administración Especial/Técnica Media Turno libre

PROMOCIÓN INTERNA				
Nº	DENOMINACIÓN	Grupo	Subgrupo	Provisión
1	TÉCNICO/A SUPERIOR MEDIO AMBIENTE	A	A1	Administración Especial/Técnica Superior Promoción Interna
1	TÉCNICO/A MANTENIMIENTO Y EFICIENCIA ENERGÉTICA	C	C1	Administración Especial/Técnica Auxiliar Promoción Interna
2	OFICIAL DE POLICÍA LOCAL	B	B	Administración Especial/Servicios Especiales Promoción Interna

2.- Convocatoria y finalización del proceso selectivo de las plazas de Administrativo de la OEP 2020, acumulando las de la oferta de 2022 y 2023. Siendo de un total de 14 plazas (8 por promoción interna y 6 por oposición libre).

3.- Convocatoria y finalización del proceso para la selección de 1 plaza de Director/a de Desarrollo Económico A1 (TAG), por concurso interadministrativo.

4.- Convocatoria del proceso para la selección de 1 plaza de Técnico/a Medio de RRHH (A2), correspondiente a la oferta de 2023, encontrándose actualmente en mitad del proceso, estando previsto el nombramiento para el mes de enero de 2025.

5.- Convocatoria del proceso de Arquitecto/a Superior (A1), correspondiente a la OEP 2022, habiéndose efectuado el nombramiento y toma de posesión en el mes de noviembre de 2024.

6.- Convocatoria y finalización del proceso para la provisión de 2 puestos de Trabajador/a Social (A2), por concurso interadministrativo,

7.- Asimismo, se han tramitado diversos procesos de provisión de puestos de trabajo por concurso genérico, previos a la finalización de los procesos de estabilización (por ejemplo en el caso de conserjes, administrativos/as).

8.- Se ha convocado y realizado el proceso de provisión del puesto de 1 Coordinador/a del Área Social por libre designación entre funcionarios/as del Ayuntamiento de Villena.

9.- Y, principalmente, a lo largo de todo el 2024 se han tramitado los procesos de estabilización de la OEP Extraordinaria de Estabilización de 2022, compuesta por los siguientes procesos:

- 1 ARQUITECTO/A TÉCNICO - F – A2 – concurso
- 6 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A - F – C2 – concurso
- 1 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A - L – C2 – concurso
- 1 ADMINISTRATIVO/A - L – C1 – CONCURSO

- 3 PROF. MÚSICA LENGUAJE MUSICAL - L – A2 – concurso
- 2 ITOP - L – A2 – concurso
- 6 PROF. MÚSICA PIANO - L – A2 – concurso
- 1 INGENIERO TÉC. INDUSTRIAL - F – A2 –concurso
- 1 PROF. MÚSICA CORO Y ORQUESTA - L – A2 – concurso
- 1 ARCHIVERO/A BIBLIOTECARIO/A - F – A1 – concurso
- 1 PROF. MÚSICA HISTORIA DE LA MÚSICA - L – A2 – concurso
- 1 AGENTE DESARROLLO LOCAL - L – A2 – concurso
- 1 PROF. ARMONÍA - L- A2 – concurso
- 1 TÉCNICO/A MEDIO INFORMÁTICA - L – A2 – concurso
- 1 PROF. MÚSICA CLARINETE - L – A2 – concurso
- 4 TRABAJADOR/A SOCIAL - 3 F – A2 1 L – concurso
- 2 CONSERJE - F – AP concurso –
- 2 AUXILIAR BIBLIOTECA - F – C2 concurso
- 1 TÉCNICO/A AUXILIAR DE MUSEOS - F – C1 - concurso
- 1 TÉC. AUXILIAR DE BIBLIOTECAS - F – C1 - concurso
- 6 AYUDANTE ALBAÑIL - F - AP - concurso
- 1 ENCARGADO MANTENIMIENTO DEPORTES - F - C2 - concurso
- 1 TRABAJADOR/A FAMILIAR - L – C2 - concurso
- 1 MONITOR/A INTEGRACIÓN SOCIAL - F - C2 - concurso
- 1 ANIMADOR/A JUVENIL - L – C2 - concurso
- 2 LIMPIADORAS/ES - F - AP - concurso
- 2 AUXILIAR DE HOGAR - L - AP - concurso
- 2 OFICIAL MANTENIMIENTO deportes L - C2 - concurso
- 1 INSPECTOR RURAL - F - AP - concurso
- 1 AYUDANTE SEPULTURERO - L - AP - concurso
- 1 AYUDANTE deportes - L - AP - concurso
- 3 PSICÓLOGO/A - 1 F – A1 - 2 L- A1 - concurso
- 1 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A - F- C2 – concurso-oposición
- 1 TRABAJADOR/A SOCIAL - L- A2 – concurso-oposición
- 1 AGENTE IGUALDAD - F - A2 – concurso-oposición
- 1 DIRECTOR/A BANDA MÚSICA - L - A2 - concurso
- 1 PROF. MÚSICA GUITARRA L - A2 - concurso
- 1 PROF. MÚSICA VIOLONCELLO - L - A2 - concurso
- 2 PROF. MÚSICA FLAUTA - L - A2 - concurso
- 1 PROF. MÚSICA OBOE - L - A2 - concurso
- 2 PROF. MÚSICA TROMPETA - L - A2 - concurso
- 1 PROF. DANZA CLÁSICA - L - A2 - concurso
- 1 PROF. MÚSICA PERCUSIÓN - L – A2 – concurso-oposición

10.- Se ha aprobado en agosto de 2024 la oferta de empleo público parcial para 2024, incluyendo plazas de promoción interna de la Policía Local necesarias para dotar de mandos al Servicio de Policía Local.

11.- Aprobación del primer Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Villena y organismos autónomos (1º Plan Plurianual de Recursos Humanos), en JGL de fecha 16 de diciembre de 2024.

Tras la aprobación del primer Plan Plurianual de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Villena se han realizado las siguientes actuaciones en materia de Recursos Humanos:

1.- Cálculo de la Tasa de Temporalidad para 2024 y aprobación de la Oferta de Empleo Público General de 2024 y de la Oferta Extraordinaria por Temporalidad, al ser la tasa de temporalidad calculada superior al 8%, tal y como se indica en los apartados iniciales del presente Plan.

TASA REPOSICIÓN ORDINARIA				
Nº	DENOMINACIÓN	Grupo	Subgrupo	Provisión
2	OFICIAL MANTENIMIENTO DEPORTES	C	C2	Turno libre
1	SEPULTURERO		AP	Administración Especial/Personal Oficios
1	AGENTE DE DESARROLLO LOCAL	A	A2	Administración Especial/Técnica Media
5	AGENTE DE POLICÍA LOCAL	C	C1	Administración Especial/Servicios Especiales
1	OFICIAL DE POLICÍA LOCAL		B	Administración Especial/Servicios Especiales
				PI Interadministrativa

TASA EXTRAORDINARIA POR REDUCCIÓN TEMPORALIDAD				
Nº	DENOMINACIÓN	Grupo	Subgrupo	Provisión
9	CONSERJES		AP	Administración General/Subalterna
1	TÉCNICO/A TURISMO	A	A2	Administración Especial/Técnica Media

2.- **Cumplimiento** de las siguientes líneas del Plan aprobado:

LÍNEAS GENERALES DE ACTUACIÓN

2ª - Cumplir los plazos de la ley de estabilización de personal temporal y alcanzar objetivo 8% temporalidad. En caso de ser superior el ratio de temporalidad actual, aprobar una oferta extraordinaria para cumplir este objetivo.

Se ha cumplido con los plazos previstos para la finalización de los procesos de estabilización. Aún así, tal y como se ha indicado en el cálculo, la tasa de temporalidad continúa por encima del 8%, por lo que se aprobará una nueva oferta extraordinaria de temporalidad.

LÍNEA 1ª – Cobertura puestos técnicos (A1 – A2 – C1)

➤ Finalizar el proceso de Ingeniero/a Superior Industrial (A1), de la OEP 2022 antes del primer trimestre de 2025, que ocupará puesto de Jefatura. Este puesto es clave para la gestión municipal ya que está prevista la externalización del Servicio de RSU-LV y, además, es necesaria la licitación del contrato de gestión del agua, que suponen servicios básicos y esenciales para toda gestión local.

Se finalizó en diciembre de 2024, permitiéndose la cobertura del puesto en la segunda quincena de enero de 2025. Asimismo se encuentra en fase de adjudicación la licitación del Servicio de RSU-LV.

➤ Convocar el proceso selectivo de 1 plaza de Técnico/a Superior Deportivo, con el fin de dotar de medios técnicos al Departamento de Deportes.

El proceso ha sido convocado en el segundo semestre de 2025.

LÍNEA 2ª – Estabilización empleo temporal y alcanzar objetivo 8% temporalidad.

- Se han convocado y se están finalizando todos los procesos de estabilización, por los sistemas de concurso y de concurso-oposición, incluidos en la OEP de estabilización de 2022.

LÍNEA 3ª – Dotar de medios al Servicio de Policía Local

- En el último presupuesto, año 2023, se se incluyó la dotación necesaria para cubrir una nueva plaza de INTENDENTE de Policía Local, de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo aprobada. En el acuerdo de modificación 1ª de la RPT ya se incluye el registro como puesto dotado presupuestariamente (nueva creación) uno de Intendente de Policía Local.

Se finalizó el proceso de selección a finales de 2024, quedando pendiente de efectuar las prácticas en la Agencia Valenciana.

- Además, será necesario convocar y realizar el proceso selectivo de Agentes de Policía Local (OEP 2023) y posible OEP 2024, y los procesos de promoción interna de Oficial (OEP 2023 y 2024), con el fin de ir dotando de medios a este Servicio.

Están convocados y pendientes de fijar fecha de realización del ejercicio.

LÍNEA 4ª - Cumplir ratio de personal de Contrato – Programa Servicios Sociales (nuevo servicio)

- Valorar la incorporación a la oferta de 2025 de nuevas plazas de este Área, con el fin de poder acumular ambas ofertas de empleo (2025 y 2023) y en base a los principios de eficiencia, celeridad y simplificación administrativa cubrir los puestos en el mismo proceso de selección. En concreto respecto a las plazas de Psicólogo/a que hay más vacantes de las incluidas en la OEP Extraordinaria por nuevos servicios aprobada en el año 2023.

En la OEP 2025 se incluye una plaza adicional de Psicólogo/a tras la dotación en la plantilla (modificación julio 2025) de la plaza para el área SASEM. Se incluye en la OEP como “Nuevo servicio”.

LÍNEA 5ª – Acabar con el empleo temporal en colectivos concretos

- Se pretende cubrir las 9 plazas en un único proceso, con el fin de reducir considerablemente la temporalidad en el conjunto del Ayuntamiento de Villena y en concreto en este colectivo. Teniendo en cuenta las dificultades para ejecutar las ofertas de empleo público y por criterios de simplicidad y eficiencia administrativa se considera que ejecutar todas las plazas en un mismo proceso selectivo supondrá grandes beneficios y efectos positivos para el conjunto del ayuntamiento. Acabando con la temporalidad y estando más cerca de alcanzar el límite del 8%, establecido en la línea 2 de actuación.

El proceso se encuentra en tramitación habiéndose realizado el primer ejercicio del mismo.

3.- Cumplimiento de normas de adecuación de la RPT con la actualidad:

(16) REASIGNACIÓN EFECTIVOS Auxiliares Administrativos/as: se crean 4 NUEVOS (casco antiguo, servicios urbanos y 2 desarrollo económico) y se determinan como A AMORTIZAR también 4 (personal, Casa Cultura, Teatro, Juventud). Estos últimos 4 se amortizarán cuando queden vacantes o cuando se cubra el NUEVO puesto de Administrativo del departamento correspondiente. En este último caso, la persona que ocupe dicho puesto se REASIGNARÁ a uno de los 4 NUEVOS puestos de Auxiliar Administrativo, amortizándose el de procedencia.

En el año 2025 se ha amortizado el puesto de Asimilado Auxiliar Administrativo/a de RRHH y se ha creado el puesto de Administrativo de RRHH.

Una vez analizada la situación hasta la actualidad, se fijan las siguiente **LÍNEAS DE ACTUACIÓN**:

LÍNEAS GENERALES DE ACTUACIÓN

- 1ª - Dotar los puestos de técnicos superiores y personal administrativo como prioridad, por su infradotación actual y por ser esenciales para el funcionamiento de todos los servicios.
- 2ª - Alcanzar objetivo 8% temporalidad. En caso de ser superior el ratio de temporalidad actual, aprobar una oferta extraordinaria para cumplir este objetivo.
- 3ª – Cumplir ratio de personal de Contrato – Programa Servicios Sociales (nuevo servicio).
- 4ª - Cubrir todos los puestos vacantes en la actualidad (los incluidos en la plantilla presupuestaria 2024, de acuerdo con las normas de aplicación de la RPT aprobada en abril 2023).
- 5ª – Incorporar progresivamente a la plantilla los puestos de nueva creación previstos en la RPT aprobada en abril 2023, y cubrirlos.

LÍNEA 1ª – Cobertura puestos técnicos (A1-A2-C1)

- La aprobación de RPT permite proveer por concurso interadministrativo puestos vacantes A1 y A2. Utilizar esto proceso para la cobertura de puestos vacantes o puestos en que se considere este el sistema más adecuado.
- Dotar en plantilla el puesto de Inspector/a de Servicios (A2) del Área de Servicios Urbanos, con el fin de colaborar en la gestión y control de los contratos que gestiona el área tales como RSU-LV, agua, transporte colectivo urbano, entre otros. Dotando así de más medios técnicos en el área, reforzando el área tras la incorporación del Ingeniero Superior Jefe de la misma.
- Convocatoria antes de 2025 de procesos de promoción interna incluidos en la OEP 2023, tales como Técnico/a Superior de Medio Ambiente (A1) y Técnico/a Eficiencia Energética (C1).
- Finalizar el proceso selectivo de 1 plaza de Técnico/a Superior Deportivo, en el primer semestre de 2026, con el fin de dotar de medios técnicos al Departamento de Deportes.

LÍNEA 2ª – Estabilización empleo temporal y alcanzar objetivo 8% temporalidad.

- Convocar y finalizar en el primer semestre de 2025 los procesos en los que se encuentran las plazas incluidas en la OEP 2024 Extraordinaria por temporalidad, con el fin de ir reduciendo esta tasa.

De la plantilla de 2025, hay 271 plazas que están cubiertas, 7 son eventuales, 209 son funcionarios (de los que 7 son interinos por reserva de puesto; y 33 son interinos por vacante). 61 de ellos son laborales, de los que 14 tienen una relación temporal (no fijos).

En 2022 se estimó el índice de temporalidad alrededor del 41%, y que el mismo al finalizar los procesos de selección (incluidos estabilización) de las plazas ofertadas y pendientes de convocar en este momento se reduciría al 11,44%.

El índice de temporalidad a la fecha actual es de $(47/270) \times 100 = 17,40\%$

- Esta línea de actuación se encuentra directamente relacionada con la Línea n.º 5, que desglosa las actuaciones concretas y prioritarias para el cumplimiento del objetivo del 8% de temporalidad previsto legalmente.

LÍNEA 3ª – Dotar de medios al Servicio de Policía Local

➤ Los trámites para la cobertura de estas plazas y los puestos correspondientes, el hecho de que ambos (la ya existente y la de nueva creación) están vacantes actualmente y en un periodo corto de tiempo se producirá la jubilación del máximo cargo de la Policía Local de Villena, que ocupa el puesto de Comisaria. Por ello han de cubrirse los puestos que constituyen el segundo escalón de mando de la forma más urgente, para poder tener tiempo de organizar el relevo del mando superior de forma que se vea afectado el servicio lo mínimo posible.

➤ Finalizar el proceso selectivo de Agentes de Policía Local OEP 2023 y OEP 2024, y los procesos de promoción interna de Oficial (OEP 2023 y 2024), con el fin de ir dotando de medios a este Servicio.

LÍNEA 4ª – Cumplir ratio de personal de Contrato – Programa Servicios Sociales (nuevo servicio)

➤ Convocar en el primer trimestre 2025 las plazas incluidas en la OEP 2023 por tasa de nuevos servicios en aplicación del artículo 20. TRES, apartado 4º de la Ley 31/2022, de Presupuesto Generales del Estado, prevé la posibilidad de incluir las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios, cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de norma estatal, autonómica o local, sin consumir tasa de reposición. Incluyéndose las plazas necesarias para dotar al Área Social, en virtud de la Ley 3/2019, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana.

➤ Incluir en la oferta de 2025 de nuevas plazas de este Área, con el fin de poder acumular ambas ofertas de empleo (2025 y 2023) y en base a los principios de eficiencia, celeridad y simplificación administrativa cubrir los puestos en el mismo proceso de selección. En concreto respecto a las plazas de Psicólogo/a que hay más vacantes de las incluidas en la OEP Extraordinaria por nuevos servicios aprobada en el año 2023.

➤ Dotar en el presupuesto 2026 nuevas plazas incluidas en el contrato programa y previstas en la RPT como “nueva creación”, con el fin de equiparar la plantilla municipal a lo previsto en el contrato programa.

➤ Incluir en las ofertas de empleo público y siempre que las diversas leyes de presupuestos generales del estado lo permitan la tasa extraordinario por “nuevos servicios”, en tanto que las plazas del contrato programa son servicios obligatorios fijados autonómicamente.

LÍNEA 5ª – Acabar con el empleo temporal en colectivos concretos

➤ Ejecución en el primer semestre de 2025 de las plazas incluidas en la OEP 2024 Extraordinaria por Estabilización.

a) Finalizar el proceso de 9 plazas de Conserje de la OEP 2024 Extraordinaria por temporalidad en el primer semestre de 2025, pudiendo así reducir considerablemente la tasa de temporalidad del Ayuntamiento.

b) Convocar la plaza de Técnico de Turismo A2 en el primer semestre de 2025, también incluido.

➤ Continuar aprobando en las ofertas de empleo público en tanto que las distintas leyes de presupuestos generales del estado anuales lo prevean y siempre que la tasa de temporalidad sea superior al 8%, tasas extraordinarias de temporalidad, con el fin de conseguir el objetivo de la tasa inferior al 8%.

➤ En la Oferta de empleo público de 2025 se prevén plazas por temporalidad, en virtud del artículo 20, apartado Dos, punto 4 de la Ley 31/2022:

○ 7 Auxiliares Administrativos/as → Tradicionalmente ha existido un volumen alto de temporalidad en puestos de esta categoría en este Ayuntamiento, tras la convocatoria en el año 2023 y que finalizó el proceso en el año 2024 del proceso de Administrativos/as, en las que había plazas por promoción interna, se generaron diversas vacantes de Auxiliares en diversas áreas municipales que fueron necesarias cubrir con personal funcionario interino.

- En el año 2024 se finalizó el citado proceso de Administrativos/as, generándose diversas vacantes una vez finalizado el mismo, derivadas de renunciaciones y excedencias del personal aprobado, lo que ha generado que sea una categoría en la que se ha tenido que recurrir a personal funcionario interino.
- Tanto en los puestos de Auxiliar Administrativo/a como en los de Administrativos/as se hace necesario acabar con la temporalidad, con el fin de generar estabilidad en los puestos de administración general.
- 2 Oficiales de electricidad. El conjunto del personal de electricidad es personal interino, ya sea por que están ocupando puestos en mejora de empleo o por nombramientos interinos. Estos nombramientos tienen ya una larga duración por lo que es necesario atajar la temporalidad en este servicio municipal. Esto junto con la inclusión de las plazas que se encuentran en mejora de empleo en la OEP por promoción interna, permitirán paliar la situación.

LÍNEA 6ª – Reorganización y reestructuración de servicios

- Los puestos que en la RPT se considerarán A AMORTIZAR cuando queden vacantes los que Sí están cubiertos (de forma estable o de forma temporal) o existe reserva de puesto a favor de algún/a funcionario/a, en el momento de la aprobación de la RPT. Hasta que se queden vacantes y se amorticen, estos puestos A AMORTIZAR se ASIMILAN a puestos que sí están contemplados en RPT, y que tienen similares funciones o características, pero que no pueden considerarse EQUIVALENTES (porque cambian de grupo de titulación, o cambian su naturaleza de laboral a funcionarial, o cambian de escala (Administración General/Administración Especial). Se les atribuirán las funciones del puesto ASIMILADO que se indica en listado adjunto, solo en aquello se corresponda a la categoría profesional y capacitación del/la empleado/a.
- Cuando se produzca la jubilación del personal que los ocupa se dotarán económicamente por el conjunto de las retribuciones del puesto asimilado, en caso de incrementar por reorganización del puesto y cambio de grupo y/o subgrupo, no siendo susceptibles de prolongación de servicio, en tanto que se requiere la reestructuración del servicio con el nuevo puesto equivalente.
- El puesto de Delineante (C1) se reconvertirá cuando quede vacante por jubilación del titular en puesto Técnico GIS (B), debido a la necesaria reorganización y reestructuración del área al que afecta y a las nuevas necesidades del mismo, no siendo susceptible de prolongación de servicio, en tanto que se requiere la reestructuración del servicio con un nuevo puesto a crear.
- Con la aprobación de la nueva RPT en el área de deportes se configuraron puestos de Oficial de mantenimiento de deportes (C2) y puestos de Ayudantes de mantenimiento de deportes (AP). En este caso concreto, se estableció para atender a la adecuación de la RPT con la estructura existente en el momento de la aprobación de la misma. Y ello derivado de que la mitad del personal que ocupaba puestos de Oficial lo hacían con carácter provisional en mejora de empleo, produciéndose una duplicidad de puestos, ya que debía mantenerse el puesto en reserva de estas personas (puesto de Ayudante). Con el fin de ir adecuando la RPT a las necesidades y a la situación actual se propone la convocatoria de 4 plazas de oficial de mantenimiento de deportes (C2) por promoción interna, de forma excepcional y con el fin de finalizar las relaciones provisionales y temporales de la mejora de empleo y posibilitar la promoción interna y en su caso, tras la finalización del proceso proceder a amortizar los puestos de Ayudante. Además, esta actuación está relacionada con la número 5ª, de disminuir la temporalidad.

LÍNEA 7ª – Prolongaciones de servicio activo

- Las prolongaciones de servicio se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 73 de la Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana, aplicándose además como normativa supletoria el apartado 5º del mismo.