

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de València

Servicio de Acceso al Empleo Público y Carrera Profesional

2026/07705 Anuncio del Ayuntamiento de València sobre la aprobación de la oferta de empleo público para el ejercicio 2026, del Instrumento de Planificación Plurianual 2026-2027 para la reducción de la temporalidad del empleo público por debajo del 8%, y de la oferta de empleo público extraordinaria para el ejercicio 2026.

ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 12 de junio de 2026, adoptó el siguiente acuerdo:

Primero.- Aprobar el Instrumento de Planificación Plurianual 2026-2027 para la reducción de la temporalidad del empleo público en el ámbito del Ayuntamiento de Valencia por debajo del 8 %, del que deriva la oferta extraordinaria de empleo público del ejercicio 2026.

VER ANEXO

Segundo.- Aprobar la Oferta de Empleo Público del Excmo. Ayuntamiento de Valencia para el año 2026, integrada por 376 plazas, de las cuales 184 son para acceso libre, 57 para movilidad, 120 para promoción interna y 15 de promoción interna interadministrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el estatuto básico del empleado público, el Decreto 179/2021, de 5 de noviembre del Consell, de establecimiento de las bases y criterios generales para la selección, promoción y movilidad en los cuerpos de policía local de la Comunidad Valenciana, el Decreto 163/2019, de 19 de julio, del Consell, de establecimiento de las bases y los criterios generales para la selección, la promoción y la movilidad del personal de las escalas y las categorías de los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento de las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 387/2026, de 6 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2026 en el ámbito de la Administración del Estado y lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y que queda configurada como a continuación se detalla:

DENOMINACIÓN PLAZA	LIBRE	PROMOCIÓN INTERNA	PROM. INTERNA INTERADMINVA.	MOVILIDAD
ARQUEÓLOGO/A	3			
ARQUITECTO/A	6			
ECONOMISTA	5			
INFORMÁTICO/A	5			
INGENIERO/A CAMINOS	5			
INGENIERO/A INDUSTRIAL	7			
INGENIERO/A TELECOMUNICACIONES	3			
LETRADO/A	2			



MÉDICO/A	10			
TÉCNICO/A COMUNICACIÓN	1			
TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL		26		
VETERINARIO/A	5			
ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	3			
INGENIERO/A TÉCNICO/A AGRÍCOLA	2			
INGENIERO/A TÉCNICO/A INDUSTRIAL	5			
TÉCNICO/A MEDIO/A SERVICIOS SOCIALES	1			
TÉCNICO/A MEDIO/A TRABAJO SOCIAL	9			
SUBOFICIAL/A BOMBERO/A		7		3
TÉCNICO/A INTEGRACIÓN SOCIAL ADMINISTRATIVO/A		5		
		18		
INSPECTOR/A OBRAS Y SERVICIOS	5			
OFICIAL/A SERVICIOS	3			
COMISARIO/A PRINCIPAL POLICÍA LOCAL		2	1	
COMISARIO/A POLICÍA LOCAL		2		
INSPECTOR/A POLICÍA LOCAL	14	8	3	3
INTENDENTE/A POLICÍA LOCAL		5	1	1
OFICIAL POLICÍA LOCAL		47	10	10
AGENTE POLICÍA LOCAL	70			30
BOMBERO/A	20			10
	184	120	15	57

TOTAL OFERTA

256	120	376
-----	-----	-----

Tercero.- Aprobar la Oferta Extraordinaria de empleo Público 2026, de conformidad con el Instrumento de Planificación Plurianual 2026-2027 para la reducción de la temporalidad del empleo público en el ámbito del Ayuntamiento de Valencia por debajo del 8 %:

Nº PLAZAS	CATEGORIA A1
1	AGENTE DE IGUALDAD
9	ARQUITECTO/A
1	BIÓLOGO/A
2	ECONOMISTA
1	FARMACÉUTICO/A
3	INGENIERO/A DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS
2	INGENIERO/A TELECOMUNICACIONES
2	ORIENTADOR/A EDUCATIVO
1	P. BANDA (CLARINETE)
1	P. BANDA (OBOE)
1	P. BANDA (TROMPETA)
1	P. BANDA (TROMPETA/ FLISCORNO)
1	P. BANDA (PERCUSIÓN)
3	P.MUSICA (ARMONIA)
1	P. MUSICA (CANTO)
1	P.MUSICA (LENG. MUSICAL)
2	PSICÓLOGO/A
35	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL
1	TÉCNICO/A COMUNICACIÓN
5	VETERINARIO/A
Nº PLAZAS	CATEGORIA A2
21	ARQUITECTO/A TECNICO/A
2	EDUCADOR/A SOCIAL
2	GRADUADO/A SOCIAL
3	INGENIERO/A TÉCNICO/A DE OBRAS PÚBLICAS
1	MAESTRO/A AUDICIÓN Y LENGUAJE
1	MAESTRO/A EDUCACIÓN INFANTIL
1	MAESTRO/A EDUCACIÓN MUSICAL
1	MAESTRO/A LENGUA EXTRANJERA INGLÉS



2	TEC. GESTION PATRIMONIO HISTORICO Y CULTURA
1	TEC. MEDIO/A DOCUMENTACION
23	TEC. MEDIO/A TRAB. SOCIAL
4	TEC.MEDIO/A ENFERMERIA
14	TEC. MEDIO/A SERV. SOCIALES
1	TEC. PREV. RIESGOS LABORALES
Nº PLAZAS	CATEGORIA B
3	TEC. INTEGRACION SOCIAL
Nº PLAZAS	CATEGORIA C1
5	TÉCNICO/A AUXILIAR DE SERVICIOS SOCIALES
8	INSPECTOR/A OBRAS Y SERVICIOS
Nº PLAZAS	CATEGORIA C2
18	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
1	OFICIAL/A SERVICIOS
Nº PLAZAS	CATEGORIA AP
3	AUXILIAR SERVICIOS
12	SUBALTERNO/A
TOTAL	201

Cuarto.- Reservar el 10 % del total de plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento. La concreción se verificará en las bases de las correspondientes convocatorias de los procesos selectivos, sin que pueda efectuarse la reserva en los procedimientos selectivos para el Cuerpo de la Policía Local y el de Extinción de Incendios.

Contra la presente Oferta de Empleo Público cuyo acuerdo aprobatorio es definitivo en la vía administrativa podrá interponerse por las personas interesadas legitimadas uno de los siguientes recursos:

a) Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto recurrido, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación de las mismas. Si transcurriese un mes desde el día siguiente al de la interposición del recurso de reposición sin que éste haya sido resuelto, podrá entender que ha sido desestimado e interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de seis meses, a su elección, ante la Sección de lo contencioso-administrativo del Tribunal de Instancia de Valencia, o ante la Sección de lo contencioso-administrativo del Tribunal de Instancia del domicilio del recurrente, limitado en este último caso a la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana en que tiene su sede el acto impugnado.

b) Recurso contencioso-administrativo, a su elección, ante la Sección de lo contencioso-administrativo del Tribunal de Instancia de Valencia, o ante la Sección de lo contencioso-administrativo del Tribunal de Instancia del domicilio del recurrente, limitado en este último caso a la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana en que tiene su sede el acto impugnado, dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de las presentes bases.

Lo que se hace público para general conocimiento.

València, 12 de junio de 2026.—El secretario general de la Administración Municipal, José Antonio Martínez Beltrán.



INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL 2026-2027 PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA POR DEBAJO DEL 8%

Índice

Introducción.....	2
1.- Antecedentes.....	3
2.- Análisis de las cifras actuales de la plantilla del Ayuntamiento de Valencia	5
3.- Justificación del Instrumento de Planificación Plurianual	6
4.- Legislación aplicable.....	9
5.- Negociación.....	10
6.- Alcance presupuestario.	10
7.- Medidas para la reducción de la temporalidad.....	11
7.1.- OPES y aplicación de la tasa específica y extraordinaria que habilita el artículo 20. Dos.4 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023.....	11
7.2- Procesos selectivos y de provisión.....	13
7.3 Incremento de las plazas ofertadas en la oferta de empleo público anual en un 10 % adicional.	13
7.4 Nombramientos temporales.....	14
ANEXO I.....	15
ANEXO II	16



Introducción

El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana garantiza el derecho a servicios públicos de calidad, cuya base fundamental es un capital humano profesionalizado y estable. No obstante, desde hace más de una década empezaron a establecerse medidas de contención del gasto que imposibilitaban la convocatoria de ofertas de empleo público para cubrir de forma permanente los puestos de trabajo, lo que lleva a que la realidad actual del Ayuntamiento muestra que la temporalidad se ha convertido en un problema estructural debido a años de restricciones presupuestarias. El objetivo central de esta legislatura es reducir la temporalidad laboral para situarla por debajo del 8%, transformando la gestión de recursos humanos en una verdadera planificación estratégica que dimensione adecuadamente la plantilla, tal y como señalan los artículos 69.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y 51 de la Ley de Función Pública Valenciana (LFPV).

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

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

Así pues, la aprobación del presente instrumento de planificación viene a complementar al Plan de Ordenación y Planificación de Recursos Humanos (PORH) aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 28 de julio de 2017, publicado en el BOP nº 189 de fecha 29 de septiembre de 2017, configurándose, de conformidad con el artículo 53.1 de la LFPV como instrumento de carácter extraordinario y específico que se orienta a la reducción de la temporalidad en el empleo público. Y ello, como complemento a la línea de actuación nº 1 que señala el PORH *“Acciones en materia de planificación de los recursos humanos”*: 9.1 Medidas relacionadas con la oferta pública de empleo, entre las que señala: *“conseguir la disminución de la tasa de temporalidad”*, y a la vista de las cifras



de temporalidad que se detectan en esta corporación, evidencian la necesidad de usar todas las herramientas que la legislación actual nos ofrece.

1.- Antecedentes

Es un elemento común en muchas administraciones públicas españolas el elevado porcentaje de personal empleado público con una relación jurídica de naturaleza temporal que presta sus servicios en ellas y constituye un problema estructural importante que lastra y repercute negativamente en la prestación de unos servicios públicos estables y de calidad.

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

Con la reforma de la legislación básica realizada por la LRT se da un nuevo impulso a esta cuestión y se activan un conjunto de medidas regulatorias directamente ordenadas a contener la excesiva temporalidad en el ámbito de las administraciones públicas, como el establecimiento de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal con el objetivo final de situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, siempre respetando los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

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

En la disposición adicional sexta de la mencionada ley se prevé otra convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración y se establece que *«Las Administraciones públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el*



artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016».

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

La tasa de estabilización derivada de la LRT dio lugar a la aprobación de la oferta de empleo público 2021, con un total de **1.216 plazas**, 668 plazas por el sistema de concurso y 548 por el de concurso oposición, procesos que están totalmente finalizados y por tanto ejecutada la oferta derivada de la Ley 20/21.

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

Para superar las limitaciones de la tasa de reposición de efectivos impuesta por el Gobierno y alcanzar umbrales de temporalidad razonables, por dejado del citado 8 %, se propone el presente Instrumento de Planificación Plurianual de Recursos Humanos, totalmente alineado con el Plan de Organización de Recursos Humanos, para cumplir el objetivo previsto en la LRT de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural. Posibilidad legal que no se había utilizado anteriormente y que contempla el artículo 20.2.4 de la Ley y que va a permitir incluir en nuestras Ofertas de Empleo Público de 2026 y 2027, además de las plazas que se podían computar derivadas de la tasa de reposición de efectivos, aquellas plazas que, estando incluidas en la relación de puestos de trabajo, se hallaban vacantes y estaban ocupadas de forma temporal por haberse estimado que era necesaria su cobertura.

Desde el año 2015 hasta el 2025 se han aprobado un total de 11 OPES ordinarias, ofertándose 3.068 plazas que se han convocado por el sistema de oposición y concurso-oposición tanto por el turno libre como por promoción interna a través de 96 convocatorias.

A fecha actual han finalizado 29 procesos selectivos con resolución definitiva de 1.070 nombramientos de funcionarios de carrera, más los 1.216 nombrados funcionarios de carrera derivados de los procesos de estabilización, por tanto, 2.286 funcionarios de carrera en total.



En la actualidad, se encuentran en trámite la OPE ordinaria 2024 y la OPE 2025, algunos procesos ya finalizados, otros iniciados con los segundos e incluso tercer ejercicios resueltos y otros procesos en fase de negociación de bases.

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

Circunstancias como el elevado número de excedencias voluntarias automáticas (art. 151 de la LFPV) que se están produciendo debido a que muchos aspirantes superan varios procesos selectivos; o el número de nuevos puestos de trabajo que se han creado y que, por necesidades del servicio, se cubren con nombramientos de personal funcionario interino. Asimismo, se ha de tener en cuenta que no todas las plazas vacantes han podido computarse y convocarse, por no reunir los requisitos de ocupación que se establecen en la citada LRT y ello pese a tener naturaleza estructural, tanto por la antigüedad como, por ejemplo, las ocupadas mediante nombramientos provisionales por mejora de empleo, cuyos ocupantes dejan a su vez puesto de trabajo reservados que su cubren mediante personal temporal.

2.- Análisis de las cifras actuales de la plantilla del Ayuntamiento de Valencia

Actualmente, el número de puestos de trabajo estructurales, esto es, contemplados en la relación de puestos de trabajo de personal del Ayuntamiento de Valencia es de **7.155**; de ellos, están ocupados **5.344**.

De la cifra de puestos ocupados, alrededor de un **24 %** son funcionarios interinos y laborales temporales (**1.259**), frente a **4.054** funcionarios de carrera y laborales fijos, según información actual de registro de personal.

Desde el año 2016, que se situaba la temporalidad en torno al 18,46%, se ha llegado a incrementar hasta un porcentaje que en la actualidad se sitúa en torno al 24 %.

En cuanto a la edad de la plantilla, hay que señalar que esta presenta una edad avanzada, ya que el **64,21% tiene 50 o más años**, situándose la edad media del personal funcionario de carrera en los **52 años**.

Para calibrar la magnitud del inminente proceso de relevo generacional en esta corporación hay que tener en cuenta que la previsión de jubilación en los próximos diez ejercicios (hasta 2036) es de **1.081 personas**, es decir, el **20%** de la plantilla actual. Ello partiendo del dato general de la edad



ordinaria de jubilación; puesto que si tomáramos en consideración de manera diferenciada al personal de los cuerpos de la policía local y de bomberos, que pueden jubilarse a los 60 años, esas cuantías y porcentajes se incrementarían considerablemente, teniendo en cuenta que dichos cuerpos suponen en la actualidad 2.114 efectivos, esto es, casi el 40% de la plantilla ocupada.

A la luz de estas cifras y atendiendo a la tendencia que presentan y que se acentúa desde los últimos ejercicios, hay que intensificar y poner en marcha nuevas medidas, sin demora, que permitan reducir la temporalidad y el ordenado proceso de sustitución y reemplazo de los empleados públicos del Ayuntamiento.

Se estima que con la ejecución de las OPES 2024 y 2025 (que contempla 1.192 plazas), de la OPE 2026 (que contempla 300 plazas de la tasa ordinaria y 169 de la tasa extraordinaria) y de la OPE 2027 (con una estimación de 186 plazas de la tasa extraordinaria, sin poder determinar la ordinaria) la temporalidad se situará por debajo del 8 %. No obstante, en estas previsiones incidiría el número vacantes que puedan tener lugar, tanto por excedencias como por otras causas como jubilación, renunciaciones, fallecimiento, etc... que supondría la tramitación de nuevas ofertas de empleo público que recojan dichas vacantes. Y el número de nuevos nombramientos interinos que puedan realizarse para cubrir temporalmente dichas vacantes.

3.- Justificación del Instrumento de Planificación Plurianual

El artículo 20.2.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 recoge una tasa específica, de carácter extraordinario, para cumplir el objetivo previsto en la LRT de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, como solución idónea y habilitación legal autorizada para cumplir con las exigencias de la propia Unión Europea. Habilitación legal derivada, asimismo, del «Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, contemplada en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público».

El citado Art. 20. Dos.4. señala: *“Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar”*.



Así, se establece que cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que resulte necesaria para dar cumplimiento al objetivo previsto en la LRT, en el sentido de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

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

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

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

No obstante, está condicionada a contar con un nuevo instrumento de planificación plurianual, herramienta de planificación de plantillas que se aprueba en el presente documento para los dos próximos ejercicios, con el objetivo de alcanzar, tanto cuantitativa como cualitativamente, los recursos óptimos para la prestación de los servicios que tiene encomendados y que permita anticipar la previsión de incorporación de personal que se recogerá en las ofertas de empleo público, analizando las causas, oportunidades y políticas públicas en las que va a ser necesaria una mayor intensidad de incorporaciones en futuros ejercicios. La coyuntura actual requiere de una intervención inmediata y planificada, esto es, la adopción de decisiones que permitan optimizar y racionalizar recursos y, en definitiva, para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los niveles de temporalidad.

Por todo ello, se contempla como una de las medidas del presente Instrumento incorporar a la Oferta Pública de Empleo de los ejercicios 2026 y 2027 una tasa extraordinaria que incluya otras plazas además de las derivadas de la aplicación de la tasa ordinaria de reposición de efectivos; plazas que, por no cumplir los requisitos de la LRT, no fueron computadas en la Oferta derivada de la Ley 20/2021 y que exceden de la tasa de reposición de efectivos y que ahora, por existir una tasa de temporalidad superior al 8 %, se pueden ofertar y ser cubiertas de manera definitiva a través de procedimientos ordinarios de selección.



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

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

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

Así, la oferta de empleo público de 2026 contempla **571 plazas** provenientes de dos vías:

a) **376** plazas que se computan por la tasa de reposición ordinaria de efectivos (incluidas las plazas de promoción interna); y

b) **195** plazas derivadas de la tasa específica y extraordinaria que se prevé en el apartado dos.4 del artículo 20 de la citada ley de presupuestos generales del Estado para 2023.

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

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

De acuerdo con lo expuesto, las plazas que pueden incluirse en esta tasa específica del art. 20. Dos 4 de la Ley 31/2022 son necesarias para cumplir los fines y prestación de los servicios del Ayuntamiento de Valencia, en sectores estratégicos y encuadradas en cuerpos con elevados niveles de temporalidad, y su cobertura permitirá asegurar que los índices de temporalidad sean inferiores al 8 %.

La aprobación de las ofertas de empleo público ha de realizarse de forma que la Administración esté preparada para afrontar los desafíos económicos, tecnológicos y sociales, asegurando unos estándares de servicio público adecuados a las demandas de la ciudadanía.



En un contexto de elevado número de jubilaciones, hemos de planificar ese relevo generacional mediante una gestión previsional de efectivos, es decir, realizando una estimación real de las necesidades de personal del Ayuntamiento. A tal efecto, resulta conveniente elaborar, siempre que sea posible, una proyección al menos bianual de las incorporaciones previstas y necesarias por cuerpos y escalas. Esta información permitirá adoptar decisiones que aseguren un volumen de recursos humanos cuantitativa y cualitativamente óptimo y eficaz en cada uno de los ámbitos competenciales.

Estas previsiones se recogerán tanto en la Oferta de Empleo Público del ejercicio correspondiente como en sus anexos, donde se incorporará también la estimación de necesidades para el siguiente ejercicio. De este modo, será posible anticipar decisiones en el ámbito de la gestión de personal.

4.- Legislación aplicable

Tanto el art. 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de 2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 prorrogada para el ejercicio 2026 de acuerdo con lo que establece el artículo 134.4 de la Constitución Española y el artículo 38 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, permiten a cada Administración autorizar, con carácter extraordinario, la tasa específica necesaria para cumplir el objetivo previsto en la LRT, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas estructurales en cada ámbito, si se justifica según el instrumento de planificación plurianual.

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

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

Finalmente, hay que tener en cuenta una regla de actuación, la derivada del art. 3.1 g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que establece como principio



general que deberán respetar todas las Administraciones Públicas en su actuación la planificación estratégica.

5.- Negociación

Para afrontar esta situación parece adecuado llegar a acuerdos con las organizaciones sindicales, y alcanzar el máximo consenso posible que permitan seguir en la línea trazada de aumentar la estabilidad en el empleo público en el Ayuntamiento de Valencia. El presente instrumento de planificación plurianual ha sido, por tanto, negociado y aprobado por unanimidad con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación en sesión de 28 de abril de 2026, de acuerdo con lo establecido en el artículo 188 de la LFPV y en el artículo 37 del TREBEP.

6.- Alcance presupuestario.

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

Este instrumento no comporta coste económico alguno para el Ayuntamiento de Valencia puesto que las plazas que se incluirán a través de la OPE 2026, derivadas de la tasa especial y extraordinaria, que autoriza el artículo 20.2.4 de la Ley 31/2022, así como las previstas para 2027, se corresponden con puestos de trabajo previstos en las relaciones de puestos de trabajo aprobadas y se encuentran dotadas presupuestariamente, con las cuantías que se establecen anualmente en el Presupuesto de la corporación, teniendo en cuenta que se incluyen en esas tasas extraordinarias plazas ocupadas temporalmente.

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

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

Las medidas destinadas al reemplazo de los empleados públicos que van a jubilarse en los próximos años tampoco suponen incremento del gasto puesto que, además de tratarse de puestos existentes y dotados presupuestariamente en las relaciones de puestos de trabajo, los empleados públicos que se jubilan suelen tener unas retribuciones superiores a los que les sustituyen, por efecto de la



antigüedad y nivel de carrera profesional alcanzado, por lo que este proceso de relevo generacional de la plantilla generará incluso un ahorro en el Capítulo I de gastos de personal.

7.- Medidas para la reducción de la temporalidad.

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

Por ello, se contemplan las siguientes medidas específicas:

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

Con el objetivo de alcanzar la reducción de la tasa de temporalidad y que esta se sitúe por debajo del 8 % y en aplicación del presente Instrumento de Planificación Plurianual, el Ayuntamiento incluirá en su Oferta de Empleo Público de 2026 y 2027, además de las plazas que se puedan computar derivadas de la tasa de reposición de efectivos, aquellas plazas que, estando incluidas en la relación de puestos de trabajo, se hallen vacantes y estén ocupadas de forma temporal por haberse estimado que era necesaria su cobertura, haciendo uso de la tasa específica que se prevé en el apartado dos.4 del artículo 20 de la citada ley de presupuestos generales del Estado para 2023 con el objetivo de sustituir plazas temporales de carácter estructural por empleo público permanente.

Actualmente disponemos de una serie de plazas, que se detallan en los Anexos del presente Instrumento, que están ocupadas por personal funcionario interino o mediante nombramiento provisional por mejora de empleo y que no han podido ser computadas en tasas de estabilización anteriores al no reunir los requisitos establecidos.

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

Las ofertas de los ejercicios 2026 y 2027 incluirán asimismo las plazas necesarias para facilitar la adecuada reposición de los empleados públicos que hayan accedido a la jubilación y, además, en el caso de implantación o dimensionamiento de los servicios, se incluirán las plazas necesarias para permitir su desempeño.



En el presente ejercicio 2026 se incorporarán a la OPE las plazas de los cuerpos estratégicos para el Ayuntamiento que presentan un mayor porcentaje de interinidad.

Tales cuerpos son los que permitan una mayor cualificación de sus plantillas, como se ha anticipado en el epígrafe de justificación del instrumento de planificación.

Con esa finalidad, se incluyen en la oferta de empleo público aquellos cuerpos de administración general y especial que ostentan funciones de dirección y coordinación, que deben asegurar el relevo generacional en la prestación de servicios públicos de calidad.

En este sentido, es clave la introducción de todos los puestos del grupo de clasificación profesional A1, A2 y B. Igualmente, se han incorporado aquellas plazas ocupadas temporalmente cuyos nombramientos están más próximos a finalizar el plazo máximo, en las categorías de grupos C1, C2 y AP.

Además, se incluyen sectores de primera necesidad, esenciales para la sociedad, como el ámbito de la seguridad y prevención y extinción de incendios, educativo y sociosanitario, en particular, cuerpos de administración especial con carácter central como, maestros/as de distintas especialidades, profesores (conservatorio y banda), enfermería, así como en el ámbito de bienestar social, referidos a Personal Educador Social, Personal Técnico Medio de Trabajo Social y de Servicios Sociales, Personal Técnico de Integración Social, Psicólogos/as, etc.

Esta priorización de efectivos es la que permitirá, además de contar con políticas públicas de calidad en ámbitos públicos prioritarios, disponer de un servicio público que incorpora las capacidades para afrontar los desafíos derivados de las tendencias de un entorno tecnológico, económico y social en cambio.

En el ejercicio 2026 se prevé incorporar a la OPE plazas de los cuerpos de administración general y aquellos de administración especial con mayor porcentaje de interinidad y según perfiles y necesidades existentes, con cuerpos estratégicos, programándose para los ejercicios siguientes la oferta de los restantes cuerpos.

En este sentido es de destacar el significativo número de plazas que se convocan para atender las necesidades de personal auxiliar administrativo y subalterno para funciones de atención directa en centros educativos, de servicios sociales y aquellos servicios en los que la atención al público es una de sus principales funciones. A la vez que se consigue prestar un servicio público de atención directa a la ciudadanía desde equipos estables y con formación específica, se pretende en la cobertura de unas plazas que, por sus características, presentan un elevado nivel de temporalidad.



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

7.2- Procesos selectivos y de provisión.

La Junta de Gobierno Local adoptará los acuerdos de acumulación de las plazas ofertadas en 2026 y 2027, a las convocatorias en trámite mientras no hayan finalizado (de las ofertas de 2024 y 2025) al objeto de, en virtud de los principios de eficacia, eficiencia y economía procedimental, proveer de forma definitiva el mayor número de plazas que implique descender la temporalidad del empleo público local por debajo del 8%.

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

Las OPEs de los ejercicios 2026 y 2027 contemplarán, por tanto, plazas provenientes de dos vías:

- a) las plazas que se computen por la tasa de reposición de efectivos,
- b) las plazas derivadas de la tasa específica que se prevé en el apartado dos.4 del artículo 20 de la citada ley de presupuestos generales del Estado para 2023.

Estas plazas se computan y se cuantifican por cuerpos tal y como se detalla en los Anexos del presente Instrumento, presentando la información relativa a la OPE de 2027 carácter de estimación, sujeta a posibles ajustes y/o ampliaciones.

7.3 Incremento de las plazas ofertadas en la oferta de empleo público anual en un 10 % adicional.

Se pretende implementar como una nueva medida para la reducción de la temporalidad el incremento de las plazas de las ofertas en un 10 % adicional, de conformidad con lo previsto en el art. 55.3 la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana

Esto nos va a permitir cubrir algunas de las vacantes que se vayan produciendo durante el ejercicio con funcionarios de carrera, en lugar de acudir a nombramientos de personal interino, así como evitar nuevas convocatorias a futuro si las vacantes que se van produciendo se pueden ir cubriendo por esta vía.



7.4 Nombramientos temporales.

La cobertura de puestos por personal interino, se realizarán acreditándose las circunstancias o hechos que determinan la urgencia e inaplazable necesidad de la cobertura del puesto, así como justificación suficiente de que esta es imprescindible para la prestación del servicio.

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



ANEXO I

Nº PLAZAS	CATEGORIA A1
1	AGENTE DE IGUALDAD
9	ARQUITECTO/A
1	BIÓLOGO/A
2	ECONOMISTA
1	FARMACÉUTICO/A
3	INGENIERO/A DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS
2	INGENIERO/A TELECOMUNICACIONES
2	ORIENTADOR/A EDUCATIVO
1	P. BANDA (CLARINETE)
1	P. BANDA (OBOE)
1	P. BANDA (TROMPETA)
1	P. BANDA (TROMPETA/ FLISCORNO)
1	P. BANDA (PERCUSIÓN)
3	P.MUSICA (ARMONIA)
1	P. MUSICA (CANTO)
1	P.MUSICA (LENG. MUSICAL)
2	PSICÓLOGO/A
29	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL
1	TÉCNICO/A COMUNICACIÓN
5	VETERINARIO/A
Nº PLAZAS	CATEGORIA A2
21	ARQUITECTO/A TECNICO/A
2	EDUCADOR/A SOCIAL
2	GRADUADO/A SOCIAL
3	INGENIERO/A TÉCNICO/A DE OBRAS PÚBLICAS
1	MAESTRO/A AUDICIÓN Y LENGUAJE
1	MAESTRO/A EDUCACIÓN INFANTIL
1	MAESTRO/A EDUCACIÓN MUSICAL
1	MAESTRO/A LENGUA EXTRANJERA INGLÉS
2	TEC. GESTION PATRIMONIO HISTORICO Y CULTURA
1	TEC. MEDIO/A DOCUMENTACION
23	TEC. MEDIO/A TRAB. SOCIAL
4	TEC.MEDIO/A ENFERMERIA
14	TEC. MEDIO/A SERV. SOCIALES
1	TEC. PREV. RIESGOS LABORALES
Nº PLAZAS	CATEGORIA B
3	TEC. INTEGRACION SOCIAL
Nº PLAZAS	CATEGORIA C1
5	TÉCNICO/A AUXILIAR DE SERVICIOS SOCIALES
8	INSPECTOR/A OBRAS Y SERVICIOS
Nº PLAZAS	CATEGORIA C2
18	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
1	OFICIAL/A SERVICIOS
Nº PLAZAS	CATEGORIA AP
3	AUXILIAR SERVICIOS
12	SUBALTERNO/A
TOTAL 195	



ANEXO II

PREVISIÓN/ESTIMACIÓN PLAZAS QUE SE CONVOCARÁN EN LA OPE 2027

Nº PLAZAS	CATEGORÍA C2
8	OFICIAL/A SERVICIOS
138	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
Nº PLAZAS	CATEGORÍA AP
5	AUXILIAR DE SERVICIOS
65	SUBALTERNO/A
TOTAL: 216	

