



**Administración Local**

**MANCOMUNIDAD DE AGUAS POTABLES DEL TEMPLE**

ADMINISTRACIÓN

## Plan de Ordenación de Recursos Humanos para reducción de la temporalidad en la Mancomunidad de Aguas Potables del Temple

*Plan de Ordenación de Recursos Humanos para reducción de la temporalidad en la Mancomunidad de Aguas Potables del Temple*

D. Antonio Arrabal Saldaña, Presidente de la Mancomunidad de Aguas Potables del Temple, HACE SABER:

Que en sesión plenaria de 9 de marzo de 2026 se acordó ratificar la Resolución de Presidencia de 17 de noviembre de 2025 aprobando el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para reducción de la temporalidad en la Mancomunidad de Aguas Potables del Temple, siendo su contenido literal el siguiente:

D. ANTONIO ARRABAL SALDAÑA, Presidente de la Mancomunidad de Aguas Potables del Temple, en uso de las facultades legalmente atribuidas, RESUELVO:

Primero.- Aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para reducción de la temporalidad en la Mancomunidad de Aguas Potables del Temple, cuyo contenido es el siguiente:

### PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN LA MANCOMUNIDAD DE AGUAS POTABLES DEL TEMPLE

1. INTRODUCCIÓN.
2. OBJETIVOS.
3. MARCO LEGAL.
4. TASA ESPECÍFICA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS EN LA LPGE 2023.
5. DETERMINACIÓN DEL PORCENTAJE DE TEMPORALIDAD EN LA ENTIDAD.
6. MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN:
  - 6.1 Aprobación del plan de ordenación de los recursos humanos.
  - 6.2 Creación de plazas en plantilla orgánica y relación de puestos de trabajo.
  - 6.3 Aprobación de la oferta de empleo.
  - 6.4 Procesos selectivos derivados de esta oferta de empleo.

#### 1. INTRODUCCIÓN.

El artículo 103.1 de la Constitución Española establece que la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y, para alcanzar ese fin, la normativa reguladora del acceso al empleo público ha previsto que la planificación de los recursos humanos en nuestras administraciones siempre deba tener como objetivo «contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos».

La consolidación del Estado del bienestar y el intenso proceso de descentralización territorial generaron durante las dos primeras décadas de vigencia de la Constitución Española de 1978 un intenso crecimiento del empleo público. Así, la provisión pública de servicios básicos o esenciales propios del Estado social y democrático de derecho y su extensión al conjunto de la población condicionó, en el transcurso de esos años, la necesidad de reforzar la dotación de personal al servicio de las Administraciones Públicas para garantizar su desarrollo. En paralelo a este proceso, la evolución del empleo en el sector público en España ha venido marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, comportando que en el año 2021 casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tuvieran o hubieran tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública. En este sentido, ha de tenerse en cuenta que si bien una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando deviene en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal.

Uno de los factores que ha agudizado la alta temporalidad en el conjunto de nuestra administración es de tipo presupuestario, ya que en las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas

en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público, a través de la denominada tasa de reposición de efectivos, que era el indicador de referencia que situaba el techo de plazas susceptibles de ser convocadas en cada oferta de empleo pública.

Para luchar contra esa alta tasa de temporalidad, y tras las recomendaciones comunitarias, en España se firmaron los Acuerdos para la mejora del Empleo Público suscritos por organizaciones sindicales y la Administración General del Estado en marzo de 2017 y marzo de 2018, acordándose en ellos sendos procesos de estabilización que se regularon 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.

El actual marco legal de los procesos de estabilización de empleo temporal lo podemos encontrar en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo, y que sigue la tendencia iniciada en los anteriores. Sin embargo, la principal diferencia entre los procesos de estabilización primero y segundo regulados en las LPGE2017 y LPGE2018 respecto del tercer proceso regulado en la Ley 20/2021 es que mientras los dos primeros tenían un ámbito subjetivo concreto sobre determinados sectores, el tercer proceso ya no se circunscribe a sectores determinados y además se ampliaba a aquellas otras plazas que no se encontraran incluidas las relaciones de puestos de trabajo o plantillas.

En consecuencia, los procesos de estabilización de empleo se han configurado como aquel sistema que permite, mediante una tasa de reposición adicional, incluir en oferta de empleo público las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, teniendo este sistema la finalidad de reducir la tasa de temporalidad en cada administración pública por debajo del 8 por ciento.

## 2. OBJETIVOS.

Cabe señalar que un plan de ordenación de los recursos humanos tiene, con carácter general, la misión principal de establecer una gestión eficiente y estratégica de los empleados en una organización, siendo algunos de los objetivos clave de un plan de ordenación de los recursos humanos los siguientes:

- Alinear los recursos humanos con los objetivos y competencias de la Administración: El plan busca asegurar que la estructura de personal, las competencias y las habilidades de los empleados estén alineados con los objetivos y las necesidades de la organización. Esto implica identificar las áreas de fortaleza y debilidad, y diseñar estrategias para optimizar el rendimiento del equipo humano.

- Planificación de la plantilla: El plan busca prever y gestionar las necesidades futuras de personal, tanto en términos de cantidad como de calidad. Esto implica evaluar la carga de trabajo, analizar las tasas de rotación, identificar las habilidades requeridas y diseñar estrategias para reclutar, retener y desarrollar a los empleados necesarios.

- Desarrollo de los empleados: El plan busca promover el desarrollo y la capacitación continua de los empleados. Esto implica identificar las brechas de habilidades, establecer programas de formación y desarrollo, fomentar la promoción interna y brindar oportunidades de crecimiento profesional. El objetivo es potenciar el talento interno y garantizar una fuerza laboral altamente competente.

No obstante, tomando como referencia el mandato contenido en el artículo 69.2.e) TREBEP, donde se contempla la posibilidad de que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus ofertas de empleo público, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 70 de la referida norma, la finalidad concreta del presente documento es servir de soporte técnico-jurídico y material para tratar de solventar el conflicto existente en relación a las plazas estructurales ocupadas con vínculo temporal cuya cobertura no se ha producido con carácter definitivo.

Es decir, el presente plan atiende al objetivo reducir la temporalidad en la Entidad Local y situarla por debajo del porcentaje de referenciada señalado por la legislación y las recomendaciones comunitarias del 8 por ciento, y se encuadra como trámite necesario para alcanzar ese determinado porcentaje.

A lo largo de los años se ha producido un notable incremento del trabajo en esta Entidad Local, la cual ha tenido hasta octubre de 2024 solo una Funcionaria Habilitada Nacional, cuya plaza esta agrupada con otras dos Entidades Locales, siendo el 10 % el porcentaje de dedicación de la plaza de FHN en esta Mancomunidad de Aguas.

Con fecha 1 de octubre de 2024 se efectuó contratación temporal de personal auxiliar administrativo para ejecución de subvenciones y desarrollo de tareas administrativas, dado el incremento del volumen de trabajo que se ha ido acumulando a lo largo del tiempo. Dicha contratación temporal finalizó el 31 de octubre de 2024 y tras su finalización y persistiendo la carga de trabajo y contando esta Entidad Local con una FHN con dedicación al 10 % es por lo que se articula este procedimiento para poder aprobar una OEP.

## 3. MARCO LEGAL.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que sea prueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

#### 4. TASA ESPECÍFICA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS EN LA LPGE 2023.

la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (Ley 31/2022, de 23 de diciembre), regula en su artículo 20 la oferta de empleo público y los nombramientos temporales en el sector público. La configuración concreta de la OEP se articula mediante la tasa de reposición de efectivos, instrumento que dimensiona la planificación en términos de efectivos respecto de la plantilla existente. Esta regulación mantiene elementos ya presentes en ejercicios anteriores:

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

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

- En primer lugar, el artículo 20.Dos.2 dispone: “Las administraciones públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023. En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.”
- En segundo lugar, el artículo 20.Dos.4 autoriza, con carácter extraordinario, la aprobación por parte de cada Administración de una tasa específica, necesaria para alcanzar el objetivo fijado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, consistente en que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural.

Esta tasa específica deberá estar justificada mediante un instrumento de planificación plurianual, conforme a lo dispuesto en dicho artículo. Además de la Ley 20/2021 y la Ley de Presupuestos, el presente plan se fundamenta en el marco general del TREBEP, que obliga a las AAPP a planificar y reducir la temporalidad. Se considera también el Informe del Consejo de Estado 456/2021, que subraya la necesidad de mecanismos correctores para evitar el abuso en la contratación temporal. En el ámbito autonómico, se atenderán las disposiciones de la Junta de Andalucía que resulten de aplicación.

Como se advierte, esta habilitación legal tiene origen en las exigencias impuestas por la propia Unión Europea en relación con la reducción de la temporalidad en el empleo público. En efecto, la Exposición de Motivos de la Ley 20/2021 señala que: “El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), ya evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo de 22 de junio de 2021, contempla en su componente 11 —relativo a la modernización de las Administraciones Públicas— la reforma para la reducción de la temporalidad en el empleo público.”

Este marco supone un antes y un después en la estrategia de reformas estructurales orientadas a la mejora del funcionamiento de las Administraciones Públicas.

El objetivo es garantizar un modelo de gestión de recursos humanos más eficiente, con menor rigidez, y capaz de sostener servicios públicos de calidad en el tiempo. La primera actuación prevista por esta reforma es precisamente la reducción de la temporalidad estructural, mediante tres líneas de acción:

1. Adopción de medidas inmediatas para corregir la elevada temporalidad existente.
2. Establecimiento de mecanismos de prevención y sanción frente al abuso o fraude en el empleo temporal.
3. Potenciación de la planificación estratégica en la gestión de los recursos humanos. Ahora bien, el legislador es consciente de que, aun cumpliendo con los requisitos de inclusión de plazas conforme al artículo 2 y las disposiciones

adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, algunas Administraciones no lograrán reducir su tasa de temporalidad por debajo del 8% debido al elevado volumen estructural de interinos existente.

Por este motivo, se habilita la tasa específica mencionada, para que una vez ejecutada la OEP extraordinaria prevista por la Ley 20/2021, puedan incorporarse a la OEP ordinaria del ejercicio 2025 aquellas plazas que no cumplieron los requisitos de la estabilización especial, pero cuya cobertura definitiva mediante procedimiento ordinario contribuye a alcanzar la citada tasa del 8%. El citado artículo 20.Cuatro establece, como requisito imprescindible, que esta tasa específica esté debidamente justificada a través de un instrumento de planificación plurianual del empleo público.

En consecuencia, las entidades locales deberán calcular su tasa de temporalidad, justificarse la misma en el oportuno Plan de Ordenación de los Recursos Humanos de la entidad e incluir las plazas que resulten en una oferta de empleo público.

La necesidad de este instrumento de planificación plurianual se fundamenta también en lo acordado en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, en relación con la Oferta de Empleo Público, cuyo acuerdo fue suscrito el 23 de mayo de 2022. En su Apartado Sexto, se establece lo siguiente: "Las partes firmantes coinciden en la necesidad de incorporar progresivamente una planificación plurianual de las necesidades de personal de la Administración, con el objetivo de alcanzar, tanto cuantitativa como cualitativamente, los recursos óptimos para la prestación de los servicios que tiene encomendados. Asimismo, se persigue anticipar la previsión de incorporación de personal que se recoge en las ofertas de empleo público, analizando las causas, oportunidades y políticas públicas en las que va a ser necesaria una mayor intensidad de incorporaciones en futuros ejercicios."

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha reiterado la necesidad de establecer medidas efectivas y disuasorias para evitar el uso abusivo de la temporalidad en el empleo público, recordando a las Administraciones la obligación de garantizar una contratación estable y conforme a derecho. Asimismo, este plan se enmarca en el cumplimiento de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, interpretado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), especialmente en lo referente a la cláusula 5, que exige prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada. La inestabilidad laboral en plazas estructurales afecta negativamente a la eficacia de los servicios, a la planificación estratégica, y limita la implementación de políticas públicas duraderas, lo que implica un elevado coste de oportunidad para la ciudadanía.

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

##### 5. DETERMINACIÓN DEL PORCENTAJE DE TEMPORALIDAD EN LA ENTIDAD LOCAL.

Considerando lo expuesto hasta ahora en el plan, y vista la necesidad de alcanzar el objetivo señalado, se debe proceder al cálculo del porcentaje de la temporalidad en esta Entidad Local.

La tasa de temporalidad, entendida como el cociente entre el número de empleados con contrato temporal o nombramiento interino y el número total de empleados públicos, se calcula teniendo en consideración únicamente aquellas plazas que tienen un carácter estructural, no computando en consecuencia los contratos temporales que obedecen a circunstancias o razones puntuales.

El concepto de la estructuralidad de la plaza hace referencia a aquellas plazas relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la administración de que se trate, incluyendo por tanto, las plazas ligadas a programas o actuaciones que no gocen de sustantividad propia y diferenciada de la actividad ordinaria. Con carácter general, estas plazas se corresponderán con aquéllas destinadas al ejercicio de competencias propias de la Administración correspondiente. No obstante, podrán existir plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias que tengan delegadas, correspondiendo en este caso su estabilización a la Administración que efectivamente realice la actuación, así como plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias distintas de las propias y las delegadas, aun cuando el ejercicio de las mismas careciera de la tramitación procedimental exigida por la ley.

En consecuencia, el cálculo de la tasa de temporalidad es la siguiente:

Cálculo de la tasa de temporalidad	
Número de empleados totales	2, 1 FHN Agrupación con dedicación al 10 %

Número de contratos temporales	1
Tasa de temporalidad	50,00 %

Por tanto, la tasa de temporalidad, se sitúa en esta Mancomunidad en el 50,00 %, convirtiéndose en objetivo de esta administración local reducir la misma y situarla por debajo del 8% por ciento. Para ello, las plazas generadas a través de esta tasa específica de reposición, serán objeto de inclusión en su oportuna Oferta de Empleo Público (OEP).

## 6. MEDIDAS ESPECÍFICAS.

### 6.1 APROBACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Cabe destacar que la aprobación del Presente Plan de Ordenación de los Recursos Humanos deberá ser objeto de negociación colectiva en los órganos correspondientes y en los términos señalados en el artículo 37 del TREBEP cuando afirma que serán objeto de negociación «*las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos*».

### 6.2 CREACIÓN DE PLAZAS EN PLANTILLA ORGÁNICA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Han sido diversas las causas que han forzado el recurso a las distintas formas de contratación temporal, como mecanismo para cubrir necesidades que, creyéndose puntuales, en realidad han resultado ser estructurales. Las herramientas que encontramos en la legislación para responder a las situaciones temporales de necesidad, han llegado a verse desbordadas, obligando incluso a la sucesiva extinción y nueva contratación de relaciones para satisfacer idénticas necesidades; o en otros casos, a la prórroga indebida de las relaciones sobrepasando el límite legal.

Así pues, es probable que en los instrumentos de gestión del personal de la entidad (relación de puestos de trabajo y/o plantilla de personal) no se encuentren debidamente clasificadas o incluidas las plazas que serán objeto de inclusión en la Oferta Pública de Empleo, por lo que deberán modificarse, en su caso, tales instrumentos de ordenación de los recursos humanos municipales a fin de garantizar coherencia organizativa entre los distintos instrumentos.

### 6.3 APROBACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO.

Tratando de reducir la tasa de temporalidad en esta administración y de situarla por debajo del 8%, la Mancomunidad incluirá en su siguiente oferta de empleo la plaza resultante de la tasa específica regulada en la LPGE 2023, que se detallara en la OEP.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 70 TREBEP y 21 LRBR, el órgano competente para aprobar la oferta de empleo público, incluida aquella que derive de la tasa específica citada, es la Alcaldía de la Entidad Local, y deberá publicarse necesariamente en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de la previa evacuación de los informes que sean preceptivos.

Asimismo, el artículo 37 del TREBEP determina que serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada administración y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otros, los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

### 6.4 PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DE ESTA OFERTA DE EMPLEO.

La Mancomunidad convocará el proceso selectivo para la ejecución de la oferta pública de empleo aprobada de acuerdo con los criterios señalados, si bien tendrán absoluta prioridad las plazas incluidas en la OPE y provenientes de la tasa específica de reposición.

No obstante, cabe señalar que la ejecución de los procesos selectivos no se circunscribirá a los términos y singularidades recogidas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ya que las plazas objeto del presente plan no se encuentran dentro del ámbito temporal acotado en el artículo segundo de la citada ley.

En consecuencia, será de aplicación sin excepciones lo previsto en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y tendrán carácter abierto garantizando así la libre concurrencia y el ingreso se realizará, con carácter general, a través del sistema de oposición, salvo que, por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición.

Segundo.- Dar traslado de la presente Resolución a los organismos competentes, a los efectos requeridos.

Tercero.- Dar cuenta de la presente Resolución en la próxima sesión del Pleno de la Mancomunidad de Aguas Potables del Temple, a los efectos oportunos.

Lo manda y firma el Sr. Presidente, en Ventas de Huelma, a 17 de noviembre de 2025.

EL PRESIDENTE

Fdo.: Antonio Arrabal Saldaña".

En Ventas de Huelma, a 14 de mayo de 2026.

Fdo.: El Presidente, D. Antonio Arrabal Saldaña