



Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA

APROBACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA, AUTORIZACIÓN DE UNA TASA ESPECÍFICA Y APROBACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA (ARTÍCULO 20.DOS 4 LPGE 2023):

Con fecha 21 de septiembre de 2023, la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Fuensalida (Toledo), ha adoptado un acuerdo que, en su parte resolutive, es del siguiente tenor literal:

PRIMERO.- Aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Fuensalida 2023-2026, con el contenido que figura en el Anexo a este acuerdo, en orden a posibilitar la autorización de la tasa específica a la que se refiere el artículo 20.Dos 4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

SEGUNDO.- Autorizar la tasa específica a la que se refiere el artículo 20.Dos 4 de la LPGE 2023, que vendría justificada por lo establecido en dicho Plan de Ordenación de Recursos Humanos, y que consiste en un total de 15 plazas incluidas en la plantilla de personal laboral de este Ayuntamiento.

TERCERO.- Aprobar, en consecuencia una Oferta de Empleo Público extraordinaria (tasa específica artículo 20.Dos 4 de la LPGE 2023) que incluya las siguientes plazas (acceso libre) cuyo sistema de selección sería el concurso-oposición:

- 6 plazas de Técnico de Jardín de Infancia (dentro del Área de Igualdad). Grupo C1.
- 1 plaza de Conserje de Colegio (dentro del Área de Funcionamiento de Centros Docentes de Educación Preescolar y Primaria). Grupo C2.
- 1 plaza de Limpieza de Edificios (dentro del Área de Funcionamiento de Centros Docentes de Educación Preescolar y Primaria). Grupo E.
- 1 plaza de Profesor de la Escuela Municipal de Música (dentro del Área de Servicios Complementarios de Educación Escuela de Música). Grupo A2.
- 5 plazas de Monitores de la Escuela Municipal de Fútbol (dentro del Área de la Escuela de Fútbol) FIJOS DISCONTINUOS. Grupo C2.
- 1 plaza de Director de la Emisora municipal de Radio (dentro del Área de Radio). Grupo A2.

CUARTO- Publicar la presente Resolución en la página web de este Ayuntamiento, así como en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo; remitiendo el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la tasa, así como certificado que identifique las plazas afectadas, al Ministerio de Hacienda y Función Pública (se entiende que a través del ISPA).

QUINTO.- Contra la presente Resolución podrán los interesados interponer recurso potestativo de reposición ante este Alcaldía, contado a partir del día siguiente a su publicación en el BOP. También podrán interponer alternativamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en Toledo, en el plazo de dos meses, de conformidad con lo establecido en los artículos 30, 114 y 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 8, 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En caso de optar por la interposición del recurso de reposición, no podrán interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que se haya notificado la resolución expresa del recurso de reposición o haya transcurrido un mes desde su interposición sin haber recibido la notificación, fecha en que podrá entenderse desestimado por silencio administrativo. Todo ello, sin perjuicio de que puedan interponer cualquier otro recurso que estimen oportuno.

ANEXO

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE FUENSALIDA 2023-2026 DERIVADO DE LO RECOGIDO EN EL ARTÍCULO 20.2.4 LPGE 2023(LEY 31/2022, DE 23 DE DICIEMBRE) PARA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO POR DEBAJO DEL 8%.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española, en su artículo 103, establece que el objetivo fundamental de la Administración Pública es servir al interés general y que este objetivo se logre con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia.

Por su parte, el artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante 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 eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos”, que entre otras medidas, supone dimensionar adecuadamente la plantilla municipal.

En este contexto, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha diseñado un conjunto de medidas de reforma de la figura del funcionario interino y una serie de procesos de estabilización con el objetivo de que la tasa de cobertura temporal se sitúe por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.



Asimismo, en relación con este objetivo, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, ha dispuesto en su artículo 20.Dos apartado 4 que se podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021 de que la temporalidad en el empleo público no supere el citado ocho por ciento, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

Por todo ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 69.2e) del 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, 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 Fuensalida se sitúe por debajo del repetido ocho por ciento, se entiende necesaria, en especial en relación con el personal laboral del Ayuntamiento, 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.

SITUACIÓN ACTUAL

1. PLANTILLA DE PERSONAL

De la vigente plantilla de personal de este Ayuntamiento, aprobada junto con el presupuesto municipal correspondiente al año 2023, puesta en relación con los datos obrantes en el servicio de nóminas del mismo, resultan los siguientes datos:

- PERSONAL LABORAL

- Plazas cubiertas por personal laboral fijo: 21
 - Plazas sujetas al proceso de estabilización (ley 20/2021): 57
 - Plazas que figuran vacantes, no ocupadas a día de la fecha: 20
 - Plazas que figuran vacantes, ocupadas a día de la fecha por personal temporal (*): 6
- TOTAL 114

En consecuencia, la tasa de temporalidad del personal laboral, entendida como el % de empleo temporal con respecto al número total de puestos ocupados (incluidos entre los puestos ocupados los 57 puestos sujetos al proceso de estabilización), alcanzaría el 17,02 %.

(*) De las 16 plazas que figuran vacantes, ocupadas a día de la fecha por personal temporal, una de ellas (Auxiliar de mantenimiento dentro del área de "vías públicas"), figura incluida en la Oferta de Empleo Público (ordinaria) correspondiente al año 2023.

- PERSONAL FUNCIONARIO

- Plazas cubiertas por funcionarios de carrera: 26
 - Plazas sujetas al proceso de estabilización (ley 20/2021): 0
 - Plazas que figuran vacantes, no ocupadas a día de la fecha: 1
 - Plazas que figuran vacantes, ocupadas a día de la fecha por funcionarios interinos (*): 2
- TOTAL 29

En consecuencia, la tasa de temporalidad del personal funcionario (sin contar los puestos de funcionarios con habilitación de carácter nacional, que no se han tenido en cuenta para este cálculo), entendida como el % de empleo interino con respecto al número total de puestos ocupados, alcanzaría el 7,14 %.

(*) De las 2 plazas que figuran vacantes, ocupadas a día de la fecha por funcionarios interinos, una de ellas figura incluida en la Oferta de Empleo Público (ordinaria) correspondiente al año 2023 y la otra en la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021.

2. PLAZAS PROCEDENTES DE OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO PENDIENTES DE EJECUTAR

- OEP ORDINARIA 2023

- Personal laboral
 - Auxiliar de mantenimiento (1)
- Personal funcionario
 - Auxiliar administrativo (1)
- OEP ANTERIORES (PENDIENTES DE EJECUTAR)
- Personal funcionario
 - Auxiliar administrativo (1) Proveniente de la OEP 2021
- OEP ESTABILIZACIÓN LEY 20/2021 (PENDIENTE DE EJECUTAR)
- Personal laboral (57)
 - Albañil de pavimentación de vías públicas(1)
 - Auxiliar de mantenimiento de vías públicas (1)
 - Peón de vías públicas (1)
 - Fontanero de abastecimiento de agua potable (1)
 - Operario de punto limpio de recogida de residuos (1)
 - Conductor barredora de limpieza viaria (2)
 - Operario de limpieza viaria (2)
 - Encargado de cementerio (1)
 - Operario de mantenimiento de alumbrado público (1)
 - Auxiliar de mantenimiento de alumbrado público (1)



- Trabajador Social de Asistencia Social Primaria (2)
- Educador de Asistencia Social Primaria (1)
- Auxiliar Administrativo de Asistencia Social Primaria (1)
- Auxiliar Servicio de Ayuda a Domicilio de Asistencia Social Primaria (7)
- Agente de Empleo (1)
- Limpieza de Colegios (1)
- Profesor de la Escuela Municipal de Música (8)
- Director de la Escuela Municipal de Música (1)
- Bibliotecario (2)
- Peón de Casa de Cultura (1)
- Monitor del Centro Joven (1)
- Dinamizador del Centro Joven (1)
- Encargado del Centro de Día (1)
- Operario de Deportes (1)
- Monitores-Socorristas (2)
- Monitores de la Escuela Municipal de Fútbol (6)
- Monitor del Centro de Internet (1)
- Locutores de la Emisora Municipal de Radio (3)
- Archivero (1)
- Notificador (1)
- Informático (1)
- Contable (1)

ALCANCE

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Fuensalida (Toledo) no supondrá necesariamente un incremento del gasto puesto que, por un lado la estabilización de empleo temporal solo incluirá aquellas plazas que hayan sido ocupadas en la forma y con los requisitos previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y continuaban ocupadas en el momento en que se aprobó la oferta de empleo público que daba cumplimiento al citado texto legal (mayo de 2022).

Por otra parte, tal y como permite el artículo 20.Dos apartado 4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 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 real de gasto.

MEDIDAS

1. PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y en desarrollo del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento de fecha 24 de mayo de 2022 que aprobó la Oferta de Empleo Público que articula los correspondientes procesos de estabilización de empleo temporal, el Ayuntamiento de Fuensalida procederá a resolver los respectivos procesos, como indica dicha Ley, antes del 31 de diciembre de 2024.

2. OFERTAS DE EMPLEO

Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8,00% y en aplicación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, el Ayuntamiento de Fuensalida incluirá en sus Ofertas de Empleo Público, siempre que la legislación lo permita y no computen a los efectos de tasa de reposición, aquellas plazas que estando incluidas en la plantilla de personal se hallen vacantes y estén ocupadas de forma temporal, por haberse estimado que era necesaria su cobertura.

También se incluirán plazas vacantes cuando existan nombramientos temporales que denoten la existencia de necesidades estructurales bien por su propio carácter o bien por la reiteración en la utilización de nombramientos temporales para cubrir dichas necesidades, diferenciando las mismas a efectos del cálculo de la tasa de reposición, de las que se computen como consecuencia de la tasa de reposición de efectivos ordinaria.

En este sentido y en particular, vista la Plantilla de Personal de este Ayuntamiento, puesta en relación con los datos obrantes en el servicio de nóminas, con independencia de la Oferta de Empleo Público (ordinaria) de este Ayuntamiento correspondiente al año 2023, se aprobará el mismo año una Oferta de Empleo Público extraordinaria (tasa específica artículo 20.Dos 4 de la LPGE 2023), que incluirá las siguientes plazas que figuran vacantes en la vigente Plantilla de Personal Laboral pero están ocupadas por personal temporal:

- 6 plazas de Técnico de Jardín de Infancia (dentro del Área de Igualdad).
- 1 plaza de Conserje de Colegio (dentro del Área de Funcionamiento de Centros Docentes de Educación Preescolar y Primaria).
- 1 plaza de Limpieza de Edificios (dentro del Área de Funcionamiento de Centros Docentes de Educación Preescolar y Primaria).
- 1 plaza de Profesor de la Escuela Municipal de Música (dentro del Área de Servicios Complementarios de Educación Escuela de Música).



- 5 plazas de Monitores de la Escuela Municipal de Fútbol (dentro del Área de la Escuela de Fútbol)
FIJOS DISCONTINUOS

- 1 plaza de Director de la Emisora municipal de Radio (dentro del Área de Radio).

El volumen de plazas ofertadas tenderá a permitir la reducción de la tasa de temporalidad por debajo del 8% durante el periodo de vigencia de este plan de ordenación, debiendo tenderse a un porcentaje de temporalidad lo más bajo posible.

Las ofertas incluirán las plazas necesarias para facilitar la adecuada reposición de los empleados públicos que accedan a la jubilación y, asimismo, en caso de implantación de nuevos servicios o dimensionamiento de los servicios, incluirán las plazas necesarias para permitir su desempeño.

Igualmente, se impulsarán los procesos de promoción interna por el sistema de concurso-oposición, que no computan para la tasa de reposición, como medida para favorecer la motivación de los empleados y hacer viable una carrera profesional.

3. PROCESOS SELECTIVOS

El Ayuntamiento de Fuensalida convocará los procesos selectivos para la ejecución de las Ofertas Públicas de Empleo respetando en cualquier caso los plazos legalmente establecidos.

4. NOMBRAMIENTOS TEMPORALES

El Ayuntamiento de Fuensalida limitará los nombramientos temporales por interinidad/sustitución a aquellos supuestos en los que las razones de urgencia y necesidad debidamente acreditadas, hagan necesaria la utilización de esta figura bien para cubrir plazas vacantes o bien para la sustitución transitoria de los titulares.

Los nombramientos por programas o figuras equivalentes serán utilizados de forma excepcional, previa justificación de su necesidad.

Con independencia de lo anterior, los nombramientos realizados en ejecución de Planes de Empleo o de refuerzo excepcional de la plantilla, se ajustarán a las modalidades de nombramiento y/o contratación legalmente previstas y tendrán en cuenta que su objetivo es la dinamización del empleo local así como contribuir al acceso al empleo de colectivos con especiales dificultades de contratación de forma que su utilización sera limitada.

COSTES ECONÓMICOS

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por el Ayuntamiento de Fuensalida, como instrumento necesario para dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de consolidación y estabilización del empleo temporal, eliminación en la medida de lo posible del indefinido no fijo y reducir la tasa de temporalidad a niveles adecuados, no ha de suponer un incremento presupuestario para el Ayuntamiento, al ofertarse plazas que ya vienen siendo objeto de cobertura.

En Fuensalida, a 22 de septiembre de 2023.- El Alcalde, José Jaime Alonso Díaz-Guerra.

Nº. 1.-5263