



Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE ILLESCAS

En sesión extraordinaria celebrada por el pleno de este Ayuntamiento en fecha 22 de noviembre de 2024, se ha aprobado el INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL que se transcribe, previa negociación colectiva dentro del marco de la Mesa General de Negociación, con el fin de reducir la temporalidad del empleo público por debajo del 8%. Estabilización:

INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 20.2.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (en adelante, LGPE) para el año 2023, actualmente prorrogado, recoge una tasa de reposición específica para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, constituyendo una habilitación legal derivada de las exigencias de la propia Unión Europea en cuanto a la temporalidad. Persiguiendo como objetivo reducir el porcentaje de temporalidad en las Administraciones Públicas por debajo del 8% habilitando un mecanismo, INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL, cuyo fin último es la reducción de la temporalidad en el empleo público hasta el máximo posible.

“..4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% 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...”.

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 el año 2010, 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.

Ante esta situación y con el objetivo de reducir la temporalidad en las administraciones públicas y 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, ambos procesos de estabilización y consolidación, siendo, por último, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, la que diseñó un conjunto de medidas de reforma de la figura del funcionario interino, 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.

Siguiendo el camino marcado, en el Ayuntamiento de Illescas, en 2022 se adoptaron medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, medidas que llevaron a los procesos de estabilización a todas las plazas de naturaleza estructural que hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida durante al menos tres años antes del 31 de diciembre de 2020, y deben estar convocadas antes del 31 de diciembre de 2022 y resueltas antes del 31 de diciembre de 2024. Así, mediante resolución de Alcaldía dictada en fecha 24 de mayo de 2022, se aprobó la oferta de empleo público (extraordinaria) del año 2022, 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 tras ser aprobado el correspondiente Plan de estabilización de empleo temporal, junto con las correspondientes Plantillas, en la sesión celebrada por el Pleno en fecha 19 de mayo de 2022. Resultando un total de 190 plazas a estabilizar.

No obstante lo anterior en el Ayuntamiento de Illescas siguen existiendo plazas de carácter estructural que no se incorporaron en la oferta de estabilización de empleo temporal aprobada al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, debido a que no cumplían los requisitos de temporalidad que exigía el artículo 2 de la Ley 20/21 en algunos casos y en otros a que se ha seguido utilizando la figura del funcionario interino para ocupar plazas debido a la limitación que supone la tasa de reposición en unos casos, en otros a la dificultad para ejecutar las ofertas de años anteriores y en otras por las necesidades inmediatas que demanda una mayor agilidad en los servicios.



En este sentido, es precisa su cobertura definitiva, puesto que los servicios a prestar con ellas resultan esenciales para el cumplimiento de los fines de la Corporación al tratarse de funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de esta Administración.

La necesidad de dicho instrumento de planificación plurianual se deriva de lo acordado en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre la oferta de empleo público suscrito el 23 de mayo de 2022, cuyo apartado sexto indica que “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 y que permita 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”.

2. LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración 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 se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Artículo 20.Dos.4 de la LPGE, el cual permite a cada Administración autorizar, con carácter extraordinario, la tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de tal forma que ésta no supere el 8% 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.

3. PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente instrumento de planificación plurianual previo a la aprobación de la O.E.P. del ejercicio correspondiente es suscrito tanto por la Corporación municipal como por la representación legal de la Mesa General de Negociación, al considerar la materia que nos ocupa incluida en el artículo 37.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TRLEBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

4. MEDIDAS RELACIONADAS CON LA OFERTA DE EMPLEO Y PLAN DE ACTUACIÓN (ANUALIDADES: 2024, 2025 y 2026)

Uno de los problemas de este Ayuntamiento es la elevada tasa de temporalidad en la plantilla, disponiendo actualmente de una tasa en funcionarios del 5,1% (6 efectivos) sobre el número total de plazas estructurales de funcionarios, excluidas las plazas reservadas a funcionarios de habilitación de carácter nacional; y en personal laboral del 9,94 % (34 efectivos) sobre el número total de plazas estructurales de personal laboral, existiendo entre ambos colectivos un 8,70% de temporalidad con nombramiento interino o contrato temporal de la totalidad de la plantilla. Dicha temporalidad se entiende como el porcentaje de empleo temporal con respecto al número total de plazas ocupadas.

Actualmente, en las plantillas existe un total de 460 plazas (118 de personal funcionario) –3 plazas reservadas a funcionarios de habilitación de carácter nacional– y 342 de personal laboral.

Así mismo, se cuenta con un total de 376 plazas ocupadas con fijeza (91 de régimen funcional y 285 de régimen laboral). Se computan las plazas sujetas al proceso de estabilización de empleo temporal convocado por este Ayuntamiento en cumplimiento de lo previsto en la citada Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, aun cuando algunos procesos selectivos están pendientes de hacerse efectivos, habida cuenta del plazo que se ha concedido a tal efecto, es decir, hasta el día 31 de diciembre de 2024.

A pesar de que el Ayuntamiento de Illescas, ha convocado los procesos de estabilización previstos en el artículo 2 y disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con especial atención a los plazos previstos en la misma (bases generales y específicas publicadas en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo nº 248, de fecha 29 de diciembre de 2022, así como corrección de errores publicada en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo nº 30, de fecha 14 de febrero de 2023). Sin perjuicio de lo cual, no se cumplen los objetivos fijados en dicha Ley, quedando en este momento en un porcentaje de temporalidad de un 8,70%.



Para revertir la temporalidad en el empleo público resulta necesario llegar a un marco de acción para no superar el límite del 8% de temporalidad y, en consecuencia, la estabilidad en el empleo público en esta administración.

A tal efecto y dentro del marco que la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2023 regula, integradas dentro del INSTRUMENTO DE PLANIFICACION PLURIANUAL se proponen las siguientes medidas relacionadas con la O.E.P.:

1. Únicamente se podrán cubrir en régimen de interinidad aquellas vacantes que previamente se hayan incluido en la O.E.P., que deberá ejecutarse en el plazo improrrogable de tres años y, excepcionalmente y para casos muy justificados, en la que concurran razones de necesidad y urgencia, se podrá nombrar personal interino, sin que previamente se haya aprobado la O.E.P. Si bien, dichas plazas deberán incluirse en la O.E.P. del mismo año en que se produzca el nombramiento y en caso de no ser posible, o a más tardar, se incorporará en el siguiente si ya se hubiera aprobado la O.E.P. del año en cuestión.

2. Al margen de los procesos de estabilización de empleo temporal convocados conforme a lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, las vacantes que se oferten por el turno libre durante la vigencia de este Plan y que formen parte de dicha cuota adicional, salvo las que cuenten con legislación específica, se convocarán preferentemente mediante el sistema de concurso-oposición.

3. Se seguirán impulsando procesos de promoción interna por el sistema que corresponda, que no computan para la tasa de reposición, como medida para favorecer la motivación de los empleados y empleadas, con el ánimo de hacer viable una carrera profesional.

4. Se desarrollarán los procedimientos de provisión pertinentes para la cobertura definitiva de puestos de personal funcionario de carrera de este Ayuntamiento, y de personal laboral, de tal forma que se libere la reserva existente en los puestos de origen, para que las correlativas plazas, si es el caso, puedan ser objeto de la oferta y convocatoria oportuna.

5. Respecto a los límites establecidos en la LPGE, y con el objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, se adoptará lo siguiente:

Actualmente se dispone de las siguientes plazas, que están ocupadas por personal funcionario interino o por personal laboral temporal, y que no han sido objeto de O.E.P. anteriores, y que, por tanto, se incluyen dentro del presente Plan Plurianual:

PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO 2024

ADMINISTRACIÓN GENERAL (ADMINISTRACIÓN GENERAL, ADMINISTRACIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA, URBANISMO-OBRA-LICENCIAS, SERVICIOS MÚLTIPLES, ESPACIO DE CREACIÓN JOVEN)					
Nº orden	Denominación de la plaza	Funcionario	Grupo	Observaciones	Dependencia en la que se localiza
47	Auxiliar A.G.	VACANTE	C2		Administración General
48	Auxiliar A.G.	VACANTE	C2		Administración General
49	Auxiliar A.G.	VACANTE	C2		Administración General
50	Auxiliar A.G.	VACANTE	C2		Administración General
51	Auxiliar A.G.	VACANTE	C2		Administración General

ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

	Denominación de la plaza	Funcionario	Grupo	Observaciones	Dependencia en la que se localiza
60	Ingeniero/a de edificación	VACANTE	A2		Urbanismo, Obras y Licencias

PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL 2024

Nº	Plaza	Servicio o dependencia donde se localiza	Nombre y apellidos	Relación contractual
12	Trabajador/a Social	Centro Social Convenio JCCM	VACANTE	
13	Trabajador/a Social	Servicios Sociales	VACANTE	
16	Educadora Social	Servicios Sociales	VACANTE	
17	Educador/a Social	Servicios Sociales	VACANTE	
31	Insertor Laboral	Centro Social	VACANTE	
82	Monitor/a Centro Ocupacional	Centro Ocupacional	VACANTE	
84	Conductor/a Autobús	Servicios Municipales	VACANTE	
87	Auxiliar Centros Culturales / Bibliotecas	Centros culturales/Bibliotecas	VACANTE	



90	Oficial 1ª Serv. Múltiples	Servicios múltiples	VACANTE
91	Oficial 1ª Serv.Múltiples	Servicios múltiples	VACANTE
97	Oficial Jardines	Medio Ambiente	VACANTE
151	Conserje	Conserje / Subalterno	VACANTE
152	Conserje	Conserje / Subalterno	VACANTE
153	Conserje	Conserje / Subalterno	VACANTE
155	Subalterno/a	Pabellón Polideportivo	VACANTE
156	Subalterno/a	Pabellón Polideportivo	VACANTE
163	Conserje	Dependencias Municipales	VACANTE
164	Conserje	Espacio de Creación Joven	VACANTE
165	Conserje	Espacio de Creación Joven	VACANTE
166	Conserje	Centro Turístico Cultural La Almazara	VACANTE
186	Limpiador/a	Dependencias municipales	VACANTE
239	Limpiador/a	Dependencias Municipales	VACANTE
242	Limpiador/a	Dependencias Municipales	VACANTE
244	Limpiador/a	Dependencias municipales	VACANTE
245	Limpiador/a	Dependencias municipales	VACANTE
246	Limpiador/a	Dependencias Municipales	VACANTE
247	Limpiador/a	Dependencias Municipales	VACANTE
248	Limpiador/a	Dependencias Municipales	VACANTE
249	Limpiador/a	Dependencias Municipales	VACANTE
250	Limpiador/a	Dependencias Municipales	VACANTE
277	Peón	Jardines	VACANTE
278	Peón	Jardines	VACANTE
279	Peón	Jardines	VACANTE
313	Peón	Limpieza Vial	VACANTE

Atendido el número de plazas vacantes que se prevé cubrir, se reserva para el turno de DISCAPACIDAD un total de tres plazas, que supone un 7,37% (mínimo del 7%), conforme se detalla a continuación:

PLAZAS	ESTADO	FORMA DE ACCESO	GRUPO
Auxiliar A.G.	VACANTE	C-O	C2
Conserje	VACANTE	C-O	OAP
Conserje	VACANTE	C-O	OAP

De dichas plazas, algunas están ocupadas con carácter de interinidad encontrándose limitadas por el plazo de tres años desde los nombramientos correspondientes, mientras que otras no están afectadas tal límite, en cuanto que disponen de nombramientos anteriores al Real Decreto Ley 14/2021 y el Real Decreto-Ley 32/2021.

En definitiva, se trata de plazas de carácter estructural que han tenido que ser cubiertas interinamente por necesidades ineludibles y urgentes para la prestación de los servicios municipales y que no han podido ser incluidas en los procesos de estabilización recogidos en la Ley 20/2021, ni ser objeto de O.E.P. anteriores.

Por todo ello, se proponen respecto de las plazas anteriormente referenciadas lo siguiente:

A) Incluir las plazas anteriormente referencias en la O.E.P. (extraordinaria) del año 2024 por turno libre, dentro de la tasa específica recogida en el artículo 20.Dos.4 de la LPGE.

B) Todas aquellas plazas que están ocupadas interinamente y se encuentren limitadas por el plazo de tres años desde la fecha de nombramiento (fecha toma de posesión), les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 10 del TRLEBEP y, concretamente, en su apartado 4, que recoge lo siguiente:

“Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TRLEBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.”

Y respecto a las interinidades el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, tal y como prescribe en su artículo artículo 4.

C) Se fijan las siguientes fases en la configuración del proyecto operativo de reducción de la temporalidad.

Plazo estimado: 2024 2025, 2026 y 2027.

Las actuaciones a llevar a cabo dentro de la anualidad 2024 serán las siguientes:



ACTUACIONES 2024	
1	Proyecto operativo de reducción de la temporalidad.
2	Informe jurídico.
3	Informe de intervención de control previo.
4	Convocatoria de sesión de la Mesa General de Negociación.
5	Aprobación por el pleno del Ayuntamiento de Illescas.
6	Aprobación de la oferta de empleo público extraordinaria por resolución de Alcaldía y posterior publicación en el B.O.E. ("Boletín Oficial del Estado").

Las ACTUACIONES a realizar dentro de las ANUALIDADES 2025, 2026 y 2027 serán las que se indican:

ACTUACIONES 2025, 2026 y 2027	
1	Aprobación y publicación de las correspondientes bases de selección en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, atendiéndose los principios de igualdad, mérito y capacidad. Deberán estar totalmente ejecutadas antes de que transcurra el plazo de los tres años desde la publicación de la O.E.P. (Extraordinaria) del año 2024, donde se recoja la tasa adicional o específica contemplada en el artículo 20.Dos.4 de la LPGE.
2	Control y evaluación del cumplimiento del Plan de reducción de la temporalidad comparando la tasa actual con la que resulte tras su ejecución, y con la legal.
3	En relación con el aspecto financiero, todas las plazas están creadas, incluidas en la R.P.T. y en sendas plantillas presupuestarias así como dotadas presupuestariamente y, en consecuencia, la consiguiente aprobación de oferta de empleo público no afectará a la estabilidad ni a la sostenibilidad financiera.

D) El sistema de acceso de estas plazas se llevará a cabo por el sistema de concurso-oposición libre, sin que pueda ser objeto de aplicación las medidas excepcionales de acceso previstas en el disposición adicional 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

E) Elaborados los aspectos integrantes del presente proyecto operativo de mejora, acreditando la inclusión de las plazas mencionadas en la tasa específica para ser incluidas en la oferta de empleo público (extraordinaria) del año 2024, y siempre con el objetivo de reducir la temporalidad en el empleo público por debajo del 8%, se concluye lo siguiente:

–Que estas 40 plazas para reducir la temporalidad junto con la ejecución de las ofertas de empleo público de los años 2020 y 2022, y las plazas sujetas a tasa de reposición de la oferta extraordinaria del año 2024 permitirían una tasa de temporalidad por debajo del 8%.

5. PROCEDIMIENTO:

a) Este instrumento de planificación plurianual deberá ser objeto de negociación, dentro del marco de la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento, por aplicación de lo dispuesto en los artículos 34 y 37.1.c) del TREBEP.

b) El órgano competente para su aprobación será el pleno, por las posibles implicaciones presupuestarias o, en su caso, por las obligaciones que pueda suponer en ejercicios posteriores. Si bien, la aprobación de la oferta de empleo público (extraordinaria), que se apruebe en cada uno de tales años, es competencia de la Alcaldía, en virtud de lo previsto en el artículo 22.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

c) Una vez aprobado el presente Plan Plurianual por el pleno de la Corporación municipal, será publicado en el portal de transparencia de la página web (www.illescas.es). Por otro lado, se publicará el correspondiente anuncio del acuerdo adoptado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, con la indicación de los recursos que proceden.

d) Una vez aprobado este instrumento de planificación plurianual, se procederá por la Alcaldía-Presidencia a la aprobación de la O.E.P. correspondiente, que comprenderá las plazas afectadas por la tasa específica.

En Illescas. EL ALCALDE-PRESIDENTE. D. José Manuel Tofiño Pérez. (Documento firmado electrónicamente)."

Lo que se publica en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, así como en el tablón de anuncios (sede electrónica) del ayuntamiento de illescas (toledo), a los efectos de su entrada en vigor.

Illescas, 4 de noviembre de 2024.–El Alcalde, José Manuel Tofiño Pérez.

N.ºI.-6758