



PLAN DE ORDENACIÓN RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE CALAHORRA PARA EL AÑO 2022.

Para su aprobación por el Pleno en sesión a celebrar el 25 de mayo de 2022.

ÍNDICE

1.	JUSTIFICACIÓN DEL PLAN	3
2.	OBJETIVO DEL PLAN	3
3.	MARCO LEGAL	4
4.	MEDIDAS CONCRETAS A IMPLANTAR EN EL EJERICIO 2022	5
	4.1 PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL A LA LUZ DE LA LEY 20/2021, DE 28 DICIEMBRE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO	
	PÚBLICO.	
	4.2 REQUISITOS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE.	
	4.3 JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES	.10
	4.4 PREVISIÓN DE CONTRATACIONES TEMPORALES	.12
	4.5 PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL	.14
	4.6 MODIFICACIÓN DE LA PLAZA DE OPERARIO/A DE LIMPIEZA 156 DE LA RELACIÓN DE PUESTO: DE TRABAJO. CREACIÓN DEL PUESTO Nº 175.	S .15
	4.7 MODIFICACIÓN DE LOS PUESTOS Nº 167, 168, 169 Y 172 DE CONSERJES DE APOYO/SUBALTERNOS. CREACIÓN DE LOS PUESTOS Nº 176, 177, 178 Y 179	.17
	4.8 EQUIPARACIÓN A MÁXIMOS DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS DE LOS ADMINISTRATIVOS MUNICIPALES.	
	4.9 POLICÍA LOCAL Y PARQUE DE OBRAS Y SERVICIOS	
	4.10 SERVICIOS DE DEPORTES Y SALUD	.20
	4.11 OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA Y PARA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORA PARA EL AÑO 2022	
	4.12 CREACIÓN DE NUEVO SERVICIO DE CARÁCTER PRIORITARIO ENCARGADO DE LA GESTION EJECUTIVA. Nº 180 y 181 RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	.25
	4.13 MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO DE LA JORNADA Y RECONOCIMIENTO DE PERMISOS A EMPLEADOS MUNICIPALES CONSTITUIDOS EN PAREJAS DE HECHO	.27
5.	CONCLUSIONES	.28
6.	IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	.28
۱A	NEXO I	.29
	NEXO II	
۱A	NEXO III	.48
۱A	NEXO IV	.49
ΔΝ	NEXO V	51





1. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

Visto el Acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento nº 155, en sesión celebrada el día 20 de diciembre de 2021, por el que se aprobó el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el año 2022, así como la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo que obra en el expediente y resto de medidas para 2022.

Visto que por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 30 de diciembre de 2021, se aprobó el Presupuesto Municipal para el año 2022, junto con la Plantilla de Personal y la Relación de Puestos de Trabajo de esta Corporación (publicado en el Boletín Oficial del La Rioja número 23 de 3 de febrero de 2022).

Considerando que la normativa en materia de función pública establece que las políticas de personal han de caracterizarse por una planificación flexible y racional de recursos humanos, una eficiencia ordenada al máximo grado de consecución de objetivos con el menor coste posible y una adaptación de los recursos humanos en cada organización a la continua mutabilidad de su estructura.

Visto el R. D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, el cual en su artículo 69.1 determina que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá 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, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Visto que posteriormente a la aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos de este Ayuntamiento se publicó en el Boletín Oficial del Estado número 312 de 29 de diciembre de 2021 la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que viene a regularizar e instrumentalizar 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. El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

2. OBJETIVO DEL PLAN

Considerando que de acuerdo con lo señalado en el artículo 69 del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, establece la obligación de que los recursos humanos de las Administraciones Públicas se planifiquen con el objetivo de 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. De forma que, a la vista del fundamento que sostiene la existencia del propio Plan de Ordenación de Recursos Humanos debe entenderse que la instrumentalización de las medidas que deben adoptarse para el cumplimiento de las obligaciones que impone la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, deben venir

Nº pág.: 4 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

reflejadas en un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que en este caso supondrá la modificación del ya existente para el año 2022.

Por ello la correcta justificación técnica de la dimensión de cada uno de los servicios en que se estructura la organización municipal en Calahorra, es el único fundamento legal, base y motivación jurídica que determina, a juicio de la suscribiente, la legalidad o no de la propuesta de modificación posterior que pueda darse de la relación de puestos de trabajo y plantilla, ello al margen de que el acuerdo que se adopte responda igualmente a criterios de oportunidad, que le corresponden estrictamente al órgano político competente.

Considerando lo dispuesto en el artículo 69.2.e) 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, donde se contempla la posibilidad que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus Ofertas de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 de la misma norma. La redacción del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que modifica al anterior previsto para la misma anualidad, obedece a la necesidad de este Ayuntamiento de contar con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos, así como de atender al objetivo, de carácter excepcional, de estabilización del empleo temporal en las administraciones públicas en los términos establecidos en Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de carácter básico y dictada al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

Este Plan de Ordenación de Recursos Humanos, además, se constituye en el documento definidor del contenido del capítulo 1 de los presupuestos municipales para el ejercicio 2022, especialmente en cuanto a la plantilla, retribuciones y aquellas cuestiones que por suponer un cambio respecto a ejercicios anteriores, por lo que su negociación conlleva la de estos elementos. Por su parte se advierte que este documento representa una modificación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos aprobado para el año 2022, pero sus disposiciones seguirán vigentes en todo lo que no contradigan a lo dispuesto en el presente documento.

3. MARCO LEGAL

- 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 del Régimen Local.
- Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local
- 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.
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.





• Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

4. MEDIDAS CONCRETAS A IMPLANTAR EN EL EJERICIO 2022.

4.1 PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL A LA LUZ DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

La Ley prevé un proceso de estabilización del empleo temporal en las Administraciones Públicas que se estructura en dos cauces principales:

- Sobre la base jurídica de los dispuestos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público, adicional a los que 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, 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.
- Sobre la base jurídica de los dispuestos de la 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, con carácter único y excepcional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), se prevé la posibilidad de convocar, 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.

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 a 1 de enero de 2016.

Coexistirán, por tanto, dos tasas para la oferta de empleo público: la de reposición para la planificación y gestión ordinaria de los recursos humanos y la de estabilización derivada de la Ley 20/2021. Siempre dentro de la potestad de auto organización de cada Administración Pública, las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comporta la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas.

Nº pág.: 6 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

No obstante lo anterior, nada impide que la convocatoria de las plazas correspondientes a la tasa ordinaria de reposición se efectúe de forma separada o conjunta a las plazas derivadas de la tasa adicional de estabilización.

Los procesos de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, tienen por objetivo alcanzar una temporalidad estructural no superior al 8% del total de efectivos. Estos procesos se desarrollarán de acuerdo con los principios orientadores establecidos en la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público de fecha 1 de abril de 2022, y de las disposiciones que la modifiquen o, en su caso, la desarrollen.

Las medidas en materia de estabilización del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Calahorra no supondrán un incremento del gasto puesto que, la estabilización de empleo temporal solamente incluye aquellas plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente de acuerdo con las estipulaciones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

El Ayuntamiento de Calahorra cuenta con una plantilla total de 172 empleados/as públicos/as, de los cuales; 41 son ocupados por funcionarios interinos, 129 por funcionarios de carrera, 1 por personal laboral y 1 por personal eventual.

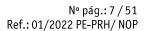
Por lo tanto, la tasa de temporalidad en este Ayuntamiento es del 24,70 %, convirtiéndose en un objetivo de esta Administración reducir la misma a través de un procedimiento extraordinario de estabilización, que ha sido previamente negociado, consensuado y acordado con todas las organizaciones sindicales.

Este procedimiento, será extraordinario porque solo afectará a las plazas de la plantilla de este Ayuntamiento que cumplan con los requisitos del artículo 2 y la Disposición Adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, diferenciándose del resto de procedimientos, denominados de turno libre, y que son aquellos que responden a los procesos selectivos por tasa de reposición o para cubrir plaza de indefinidos no fijos, por sentencia judicial y que no cumplan los requisitos para ser incluidos en los procesos de estabilización.

Examinada la plantilla de personal y la Relación de Puestos de Trabajo, cumplen los requisitos exigidos legalmente y, por tanto, resultan susceptibles de ser incluidas en la Oferta de Empleo para la estabilización del empleo temporal las siguientes plazas:

PERSONAL FUNCIONARIO:

DENOMINACIÓN	C.D.	R.P.T.	GRUPO/ SUBGRUPO	ESCALA	SUBESCALA	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
Técnico de Turismo	24	164	A2	A.E.	Técnica	1	01/02/2002
Técnico de Deportes	24	166	A2	A.E.	Técnica	1	22/12/2014





Técnico Prevención Adicciones	24	108	A2	A.E.	Técnica	1	14/06/2005
Técnico Artes	24	161	A2	A.E.	Técnica	1	01/04/2001
Oficial Teatro	18	154	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	03/04/2006
Operario Tramoyista	14	155	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	20/04/2010
Operario	14	137	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	07/10/2015
Operario	14	138	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	07/10/2015
Operario	14	139	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	07/10/2015

PERSONAL LABORAL: NINGUNO

Cabe realizar un análisis específico de la situación de la plaza de Agente de promoción de Empleo Local al objeto de poder determinar si debe incluirse en la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización del empleo temporal o no. Las personas que han venido ocupando este puesto que no se encuentra incluido en la Relación de Puestos de Trabajo, ejercen sus funciones en virtud de contrato laboral dentro de la modalidad de contrato por obra o servicio desde antes del 1 de enero de 2016, en tanto en cuanto, las funciones que realizan (promoción del empleo y el desarrollo económico de la localidad) no son competencias propias de la Administración Local. De hecho para poder asumir dichas funciones, el Ayuntamiento de Calahorra tramitó un expediente de delegación de competencias a la Comunidad Autónoma, de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 7.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con el objetivo de poder llevar a cabo la contratación de la última Agente de Promoción de Empleo Local. Asimismo, el mantenimiento de dicha plaza se basa en la existencia de una subvención que financia gran parte de los costes laborales derivados del puesto (el 80% los tres primeros años y el 50% los tres últimos) regulada en la Orden 11/2010, de 10 de agosto de 2010, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del desarrollo local.

A la vista de lo anterior, se considera que se trata de una plaza que se encarga de llevar a cabo actuaciones de competencia de la Comunidad Autónoma dentro de la esfera local, y por tanto, se ponen a disposición de los Ayuntamientos los recursos económicos necesarios para sufragar los gastos de su mantenimiento por parte de la Administración autonómica. De forma que en el momento en que no exista esta línea de subvenciones, dejará de existir la figura del Agente de Promoción de Empleo Local, puesto que el Ayuntamiento por sí mismo no podría ejercer competencias que no le son propias, y por tanto, no debe incluirse este puesto dentro de aquellos que son objeto de estabilización y/o consolidación de acuerdo con la Ley 20/2021.

La ley prevé que tenga lugar un proceso de estabilización del empleo temporal en las administraciones públicas que se estructura en dos cauces principales:

Nº pág.: 8 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

A) Por un lado, de acuerdo con el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público, adicional a los que 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, 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. Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera de la Ley 20/2021, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos 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, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

En el caso del Ayuntamiento de Calahorra no existen plazas que se encuentren en este supuesto de hecho.

B) Por otro lado, con carácter único y excepcional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 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, se prevé la posibilidad de convocar, 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.

En el caso del Ayuntamiento de Calahorra las plazas relacionadas en el apartado séptimo que se encuentran en este supuesto de hecho son las siguientes:

DENOMINACIÓN	C.D.	R.P.T.	GRUPO/ SUBGRUPO	ESCALA	SUBESCALA	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
Técnico de Turismo	24	164	A2	A.E.	Técnica	1	01/02/2002
Técnico de Deportes	24	166	A2	A.E.	Técnica	1	22/12/2014
Técnico Prevención Adicciones	24	108	A2	A.E.	Técnica	1	14/06/2005
Técnico Artes	24	161	A2	A.E.	Técnica	1	01/04/2001
Oficial Teatro	18	154	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	03/04/2006
Operario Tramoyista	14	155	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	20/04/2010
Operario	14	137	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	07/10/2015
Operario	14	138	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	07/10/2015
Operario	14	139	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	07/10/2015

Nº pág.: 9 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH/ NOP



Los puestos nº 137, 154, 155 y 166 de la Relación de Puestos de Trabajo se incluyeron en la Oferta Pública de Empleo prevista para el año 2019 dentro de los puestos de nuevo ingreso por estabilización del empleo temporal de acuerdo con el artículo 19. Uno. 9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para 2018. Mientras que los puestos nº 108, 161 y 164 de la Relación de Puestos de Trabajo se incluyeron en la Oferta de Empleo para 2019 dentro de los puestos de nuevo ingreso por consolidación del empleo temporal de acuerdo con la Disposición Transitoria cuarta 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.

Por tanto en aplicación de la Disposición Adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, estos puestos referidos, **deben proveerse por el sistema de concurso** puesto que reúnen los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de dicho texto normativo, y han estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Se considera que no suponen una interrupción exclusivamente a los efectos de la estabilización, los periodos de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondiente derivados del nombramiento o contratación de nuevo personal interino o laboral temporal tras el cese del anterior.

En ese caso, y sin perjuicio de las diferencias en la gestión de cada administración, podrá considerarse que no ha habido interrupción, siempre que la plaza vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo no superior a tres meses.

Se entiende por plazas de naturaleza estructural aquellas 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.

Las plazas a convocar para el desarrollo de este proceso se deberán incluir en una oferta de empleo público, aprobada por la Junta de Gobierno Local, y que será la que debe, en cada caso, autorizar la convocatoria de los procesos selectivos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2021, el calendario se adecuará a las siguientes previsiones:

- El plazo límite para la aprobación y publicación de la oferta de empleo público correspondientes a los procesos de estabilización al amparo del artículo 2.1 de la Ley es el 1 de junio de 2022.
- La publicación de las convocatorias de todos los procesos selectivos previstos en la Ley 20/2021 para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse en todo caso antes del 31 de diciembre de 2022.
- La resolución de todos los procesos selectivos previstos en la Ley 20/2021 deberá finalizar en todo caso antes del 31 de diciembre de 2024.

Nº pág.: 10 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

4.2 REQUISITOS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE.

Las plazas a cubrir en el proceso de estabilización deben ser ofertadas dando cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad derivado de los anteriores.

Se negociarán las bases de estos procesos como indica la Ley 20/21 como por otra parte corresponde con el 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 tal y como indica la RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE LAS ORIENTACIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DERIVADOS DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO, de fecha 1 de abril de 2022, que se adjunta al presente documento como **Anexo I.**

De acuerdo con lo previsto en el presente documento, una vez ejecutada la Oferta de Empleo Público extraordinaria prevista para el ejercicio 2022, se obtendría una tasa de temporalidad del 17,54 %, es decir; 7,16 puntos mas baja de la prevista inicialmente (24,70%).

4.3 JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES

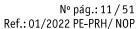
Es objeto de este apartado, establecer las condiciones en que sea posible llevar a cabo contrataciones o nombramientos temporales, dentro y de acuerdo con las limitaciones legales existentes.

El apartado primero del artículo 10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre regula las circunstancias por las que mediando razones de necesidad y urgencia, pueden ser nombrados funcionarios interinos:

- «a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- b) La sustitución transitoria de los titulares.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses».

Por lo tanto, las circunstancias por las que es posible nombrar a un funcionario interino se encuentran limitadas a las indicadas en este artículo 10, sin que sea posible realizar un nombramiento por otras razones diferentes a las mencionadas o utilizar una de estas causas para finalidades diferentes. Así, por ejemplo, son numerosas las sentencias que consideran fraudulentos los nombramientos interinos para la ejecución de programas temporales cuando realmente se desempeñaban labores estructurales y permanentes.

La Ley 6/2018, de 3 de Julio, de Presupuestos Generales del estado para el año 2018, aún vigente a esta fecha, en su artículo 20. Cuatro, establece los límites a la incorporación de personal temporal, tanto laboral como funcionario interino, estableciendo que no se podrá contratar personal





temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

Considerando que la limitación a la contratación temporal y nombramientos interinos con carácter general no está permitida. No obstante, sí cabría la contratación o nombramiento temporal, en base a la concurrencia justificada expresamente de dos circunstancias concretas que han de darse, y que son:

- 1) Los contratos o nombramientos han de revestir el carácter de excepcionales
- 2) Su fin ha de ser el cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

La verificación de estas condiciones hace imprescindible y obligatoria la instrucción del oportuno expediente administrativo.

La excepcionalidad ha de significar que no todas las necesidades han de llevar de forma automática a una contratación o nombramiento.

Únicamente podrá dar lugar a contrato o nombramiento aquella necesidad en que el expediente permita al órgano de contratación (o que resuelva sobre el nombramiento) tener por acreditado la concurrencia de los condicionantes aquí descritos con intensidad suficiente para evidenciar que de no contratar, el servicio no podrá prestarse en mínimas condiciones cualitativas o cuantitativas.

La urgencia inaplazable habrá de estar acreditada en el expediente, de manera que se verifique que el servicio se ve afectado, con la señalada intensidad, desde la ausencia de su titular y que el esperar a otra forma de provisión no resulta posible.

Los expedientes que se tramiten contarán necesariamente con informe técnico que, pronunciándose sobre las dos condiciones, las considere cumplidas.

Los acuerdos y resoluciones por las que se proceda a nombrar y contratar temporalmente habrán de contener un pronunciamiento expreso sobre la concurrencia de las dos condiciones indicadas. Todo ello sin perjuicio de que este documento puede definir situaciones tipo que permitan dar por acreditada la necesidad y urgencia ante determinados supuestos, como pueden ser sustituciones por baja de larga duración, suplencias, etc., lo que puede permitir, a su vez, ir a un procedimiento de fundamentación más breve.

Así las cosas, las vacantes que pudieran producirse en la plantilla por jubilaciones, declaraciones de invalidez, etc. no tienen la consecuencia necesaria de ser amortizadas, toda vez que la obligación legal conlleva su no inclusión en oferta de empleo, a salvo de los colectivos y funciones sujetos a tasa de reposición que cumplan los ratios de dicha tasa, pero no obliga la norma presupuestaria a su amortización, decisión que pertenece a la esfera auto organizativa. La provisión temporal de una vacante, mediante interinidad, obliga a incluir necesariamente esta vacante en la primera Oferta de Empleo en que resulte posible, por lo que no puede demorarse la provisión definitiva más allá de lo que por razones de necesidad real material o legal sea imprescindible.

Nº pág.: 12 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

Tampoco puede, de ningún modo, entenderse que es automática la no amortización y cobertura temporal. Así será únicamente cuando se cumpla, además de la decisión de no amortizar (lo cual se entenderá que concurre si la plaza sigue incluida en plantilla y el puesto en Relación de Puestos de Trabajo), se produzca la verificación de los extremos y condiciones antes dichos, esto es, además de la necesidad, la excepcionalidad y urgencia. En definitiva, debe existir una decisión de mantener el puesto y, además, que se den las condiciones que permiten exceptuar la limitación general a las contrataciones temporales.

Concretamente, y sin perjuicio de los posteriores supuestos que pudieran producirse y del resultado de los expedientes que se instruyan, se entiende que concurren las condiciones indicadas en el supuesto de las vacantes que puedan producirse por razón de jubilación o baja definitiva.

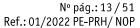
Del mismo modo estará justificada la sustitución temporal, en caso de bajas o ausencias que se prevea van a ser prolongadas. En los supuestos anteriores, para ver justificada la incorporación temporal, será preciso que no puedan cubrirse las necesidades mediante la reorganización de los efectivos restantes. A esta conclusión se llega a la vista de la situación mantenida durante años que no ha permitido el incremento neto de la plantilla que, sin embargo, sí que ha ido acompañada de un incremento de la actividad municipal, lo que lleva a la inevitable necesidad de prever que las ausencias prolongadas hayan de ser, en principio, suplidas.

Ha de destacarse, en este sentido, que el personal del Parque de Servicios es polivalente, de modo que no existen especialidades formales, por lo que todos los operarios y oficiales realizan tareas con repercusión en servicios prioritarios.

En referencia al resto de servicios, y sin perjuicio de su verificación en el oportuno expediente, se entenderá justificada la sustitución del personal en casos de ausencias o vacantes prolongadas, cuando se acredite la imposibilidad de atender el servicio por el resto de personal mediante reordenaciones de funciones o cometidos, y quede acreditado que el servicio público al que estaba adscrito el personal ausente se ve significativamente afectado en su prestación con una mínima calidad y cantidad. Las resoluciones que se dicten a fin de acometer tales sustituciones deberán pronunciarse sobre tales extremos.

4.4 PREVISIÓN DE CONTRATACIONES TEMPORALES.

Tal como se viene previendo en ejercicios anteriores, se entiende conveniente mantener en la plantilla de personal temporal el número de efectivos suficiente destinado a cubrir, al menos, parte de las vacaciones del personal fijo del Parque de Obras y Servicios; en especial, las correspondientes a los meses de verano, considerando que este es un periodo en el que confluye un mayor volumen de carga de trabajo, que la plantilla del parque se ve incrementada por las medidas previstas, visto el número de efectivos y la acumulación de días adicionales de vacaciones y función pública por razón de la antigüedad. No efectuar las sustituciones necesarias determinaría ineludiblemente la imposibilidad de prestar el servicio demandado con los efectivos personales disponibles, a diferencia del resto del año, con carácter general de menor actividad, siendo posible que de en el periodo comprendido entre el mes de octubre a mayo se pueda organizar el servicio para que se disponga el disfrute de vacaciones del personal con menos plantilla efectiva. Además de esto, conviene hacer una previsión razonable de posibles sustituciones por ausencias, bajas, situaciones de IT, etc.





Para efectuar este necesario refuerzo del personal del Parque de Servicios derivado de la ausencia del personal por vacaciones, durante el verano principalmente, se realizaría la incorporación de, como máximo, 9 trabajadores durante 3 meses.

No obstante lo anterior, de acuerdo con la nueva normativa aprobada en materia regulatoria de la temporalidad en el empleo público, realizando una aplicación e interpretación sistemática y finalista de la norma, sin perder de vista los objetivos de la norma dirigidos ineludiblemente a limitar o restringir a supuestos puntuales y concretos que la Administración Pública recurra a las medidas de empleo temporal para realizar tareas propias, mediante la presente propuesta técnica se pasa a fijar un límite a este tipo de contrataciones del Parque de Obras y Servicios municipal basadas en la causa del artículo 10.1. d) 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, de forma que no podrá rebasarse el límite de 27 meses de servicios prestados entre todos los empleados incorporados, en un periodo de 18 meses en el cómputo global de todos los nombramientos y/o contrataciones temporales que tengan como causa que las motiva la acumulación de tareas.

Se deja constancia expresa que esta dinámica no debe ser, en ningún caso, una circunstancia periódica y integrada en la organización como parte de su funcionamiento normal, en tanto en cuanto denota que existe una temporalidad que es estructural, puesto que la medida anual de acudir a este número tan elevado de contrataciones durante los mismos periodos refleja, o bien una necesidad de reorganizar la forma de organizar las labores realizadas por la plantilla del Parque de Obras y Servicios, la necesidad de incrementar, en su caso, la plantilla para que la misma sea capaz de cubrir estos periodos con medios propios, o bien la necesidad de externalizar determinados servicios o prestaciones para que los mismos sean realizados por una empresa externa a través de un contrato público. De esta forma, acudir a la figura de la contratación/nombramiento de personal temporal motivada por acumulación de tareas debe basarse en razones coyunturales y no derivadas de la organización normal.

No obstante, para determinar este número de incorporaciones, no ha de atenderse únicamente a la plantilla del Parque de Servicios (aunque se trate de uno de los colectivos más afectados), ya que incide en esta necesidad de contar con incorporaciones temporales, necesidades puntuales que puedan darse en otros servicios, así como el criterio limitativo sobre las contrataciones de servicios para la sustitución de personal propio, lo que ha de llevar a que, además de las necesidades propias del Parque de Servicios en verano, con este personal temporal se atiendan otras necesidades puntuales, por sustitución, en ese servicio o en otros.

Estas incorporaciones temporales no estructurales, sino de una evidente y clara naturaleza temporal, caben dentro de la excepción a que se refiere la normativa de provisión de puestos de trabajo en el sector público derivada de las leyes generales de presupuestos del estado de los últimos años, y específicamente de la vigente a esta fecha, que se explican en el punto anterior de este Plan de Empleo, y que puede subsumirse en el artículo 10.1 apartado d) 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.

Este número máximo de incorporaciones no tiene necesariamente que ser agotado, ya que si la concreta situación de la plantilla en cuanto a fiestas y vacaciones, permite que se cubran estos periodos con el propio personal existente, se hará así. En cualquier caso, previamente a efectuar las

Nº pág.: 14 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

incorporaciones, se justificará por el servicio de que se trate, la imposibilidad de cubrir los servicios sin acudir a estos contratos, todo lo cual quedará acreditado en el oportuno expediente.

No obstante lo anterior, y de acuerdo con la nueva redacción otorgada al artículo 10.1 apartado e) 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 derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se podrá acudir al nombramiento de funcionarios interinos por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, cuando se de un exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. A estos efectos se determina que el inicio del cómputo del límite de dieciocho meses lo establecerá la fecha de inicio de la prestación de servicios del primer nombramiento del funcionario interino nombrado a dichos efectos.

Se advierte expresamente a los Servicios que las razones de necesidad y urgencia que en todo caso deberán motivar el recursos a esta figura deberán quedar debidamente justificadas en los informes de necesidad que se deriven al Área de Personal, indicando en todo caso, cual es el motivo que da lugar a dicha acumulación, aportando en su caso, datos cuantitativos y cualitativos, así como de reparto de funciones entre los medios propios del Ayuntamiento que determinan que es absolutamente necesario acudir a nombramientos de funcionarios interinos.

4.5 PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL

Se entiende adecuada la fórmula de dotar con el (mínimo imprescindible y adecuado) personal funcionario interino los programas temporales que, para dar cumplimiento a objetivos temporales, prioritarios o estratégicos, apruebe el Ayuntamiento.

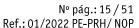
En estos casos, en el oportuno expediente administrativo que se siga o haya seguido para la aprobación del programa, se justificará la posibilidad, o no, de dar cumplimiento al programa con el personal propio existente, o la necesidad de incorporar personal para tal fin. Estas incorporaciones, en su caso, están sujetas a los límites generales a la incorporación de personal temporal referidas en el artículo 10 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, por lo que, previa la justificación en el expediente, con la aprobación del programa, se habrá de pronunciar el órgano correspondiente sobre la concurrencia de las condiciones (urgencia, excepcionalidad, etc.) que hagan posible la incorporación de personal temporal.

En el expediente habrá de estar acreditado que realmente se trata de un programa temporal, de modo que la propuesta del servicio que propone el programa, deberá acreditar que es una actuación o conjunto de actuaciones con un objeto identificable y diferente de la actividad que ordinaria y habitualmente se viene realizando ya con anterioridad. Que se trata, en definitiva, de una actividad identificable y no una mera incorporación de personal a la operativa ordinaria.

Del mismo modo, la propuesta deberá acreditar que sea, realmente, una actividad programada con un criterio temporal determinado y deberá ir acompañado, en todo caso, de los siguientes documentos:

- cronograma que refleje hitos temporales
- objetivos cuantitativos y cualitativos.

Ha de tratarse de una actuación con una existencia limitada en el tiempo por razón del objeto.





Sin perjuicio de otros programas que puedan tramitarse a lo largo de la vigencia del presente Plan, se consideran ajustados a estas previsiones y, por tanto, justificada la incorporación de personal temporal, los programas aprobados o que puedan aprobarse en la esfera de las siguientes materias relacionadas:

- Igualdad y/o acoso,
- Fondos Next Generation EU,
- Relacionados con la implementación de la Agenda 2030,
- Programas derivados del Área de urbanismo y/o agricultura.

Estos programas se entienden justificados a efectos de poder incorporar o, en su caso, mantener en 2022 el personal afecto a los mismos, siempre condicionado como máximo a tres años, como máximo, desde su inicio.

En estos casos, las incorporaciones se formalizarán bajo la fórmula, preferentemente, de funcionario interino por cumplimiento de programas temporales (Art. 10.1.c 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), con los requisitos y condiciones que legalmente le sean aplicables a esta figura.

Las retribuciones de este personal, (al igual que en el caso de nombramientos temporales sin adscripción a puesto concreto), salvo que en el caso concreto se justifique otra medida, serán las mismas que los puestos equivalentes en grupo y asimilables, en contenido, ya existentes en plantilla, aplicando dos grados menos en el complemento de destino y sin perjuicio, en su caso, de la ponderación correspondiente en los factores de la Valoración de Puestos de Trabajo, cuando sea procedente.

Previa la incorporación del personal adscrito al programa en cuestión, se informará a la representación de los trabajadores de los detalles de la incorporación: programa, categoría, tiempo estimado, etc.

Las incorporaciones responderán siempre, como no podía ser de otro modo, a los principios de igualdad, mérito y capacidad, por lo que se instrumentará a través de bolsas de empleo, procesos de interinidad, etc.

Si bien la ejecución de estos programas se supeditará, en todo caso, a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el Capítulo I del Presupuesto General municipal, se advierte que existe crédito presupuestario para hacer frente a dichas contrataciones en el Presupuesto General de la Corporación aprobado para el ejercicio 2022.

4.6 MODIFICACIÓN DE LA PLAZA DE OPERARIO/A DE LIMPIEZA 156 DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. CREACIÓN DEL PUESTO Nº 175.

La actual Relación de Puestos de Trabajo contempla dos puestos (nº 32 y 156) de operario/a de limpieza de edificios municipales, actualmente desempeñados por funcionarios interinos.

Nº pág.: 16 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

El Ayuntamiento tiene actualmente formalizado y vigente el Contrato de servicios de limpieza de edificios municipales del Ayuntamiento de Calahorra (Expediente 03/2020 CO-SER) cuya vigencia se extiende hasta el 30 de noviembre de 2023. El objeto del propio contrato contempla, entre los edificios municipales relacionados, el Centro Cultural Deán Palacios, de forma que entre los servicios a prestar en ejecución del propio contrato, ya se contemplaba que a lo largo de la ejecución del mismo se incluiría el servicio de limpieza de este edificio por parte de la empresa contratista, desapareciendo la necesidad de mantener el puesto nº 156 de la Relación de Puestos de Trabajo, que actualmente se encuentra ocupado por una funcionaria interina.

Debe significarse que, en relación con la creación y amortización de puestos de trabajo, el artículo 15.1.d) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), que tiene carácter básico, a tenor de su artículo 1.3 y que no ha sido derogado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), ni lógicamente por el 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, estipula que «la creación, modificación, refundición, y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo», y , tal y como afirma la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª) núm. 20446/2010 de 21 mayo, es el único instrumento técnico a través de cual se puede modificar el contenido de cada puesto de trabajo que, en consecuencia, es evidente que, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que, tiene un marcado carácter presupuestario.

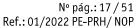
Por tanto, a la vista de la desaparición de la necesidad de mantener dicho puesto, a través del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos se plantea la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo a los efectos de modificar el puesto nº 156, perteneciente a la escala de Administración General, Grupo A.P (antiguo Grupo E), con nivel 14 de complemento de destino, y un complemento específico de 8.382,85 €/año que pasaría a convertirse en la siguiente plaza:

1. Una plaza de ARQUITECTO TÉCNICO, Escala Administración Especial Subescala Técnica, Grupo A Subgrupo A2 con nivel del C.D 26, complemento específico anual para 2022 de 14.916,55 €, adscrito al Área de Urbanismo (Disciplina).

Este puesto se crea mediante la sustitución, a efectos de su dotación, cobertura e inclusión en Oferta de Empleo Público, del puesto 175 por el de operario/a de limpieza correspondientes al puesto nº 156.

Este puesto al ser sustitución de otro ya existente en la organización y dotado presupuestariamente su inclusión no afecta al cálculo de la tasa de reposición, en tanto en cuanto no se va a incluir en la Oferta de Empleo Público para este año.

No obstante lo anterior, se hace expresa referencia a que existe otro puesto de Operario/a de Limpieza en la Relación de Puestos de Trabajo, concretamente el nº 32, (actualmente cubierto de forma provisional por la titular del puesto nº 171) el cual se prevé que en un corto plazo de tiempo sea eliminado de la Relación de Puestos de Trabajo y sustituido por la creación de un nuevo puesto en la categoría de Técnico de la Administración General (rama jurídica) adscrito al área de Servicios Sociales, al objeto de reforzar este servicio a la vista de las necesidades y carencias advertidas con la pandemia derivada de la COVID-19.





Se adjunta como **Anexo II** al presente documento la modificación de los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo vigente en función de las medidas aquí contempladas.

4.7 MODIFICACIÓN DE LOS PUESTOS № 167, 168, 169 Y 172 DE CONSERJES DE APOYO/SUBALTERNOS. CREACIÓN DE LOS PUESTOS № 176, 177, 178 Y 179.

El Plan de Empleo de 2021 preveía que las seis plazas de conserje de deporte correspondientes a los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo nº 167, 168, 169, 170, 171 y 172 clasificados en la escala de administración especial, pasaran a estar clasificados en Relación de Puestos de Trabajo como Administración General, en plazas de SUBALTERNO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, con puestos de conserjería de apoyo, en iguales condiciones retributivas que el resto de puestos de conserje y dejando de estar adscritos al servicio de deportes para pasar a estar adscritos a las vacantes, centros y servicios necesarios, en tanto en cuanto, el Ayuntamiento había externalizado el servicios de tareas de conserjería y atención a las instalaciones deportivas a través de un contrato de servicios con un centro especial de empleo (expediente SERV/ABR/AY/2021000009 (09/2021 P2)), que implica una mejora social, por las características del personal empleado, al tiempo que se presta el servicio de conserjería y atención de las instalaciones.

Considerando que este Ayuntamiento contaba con cuatro vacantes en la categoría de Conserje de apoyo, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Subalterna correspondientes a los puestos nº 91 (Educación Pre-escolar y primaria); 158 y 159 (Cultura) y 160 (Escuela de Música) de la vigente Relación de Puestos de Trabajo, estando dotados presupuestariamente, en cumplimiento del Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el año 2021, aprobado por acuerdo de Pleno, en sesión celebrada en fecha 30 de noviembre de 2020, el Ayuntamiento procedió a convocar concurso general de méritos entre los Subalternos de Administración General del Ayuntamiento para la provisión de los puestos referidos (Expediente 06/2021 PE-CTF), resultando concursantes forzosos los funcionarios titulares de los puestos nº nº 167, 168, 169, 170, 171 y 172 de la Relación de Puestos de Trabajo.

Resultando que de la resolución de dicho concurso se ha nombrando funcionarios de carrera de este Ayuntamiento de Calahorra con efectos desde el día 19 de abril de 2022, pertenecientes a la Escala de Administración General, Subescala Subalternos, Grupo "Otras Agrupaciones Profesionales" (antiguo Grupo E), a los funcionarios siguientes, quedando adscritos definitivamente a los puestos que se indican con derecho a las retribuciones correspondientes a tales puestos:

- DON CARLOS MEDEL LOSANTOS para su adscripción al puesto nº 158 de la Relación de Puestos de Trabajo, CONSERJE DE APOYO (CULTURA), puesto solicitado en primer lugar por el aspirante.
- DON VICTOR PEREZ GAONA para su adscripción al puesto nº 159 de la Relación de Puestos de Trabajo, CONSERJE DE APOYO (CULTURA), puesto solicitado en segundo lugar por el aspirante.
- DON JESUS ANTONIO LORENTE ESCORZA. para su adscripción al puesto nº 160 de la Relación de Puestos de Trabajo, CONSERJE DE APOYO (ESCUELA DE MUSICA), puesto solicitado en tercer lugar por el aspirante.
- DON URSICINO GUTIERREZ SADA para su adscripción al puesto nº 91 de la Relación de Puestos de Trabajo, CONSERJE DE APOYO (EDUCACIÓN PRE-ESCOLAR Y PRIMARIA), puesto solicitado en tercer lugar por el aspirante.

Nº pág.: 18 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

De forma que quedan vacantes los puestos nº 167, 168, 169, y 172 de la Relación de Puestos de Trabajo, los cuales a la vista de la falta de necesidad de las labores de Conserjería resulta adecuada su modificación para la creación de otros puestos que supongan un apoyo a otros servicios municipales que requieren de otros perfiles profesionales para la correcta prestación de los servicios públicos encomendados.

Por tanto, se modifican las anteriores cuatro plazas para dar aso a cuatro nuevas definidas de la siguiente forma:

- Una plaza de Administrativo, Escala Administración General Subescala Administrativa, Grupo C Subgrupo C1 con nivel del C.D 22, complemento específico 10.607,34 €, adscrito al área de Cultura.
- Una plaza de Técnico de Gestión, Escala Administración General Subescala Técnica, Grupo A Subgrupo A2 con nivel del C.D. 24, complemento específico 11.629,49 €, adscrito al área de Personal y Recursos Humanos.
- Una plaza de Trabajadora social, Escala Administración General Subescala Técnica, Grupo A Subgrupo A2 con nivel del C.D. 24, complemento específico 11.629,49 €, adscrito al área de Derechos Sociales.
- Una plaza de ARQUITECTO TÉCNICO, Escala Administración Especial Subescala Técnica, Grupo A Subgrupo A2 con nivel del C.D. 26, complemento específico anual para 2022 de 14.916,55 €, adscrito al Área de Parque de Obras y Servicios.

Estos puestos se crean mediante la sustitución, a efectos de su dotación, cobertura e inclusión en Oferta de Empleo Público, de los puestos 176, 177, 178 y 179, por los de conserjes de apoyo correspondientes a los puestos nº 167, 168, 169, y 172.

Por su parte los funcionarios titulares de los puestos nº 170 y 171 de la Relación de Puestos de Trabajo, o bien aquellos funcionario interinos que, en su caso, ocupen dichas plazas, pasarán a prestar sus servicios como Conserjes de apoyo en el Servicio de Deportes y en el Parque de Obras y Servicios municipal, respectivamente.

Se adjunta como **Anexo II** al presente documento la modificación de los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo vigente en función de las medidas aquí contempladas.

4.8 EQUIPARACIÓN A MÁXIMOS DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS DE LOS ADMINISTRATIVOS MUNICIPALES.

Se propone la equiparación de los complementos específicos de los puestos de administrativo (C1) a la cantidad de 10.607,34 € (14 pagas) prevista para el ejercicio 2022.

Dicha medida tendrá efectos desde el mes siguiente a la aprobación por el órgano competente del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

Nº pág.: 19 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH/ NOP



La medida viene justificada en que en la actual Relación de Puestos de Trabajo existen puestos dentro de la categoría de Administrativo que presentan un complemento específico más elevado en comparación con otros puestos de la misma categoría y con funciones similares, no respondiendo a criterios objetivos, sino que venían siendo reflejados derivados de medidas antiguas basadas en criterios que aludían a una mayor experiencia de las personas que en su origen los ocuparon, confundiendo un complemento "ad personan" con un complemento objetivo asignado al puesto.

Con la administración electrónica, todos los puestos de la categoría de Administrativo deben alcanzar un mayor grado de especialización que es exigible en todos y cada uno de los puestos, por lo que es de justicia que esa mayor especialización se retribuya en todos los puestos de la RPT por igual, quedando equiparados a todos los efectos.

Se adjunta como **Anexo II** al presente documento la modificación de los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo vigente en función de las medidas aquí contempladas.

4.9 POLICÍA LOCAL Y PARQUE DE OBRAS Y SERVICIOS.

Partiendo de la base de la existencia de un compromiso por parte de la Corporación llevar a cabo una revisión de la Valoración de los Puestos de Trabajo (VPT) existente antes de la aprobación del Presupuesto General de la Corporación para el año 2023, con el objetivo de proceder a su actualización e integración de todas las nuevas medidas incluidas en el presente Plan, así como en todos aquellos inmediatamente anteriores.

No obstante, al objeto de dar respuesta a las necesidades y situaciones planteadas concretamente por el colectivo de Policía Local y Parque de Servicios en lo correspondiente a su disponibilidad, se plantea como solución transitoria y de carácter provisional establecer un complemento de productividad que de respuesta a las reivindicaciones formuladas, que tendrá, en todo caso un marcado carácter provisional hasta que se realice y apruebe la correspondiente valoración de Puestos de Trabajo y se determine de forma objetiva y razonada las revisiones de los complementos retributivos en cada uno de los puestos.

En todo caso, para que el funcionario pueda ser perceptor de dicho complemento de productividad transitorio deberá, formar parte de la bolsa de empleados públicos que se conforme al efecto por parte de los jefes del Área municipal correspondiente, dispuestos a prestar sus servicios con total disponibilidad en función de las necesidades del área, esta disponibilidad será plena y no estará sujeta a ningún condicionante.

Por consiguiente; se establece como complemento de productividad transitorio hasta la aprobación de la correspondiente VPT o bien, en defecto de aprobación, hasta el 1 de enero de 2023, las siguientes cantidades:

- Oficiales de Policía Local (C1): 150 euros/mes.
- Policías Locales (C1): 150 euros/mes.
- Oficiales Parque de Servicios (C2): 87 euros/mes.
- Operarios Parque de Servicios (A.P.): 78 euros/mes.

Nº pág.: 20 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

Las medidas establecidas provisionalmente hasta la aprobación de la VPT, decaerán cuando ésta se apruebe definitivamente y, en todo caso, si no existiera acuerdo perderían su vigencia el 1 de enero de 2023.

4.10 SERVICIOS DE DEPORTES Y SALUD

La Red Española de Ciudades Saludables (RECS) es una agrupación de ciudades que, dentro de la FEMP, se han unido al amparo de los principios y actividades acordes con el programa "Ciudades Saludables (Healthy Cities)" de la Organización Mundial de la Salud, con el fin de crear las condiciones precisas y los mecanismos apropiados para lograr una forma estable de colaboración en actividades encaminadas a fomentar y conseguir ciudades más saludables, lo que constituye su principal objetivo. Este programa prioriza los temas relacionados con los marcos estratégicos de OMS Salud 2020 y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como del Decimotercer Programa General de Trabajo de la OMS. De esta forma, se subraya la importancia del papel local en la mejora de la salud y el bienestar por medio de un enfoque social y de gobierno integra.

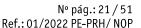
Es intención de la Corporación municipal realizar políticas encaminadas a mejorar este aspecto, y para ello se pretenden impulsar distintas propuestas técnicas y estudios de la ciudadanía que permitan disponer de un análisis y diagnóstico que permitan en el futuro trabajar hacía la creación de un Plan de Salud para la ciudadanía. En aras de solicitar la adhesión a la Red de Ciudades Saludables (RECS), entre cuyos requisitos se encuentra el de designar un responsable político y un responsable técnico que actúen como interlocutores y responsables de impulsar estas medidas y los distintos compromisos que deriven de la adhesión a la Red.

No obstante lo anterior, sirva el presente documento para especificar que las actuaciones que se pretenden impulsar están únicamente dirigidas a fomentar la mejora de los hábitos de vida saludables de la población de Calahorra, potenciando la actividad deportiva y la mejora de la calidad de vida a través de actividades, en ningún caso se pretende abarcar aspectos de la salud o relacionados con la sanidad, en tanto en cuanto, se trata de una competencia autonómica y solo es la Comunidad Autónoma a través de sus actos y funciones la que puede ejercer dicha competencia.

Por Decreto de Alcaldía núm. 1.371 de fecha 21 de junio de 2019, se efectuó por la Alcaldesa la Delegación Especial del Servicio de Salud a la Concejala Delegada, Dña. Pilar Bazo Saénz, entre otras. Sin embargo, aunque desde el inicio de la actual legislatura, existe una Concejal con delegación en las materias de Salud, no se habían constituido los servicios de Salud formalmente, por lo que no existían como tales a efectos de tramitación de expedientes, elevación de propuestas, etc.

De forma que dada la vinculación del Deporte con los hábitos de vida saludables y el impulso de medidas favorecedoras de los mismos, se designa responsable de las actuaciones derivadas del Área de Salud al Técnico responsable del Área de Deportes, Técnico de Grado Medio de este Ayuntamiento, correspondiente al puesto nº 166 de la RPT. Procede dotar de estabilidad a esta organización a través de su inclusión en este plan de empleo, de manera que el puesto Técnico citado incorpore a su contenido la responsabilidad técnica de dicho servicio por entenderse intrínsecamente ligada a las funciones que ya se viene realizando en el Área de Deportes.

4.11 OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA Y PARA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL PARA EL AÑO 2022.





El artículo 128 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, señala que las Corporaciones Locales aprobarán dentro del plazo de un mes, desde la aprobación del Presupuesto, la Oferta de Empleo Público para el año correspondiente. No obstante lo anterior y con motivo de la aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público se va a proceder a unificar en un solo expediente la aprobación y publicación de la oferta publica de empleo ordinaria y la correspondiente a la oferta de empleo público extraordinaria de estabilización del empleo temporal y de larga duración antes del 1 de junio de 2022, con el objetivo de que la tasa de cobertura temporal se sitúe por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

OFERTA DE EMPLEO EXTRAORDINARIA PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL.

La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 prevé en su artículo 20 y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público 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.

Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos 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, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

Los procesos de consolidación de empleo temporal que establece la Disposición Transitoria 4ª del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), no están limitados temporalmente, por lo que podrán aplicarse mientras se encuentre vigente la norma que los regula, pero no dispondrán de la tasa de reposición adicional para su inclusión en la OEP, salvo que se integren en los procesos de estabilización de empleo temporal mientras estén vigentes; por lo que, después de 2021, se pueden seguir llevando a cabo estos procesos de consolidación, pero consumirán la tasa de reposición ordinaria de la entidad.

Quiere ello decir que cuando las plazas que pueden ser objeto de consolidación cumplan, asimismo, los requisitos para poder ser integradas en procesos de estabilización de empleo temporal de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, podrán integrarse en dichos procesos y disponer de la tasa de reposición adicional.

Nº pág.: 22 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

La oferta de empleo público que articule este nuevo proceso de estabilización deberá aprobarse y publicarse antes de 1 de junio de 2022 y será coordinado por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de estos procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022 y la resolución de los procesos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

La ley prevé que tenga lugar un proceso de estabilización del empleo temporal en las administraciones públicas que se estructura en dos cauces principales, ya explicados en el punto 4.1 del presente documento, de forma que examinada la plantilla las plazas incluidas dentro del supuesto de hecho del artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, son las siguientes:

NINGUNA

Y aquellas que se encuentran incluidas en el supuesto de hecho de la norma del artículo 2.1 y la disposición adicional 6ª de la misma, son las siguientes:

DENOMINACIÓN	C.D.	R.P.T.	GRUPO/ SUBGRUPO	ESCAL A	SUBESCALA	VACANTE S	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
Técnico de Turismo	24	164	A2	A.E.	Técnica	1	01/02/2002
Técnico de Deportes	24	166	A2	A.E.	Técnica	1	22/12/2014
Técnico Prevención Adicciones	24	108	A2	A.E.	Técnica	1	14/06/2005
Técnico Artes	24	161	A2	A.E.	Técnica	1	01/04/2001
Oficial Teatro	18	154	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	03/04/2006
Operario Tramoyista	14	155	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	20/04/2010
Operario	14	137	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	07/10/2015
Operario	14	138	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	07/10/2015
Operario	14	139	AP	A.E.	Serv. Especiales	1	07/10/2015

Se indica expresamente que la cobertura de los anteriores puestos por los mecanismos establecidos en las leyes referidas anteriormente no computarán a efectos de la tasa de reposición ordinaria a calcular ara el ejercicio 2022, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.UNO a) de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

OFERTA DE EMPLEO ORDINARIA PARA EL EJERCICIO 2022.

De conformidad con el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la



obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Para determinar las plazas que pueden ser incluidas en la Oferta de Empleo Público, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 20. Uno. de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, donde se establecen los criterios para la incorporación de personal de nuevo ingreso y las tasas de reposición de efectivos. En dicho artículo, concretamente en su apartado a) se determina que en los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien. Mientras que en el artículo 20.Uno. 4 del mismo texto normativo se puntualiza que la tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

No computarán como ceses los que se produzcan como consecuencia de procesos de promoción interna, salvo en los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

No computarán para el límite máximo de tasa:

- a) El personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
- b) Las plazas que se convoquen por promoción interna.
- c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial. (...)
- f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.
- g) En los servicios públicos que pasen a ser **prestados mediante gestión directa**, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

Examinada la Plantilla de Personal y la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, las plazas vacantes y los ceses producidos en el ejercicio anterior han sido:

PERSONAL FUNCIONARIO:

R.P.T.	GRUP0	SUBGRUP0	CLASIFICACIÓN	DENOMINACIÓN	FECHA EN LA QUE HA CAUSADO BAJA
95	Α	A2	A.E.	Arquitecto Técnico	17/11/2021
131	A.P.	A.P.	A.E.	Operario	20/02/2021
81	С	C1	A.E.	Policía Local	31/03/2021

PERSONAL LABORAL: NINGUNA

Las **altas** producidas en el presente ejercicio han sido concretamente:

Nº pág.: 24 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

PERSONAL FUNCIONARIO:

R.P.T.	GRUPO	SUBGRUPO	CLASIFICACIÓN	DENOMINACIÓN	FECHA EN LA QUE HA CAUSADO ALTA
55	С	C1	A.E.	Policía Local	01/09/2021

PERSONAL LABORAL: NINGUNA

El artículo 20. Uno.8 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 establece que la tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia oferta. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

En este sentido examinada la Plantilla de Personal y la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, las plazas vacantes y los ceses producidos en el periodo transcurrido en el presente ejercicio anterior han sido:

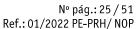
PERSONAL FUNCIONARIO:

R.P.T.	GRUPO	SUBGRUPO	CLASIFICACIÓN	DENOMINACIÓN	FECHA EN LA QUE HA CAUSADO BAJA
148	С	C1	A.G.	Administrativo Archivo	10/04/2022
65	С	C1	A.E.	Policía Local	12/01/2022
67	С	C1	A.E.	Policía Local	09/05/2022
82	С	C1	A.E.	Policía Local	16/05/2022

Por tanto, la tasa de reposición de efectivos del Ayuntamiento de Calahorra en sectores no prioritarios es de 3,3 y en el caso de los sectores prioritarios, concretamente Policía Local, es de 3,75.

Hallada la tasa de reposición, aplicando el porcentaje que corresponde que es de 110% para sectores no prioritarios, las plazas a ofertar son un total de 2, y el porcentaje que corresponde que es de 125% para sectores prioritarios, las plazas a ofertar son un total de 4.

Considerando lo anterior y lo establecido en el artículo 20. Tres. 1. de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, que establece que la tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios, y teniendo en cuenta que el Ayuntamiento de Calahorra no tiene amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio 2021, no puede acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector, por tanto se plantea la inclusión de los siguientes puestos en la Oferta de Empleo Público ordinaria para el año 2022:





FUNCIONARIOS DE CARRERA:

Sectores no prioritarios:

RPT	GRUPO	SUBGRUPO	CLASIFICACIÓN	N.º VACANTES	DENOMINACIÓN
95	Α	A2	A.E.	1	ARQUITECTO TÉCNICO
130	A.P.	A.P.	A.G.	1	OPERARIO PARQUE SERVICIOS

Sectores prioritarios:

RPT	GRUPO	SUBGRUPO	CLASIFICACIÓN	N.º	DENOMINACIÓN
				VACANTES	
65	С	C1	A.E.	1	POLICÍA LOCAL DIA
67	С	C1	A.E.	1	POLICÍA LOCAL DIA
82	С	C1	A.E.	1	POLICÍA LOCAL NOCHE
87	С	C1	A.E.	1	POLICÍA LOCAL NOCHE

4.12 CREACIÓN DE NUEVO SERVICIO DE CARÁCTER PRIORITARIO ENCARGADO DE LA GESTION EJECUTIVA. Nº 180 y 181 RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

El artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, atribuye a las entidades locales las competencias para la gestión, liquidación, inspección y recaudación de sus tributos propios, sin perjuicio de las delegaciones que puedan otorgar a favor de las entidades locales de ámbito superior o de las respectivas Comunidades Autónomas, y de las fórmulas de colaboración con otras entidades locales, con las Comunidades Autónomas o con el Estado, de acuerdo con lo que establezca la legislación del Estado.

Por su parte, el artículo 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril y los artículos 97 y 98 de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Administración Local de La Rioja, prevén que las relaciones de colaboración y cooperación entre el Gobierno de La Rioja y las entidades locales puedan instrumentarse, entre otras formas, a través de los oportunos convenios.

Desde el principio, tras la entrada en vigor de la Ley de Haciendas Locales (ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales), el Gobierno de La Rioja asumió a través de Convenios, la gestión recaudatoria en periodo voluntario de ciertos impuestos, la gestión recaudatoria en vía ejecutiva de la totalidad de los impuestos, tasas y contribuciones especiales del Municipio y otros ingresos tributarios y más recientemente la función de inspección.

El último de los Convenios se corresponde con el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión de fecha 26 de noviembre de 2018, por el que se acordó la APROBACIÓN DEL CONVENIO ENTRE EL GOBIERNO DE LA RIOJA Y EL AYUNTAMIENTO DE CALAHORRA PARA LA APLICACIÓN DE LOS INGRESOS DE DERECHO PÚBLICO MUNICIPALES, habiendo sido prorrogada su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2021, con la delegación de las siguientes funciones:

Nº pág.: 26 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

Delegación de gestión y recaudación en período voluntario:

- E1. Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica, Urbana y Características Especiales.
- E2. Impuesto sobre Actividades Económicas.

Delegación de recaudación en período ejecutivo:

ET. Delegación de todos los conceptos en recaudación ejecutiva, siendo el 20 de octubre de 1989 la fecha de la Ordenanza Fiscal de implantación de los impuestos potestativos, Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras y el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana

Delegación de las actividades de gestión catastral e inspección tributaria:

- I1. Inspección del Impuesto sobre Actividades Económicas.
- I2. Inspección del impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras.
- 13. Inspección del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.

Optando como forma de financiación del servicio de recaudación voluntaria dentro de las propuestas del Clausula Novena del Convenio Marco por la compensación por el coste que implica la gestión tributaria y recaudatoria asumida por la Comunidad Autónoma de La Rioja, el Ayuntamiento soporta una deducción en concepto de coste del servicio del 3,50% sobre el importe total de la recaudación voluntaria e intereses de demora obtenidos en el ejercicio.

No existiendo más prórrogas, puesto que es voluntad de la Corporación municipal asumir el servicio de recaudación de los tributos con recursos propios con medios propios municipales. Conclusión que se extrae del Informe de fecha 6 de noviembre de 2019 (Expediente 29/2018 AY-CON) emitido por la persona que en ese momento ejercía las funciones de Tesorera municipal en la que se detalla cual es el coste de los pagos a la Comunidad Autónoma por la asunción de las competencias en el ejercicio del servicio de recaudación, que para el año 2018 arrojaba los siguientes importes a

Año 2018:

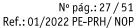
Recaudación voluntaria, entregas a cuenta e intereses de demora: 227.630,95€

Recaudación ejecutiva: 13.939,10 €

COSTE TOTAL: 241.570,05 €

Visto el Informe jurídico emitido por la Secretaria general municipal en fecha 26 de octubre de 2016 (Expediente 09/2016 AL-PPR) en el que en base a la competencia que el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local atribuye a los Interventores y Tesoreros relativa al ejercicio de las funciones de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria y la contabilidad, Tesorería y Recaudación. Advierte que en el apartado 3 del mimo artículo se establece que "corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicios de las potestades publicas (...) igualmente son funciones públicas cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera los que impliquen ejercicio de autoridad (...)" De forma que quedando constancia informada que la Ley hace una reserva expresa de las funciones de Recaudación a los funcionarios con habilitación de carácter nacional integrados en la Subescala de Intervención Tesorería (Art. 92.bis.1.b Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local) otorgando el artículo 142 de la Ley General Tributaria la condición de Agentes de la Autoridad.

Por todo lo anterior, a la vista de que actualmente no existe vigente un Convenio de delegación de la competencia de Recaudación tributaria con la Comunidad Autónoma, resulta





necesario dotar a la organización municipal de recursos humanos encargados de realizar las funciones derivadas de la creación de un nuevo Servicio de Recaudación.

Por tanto, en respuesta a esta nueva necesidad y en aras de proveer de estructura y organización al Servicio de Recaudación tributaria de nueva creación se contempla la creación de las siguientes nuevas plazas:

 Una plaza de Técnico de la Administración General, Escala Administración General Subescala Técnica, Grupo A Subgrupo A1 con nivel del C.D. 29, complemento específico 21.316,96 €, adscrito al nuevo área de Recaudación.

Coste estimado anual: 76.867,98 € (Coste laboral estimado anual 51.819,98 € costes salariales + 18.634,66 € costes seguridad social).

Con la asignación del Nº 180 de la Relación de Puestos de Trabajo.

 Una plaza de Administrativo, Escala Administración General Subescala Administrativa, Grupo C Subgrupo C1 con nivel del C.D 22, complemento específico 10.607,34 €, adscrito al nuevo área de Recaudación.

Coste estimado anual: 38.315,48 € (Coste laboral estimado anual 29.026,88 € costes salariales + 9.288,60 € costes seguridad social)

Con la asignación del Nº 181 de la Relación de Puestos de Trabajo.

Ambas plazas suponen un coste laboral total anual de 115.183,46 €, que supone un ahorro con respecto al coste abonado a la Comunidad Autónoma de 126.386,59 €

De acuerdo con el artículo 20. Uno apartado 6 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 no computarán a efectos de la Tasa de Reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local. En el presente caso se trata de la creación de un nuevo servicio que, como ha quedado debidamente motivado, reconocido como una competencia propia de las Entidades Locales, competencia que si bien no había sido ejercida por este Ayuntamiento, y por tanto, no contaba con los medios para realizarlo, es con la no adhesión al Convenio para la aplicación de los ingresos de derecho público municipales con la Comunidad Autónoma, cuando surge esta nueva necesidad de prestar el servicio y crear, para su correcta ejecución, los medios humanos y materiales oportunos.

Se adjunta como **Anexo II** al presente documento la modificación de los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo vigente en función de las medidas aquí contempladas.

4.13 MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO DE LA JORNADA Y RECONOCIMIENTO DE PERMISOS A EMPLEADOS MUNICIPALES CONSTITUIDOS EN PAREJAS DE HECHO.

Se adjunta como **Anexo IV y V** al presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos sendas propuestas previamente consensuadas con la Junta de Personal en reunión de trabajo mantenida en fecha 24 de febrero de 2022, con las medidas previstas para implementar la flexibilidad en el horario

Nº pág.: 28 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

de la jornada laboral (Anexo IV) y los permisos reconocidos por la normativa aplicable a los empleados públicos municipales que se constituyan en parejas de hecho (Anexo V).

5. CONCLUSIONES.

El presente Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Calahorra, no deja de ser un instrumento de gestión, planificación y ordenación de sus recursos humanos, con el fin de dotar de eficacia y eficiencia los servicios prestados a la ciudadanía. No obstante, el mismo presenta deficiencias y carencias, en tanto en cuanto no posee el carácter integrador de la necesidad, que empieza a ser urgente, de que este Ayuntamiento se dote de una nueva Relación de Puestos de Trabajo y, por consiguiente, de una valoración de puestos de trabajo acorde con la misma. Así mismo, se pone de manifiesto la necesidad de consensuar y aprobar un pacto de condiciones laborales para el personal funcionario que garantice la igualdad de trato entre todo el personal municipal.

6. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Previo a la aprobación del presente Plan de ordenación de recursos humanos por el Excmo. Ayuntamiento en Pleno, se someterá a la preceptiva negociación en el seno de la correspondiente Mesa General de Negociación siendo convocadas las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de esta Corporación Local a una mesa general de negociación de las medidas contenidas en el Plan de Empleo en orden a la consecución de los objetivos planteados, y que deberá tener lugar, como fecha límite, antes de la convocatoria de Comisión Informativa de Personal ordinaria que deba dictaminar el Plan para su aprobación por el Pleno.

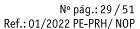
Las medidas contenidas en el presente ordenación de recursos humanos entrarán en vigor el con la aprobación definitiva de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y la Plantilla.

Una vez aprobado el Plan de ordenación de recursos humanos, habrá de procederse a la publicación en el Boletín Oficial de La Rioja de aquellos puntos que supongan modificación de la vigente Relación de Puestos de Trabajo, sin perjuicio de la notificación individual a los empleados que, si los hubiera, resulten afectados por las modificaciones adoptadas.

Calahorra, a 10 de mayo de 2022.

T.A.G. con funciones vinculadas al Servicio de Personal

Fdo.: Noelia Oyarbide Pérez





ANEXO I

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE LAS ORIENTACIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DERIVADOS DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.



RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE LAS ORIENTACIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DERIVADOS DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tiene por objeto situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

Esta reforma normativa tiene por objeto pivotar hacia un efectivo modelo de gestión del talento al servicio de las Administraciones Públicas basado en el principio de la estructuralidad que se define en este documento. La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales 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.

Para ello, y entre otras medidas, la Ley prevé que tenga lugar un proceso de estabilización del empleo temporal en las Administraciones Públicas que se estructura en dos cauces principales:

Por un lado, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público, adicional a los que 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, 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.

Por otro lado, con carácter único y excepcional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), se prevé la posibilidad de convocar, 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.

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 a 1 de enero de 2016.

Dado el carácter básico de la Ley 20/2021 y por tanto de los procesos de estabilización que se van a desarrollar en todas las Administraciones Públicas, con la finalidad de dar un tratamiento armonizado a estos procesos en todo el territorio, previa consulta y debate con los representantes de las Comunidades





Autónomas y de la Federación Española de Municipios y Provincias en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público, así como con las organizaciones sindicales más representativas de las Administraciones Públicas en el seno de la Comisión de seguimiento del Acuerdo sindical relativo al Plan de choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas de 5 de julio de 2021, se da difusión a las siguientes orientaciones que pueden servir de guía a las diferentes Administraciones Públicas, sin perjuicio de que la competencia corresponda en todo caso a la Administración convocante y respetando la potestad de autoorganización de cada Administración.

Por todo ello, esta Secretaría de Estado, resuelve hacer públicas las presentes orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización.

1. Finalidad y objeto de los procesos de estabilización

1.1. Finalidad de los procesos

Los procesos de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, tienen por objetivo alcanzar una temporalidad estructural no superior al 8% del total de efectivos. Estos procesos se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios orientadores:

- (i) De la resolución de estos procesos no podrá derivarse incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.
- (ii) Una plaza o dotación será susceptible de estabilización en tanto que la misma cumpla los requisitos establecidos en la Ley 20/2021, independientemente de que haya sido ocupada por la misma o distintas personas de forma consecutiva, alternativa, o con alguna interrupción en los términos indicados en el apartado 1.3.
- (iii) La fecha 31/12/2020 del art. 2.1 de la Ley 20/2021 es la referencia para la determinación del ámbito temporal de las plazas a estabilizar, siempre teniendo en cuenta que debe existir una dotación presupuestaria para su convocatoria y, teniendo en cuenta que dicha fecha no es de aplicación a las plazas a estabilizar derivadas de la disposición adicional octava de la Ley, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.3 de esta Resolución.
- (iv) Dado que el resultado del cómputo es una cifra de tasa de reposición adicional a la ordinaria, el que una plaza se compute a este fin no significa que necesariamente dicha concreta plaza vaya a ser provista como plaza de nuevo ingreso para quienes superen el proceso de estabilización, ya que puede haber casos en que dichas plazas se cubran en un procedimiento de promoción o movilidad interna paralelo al de estabilización, dada la compatibilidad de los distintos sistemas prevista en la propia ley.

1.2. Cómputo de las plazas objeto de convocatoria

Tal como señala el artículo 2 de la Ley, se computarán para el desarrollo de estos procesos, 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 y que estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Por tanto, el cálculo debe realizarse sobre el total de esas plazas en las que en el periodo indicado haya existido esta ocupación temporal e ininterrumpida.





Asimismo, serán incluidas dentro del citado proceso de estabilización, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos 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, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas o hubieran quedado desiertas tras la resolución de los procesos selectivos en los que fueron convocadas.

Adicionalmente, de conformidad con la disposición adicional sexta 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.

A este proceso, de conformidad con la disposición adicional octava, se añadirán 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.

Este proceso por el sistema de concurso, dada su naturaleza excepcional se realizará por una sola vez.

1.3. Concepto de ocupación ininterrumpida

El objetivo de la reforma normativa es evitar un uso abusivo de la figuras de empleo temporal para ejercer funciones de carácter permanente o estructural. Es por ello que la tasa adicional que autoriza el artículo 2 se refiere a las plazas que "hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020". Por su parte, la disposición adicional sexta se refiere a las plazas que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016

Se considera que no suponen una interrupción exclusivamente a los efectos de la estabilización, los periodos de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondiente derivados del nombramiento o contratación de nuevo personal interino o laboral temporal tras el cese del anterior.

En ese caso, y sin perjuicio de las diferencias en la gestión de cada administración, podrá considerarse que no ha habido interrupción, siempre que la plaza vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo no superior a tres meses.

1.4. Concepto de plazas de naturaleza estructural

La tasa adicional que autoriza el artículo 2 y, por extensión, las disposiciones adicionales sexta y octava, incluirá las plazas de naturaleza estructural dotadas presupuestariamente.

Se entiende por plazas de naturaleza estructural aquellas 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, especialmente en relación con la Administración





local, podrán existir plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias que tengan delegadas, a través del instrumento jurídico oportuno. En estos casos, corresponderá la estabilización a la Administración que efectivamente realice la actuación, con independencia de que la financiación corresponda a otra Administración pública.

1.5. Personal indefinido no fijo

Los procesos de estabilización de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre podrán incluir las plazas ocupadas por personas que hayan sido declaradas como personal indefinido no fijo por sentencia judicial siempre que las plazas cumplan con la necesaria naturaleza temporal, de ocupación ininterrumpida y carácter estructural que fija la Ley.

1.6. Aplicación sectorial de la tasa de estabilización

Dada la naturaleza de estos procesos, deberán aplicarse en cada sector la tasa de estabilización que le corresponda al mismo para alcanzar el objetivo de reducción de la temporalidad al 8%.

1.7. Personal temporal sin puesto de referencia

Dentro de las diferencias en la gestión de estos procesos en cada Administración, pudieran existir ámbitos en los que en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 haya existido personal interino o temporal que no ocupara puesto con dotación referenciada, pero cuya prestación de servicios respondiera a necesidades estructurales y exista la dotación presupuestaria necesaria, también será computado a efectos de este proceso.

En el momento del nombramiento se deben asignar puestos concretos, ya sea utilizando vacantes preexistentes, ya sea dado de alta nuevos puestos. Ello sin perjuicio de las adaptaciones que precisen sectores específicos por la configuración de sus instrumentos de ordenación, como en el sector docente y sanitario.

1.8. Articulación de las distintas ofertas de empleo público

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, supone un importante esfuerzo para todas las Administraciones públicas de oferta, convocatoria y ejecución en plazo de los procesos de estabilización.

Así, coexistirán dos tasas para la oferta de empleo público: la de reposición para la planificación y gestión ordinaria de los recursos humanos y la de estabilización derivada de la Ley 20/2021. Siempre dentro de la potestad de autoorganización de cada Administración Pública, las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comporta la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas.

No obstante lo anterior, nada impide que la convocatoria de las plazas correspondientes a la tasa ordinaria de reposición se efectúe de forma separada o conjunta a las plazas derivadas de la tasa adicional de estabilización.

Así, en el caso de los procesos de estabilización que se lleven a cabo de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la oferta de empleo público en la que se autorice la convocatoria de estos procesos de estabilización puede determinar que las plazas correspondientes a los





mismos se acumulen a los procesos selectivos ordinarios de reposición de personal de los mismos cuerpos o categorías profesionales, pudiendo por ello existir por tanto una misma convocatoria con unos mismos ejercicios y méritos a valorar.

Igualmente, cabe la posibilidad de que las plazas del proceso de estabilización y las de reposición de efectivos se articulen de forma separada o independiente, con diferentes sistemas de valoración.

La articulación de las distintas ofertas de empleo público no puede suponer menoscabo de la libre concurrencia en el acceso y del cumplimiento de los requisitos mínimos que establece el citado artículo.

En todo caso, las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos selectivos mediante la adopción de las medidas apropiadas para el desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de los procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

1.9. Contabilización del objetivo de tasa de temporalidad estructural

El objetivo de la reforma es que las Administraciones Públicas se sitúen en unos porcentajes de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento.

Cada Administración deberá tender a reducir la temporalidad estructural de modo que se logre no superar esa tasa.

Por temporalidad estructural se entiende las plazas temporales correspondientes a la modalidad prevista por el artículo 10.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), así como en la modalidad correspondiente del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

2. Características de las plazas a computar

2.1. No incremento de gasto público

El artículo 2.5 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre establece que "de la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal".

Por ello, no podrán ser objeto de oferta aquellas plazas que tengan reserva de puesto a un funcionario o funcionaria de carrera o personal laboral fijo, tanto en los casos en los que exista reserva en ese puesto, como en los casos en que el nombramiento o contratación del personal temporal obedezca a la sustitución de personal funcionario de carrera o laboral fijo en situaciones administrativas en las que exista reserva de puesto de similares características.

2.2. Plazas a tiempo parcial

Las plazas a tiempo parcial que estén cubiertas de forma temporal en los términos previstos en la normativa vigente, computarán igualmente en el proceso de estabilización en este mismo formato. En el marco de dicha normativa, mediante negociación colectiva, que se lleve a cabo en el ámbito que corresponda, se concretarán las especialidades de los procesos de estabilización de estas plazas.





2.3. Plazas que incluir en el proceso de la disposición adicional sexta, en virtud de la disposición adicional octava

Sin perjuicio de que no existieran plazas a convocar de acuerdo con los criterios de la disposición adicional sexta, la disposición adicional octava establece una categoría de plazas que convocar obligatoriamente por el concurso de méritos previsto en dicha disposición adicional sexta, que por tanto incluirá "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".

Como se ha dicho en el apartado 2.1., la expresa referencia al carácter vacante de las plazas que realiza la disposición se interpreta en el sentido de que estas plazas adicionales que pueden incorporarse al proceso previsto por la disposición adicional sexta no estén afectadas por una reserva de puesto del titular del mismo, puesto que ello supondría el incremento de gasto público, principio que es predicable de todos los procesos de estabilización que se lleven a cabo al abrigo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

En este caso, estas plazas vacantes de naturaleza estructural son aquellas ocupadas a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 de forma temporal por personal temporal de larga duración con una relación de servicios de esta naturaleza anterior a 1 de enero de 2016, aun cuando se hayan sucedido diversos nombramientos o contratos temporales a lo largo del tiempo en la misma administración, estabilizándose la última plaza ocupada.

El análisis de la concurrencia de este supuesto deberá realizarse y justificarse caso por caso.

3. Requisitos del proceso selectivo

3.1. Requisitos temporales

Al igual que para cualquier otra convocatoria de acceso al empleo público, las plazas que se pretendan convocar para el desarrollo de este proceso se deberán incluir en una oferta de empleo público o instrumento de ordenación similar, aprobada por el órgano competente para ello en cada Administración Pública, y que será la que debe en cada caso autorizar la convocatoria de los procesos selectivos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2021, el calendario se adecuará a las siguientes previsiones:

El plazo límite para la aprobación y publicación de las ofertas de empleo público correspondientes a los procesos de estabilización al amparo del artículo 2.1 de la Ley es el 1 de junio de 2022.

La publicación de las convocatorias de todos los procesos selectivos previstos en la Ley 20/2021 para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse en todo caso antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de todos los procesos selectivos previstos en la Ley 20/2021 deberá finalizar en todo caso antes del 31 de diciembre de 2024.

3.2. Prohibición de convocatorias restringidas

Las plazas a cubrir en el proceso de estabilización deben ser ofertadas dando cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad derivado de los anteriores.





Por ello, en ningún caso cabe que se apruebe una oferta de empleo público o que se convoque un proceso que restrinja la participación en el mismo únicamente a aquellos que estuvieran o hubieran estado ocupando previamente esas plazas, ni a cualquier otro requisito que suponga una merma de la posibilidad de que otras personas puedan acceder en los mismos procedimientos que se convoquen, pues así lo previene el artículo 23 de la Constitución Española, y las normas básicas de la Función Pública.

3.3. Exigencia de titulación académica

En las convocatorias de plazas en proceso de estabilización es de aplicación la normativa sobre titulación académica o profesional exigida para acceder a los distintos cuerpos de funcionarios, en función de su subgrupo de pertenencia, o a las distintas categorías profesionales.

El desempeñar o haber desempeñado previamente la plaza convocada no exime de este requisito, sin perjuicio de aquellos supuestos en los que la normativa convencional para el personal laboral aplicable al ámbito establezca la posibilidad de acceder con otras titulaciones académicas o profesionales similares o equivalentes.

3.4. Sistemas selectivos a utilizar

Debe tenerse en cuenta tanto el contenido del artículo 61 del TREBEP como la doctrina del Tribunal Constitucional que progresivamente se ha ido configurando al respecto. En función de la misma, se señalan las siguientes orientaciones:

3.4.1. Procesos derivados del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre

Salvo que una normativa específica prevea el sistema selectivo de concurso, el sistema selectivo será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del TREBEP.

No resulta procedente que ante una misma situación y, salvo que exista algún elemento objetivo que justifique una diferencia de trato, se utilicen procedimientos distintos.

(i) Fase de oposición

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, los ejercicios en la fase de oposición podrán no ser eliminatorios, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del TREBEP.

Con independencia de que los distintos ejercicios puedan no ser eliminatorios, en todo caso deberá fijarse la puntuación directa mínima para superar la fase de oposición.

La fase de oposición se valorará con un 60% de la puntuación total.

El número de aprobados en la fase de oposición será el de las personas que hayan superado la misma, aun cuando esta cifra exceda del número total de plazas a cubrir.





(ii) Fase de concurso

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la fase de concurso tendrá una valoración de un 40% de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate.

Los puntos obtenidos en fase de concurso no se pueden utilizar para superar la fase de oposición.

Si la fase de concurso se celebra en primer lugar, no puede tener carácter eliminatorio.

En la fase de concurso se valorará servicios prestados a la Administración, pero también se podrá valorar otro tipo de méritos profesionales o académicos.

(iii) Valoración de méritos

Dadas las características del proceso de estabilización previsto por el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, de modo que deberá existir una graduación que permita valorar en mayor medida los servicios prestados en la misma categoría o cuerpo y que podrán consistir en la valoración, con carácter orientativo, de los siguientes méritos objetivos:

- a) Méritos profesionales, que supondrán un máximo de un 90% de la puntuación:
 - Servicios prestados como personal funcionario interino en el cuerpo o escala o como personal laboral temporal en la categoría profesional de la Administración a la que se desea acceder.
 - Servicios prestados como personal funcionario interino en otros cuerpos o escalas o como personal laboral temporal en la categoría profesional adscritos a la Administración convocante.
 - Servicios prestados como personal funcionario interino en cuerpos y escalas o personal laboral temporal en la categoría profesional de otras Administraciones Públicas.
 - Servicios prestados en el resto del Sector Público.
- b) Méritos académicos u otros méritos, que supondrán como mínimo un 10% de la valoración de la fase de concurso:
 - Por la posesión de titulaciones académicas o profesionales oficiales de nivel igual o superior distintas a la requerida para el acceso al cuerpo, escala o categoría correspondiente.
 - Por los cursos de formación recibidos o impartidos, en el marco del Acuerdo de Formación para el empleo o de los Planes para la Formación Continua del Personal de las Administraciones Públicas orientados al desempeño de funciones en el cuerpo o escala o en la categoría profesional a la que se desea acceder.
 - Por haber superado alguno de los ejercicios para el acceso a dicho cuerpo, escala o categoría a la que se desea acceder.





3.4.2. Procesos derivados de la disposición adicional sexta y octava

El sistema será el de concurso de valoración de méritos (de acuerdo con los artículos 61.6 y 61.7 del TREBEP) y podrán consistir en la valoración, a modo orientativo, de los méritos previstos en el apartado 3.4.1. (iii), en donde los méritos profesionales no podrán suponer más de un 60% del total de la puntuación máxima, ni los méritos académicos menos de un 40%.

En todo caso se habrá de cumplir con lo establecido en el apartado 3.2., relativo a la prohibición de que los procesos sean restringidos. Ello implica que ni formal ni materialmente supongan la imposibilidad real de que personas distintas de quienes vengan ocupando los puestos se presenten a las mismas y, en caso de tener la puntuación necesaria, puedan obtener la plaza.

Las convocatorias desarrolladas al amparo de este sistema selectivo excepcional podrán exigir el cumplimiento de otros requisitos específicos, como pruebas psicotécnicas o físicas, que guarden relación directa y objetiva con las funciones y las tareas a desempeñar, siendo de aplicación en dichas convocatorias los requisitos generales y específicos de acceso al empleo público del ámbito de que se trate y que vengan establecidos por la normativa básica, autonómica o sectorial en la materia.

3.5. Aplicación de los turnos específicos

Sin perjuicio de lo que establezca la normativa de aplicación en cada ámbito, se entiende que en el caso de los procesos de la disposición adicional sexta y octava de la Ley, al tratarse de procesos por concurso como proceso excepcional, por una sola vez, la convocatoria de las plazas se realizará con carácter general para igual valoración de los méritos objetivos fijados en el apartado 3.4.2 para todas las personas aspirantes.

No obstante en el proceso de estabilización al amparo del artículo 2.1 de la Ley, es de aplicación la normativa básica que establece el que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de plazas para personas con discapacidad, siempre condicionado a la compatibilidad con el desempeño de las tareas, por lo que puede haber supuestos en los que no exista este turno. De existir y quedar vacante algunas de las plazas convocadas en este turno se estará a lo que disponga al respecto la normativa de aplicación en cada administración pública en lo relativo a su posible acumulación.

3.6. Posible ofrecimiento previo de las plazas en concurso o promoción interna

La normativa básica no obliga a ofertar previamente a concurso de traslados las plazas que se oferten a nuevo ingreso, por lo que en este caso tampoco es obligatorio. No obstante, puede existir normativa sectorial o convencional que así lo disponga o que se considere oportuno su realización.

Dado que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre establece que pueden convocarse en el proceso de estabilización determinado número de plazas pero no obliga a que la estabilización tenga lugar en dichas plazas concretas, no existen obstáculos para ofertar en concurso de traslados a quienes ya sean funcionarios o funcionarias de carrera o personal laboral fijo, previamente a la adjudicación de las vacantes de la convocatoria de estabilización, las plazas ocupadas de forma temporal, o las que se creen a fin de desarrollar este proceso y ofertar en el proceso de estabilización las resultas generadas en dicho proceso. Todo ello siempre que se puedan llevarse a cabo dentro de los límites temporales a que se refiere el apartado 3.1.

En cualquier caso la plaza ocupada de forma interina o temporal debe ser ofertada para su cobertura de forma definitiva. Se recuerda que lo que se estabiliza son las plazas y su cobertura, no las personas.





3.7. Comunicación al personal laboral temporal o personal funcionario interino de que la plaza va a ser objeto de convocatoria

Cuando sea posible se considera que debe informarse de forma fehaciente que la plaza desempeñada va a ser ofertada y de que puede, en su caso, participar en la convocatoria o, al menos, dar la debida difusión y publicidad a la oferta pública o convocatoria de que se trate.

3.8. Identificación en la convocatoria de las plazas a ofertar

Al igual que en cualquier otro proceso selectivo, puede haber supuestos en que la convocatoria sólo hace referencia al acceso a un cuerpo o escala de personal funcionario o categoría laboral, quedando para el momento posterior a su finalización el ofrecimiento de plazas concretas, o puede haber supuestos en los que en la convocatoria se identifiquen las plazas concretas con su correspondiente número de orden y los aspirantes deban, al presentar su instancia, indicar las plazas a las que optan y priorizar entre las mismas.

No obstante, en la convocatoria debe hacerse referencia a que la misma corresponde ya sea al proceso de estabilización previsto en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, o en la disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley.

3.9. Orden de prelación para ser ofertadas entre las plazas ocupadas de forma interina o temporal

En el supuesto de que existan varias plazas ocupadas de forma temporal o interina y no todas ellas vayan a ser objeto de ofrecimiento en el proceso de estabilización, o lo vayan a ser en convocatorias distintas, corresponde a cada Administración determinar el criterio en función del cual se vaya a ofertar una u otra plaza.

3.10. Elección de plazas entre los aspirantes que superen el proceso

Si la convocatoria sólo preveía el acceso a un cuerpo o escala de personal funcionario o categoría laboral, la finalización del proceso irá seguida del ofrecimiento de las plazas cubiertas de forma temporal o interina o de las resultas generadas por la cobertura de las mismas en un concurso de traslados previo, entre la cuales elegirán las personas aspirantes seleccionadas en función de la puntuación obtenida en el proceso. Salvo que exista una normativa específica que establezca otra cosa, no cabe restringir la elección de plaza o reservar algunas de las mismas a las personas aspirantes que venían cubriendo esas mismas plazas de forma temporal o interina.

3.11. Toma de posesión de la plaza y cese del personal laboral temporal o personal funcionario interino

Una vez finalizado el procedimiento y formalizados los nombramientos del nuevo personal funcionario de carrera o los contratos de trabajo de personal fijo (o si ya viniesen prestando servicios en la Administración, la novación de sus contratos de trabajo), procederá la toma de posesión de la plaza, lo cual supondrá el cese de la persona que, en su caso, viniera desempeñando aquella de forma temporal o interina.

No obstante, por las características del proceso es posible que esta persona haya podido resultar adjudicataria de otra plaza, lo que hace aconsejable que se articule previamente que estos ceses y tomas de posesión tengan lugar de forma coordinada.

Dado que la vinculación del personal interino o temporal es exclusivamente con la plaza desempeñada debe procederse al cese, sin perjuicio de la posibilidad de que aquellas personas que no superen el proceso





selectivo puedan ser incluidas en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas o su integración en bolsas ya existentes.

Si la persona contratada con carácter temporal no ha obtenido plaza en el proceso, se recuerda que su cese debe ir precedido de un plazo de preaviso.

En el caso del personal que preste servicios de forma estacional o de temporada, el cese se producirá comunicándole la extinción de su relación de servicios con la Administración.

3.12. Criterios de desempate

Los procesos selectivos establecerán reglas de desempate de acuerdo con lo establecido por la normativa que sea aplicación al ámbito correspondiente.

4. Negociación del desarrollo de los procesos

Dadas las características de estos procesos, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre prevé que los mismos sean objeto de negociación colectiva, lo que por otra parte también se corresponde con lo dispuesto en el TREBEP. Por ello, en su ámbito respectivo cada Administración negociará la forma de desarrollo de estos procesos, siempre en el marco de la normativa básica establecida en el TREBEP y en la propia Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Debe recordarse a este respecto la existencia del Acuerdo sindical relativo al Plan de choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas de 5 de julio de 2021.

5. Compensación económica derivada de la no superación de los procesos de estabilización

Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación de los procesos selectivos de estabilización contenidos en la Ley.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

6. Articulación sectorial y coordinación de los procesos

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público prevé expresamente que exista una coordinación entre las distintas Administraciones Públicas en el desarrollo de esto procesos de estabilización. Esta coordinación parece especialmente necesaria en los supuestos en que personal que realiza funciones análogas o del mismo ámbito de actuación va a poder participar e incluso ser valorado en su caso en la fase de concurso en procesos selectivos que se desarrollen





en diferentes Administraciones de forma paralela, lo que puede dar lugar a que no se cubran de forma definitiva los puestos, se produzca una situación jurídica de incertidumbre para el personal interino o laboral temporal respecto a su continuidad o desplazamiento, o ello afecte a la propia prestación de los servicios públicos.

Esta coordinación deberá realizarse en los casos en que existe un ámbito de negociación sindical compartido entre diferentes Administraciones, pero sobre todo en los sectores en los que hay una Mesa especial de negociación (Servicios de Salud, Administración de Justicia y Docencia no universitaria) en los que además hay mecanismos preexistentes de coordinación interadministrativa. En cada uno de estos sectores y en su marco propio de negociación deberían determinarse los criterios específicos de aplicación a los mismos del proceso de estabilización, dentro del marco general expuesto, sin perjuicio de cumplimientos de los acuerdos parciales alcanzados.

7. Aplicación al sector público

En aplicación de la D.A. 7ª de la Ley 20/2021, por la que lo previsto en la misma es de aplicación a las "sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica", las presentes orientaciones se adaptarán en igual sentido por éstas para una efectiva aplicación en dichas organizaciones de lo previsto en la Ley, pudiendo coordinarse con sus Administraciones de referencia.

LA SECRETARIA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA

Lidia Sánchez Milán



Nº pág.: 42 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

ANEXO II MODIFICACIONES DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 2022

Relación de Puestos de Trabajo 2022

PERSONAL FUNCIONARIO

SERVICIO: INTERVENCIÓN CÓDIGO DE SERVICIO: 611.IN

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
1	1	INTERVENCION	30	23.915,19	(C)	A1	H.N.	INTERVENCION		H.N.	J.E.
2	1	ADMINISTRATIVO INT. Y SERV.GRALES.	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			
3	1	ADMINISTRATIVO CONTABILIDAD	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			
4	1	ADMINISTRTIVO CONTAB/INVENTARIO	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			

SERVICIO INTERVENCIÓN.G ESTION TRIBUTARIA

CÓDIGO DE SERVICIO 611.GT PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
5	1	TAG. RES. GEST. TRIBUTARIA	29	21.316,96	C. GENERAL O ESPECIFICO. POSIBLE ABIERTO OTRAS ADMONES	A1	A.G.	TÉCNICA	T.S.	MERITO: FORMACIÓN EN ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA	J.E.
6	1	ADVO. INT. Y RESPONSABLE CATASTRO	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			
7	1	ADVO . INT. Y RES. SANCIONES	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			
180	1	TAG. RES. RECAUDACIÓN	29	21.316,96	C. GENERAL O ESPECIFICO. POSIBLE ABIERTO OTRAS ADMONES	A1	A.G.	TECNICA	T.S.	MERITO: FORMACION EN ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA	J.E.
181	1	ADVO. RESPONSABLE RECAUDACIÓN	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			

SERVICIO: TESORERIA

CÓDIGO DE SERVICIO: 611.TE PERSONAL FUNCIONARIO

ĺ		DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
	8	1	TESORERO	30	21.843,25	(C)	A1	H.N.	TESORERIA		. H.N	J.E.
	9	1	ADMINISTRATIVO TESORERÍA	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			

SERVICIO: INFORMÁTICA CÓDIGO SERVICIO: 611.IA DE

PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
10	1	RES. UNIDAD INFORMATICA	22	12.570,82	(C)	C1	A.G.	TECNICA	AUXILIAR	FORMACION O EXPERIENCIA	J.E.
11	1	OPERADOR INFORMATICA	22	12.570,82	(C)	C1	A.E.	TECNICA	AUXLIAR	FORMACIÓN O EXPERIENCIA	J.E.
12	1	AUXILIAR INFORMÁTICA	18 *	10.607,34	(C)	C1/C2	A.E.	TECNICA	AUXILIAR		*nivel 22 si el grupo de pertenencia del titular fuera C1

SERVICIO SECRETARIA CÓDIGO DE SERVICIO: 121.S.G PERSONAL FUNCIONARIO

		DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
13	1	1	SECRETARIO GENERAL	30	27.027,21	(C)	A1				H.N.	J.E.

14	1	TAG RES.AREA CONTRATACION	29	21.316,96	C. GENERAL O ESPECIFICO. POSIBLE ABIERTO OTRAS ADMONES	A1	A.G.	TECNICA	T.S.	MERITO: FORMACIÓN EN ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA	J.E.
15	1	TAG RES.AREA ADMON/ RRHH	29	21.316,96	C. GENERAL O ESPECIFICO. POSIBLE ABIERTO OTRAS ADMONES	A1	A.G.	TECNICA	T.S.	MERITO: FORMACIÓN EN ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA	J.E.
16	1	TAG CONTRYSERV. GENERALES	29	21.316,96	C. GENERAL O ESPECIFICO. POSIBLE ABIERTO OTRAS ADMONES	A1	A.G.	TECNICA		MERITO: FORMACIÓN EN ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA	J.E.
17	1	LETRADO	29	21.316,96	(C)	A1	A.E.	TECNICA	T.S.	Lice. Derecho	J.E.
177	1	TECNICO GESTIÓN Recursos Humanos	24		C. GENERAL O ESPECIFICO. POSIBLE ABIERTO OTRAS ADMONES	A2	A.G.	TECNICA		MERITO: FORMACIÓN EN ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA	J.E.
18	1	ADVO. SECR. Y RES.UNIDAD PERSONAL	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINIST.			
19	1	ADMVO. SECR. Y ORGANOS COLEG.	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			
20	1	ADMVO. SECR. Y CONTR./RESP. PAT.	22	10.607,34		C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			
21	1	ADMVO. SECR. Y PADRÓN/ESTADIST.	22	10.607,34		C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			
22	1	ADMVO. SERV. GRALES	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			

SERVICIO OFICINA DE ATENCIÓN CIUDADANA

CÓDIGO DE SERVICIO:460. C.I. PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
23	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	10.454,05	(C)	C2	A.G.	AUXILIAR			A extinguir, Puesto polivalente.
24-29	6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	10.103,09	(C)	C2	A.G.	AUXILIAR			

SERVICIO: OTROS SERVICIOS GENERALES

CÓDIGO DE SERVICIO: 121.0S PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUP0	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
30	1	SUBALTERNO CASA CONSISTORIAL	14	8.382,85	(C)	E/0.A.P.	A.G.	SUBALTERN			
31	1	SUBALTERNO APOYO	14	8.382,85	(C)	E/0.A.P.	A.G.	SUBALTERN			
32	1	OPERARIA LIMPIEZA	14	8.382,85	(C)	E/0.A.P.	A.E	PERS. OFICIOS			

SERVICIO: POLICIA MUNICIPAL

CÓDIGO DE SERVICIO: 222.PL PERSONAL FUNCIONARIO

DENOMINACION DEL PUESTO C.D. C. ESPECÍFIO GRUPO ESCALA SUBESCALA CLASE REQUISITOS OBSERVACIONES INSPECTOR 19.122.1 33 28 C/(L.D.) A1 A.E. S.E. P.L. J.E. y Disp. SUBINSPECTOR DIA 17.166,5 S.E. P.L. J.E. y Disp. 34 22 (C) A2 A.E. SUBINSPECTOR NOCHE S.E. 35 22 18.764,02 (C) A2 A.E. P.L. J.E. y Disp. ADVO. POLICIA Y RES. ADMINISTRATIVA C1 A.G. 36 22 10.607,3 (C) SANCIONES OFICIAL TARDE 15.478,9 (C) C1 A.E. S.E. J.E. 38-41 FICIAL DÍA 20 7.753,3 A.E. S.E. P.L. FICIAL NOCHE 18.320,4 A.E. S.E. 42-43 C1 P.L. J.E. 44-75 32 POLICIA DÍA 18 13.261,42 (C) A.E. S.E. P.L. POLICIA NOCHE 15.826,4

SERVICIO: ENSEÑANZA BÁSICA

CÓDIGO DE SERVICIO: 442.EB PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
88-91	4	CONSERJE-MANTENEDOR	14	8.382,85	(C)	E/0.A.P.	A.G.	SUBALTERNO			

CÓDIGO DE SERVICIO: 432.UR PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.		GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
92	1	ARQUITECTO PLANEAMIENTO Y PATRIMONIO PUBLICO DE SUELO	29	21.316,96	(CONC. GRAL O ESPECIFICO.POSI BLE ABIERTO A OTRAS ADMONES.	A1	A.E.	TECNICA	T.S.	GRADO ARQUITECT. MERITO: FORMACIÓN DE ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA	
174	1	ARQUITECTO DISCIPLINA, LICENCIAS Y PATRIMONIO	29	21.316,96	(CONC. GRAL O ESPECIFICO.POSI BLE ABIERTO A OTRAS ADMONES.	A1	A.E.	TECNICA	T.S.	GRADO ARQUITECT. MERITO: FORMACIÓN DE ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA	
93	1	TAG. RES.AREA URBANISMO, DISCIPLINA, LICENCIAS Y PATRIMONIO	29	21.316,96	(CONC. GRAL O ESPECIFICO.POSI BLE ABIERTO A OTRAS ADMONES.	A1	A.G.	TECNICA		MERITO: FORMACIÓN DE ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA	
173	1	TEC. URBANISMO PLANEAMIENTO Y PATRIMONIO PUBLICO DE SUELO	29	21.316,96	(CONC. GRAL O ESPECIFICO.POSI BLE ABIERTO A OTRAS ADMONES.	A1	A.G.	TECNICA	T.S.	MERITO: FORMACIÓN DE ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA	
94 INACTIVO.	0	ARQUITECTO TÉCNICO	26		(C)	A2	A.E.	TECNICA	T.M.		J.E.+ guardias
95	1	ARQUITECTO TÉCNICO	26	14.916,55	(C)	A2	A.E.	TECNICA	T.M.		J.E.+ guardias
175	1	ARQUITECTO TÉCNICO DISCIPLINA	26	0,00	(C)	A2	A.E.	TECNICA	T.M.		J.E.+ guardias
96	1	ING. TECNICO AGRICOLA	26	11.743,98	(C)	A2	A.E.	TECNICA	T.M.		
97	1	DELINEANTE	22	11.721,20	(C)	C1	A.E.	TECNICA	T.A.		
98*	1	ADVO RESPONSABLE URBANISMO N 1	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINIST			Cuando se materialice la adscripcion temporal de funciones en el Plande Empleo 2022 el especifico asignado será de 9.730,25
99	1	ADVO RESPONSABLE URBANISMO N 2	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMININSTRATIVA			
100	1	ADMINISTRATIVO URBANISMO	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			
101	1	VIGILANTE RECAU. OBRAS, DISCIPLINA	18	8.850,20	(C)	C2	A.G.	AUXILIAR			
157	1	SUBALTERNO APOYO	14	8.382,85	(C)	E/0.A.P.	A.G.	SUBALTERN			

SERVICIO: OTROS SERVICIOS ASISTENCIA SOCIAL

CÓDIGO DE SERVICIO: 313.AS PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
102-105 y 178*	5	TRABAJADOR SOCIAL	24	11.629,49	(C)	A2	A.E.	TÉCNICA		Grado en Trab. Social	
106	1	ADMINISTRATIVO	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			
107	1	AUXILIAR CLÍNICA apoyo advo.	18	8.850,20	(C)	C2	A.E.	S. ESPECIALES	P.O. auxiliar clínica		A EXTINGUIR
108	1	TECNICO PREVENCIÓN ADICCIONES E IGUALDAD	24	11.629,49	(C)	A2	A.E.	TECNICA	TÉCNICO PREVENCIÓN ADICCIONES	Grado en Psicología	

^{*} Modificación Plan de Ordenación Recursos Humanos 2022. mayo 2022

SERVICIO: PARQUE DE SERVICIOS GENERALES CÓDIGO DE SERVICIO: 121.0S PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
179*	1	ARQUITECTO TECNICO	26	0,00	(C)	A2	A.E.	TECNICA	T.M.		J.E.
109	1	ENCARGADO DE SERVICOS MULTIPLES	22	11.420,80	(C)	C1	A.E.	S.E.	P.O. ENCARGADO		
110	1	ENCARGADO PARQUE DE SERVICIOS	22	11.420,80	(C)	C1	A.E.	S.E.	P.O. ENCARGADO		
111	1	ENCARGADO MANTEN. INSTALACIONES	22	11.420,80	(C)	C1	A.E.	S.E.	P.O. ENCARGADO		
112	1	AUXILIAR ADVO. PARQUE DE SERVICIOS	18	8.850,20	(C)	C2	A.G.	AUXILIAR			
113-123	11	OFICIAL SERVICIOS GENERALES	18	8.850,20	(C)	C2	A.E.	S.E.	P.O. OFICIAL		
124	1	OFICIAL EN FUNC. DE NOTIF. E INSPECCIÓN	18	8.850,20	A EXTINGUIR	C2	A.E.	S.E.	P.O. OFICIAL	A EXTINGUIR	
125	1	OPERARIO/CONDUCTOR MOTONIVELADORA	14	9.259,94	(C)	E/0.A.P.	A.E.	S.E.	PO OPERARIO		
126-140	15	OPERARIO	14	8.382,85	(C)	E/0.A.P.	A.E.	S.E.	PO OPERARIO		

^{*} Modificación Plan de Ordenación Recursos Humanos 2022. mayo 2022

SERVICIO CEMENTERIO CÓDIGO DE SERVICIO: 443.CE PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECĬFIC.	F.P.	GRUP0	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
141	1	CONSERJE SEPULTURERO	14	9.065,66	(C)	E/0.A.P.	A.E.	S.E.	PO OPERARIO		
142	1	OPERARIO	14	8.382,85	(C)	E/0.A.P.	A.E.	S.E.	PO OPERARIO		

SERVICIO: BIBLIOTECA

CÓDIGO DE SERVICIO: 451.BI PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUP0	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
143	1	BIBLIOTECA-ARCHIVERA	28	15.539,25	(C)	A1	A.E.	TECNICA	T.S.		
144-145	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	8.850,20	(C)	C2	A.G.	AUXILIAR			
146-147	2	SUBALTERNO	14	8.218,48	(C)	E/0.A.P.	A.G.	SUBALTERN			

SERVICIO: ARCHIVO CÓDIGO DE SERVICIO: 121.AR PERSONAL FUNCIONARIO

I		DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUP0	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
I	148	1	ADMINISTRATIVO	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			

SERVICIO: MUSEO E INSTALACIONES SIMILARES

CÓDIGO DE SERVICIO: 451.MU PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
149	1	CONSERVADOR MUSEO	28	15.539,25	(C)	A1	A.E.	TECNICA	T.S.		
150	1	SUBALTERNO MUSEO	14	8.382,85	(C)	E/0.A.P.	A.G.	SUBALTERNO			

SERVICIO: CULTURA

CODIGO DE SERVICIO: 451.CU PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
151	1	TÉCNICO DE GESTIÓN DE CULTURA	24	15.539,25	(C especif.)	A2/A1	A.E.	Técnica			J.E. *nivel 28 si el grupo de pertenencia del titular fuera A1
176*	1	ADMINISTRATIVO	22	10.607,34	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVO			
152	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/ADMV O.	18	10.607,34	(C)	C2/C1	A.G.	AUXILIAR/ADVO.			"nivel 22 y específico asignado si el grupo de pertenencia del titular fuera C1
153	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	8.850,20	(C)	C2	A.G.	AUXILIAR			
154	1	OFICIAL SERVICIO DE TEATRO	18	10.493,58	(C)	C2	S.E.	SERV. ESPEC.	P.O. OFICIAL	ILUM. Y SOND.	J.E.
155	1	TRAMOYISTA	14	10.038,28	(C)	E/0.A.P.	A.E.	SERV. ESPEC.	OPERARIO		J.E.
156*	Se elimina el pue	esto de OPERARIA DE LIMPIE	EZA y se crea el pue	esto número 175.							
158-160	3	SUBALTERNO	14	8.382,85	(C)	E/0.A.P.	A.G.	SUBALTERN			
161	1	TÉCNICO ARTES ESCENICAS	24	11.629,49	(C)	A2	A.E.	TÉCNICA	T.M.	GRADO MEDIO MUSICAL	

^{*} Modificación Plan de Ordenación Recursos Humanos 2022. mayo 2022

SERVICIO: JUVENTUD CÓDIGO DE SERVICIO: 451.JU PERSONAL FUNCIONARIO

		DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
1	.62	1	TECNICO DE GESTION DE JUVENTUD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	24	13.342,68	(C)	A2	A.G.	DE GESTION			J.E.
1	.63	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	8.850,20	(C)	C2	A.G.	AUXILIAR			Incluye labores de apoyo asignadas a los puestos ni 162, 166 y 108

SERVICIO TURISMO

CODIGO DE SERVICIO: 721.TO PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	C. DESTINO	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUP0	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
164	1	TECNICO DE TURISMO	24	11.629,49	(C)	A2	A.E.	TECNICA		GRADO EN TURISMO	J.E.

SERVICIO: O.M.I.C.

CÓDIGO DE SERVICIO: 445.0C PERSONAL FUNCIONARIO

PUESTO PUESTO	DOT	DENOMINACION DEL	C.D.	C. ESPECIFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
		PUESTO									

1 Isolation 1 Isol			T. AUXILIAR	TÉCNICA	A.E.	C1	(C)	10.327,80	2		INSPECTOR DE CONSUMO	1	165	
--	--	--	-------------	---------	------	----	-----	-----------	---	--	----------------------	---	-----	--

SERVICIO: DEPORTES CÓDIGO DE SERVICIO: 452.DE PERSONAL FUNCIONARIO

	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
166		TECNICO DEPORTE MUNICIPAL	24	14.020,06	(C)	A2	A.E.	TECNICA	T.M.		J.E. /J.Part.
167-169 y 172*	Se eliminan los p	iestos de CONSERJE DE AP	OYO/SUBALTERNO	y se crean los puestos i	número 176, 177,	178 y 179.					
170-171*	2	CONSERJE DE APOYO/SUBALTERNO	14	0,00	(C)	E/0.A.P.	A.G	SUBALTERNO			J.E. /J.Part.

^{*} Modificación Plan de Ordenación Recursos Humanos 2022. mayo 2022

PERSONAL EVENTUAL

CÓDIGO DE SERVICIO: 111.0G

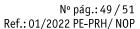
PERSONAL FUNCIONARIO EVENTUAL

DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	DEDICACION	JORNADA	RETR. ANUAL
1	SECRETARIA DE ALCALDIA	EXCL.	COMPLETA	39.981,17

Nº pág.: 48 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

ANEXO III MODIFICACIONES PLANTILLA 2022

PLAZA	N° TIT.	CUERPO	ESCALA	SUBESC.	GRUP.	NIV.	VAC	A EXTIN.	
SECRETARIO	1	H.N.	1	-	A1	30	0	0	
INTERVENTOR	1	H.N.	-	-	A1	30	1	0	
TESORERO	1	H.N.	-	-	A1	30	1	0	
T.A.G.	8	C.L.	A.G.	TÉCNICA	A1	29	1	0	
ARQUITECTO	2	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	29	1	0	
LETRADO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	29	0	0	
TÉCNICO SERV. CULTUR	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1/A2	28/24	1	0	*
ARCH- BIBL / CONSER	2	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	28	0	0	
INSPECTOR POLICÍA	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A1	28	1	0	
TÉCNICO DE GESTIÓN JUV.	1	C.L	A.G	TÉCNICA	A2	24	0	0	
ARQUITECTO TÉCNICO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A2	26	1	0	
ING. TEC. AGRÍCOLA	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	26	0	0	
TRABAJADOR SOCIAL	4	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	24	0	0	
DTOR BANDA/ ART.ESC.	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	24	1	0	
TECNICO DE DEPORTE	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	24	1	0	
TÉCNICO DE TURISMO	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	24	1	0	
TEC. PREV. ADICC.	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	24	1	0	
SUBINSPECTOR	2	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A2	22	2	0	
DELINEANTE	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	C1	22	0	0	
ADVO INFORMÁTIC	1	C.L.	A.E.	TECTNICA	C.1	22	0	0	
ADMINISTRATIVO	20	C.L.	A.G.	ADMINIST	C1	22	6	0	
INSPECTOR CONSUMO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	C1	22	0	0	
ENCARGADO PARQUE S.	3	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C1	22	0	0	
OFICIAL POLICIA	7	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C1	20	3	0	
AUXINFORMATICA	1	C.L.	A.E.	TECNICA	C1/C2	22/18	0	0	*
AUX. ADMON. GENERAL	14	C.L.	A.G.	AUXILIAR	C2	18	0	0	**
AUXI. CLIN. LAB. ADM	1	C.L.	A.E.	TECNICA	C2	18	0	1	
POLICIA	44	C.L.	A.E.	SERV ESP	C1	18	8	0	
OFICIAL TEATRO	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C2	18	1	0	
TRAMOYISTA	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	0.A.P.	14	1	0	
OFICIAL (V.P.)	12	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C2	18	3	1	
SUBALTERNO	15	C.L.	A.G.	SUBALTE	0.A.P.	14	0	0	***
OPER.LIMP.EDIFICIOS	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	0.A.P.	14	1	0	
OPERARIO	17	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A.P.O.	14	8	0	
CONSER. SEPULTURERO	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A.P.O.	14	0	0	
SUMA	172								





ANEXO IV MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

INSTRUCCIÓN. Jornada Flexible. (Consensuada por la Junta de Personal en Reunión mantenida el 24 de febrero de 2022)

Esta Instrucción se emite con el propósito de ordenar determinadas cuestiones en materia de jornada y horario.

Esta instrucción es aplicable al personal perteneciente a los servicios que tienen asignado un horario normal. Por consiguiente, no será de aplicación al personal perteneciente a servicios con especialidades por razón de atención al público (Biblioteca y Museo), por razón de las especialidades de su jornada, calendario u horarios (Parque de Servicios, Teatro, Policía) o por la necesidad de mantener un horario fijo por la propia naturaleza del puesto (puestos de conserje y cementerio).

A fin de facilitar la conciliación de vida familiar y laboral, en los servicios acogidos al calendario general y jornada normal, por permitir esta medida, se establece la posibilidad de hacer uso del sistema de jornada flexible.

En este tipo de jornada, será posible la entrada desde las **siete horas y treinta minutos**, y la salida hasta las **diecisiete horas**.

Se establece una franja de **horario de presencia obligatoria**, entre las **nueve y las catorce horas**. El resto de horas de trabajo, hasta completar la jornada diaria, se habrá de realizar dentro de las franjas de jornada flexible. En el caso específico de la OAC se garantizará siempre, al menos, la presencia de dos personas en horario de ocho a nueve horas.

El sistema de horario flexible no podrá suponer, la realización de una jornada inferior a la establecida, en cómputo semanal. Así, con independencia de la hora de entrada o salida diaria, habrá de darse cumplimiento al número de horas globales correspondiente.

El sistema de horario flexible es compatible con el sistema de horario de invierno y verano, adaptándose en el periodo de invierno y verano para no minorar, en absoluto, la jornada debida en cómputo anual.

Como regla general, los empleados, susceptibles de acogerse al horario flexible, lo comunicarán al Servicio de Personal, antes de noviembre del año anterior y su efectos serán del año siguiente y sucesivos completos, hasta manifestación expresa en contra por parte del empleado. Una vez manifestada la decisión de dejar el horario flexible (antes de noviembre del año anterior), se acogerá al horario general. Excepcionalmente, se podrá solicitar acogerse al horario flexible fuera del plazo previsto (antes de noviembre del año anterior) por causas debidamente justificadas y acreditadas que motiven dicha solicitud fuera del plazo previsto para ello.

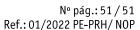
Las solicitudes de horario flexible no podrán suponer un perjuicio de la prestación de los servicios, por lo que cada servicio podrá limitar el número de empleados del servicio que puedan

Nº pág.: 50 / 51 Ref.: 01/2022 PE-PRH

acogerse a esta medida, siempre garantizando los horarios y necesidades de atención al público. Las solicitudes habrán de contar, en todo caso, con la conformidad de su jefatura de servicio (o concejalía, en su caso). La aceptación de estas solicitudes queda condicionada a las necesidades del servicio.

En caso de superar el número de solicitudes, en un servicio o puesto, al de posibilidades, la preferencia vendrá determinada por las cargas familiares a conciliar.

Las funcionarias víctimas de violencia de género sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario y de la aplicación del horario flexible. La concreción de dicha adaptación será autorizada por el Servicio de personal, con la conformidad de la jefatura de servicio (o concejalía, en su caso) de la funcionaria solicitante.





ANEXO V

RECONOCIMIENTO PERMISOS PAREJAS DE HECHO

(Consensuada por la Junta de Personal en Reunión mantenida el 24 de febrero de 2022)

El Ayuntamiento no tiene competencias ni potestades para acordar con los representantes sindicales la equiparación en el régimen de permisos y excedencias por vía interpretativa entre el matrimonio y la pareja de hecho.

Partiendo de dicha base, y a la vista de la normativa aplicable y la jurisprudencia, no es posible que el Ayuntamiento extienda el permiso por matrimonio previsto en el artículo 48.l) y la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar del artículo 89.3, ambos recogidos en el 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 a las parejas de hecho por la vía de la negociación colectiva en el caso del personal funcionario.

Sin embargo, en el caso del permiso del artículo 48.a) 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 es extensible a las parejas de hecho sin necesidad de previsión normativa ni en el convenio colectivo, dado que en este caso no está condicionado el permiso a la forma jurídica que revista la unión entre dos personas.