
PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE CALAHORRA PARA EL AÑO 2024

Para su aprobación por el Pleno en sesión a celebrar el 14 de noviembre de 2023

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN.....	3
2. MARCO LEGAL.....	3
3. MEDIDAS CONCRETAS A IMPLANTAR EN EL EJERCICIO 2024	4
3.1 JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES Y PREVISIÓN DE ESTAS	4
3.2 PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL	7
3.3 AUTORIZACIÓN DE SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, COMPENSACIÓN DE DÍAS, HORAS, VACACIONES, PERMISOS, ETC.....	8
3.4 CREACIÓN DE UNA PLAZA Y PUESTO DE EDUCADOR/A SOCIAL. Puesto nº 186	8
3.5 INCORPORACIÓN DE UNA PLAZA Y PUESTO DE TECNICO DE SERVICIOS CULTURALES A2. Puesto Nº 187	9
3.6 INCORPORACIÓN DE UNA PLAZA Y PUESTO DE POLICIA DE DIA. Puesto Nº 190. EN SUSTITUCIÓN DEL PUESTO Nº 32	10
3.7 INCORPORACIÓN DE UNA PLAZA Y PUESTO PUESTO DE TECNICO COORDINADOR INFORMÁTICO. Puesto nº 191	10
3.8 OTRAS MEDIDAS	11
3.9 DAR CUENTA DEL AUMENTO RETRIBUTIVO RETROACTIVO DEL 0,5% A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	11
3.10 ESTIMACIÓN DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS PARA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA PARA EL EJERCICIO 2024.....	12
4. CONCLUSIONES.....	13
5. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	13
ANEXO I	14
ANEXO II	15

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

Visto el Acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 30 de noviembre de 2022, por el que se aprobó el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el año 2023.

Visto que, por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 30 de noviembre de 2022, se aprobó el Presupuesto Municipal para el año 2023, junto con la Plantilla de Personal y la Relación de Puestos de Trabajo de esta Corporación (aprobación definitiva publicada en el Boletín Oficial del La Rioja número 250 de 30 de diciembre 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.

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 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.

Este Plan de Ordenación de Recursos Humanos, además, se constituye en el documento definidor del contenido del Capítulo I de los Presupuestos municipales para el ejercicio 2024, especialmente en cuanto a la plantilla, retribuciones y aquellas cuestiones que supongan un cambio respecto a ejercicios anteriores, por lo que su negociación conlleva la de estos elementos.

2. 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 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios 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 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.
- 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.

3. MEDIDAS CONCRETAS A IMPLANTAR EN EL EJERCICIO 2024

3.1 JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES Y PREVISIÓN DE ESTAS

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.

Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, vigente a esta fecha, en su artículo 20.Cinco 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 existe una limitación a la contratación temporal y nombramientos interinos con carácter general, sí que cabría, excepcionalmente, 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 temporal, de modo que únicamente podrá dar lugar a ello, aquella necesidad en que el expediente permita al órgano que resuelva sobre el nombramiento o contratación laboral, 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 condiciones adecuadas cualitativas o cuantitativas.

Los expedientes que se tramiten contarán necesariamente con informe técnico que, pronunciándose sobre las dos condiciones, las considere cumplidas. Además, este informe deberá especificar las tareas concretas a realizar por las personas temporales y que, en su caso, originan el exceso o acumulación de tareas, o que amenazan con dejar el servicio público en cuestión desprovisto o en condiciones cualitativas o cuantitativas que no permitan otra solución.

Todo lo anterior, sin perjuicio de que este documento define situaciones tipo que permitan una cierta simplificación al dar por acreditada la necesidad y urgencia ante determinados supuestos, como pueden ser sustituciones por baja de larga duración, suplencias, jubilaciones o bajas definitivas, etc., lo que permite, 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 conllevará, en su caso, su no inclusión en oferta de empleo si no se cumplieran las condiciones y exigencias relativas a la tasa de reposición, 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 está 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.

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.

En cuanto a las contrataciones temporales para los periodos de verano del Parque de Servicios, debemos reflejar lo que ya se indicaba en los Planes de Ordenación de Recursos Humanos de 2022 y 2023, en el sentido de que el acudir todos los años a estas incorporaciones, durante los mismos periodos, refleja la necesidad de que la organización reflexione sobre la solución organizativa y de labores asumidas por la plantilla del Parque de Obras y Servicios, ya que el acudir a la figura de la incorporación de personal temporal motivada por acumulación de tareas debería reservarse a situaciones coyunturales y no derivadas de la actividad normal. Se debe mantener, en consecuencia el límite máximo de servicios prestados entre todos los empleados incorporados, en un periodo de 18 meses, que viene reflejado en los anteriores planes de ordenación de RR.HH. correspondientes a los años 2022 y 2023.

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 dé 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. Estas incorporaciones temporales de verdadera 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, y que puede subsumirse en el citado 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.

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

Se advierte expresamente a los Servicios que las razones de necesidad y urgencia que en todo caso deberán motivar el recurso 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. 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.

3.2 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 (necesidad, 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.

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,
- Programas relacionados con Fondos *Next Generation EU* y Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y relacionados con la implementación de la Agenda 2030.
- Programas derivados del Área de Urbanismo y/o agricultura.
- Programas relativos a información a empresas, jóvenes emprendedores y autónomos; así como simplificación administrativa, facilitación de trámites administrativos.
- Programas relacionados con actuaciones en casco antiguo para su recuperación, adcentamiento, etc.
- Apoyo a personas en situación de vulnerabilidad.

Estos programas se entienden justificados a efectos de poder incorporar o, en su caso, mantener en 2024 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 selectivos 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 están dotados de crédito presupuestario para hacer frente a, además de los ya dotados en 2023, un programa consistente en "Apoyo a Personas en situación de vulnerabilidad; personas mayores y personas con discapacidad, con un servicio complementario a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia" en el Presupuesto del Capítulo I para el año 2024.

3.3 AUTORIZACIÓN DE SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, COMPENSACIÓN DE DÍAS, HORAS, VACACIONES, PERMISOS, ETC.

Sin perjuicio de entender conveniente dotarse de un nuevo acuerdo de condiciones de trabajo, que concrete, entre otras, este tipo de cuestiones, resulta adecuado establecer, aprovechando este instrumento, la necesidad de que la realización de Servicios extraordinarios, habrá de estar expresamente autorizada por la Concejalía correspondiente que, validará su efectiva realización y contar con el visado del Servicio de Personal antes de efectuarse abonos o compensaciones.. Sin estos requisitos, no darán lugar a abono o compensación.

Del mismo modo, el disfrute de vacaciones, asuntos propios, permisos, etc, deberán contar con el visto bueno de la Concejalía, lo que requiere que el empleado comunique su solicitud, con antelación suficiente. (El Servicio de Policía Local, mantendrá su propio funcionamiento interno)

3.4 CREACIÓN DE UNA PLAZA Y PUESTO DE EDUCADOR/A SOCIAL. Puesto nº 186

Durante años, se ha venido prestando a través de contrato de servicios, con empresa externa, el servicio de Educador Social.

Desde el servicio de contratación se ha advertido que no resulta adecuada esta fórmula de contratación, por la facilidad con la podría entenderse que pueda tratarse de un contrato de personal, por lo que se ha aconsejado que la prestación se realice a través de personal propio.

Así, conviene crear en la Plantilla y RPT, la plaza y puesto de Educador/a Social, con el nº de puesto 186, adscrito al área de Servicios Sociales. Sus características principales serán las que aparecen en la

Valoración de Puestos de Trabajo de que está dotado este Ayuntamiento, y que se aprobó por acuerdo de Pleno de 30 de noviembre de 2022.

EDUCADOR SOCIAL

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS DE TITULACION	OBSERVACIONES
186	1	EDUCADOR/A	24	14.012,02	(C)	A2	A.E.	TECNICA		GRADO EN EDUCACION SOCIAL	J2 NORMAL MAÑANA

3.5 INCORPORACIÓN DE UNA PLAZA Y PUESTO DE TECNICO DE SERVICIOS CULTURALES A2. Puesto Nº 187

La RPT vigente determina que el puesto nº 151, "Técnico de Servicios Culturales", configurado como A1/A2, CD 28 y C. Específico de 20.496,00 Euros, es un puesto a extinguir. Así aparece, también, en la Plantilla que acompaña al Presupuesto Municipal correspondiente al año 2023. Esta determinación de puesto a extinguir, tiene relación con la existencia en la VPT, de un puesto de Técnico de Cultura, configurado como A2, administración especial, CD 24 y C. Específico de 16.375,49 Euros.

Sin embargo, este puesto A2, no figura ni en RPT ni en Plantilla, por lo que si se diera la situación concreta, no podría convocarse ni proveerse el diseñado con previsión de futuro (A2).

Es por ello que procede la incorporación de la Plaza y Puesto en Plantilla y RPT.

Así, se incorpora un puesto de "Técnico de Gestión", adscrito al Área de Cultura, correspondiente al subgrupo A2, que tendrá el nº de puesto 187 en RPT. Respecto a su descripción en VPT, si bien se acoge su descripción, se configura en RPT como "Administración General" y la titulación exigida para acceder a este puesto será el de "Grado Universitario". La razón de esta medida es el necesario conocimiento de materias administrativas propias de gestión, que se han revelado como esenciales para el adecuado funcionamiento del servicio, de carácter transversal.

Este puesto no se proveerá simultáneamente al nº 151 Vigente, por lo que esta medida no supondrá mayor gasto.

TECNICO SERVICIOS CULTURALES

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS DE TITULACION	OBSERVACIONES
187	1	TEC. DE SERVICIOS CULTURALES	24	16.375,49	(C)	A2	A.G.	TECNICA		GRADO UNIVERSITARIO	J8 ESPECIAL LOCALIZABLE.T RABAJOS FRECUENTES EN FESTIVO Y FUERA DE HORARIO ORDINARIO

3.6 INCORPORACIÓN DE UNA PLAZA Y PUESTO DE POLICIA DE DIA. Puesto nº 190, EN SUSTITUCIÓN DEL PUESTO Nº 32

El Plan de Ordenación de RR.HH. para el año 2023, contenía la previsión de que, a 31 de diciembre, desaparecerá el puesto nº 32, que venía siendo un operario de limpieza y se crearía un puesto de TAG adscrito a Servicios Sociales.

Sin embargo, advertida la necesidad, por la Concejalía de Seguridad, de incrementar gradualmente el número de efectivos a fin de asegurar un número suficiente de efectivos en los turnos y, especialmente, en supuestos, que suceden con frecuencia, en que no se encuentra disponible la totalidad de la plantilla, se considera más adecuado el incremento de un puesto de Policía, sin perjuicio de que el puesto de TAG de Servicios Sociales, pueda acometerse en un futuro se dispone la creación de un nuevo puesto de Policía de Día, con el número 190 de RPT.

Así, se eliminaría el puesto 32 Operario de Limpieza y su Plaza que le da soporte, que pasa a convertirse en una nueva plaza y puesto de Policía de Día, con lo que los efectivos, en la categoría de Policía pasan de 44 a 45 (33 de día 12 de noche). Esta medida se materializará cuando se produzca, de manera efectiva, el cese de prestación del servicio de limpieza con medios propios.

3.7 INCORPORACIÓN DE UNA PLAZA Y PUESTO PUESTO DE TECNICO COORDINADOR INFORMÁTICO. Puesto nº 191

Se entiende necesario, a fin de completar, mejorar y profesionalizar la estructura del Área de informática, con incidencia tan intensa en materias muy relevantes, además de las directamente propias de la informática, como son la administración electrónica, ciberseguridad, etc.

La estructura del Servicio, en este momento, está dotada con personal del Grupo C1 y C2, por lo que se evidencia la conveniencia de dotarse de un técnico que ejerza la dirección y coordinación de un servicio tan transversal.

En consecuencia, se crea en la Plantilla y RPT, la Plaza y el puesto de Técnico Coordinador Informático, con el nº de puesto 191, adscrito al área de Informática. Sus características principales serán las que aparecen en la Valoración de Puestos de Trabajo de que está dotado este Ayuntamiento, y que se aprobó por acuerdo de Pleno de 30 de noviembre de 2022.

TECNICO COORDINADOR INFORMÁTICO

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS DE TITULACION	OBSERVACIONES
191	1	TECNICO/A COORDINADOR/A INFORMATICO/A	26	17.838,60	(C)	A2	A.E.	TECNICA		GRADO EN INGENIERIA INFORMATICA O EQUIVALENTE	J7 ESPECIAL

3.8 OTRAS MEDIDAS

1.- Se elimina la consideración del puesto nº 143 “Archivero-bibliotecario” como puesto “a extinguir”, que aparece en la RPT y Plantilla. Se estima conveniente un estudio completo del servicio de Biblioteca y Archivo previo a la definición concreta del puesto de responsable, por lo que no conviene declarar a extinguir un puesto sin previsión del resultado.

2.- Incremento de un puesto de naturaleza Eventual. Por necesidades organizativas, en el Área de Urbanismo, el Equipo de Gobierno considera necesario dotarse de un asesor, en esta materia, bajo la fórmula de personal eventual, con lo que el número de este tipo de puestos, pasaría a tres, dentro del límite máximo previsto por el art. 104 bis, de la Ley 7/1985, de dos de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que marca, para municipios de esta población, un máximo de siete.

Este incremento, al tratarse de puesto de naturaleza eventual, no es objeto de negociación con la representación de los trabajadores si bien se incluye por garantizar su conocimiento. Queda condicionado a que sea aprobado por el Pleno Municipal, con motivo de aprobación de los Presupuestos, por lo que su inclusión en RPT (en el apartado de personal eventual) y en Plantilla, lo es a efecto, en este momento, meramente informativo.

3.9 DAR CUENTA DEL AUMENTO RETRIBUTIVO RETROACTIVO DEL 0,5% A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

La “Resolución de 4 de octubre de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de octubre de 2023, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento en las retribuciones del personal al servicio del sector público en aplicación de los previsto en el artículo 19.Dos.a.a) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del estado para el año 2023”, establece que al haberse cumplido la condición de que el IPCA del año 2022 y 2023 ha superado el 6% (de la suma de los incrementos retributivos de 2022 y 2023), procede un incremento adicional del 0,5%, calculado sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos del 1 de enero de 2023. Esta Resolución se publicó publicada en el BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2023.

Así las cosas, procede su abono tal como determina la citada Resolución, con el procedimiento que, como en anteriores ocasiones, se ha establecido respecto de los empleados del Sector Público Estatal, mediante Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del Sector Público Estatal del incremento retributivo adicional del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del IPCA previsto en el artículo 19.Dos.2.a) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 que, a falta de otra disposición, se aplicará supletoriamente al Ayuntamiento. Es de resaltar el punto II.4 sobre el personal que ya no se encuentra en activo: respecto al personal que no se encontrara en situación de servicio activo o asimilada, ya sea por jubilación o por cualquier otra causa, o que hubiera perdido la condición de empleado público dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el último día del mes anterior al del pago de los atrasos, los atrasos se liquidarán previa solicitud del interesado.

En cuanto al personal laboral que emplee la Corporación, la Mesa General de Negociación ha decidido en la sesión de fecha 18 de octubre de 2023, por unanimidad de sus miembros presentes, aprobar la aplicación del incremento retributivo del 0,5% al personal laboral de la Corporación en igualdad de condiciones que al personal funcionario.

Respecto al personal eventual, si bien el artículo 104.1 de la LRBRL dispone que dos son momentos en los que pueden modificarse el número, características y retribuciones del personal eventual (al principio de su mandato y modificarse posteriormente con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales), si se tratara de un simple cambio de denominación del puesto u otros aspectos tangenciales, se entiende que sería posible su modificación en cualquier momento. Por consiguiente, se considera viable el referido incremento de retribuciones, ya que las mismas no suponen una modificación del régimen retributivo de los citados funcionarios eventuales, sino el reconocimiento y con efectos retroactivo de fecha 1 de enero de 2023, de un incremento adicional de las retribuciones del personal al servicio del sector público del 0,5 por cien respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022. Al personal eventual de confianza y asesoramiento también le resulta de aplicación directa el incremento general previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, de acuerdo con el artículo 12 del TRLEBEP y sus retribuciones integran la masa salarial del personal funcionario, sin perjuicio de que estén identificados.

Se informa de que el mencionado aumento retributivo tendrá lugar en una nómina específica de atrasos en el mes de noviembre, siendo ya las retribuciones ordinarias de dicho mes (o incluso las de octubre, si fuera técnicamente posible) y las del mes de diciembre las correspondientes con el aumento incluido.

3.10 ESTIMACIÓN DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS PARA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA PARA EL EJERCICIO 2024.

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 la Ley de Presupuestos Generales de Estado que, a la fecha de redacción de este Plan, ni siquiera se encuentra en fase de tramitación parlamentaria. No obstante, con la intención de incluir, al menos una estimación, se aplica la previsión que, sobre tasa de reposición, recoge la LGPE 2023.

Teniendo en cuenta lo expuesto, y en su caso con sujeción a la normativa básica de la LGPE 2024 (o 2023, en su caso), en el expediente correspondiente a la Oferta de Empleo Público para el año 2024 se deberán indicar las plazas concretas de nuevo ingreso a ofertar.

4. 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.

Como tareas a ejecutar en el futuro, podemos mencionar:

- Se pone de manifiesto la necesidad de consensuar y aprobar un nuevo pacto de condiciones laborales, que recoja las circunstancias actualizadas a los tiempos y al personal actual y que desarrolle de manera efectiva aspectos todavía pendientes como un plan de formación profesional a los empleados.
- En el mismo sentido, sería deseable dotarse de un sistema de carrera profesional o de evaluación del desempeño de los funcionarios que evalúe de forma objetiva e integral la conducta profesional, las competencias, el rendimiento y la productividad. En definitiva, cómo es el empleado, qué hace y qué logra.

5. 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, el mismo se ha sometido 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. Como resultado de la misma, según Acta de la sesión de fecha 31 de octubre de 2023, se ha llegado a un acuerdo en la aprobación de las medidas del Plan. Tras este trámite, deberá incluirse como punto a tratar en el orden del día de la Comisión Informativa de Personal ordinaria, que emitirá Dictamen para su aprobación, en su caso, por el Pleno.

Las medidas contenidas en el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos entrarán en vigor, con carácter general, con la entrada en vigor del Presupuesto General del año 2024, dejando a salvo medidas que requieran tramitación adicional, puedan aplicarse sin esperar a la vigencia del presupuesto o queden condicionadas en su efectividad a circunstancias posteriores. Por ello, los cambios en la Plantilla, con sus condicionantes y explicaciones, serán remitidos al Área de Intervención para su tramitación en el Presupuesto, en tanto que documento presupuestario. Es preciso hacer constar que las cantidades de los complementos específicos que figuran en este documento se han actualizado con el incremento del 0,5% al que se refiere el punto 3.9.; sin embargo, en este documento no se hace previsión de incremento de retribuciones para 2024, de modo que el Presupuesto Municipal habrá de prever ese incremento que será de aplicación automática conforme a la norma presupuestaria estatal. (a falta de proyecto de Ley de Presupuestos, puede estimarse un posible 2% ó 2,5%).

Una vez aprobado el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, habrá de procederse a la correspondiente modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y a su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, sin perjuicio de la notificación individual a los empleados que, si los hubiera, resulten afectados por las modificaciones adoptadas.

Calahorra, a 31 de octubre de 2023

T.A.G. de Personal y RR.HH.

ANEXO I

PLANTILLA PRESUPUESTO 2024

PLAZA	Nº DOT.	CUERPO	ESCALA	SUBESC.	GRUPO	VACANTE	A EXT.	
SECRETARIO	1	H.N.	-	-	A1	0	0	
INTERVENTOR	1	H.N.	-	-	A1	1	0	
TESORERO	1	H.N.	-	-	A1	1	0	
T.A.G.	7	C.L.	A.G.	TÉCNICA	A1	1	0	
ARQUITECTO	2	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	1	0	
LETRADO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	0	0	
TÉCNICO SERV. CULTURALES	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1/A2	1	1	(5)
CONSERVADOR MUSEO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	0	0	
ARCHIVERO-BIBLIOTECARIO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	0	0	
INSPECTOR POLICÍA	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A1	1	0	
TÉCNICO DE GESTIÓN	4	C.L.	A.G.	GESTIÓN	A2	3	0	(5)
ARQUITECTO TÉCNICO	3	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A2	3	0	(6)
INGENIERO TEC. AGRÍCOLA	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	0	0	
TRABAJADOR SOCIAL	5	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	1	0	
EDUCADOR SOCIAL	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	1	0	
DIR. BANDA / TEC. ARTES ESC.	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	0	0	
TECNICO DE DEPORTE	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	0	0	
TÉCNICO DE TURISMO	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	0	0	
TEC. PREV. ADICC. E IGUALDAD	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	0	0	
TEC. COORDINADOR INFORMAT	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	1	0	
SUBINSPECTOR	2	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A2	2	0	
DELINEANTE	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	C1	0	0	
OPERADOR INFORMÁTICO	2	C.L.	A.E.	TECNICA	C.1	1	0	
ADMINISTRATIVO	22	C.L.	A.G.	ADMINIST	C1	8	0	
INSPECTOR CONSUMO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	C1	0	0	
ENCARGADO PARQUE SERV.	3	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C1	0	0	
OFICIAL POLICÍA	7	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C1	3	0	
AUX. INFORMÁTICA	1	C.L.	A.E.	TECNICA	C1/C2	0	1	(1)
AUX. ADMON. GENERAL	13	C.L.	A.G.	AUXILIAR	C2	1	1	(2)
AUXI. CLIN. LAB. ADM.	1	C.L.	A.E.	TECNICA	C2	0	1	(3)
POLICIA	45	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C1	13	0	(4)
OFICIAL TEATRO	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C2	0	0	
TRAMOYISTA	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	O.A.P.	0	0	
OFICIAL (V.P.)	12	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C2	5	0	
SUBALTERNO	16	C.L.	A.G.	SUBALTE	O.A.P.	4	0	
OPERARIO LIMPIEZA EDIFICIOS	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	O.A.P.	1	1	(4)
OPERARIO	17	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A.P.O.	6	0	
CONSERJE SEPULTURERO	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A.P.O.	0	0	
SUMA	183							
SUMA (descontadas posibles sustituciones futuras de plazas a amortizar)	180							

PERSONAL EVENTUAL

DENOMINACIÓN	NÚM.
JEFE DE GABINETE DE ALCALDÍA	1
SECRETARIA DE ALCALDÍA	1
ASESOR	1

- (1) Plaza a extinguir y reconvertir en una de Operador Informático.
- (2) Una de las plazas está prevista como C1/C2. La misma es una plaza a extinguir como C2 cuando se provea como C1.
- (3) Plaza a extinguir y reconvertir en una de Aux. Administrativo de Admón. General.
- (4) Se incorpora una plaza de nueva creación, Policía, que sustituye a la de Operario de Limpieza de Edificios. Queda condicionada, en consecuencia a la efectiva extinción de aquella por desaparición del servicio con medios propios.
- (5) Se incorpora una plaza de nueva creación, Técnico de Gestión de A.G., que sustituye a la de Técnico de Servicios Culturales A1/A2 de A. Esp.. Queda condicionada, en consecuencia a la efectiva extinción de aquella.
- (6) Uno de ellos podría ser Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico Industrial o grados equivalentes

ANEXO II

MODIFICACIÓN DE LA RPT DERIVADA DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RR.HH. 2024

SERVICIO: OTROS SERVICIOS ASISTENCIA SOCIAL

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
186	1	EDUCADOR/A	24	14.012,02	(C)	A2	A.E.	TECNICA		GRADO EN EDUCACION SOCIAL	J2 NORMAL MAÑANA

SERVICIO: CULTURA

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
187	1	TEC. DE SERVICIOS CULTURALES	24	16.375,49	(C)	A2	A.G.	TECNICA		GRADO UNIVERSITARIO	J8 ESPECIAL LOCALIZABLE. TRABAJOS FRECUENTES EN FESTIVO Y FUERA DE HORARIO ORDINARIO

SERVICIO: POLICIA MUNICIPAL

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
-----------	-----	-------------------------	------	---------------	------	-------	--------	-----------	-------	------------	---------------

44-75 190	33	POLICÍA DÍA	18	16.206,67	(C)	C1	A.E.	SERV. ESPECIALES/ BÁSICA	POLICIA	Requisitos art. 50 Ley 5/2010 y art. 29 Decreto 3/2015	J7 ESPECIAL FLEXIBLE LOCALIZA BLE CON DISPONIB ILIDAD
--------------	----	-------------	----	-----------	-----	----	------	--------------------------------	---------	---	---

SERVICIO: INFORMÁTICA

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
191	1	TECNICO/A COORDINADOR/A INFORMATICO/A	26	17.838,60	(C)	A2	A.E.	TECNICA		GRADO EN INGENIERIA INFORMATICA O EQUIVALENTE	J7 ESPECIAL

SERVICIO: BIBLIOTECA

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
143	1	ARCHIVERO- BIBLIOTECARIO	28	15.756,49	CONC. ESPECÍFICO ABIERTO OTRAS ADMONES.	A1	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉC. SUPERIOR		J4 NORMAL MAÑANA CON MARGEN DISP.