

---

## **PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE CALAHORRA PARA EL AÑO 2025**

Aprobado por el Pleno en sesión de 28 de octubre de 2024

---

## ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN.....	3
MARCO LEGAL.....	3
2. MEDIDAS CONCRETAS A IMPLANTAR EN EL EJERCICIO 2025 .....	4
2.1 JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES Y PREVISIÓN DE ESTAS	4
2.2 PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL .....	7
2.3 MODIFICACIÓN VPT Y RPT PUESTOS DE POLICÍA, OFICIAL DE POLICIA Y SUBINSPECTOR DE POLICIA.....	8
2.4 SUSTITUCIÓN DEL PUESTO Y PLAZA DE ADMINISTRATIVO DE SECRETARÍA ( PUESTO Nº 22 ADSCRITO A PADRÓN) PARA LA CREACIÓN DE UNA PLAZA Y PUESTO DE TECNICO DE GESTIÓN, RESPONSABLE DE ESTADÍSTICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA (PUESTO Nº 192).....	10
2.5 INCORPORACIÓN EN RPT, DE LOS PUESTOS Nº 188 TECNICO REPOSABLE DEL ARCHIVO MUNICIPAL y Nº 189 RESPONSABLE DE BIBLIOTECA.....	11
2.6 MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL CONTENIDO DEL PUESTO DE TECNICO COORDINADOR DE INFORMATICA (Puesto nº 191 de la RPT), PARA INCORPORAR LA RESPONSABILIDAD SOBRE EL ESQUEMA NACIONAL DE SEGURIDAD, Y EL ROL DE RESPONSABLE DE SEGURIDAD.....	13
2.7 MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL CONTENIDO DE LOS PUESTOS DE PUESTO DE OPERADOR INFORMÁTICO Y DE ADMINISTRATIVO DE INFORMÁTICA( Puestos nº 10,11 y 185), PARA INCORPORAR LA RESPONSABILIDAD DE RESPONSABLE DEL SISTEMA, DE ACUERDO CON LA POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE CALAHORRA.....	13
2.8 MODIFICACIÓN PARCIAL DEL PUESTO 179 DE LA RPT (TÉCNICO/A DIRECTOR DEL PARQUE DE OBRAS Y SERVICIOS.....	14
2.9 MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PUESTO DE TESORERÍA, PARA HOMOGENEIZAR EL SISTEMA DE DETERMINACIÓN DE RETRIBUCIONES, CON EL RESTO DE FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN NACIONAL 14	
2.10 OTRAS MEDIDAS .....	16
2.11 ESTIMACIÓN DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS PARA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA PARA EL EJERCICIO 2025.....	17
3. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	17
ANEXO II .....	20

## 1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

Visto el Acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 14 de noviembre de 2023, por el que se aprobó el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el año 2024.

Visto que, por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 27 de diciembre de 2023, se aprobó definitivamente el Presupuesto Municipal para el año 2024, 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 258 de 29 de diciembre de 2023).

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.

En el mismo sentido, el artículo 25 de la Ley 9/2023, de 5 de mayo, de función pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, cuyo apartado 2, prevé expresamente la posibilidad de que las administraciones públicas aprueben planes, con una serie de medidas y objetivos, entre los que se encuentra el contenido de este Plan de Ordenación de RR.HH.

Por ello, la justificación técnica de la dimensión y características de cada uno de los servicios en que se estructura la organización municipal en Calahorra es el fundamento, base y motivación jurídica que determina la legalidad o no de la propuesta de modificación, 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 y 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 2025, 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.

### MARCO LEGAL

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- 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 9/2023, de 5 de mayo, de función pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja
- 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.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- 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.

## **2. MEDIDAS CONCRETAS A IMPLANTAR EN EL EJERCICIO 2025**

### **2.1 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, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.*

*b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.*

*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.

Partiendo del hecho de que existe una limitación a la incorporación temporal de personal con carácter general, también en la norma presupuestaria encontramos que sí que cabrían, excepcionalmente, en base a la concurrencia justificada expresamente de dos circunstancias concretas que han de darse, y que son:

- 1) Los contratos o nombramientos, temporales, 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 necesaria la instrucción del oportuno expediente administrativo. La excepcionalidad ha de significar que no todas las necesidades han de llevar de forma automática a una incorporación 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 incorporadas temporalmente 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.

Sin perjuicio de lo anterior, este documento define situaciones tipo que permitan una cierta simplificación y rapidez, en la incorporación temporal, al tener por acreditada la necesidad y urgencia en 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., si bien 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, tampoco puede 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 ( I.T. con previsible larga duración, comisiones de servicios, mejoras de empleo, excedencias, etc.).

En estos casos, los expedientes para la incorporación de personal temporal deberán incorporar el informe de necesidad emitido por el servicio correspondiente, justificando que no puede acometerse la situación reordenando temporalmente tareas entre el personal existente. También incorporará la acreditación de que se incurre en uno de estos supuestos de ausencia. Se habilitarán plantillas que simplifiquen, sin pérdida de rigor jurídico, la tramitación de este tipo de expedientes.

En cuanto a las incorporaciones 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 los últimos años, 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 todo caso el límite máximo legal de duración de servicios prestados, para todos los empleados incorporados, como se viene reflejado en los anteriores planes de ordenación de RR.HH.

Así las cosas 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. 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, y su correspondiente provisión presupuestaria, 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 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. 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.

## **2.2 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 y/o medio ambiente.
- 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 2025 el personal afecto a los mismos, siempre condicionado al cumplimiento de los máximos legales, en cuanto a su duración.

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, 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 los procedimientos adecuados para la provisión de personal interino, empleados laborales temporales, etc.

La ejecución de estos programas se supeditarán, en todo caso, a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el Capítulo I del Presupuesto General municipal.

### **2.3 MODIFICACIÓN PUNTUAL PUESTOS DE POLICÍA, OFICIAL DE POLICIA Y SUBINSPECTOR DE POLICIA**

Se viene desarrollando desde hace meses actividad negociadora en torno a la retribución del Cuerpo de Policía. La representación de los empleados de este Cuerpo de Policía, viene reivindicando un avance hacia la equiparación con otros cuerpos policiales de La rioja, toda vez que se advierte que la retribución de los puestos de Policía Local en Calahorra, son sensiblemente inferiores a los puestos equivalente en otros cuerpos de Policía Local de La Rioja. El equipo de Gobierno ha considerado que esta diferencia retributiva no está justificada por razón de la actividad policial toda vez que la exigencia de la actividad, complejidad, nivel, intensidad de la actividad, preparación, etc. no son en ningún caso inferiores en Calahorra respecto a los municipios de mayor retribución.

Comprobado que, efectivamente, existen diferencias retributivas con otros municipios, ha sido objeto de negociación con la representación de los empleados municipales el estudio y modificación los puestos de Policía, Oficial y Subinspector de Policía en la RPT a fin de paliar o suavizar esas diferencias retributivas de modo que haga que resulte más equiparable la retribución en este Ayuntamiento con las demás Policías locales de referencia. De hecho, la VPT, a la que se hará referencia y que ha de ser el punto de partida, ya habla en su manual, de que una de las referencias a tener en cuenta es el contexto retributivo, comparado con otros municipios.

Al tratarse de la Policía, esta comparación adquiere una mayor relevancia, ya que se trata de un cuerpo cuyas características, funciones, organización, grupos de pertenencia, procesos selectivos , etc. son determinados en muy buena parte por normativa autonómica, ajena a la competencia y voluntad organizativa del Ayuntamiento. Así, en un contexto de una notable homogeneidad, esas diferencias retributivas cobran mayor relevancia, si bien no pueden ser el único argumento, toda vez que la valoración de los puestos de trabajo ha de residir en cuestiones y criterios de calado técnico y no solo de conveniencia.

Como se explica más adelante, además de esta situación de diferencia retributiva, se ha entendido que existen elementos objetivos en la actividad policial y su afectación a los puestos de la Policía Local de Calahorra, que justifican llevar a una modificación de la valoración de estos puestos en la VPT y RPT.



No en vano, a este respecto, el informe emitido, en fecha 8 de julio de 2024 por la Jefatura de Policía, ya explicaba por un lado la conveniencia de acometer ese estudio y, en su caso, modificación retributiva y, por otro, explicaba (en aquel momento en referencia a una productividad temporal, pero que debe ser traído a colación también a estos efectos que se dan una serie de especialidades en Calahorra que hacen que esos principios incidan de forma manifiesta; así habla de “- *superior actividad policial en Calahorra respecto a otros municipios, por las propias características de la población (habitantes, situación geográfica, atracción y paso de población de otras localidades, propia idiosincrasia de la población (una gran actividad policial con numerosas intervenciones, detenciones, etc.), la existencia de custodia de detenidos en dependencias de la Policía Local, complicaciones propias del ocio nocturno, .....*

Así, se ha entendido que el desempeño de la actividad policial, que adquiere notas de complejidad e intensidad mayores con el tiempo, al someterse a la graduación de factores y niveles de la VPT, no resultó valorada en toda su dimensión.

El factor jornada (sin perjuicio de la corrección de los errores materiales o de transcripción de la VPT que más adelante se tratan), si bien al asignarse el nivel J8 y J10 (en función de si se trata de turno diurno o nocturno) ya se contempla, para los miembros del cuerpo de policía, la disponibilidad como importante y necesario contenido de su puesto que, entre otras cosas, conlleva la realización, cuando resulte necesario, de trabajos fuera de horarios y días inicialmente asignados, refuerzos, actuaciones específicas, etc, que les resultan obligatorias precisamente por tratarse de un servicio que debe garantizarse, en todo caso, con un nivel de prestación que garantice el mínimo de seguridad exigible, las puntuaciones asignadas a este factor, no traducen a efectos retributivos la especial intensidad de estas circunstancias. Esto hace pensar en que un incremento de: 390 puntos en el caso de policía, 375 en el caso de oficiales y 370 en el caso de los Subinspectores (el aumento es inversamente proporcional a la categoría a fin de mantener un equilibrio respecto de las retribuciones iniciales, toda vez que la adecuación retributiva, como más adelante se explica, va acompañada de un incremento de nivel en Complemento de destino y éste, ya establece una diferente repercusión retributiva dependiendo del nivel obtenido) sería adecuado, en atención a esa especial disponibilidad y el esfuerzo que conlleva necesariamente para los titulares de los puestos, por razón de esas condiciones de disponibilidad y localización que, si bien para el colectivo habrá de adoptar el oportuno sistema de turnos, guardias, equipos, etc, con el que ordenar y articular esa disponibilidad, les afecta en especial medida.

No se entiende adecuado modificar las escalas y tramos que prevé el manual de valoración de puestos, por ser válido y adecuado para la generalidad del resto de los puestos de trabajo, por lo que los 390, 375 y 370 puntos resultantes, se incrementarán a los ya incluidos en el factor L, debiendo aclararse que responden a esa especial intensidad de la disponibilidad que les atañe.

En cuanto a los niveles de Complemento de destino, los argumentos que se han utilizado para determinar como adecuado el incremento retributivo referido, han de servir, del mismo modo para entender que, tratándose de puestos incluidos en los Grupos A2 y C1, no está justificada la diferencia de niveles existente con otros puestos que hace que los puestos del Cuerpo de Policía tengan asignados los niveles más bajos de los puestos catalogados en esos mismos subgrupos de este mismo Ayuntamiento. Resulta adecuado, en consecuencia, que a la vista de ese incremento de factores de específico que los puestos de Policía pasen del nivel 18 al 19; los puestos de Oficial, del nivel 20 al 21 y los de Subinspector, del nivel 23 al 24.

Procede, en consecuencia, la modificación de la retribución de los miembros del Cuerpo de Policía, pertenecientes a las categorías de Policía, Oficial y Subinspector.

Esta modificación, si bien afecta a un número significativo de empleados al ser el Cuerpo de Policía Local muy numeroso, no deja de ser una modificación puntual de las previstas en el art. 19. Siete, de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023

Errores de transcripción:

En la redacción de la VPT, existen en relación a los puestos del cuerpo de policía, errores de transcripción que se han trasladado a la RPT y que conviene sean rectificadas. Los puestos pertenecientes al Cuerpo de Policía tienen asignados los niveles de jornada J8 y J10 (en función de si se trata de turno diurno o nocturno). Sin embargo, se aprecian los siguientes errores de transcripción:

- Puesto de Policía de día. La puntuación que se asigna al factor Jornada es 275 puntos, que corresponde con el J8. Sin embargo, en la literatura de la ficha, se transcribe la referencia a J7. Esto debe corregirse.
- Puesto de Oficial de Día. La puntuación que se asigna al factor Jornada es 275 puntos, que corresponde con el J8. Sin embargo, en la literatura de la ficha, se transcribe la referencia a J7. Esto debe corregirse.
- Puesto de Subinspector/a. En la literatura de la ficha, se transcribe correctamente la referencia a J8. Sin embargo la puntuación que se asigna al factor Jornada es 250 puntos, que corresponde con el J7. Esto debe corregirse, ya que han de ser 275 puntos.

#### **2.4 SUSTITUCIÓN DEL PUESTO Y PLAZA DE ADMINISTRATIVO DE SECRETARÍA ( PUESTO Nº 22 ADSCRITO A PADRÓN) PARA LA CREACIÓN DE UNA PLAZA Y PUESTO DE TECNICO DE GESTIÓN, RESPONSABLE DE ESTADÍSTICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA (PUESTO Nº 192).**

La RPT vigente recoge un puesto de Administrativo de Secretaría, nº 22 que, presupuestaria y operativamente, está adscrito y desempeña las funciones en relación con el padrón municipal. La relevancia del Padrón es indudable, y aún lo será más con el próximo cambio de modelo que pasará de la remisión de variación de datos en un periodo, al INE, a un sistema de tramitación de modificaciones en tiempo real.

Esta tramitación diaria que ya se realiza en la OAC, supondrá que una vez realizada, su información se remite en tiempo real a INE y queda incorporada a sus datos.

Por otro lado, la presencia e incidencia de la administración electrónica, tics, Its, etc, incide de manera muy directa y muy intensa en el servicio de OAC. Del mismo modo, se debe avanzar en el servicio de participación ciudadana para que estas mejoras y novedades electrónicas, así como los conceptos de información única, simplificación administrativa, participar en procesos de calidad, digitalización, etc. Esto hace que sea preciso dotarse de un efectivo, Técnico de Grado Medio que asuma estas cuestiones y, además, refuerce el servicio de OAC, directamente involucrado en estas cuestiones, con una dirección próxima y constante en el día a día.

Su adscripción al Servicio de Secretaría permitirá que, además, refuerce las tareas de este servicio (contratación, subvenciones, etc) cuando fuere preciso y se le requiriese, máxime pensando en una colaboración activa, en este aspecto con las diferentes Áreas.

Así, se ha propuesto la modificación del referido puesto nº 22, de modo que pase de ser un puesto (nº 192) y plaza de administrativo de administración general a ser un puesto y plaza de Técnico de Gestión de administración general.

La ficha descriptiva del puesto tendrá su su reflejo en RPT, que sería el siguiente:

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS DE TITULACION	OBSERVACIONES
192	1	TECNICO/A DE ESTADÍSTICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	24	14.938,41	CONC. ESPECÍFICO ABIERTO OTRAS ADMONES.	A2	A.G.	GESTION			J4 NORMAL MAÑANA CON MARGEN DE DISPONIBILIDAD

La aprobación de esta actuación, en el presente Plan de Ordenación, conlleva la modificación tanto de la RPT como la creación de la ficha correspondiente de la VPT.

El puesto nº 22, Administrativo y la plaza a la que está vinculado, quedará amortizado cuando sea provisto el nuevo puesto nº 192. En ese momento, la persona titular del puesto nº 22, Administrativo de Secretaría, adscrito a Padrón, quedará adscrita temporalmente a alguno de los puestos vacantes que hubiera de Administrativo de A.G. (a su elección), debiendo concursar en el siguiente Concurso General de traslados en la categoría.

**2.5 INCORPORACIÓN EN RPT, DE LAS PLAZAS Y LOS PUESTOS Nº 188 TECNICO REponsable DEL ARCHIVO MUNICIPAL y Nº 189 RESPONSABLE DE BIBLIOTECA. SUSTITUCIÓN DEL ACTUAL PUESTO 143 POR LOS PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN, 188 Y 189.**

La RPT vigente determina que el puesto nº 143 “Archivero-bibliotecario”, configurado como A1, CD 28 Y Específico de 1.400 Puntos. Esta configuración de un solo puesto A1, comprensivo de la dirección de los dos servicios (Archivo y Biblioteca) no resulta adecuada con el devenir del tiempo y las necesidades concretas de los servicios, cada día más técnicos y profesionalizados, respondiendo a perfiles profesionales diferentes. Esto ya se previó con ocasión de la aprobación de la VPT, que define dos puestos diferentes: “Técnico/a de Archivo” configurado como A1 y “Técnico/a de Biblioteca” Configurado como A2.

De hecho, figura en el expediente informe de la Secretaria General fundamentando este desdoblamiento y proponiendo la actuación.

Sin embargo, estos dos nuevos puestos no figuran ni en RPT ni en Plantilla, por lo que si se diera la situación de que procediera su cobertura, no podrían convocarse ni proveerse los diseñados con previsión de futuro.

Además de ello, resulta adecuado una serie de rectificaciones en la configuración que la VPT hizo al describir estos puestos. Así, se considera más adecuado que ambos puestos estén encuadrados en el

Subgrupo A2, con la consiguiente adaptación de puntos de valoración. Por otro lado, el factor Jornada asignado al puesto 189, Técnico de Biblioteca, que es el J2 “Normal de mañana”, no parece adecuado para un puesto que puede realizar actividades ocasionalmente fuera de ese horario normal de mañana; es por ello que resulta adecuado asignarle el nivel de jornada J4 que, de hecho, es el que supone la asignación de los 95 puntos que sí se han valorado en la VPT para este puesto, lo que hace pensar en que, efectivamente, era el factor J4 el que se quiso consignar y valorar entonces, se valoró correctamente pero se transcribió J2. Esto se corrige ahora.

Otra modificación a realizar, reside en la redacción de la titulación exigida para el puesto de técnico de Archivo, que resulta demasiado ambiguo al referirse a otros títulos análogos. Resulta adecuado precisar que la titulación será “ Grado universitario o equivalente en Información y Documentación/ Biblioteconomía y Documentación. Grado universitario en humanidades, diferente a los anteriores, acompañado de master oficial en especialidad de Archivo”

Por otro lado, se modifican los puntos/factor del puesto de Técnico de Biblioteca, que pasan a estar valorados de igual manera que el nuevo Técnico de Archivo, al entenderlos como puestos asimilables en los diferentes factores.

Así, se incorpora:

- a) un puesto de “Técnico/a de Archivo, adscrito al Área de Secretaría, correspondiente al subgrupo A2, que tendrá el nº de puesto 188, CD 24 y C.Específico de 1250 Puntos, en RPT. Respecto a su descripción, se asume la definida en VPT, con la modificación de Grupo, que pasa de A1 a A2, la Categoría, que pasa de Técnico Superior a Técnico de Grado Medio, y del número de puntos, que pasa a 1.250. (El código de este puesto, por la diferencia de subgrupo, pasa del 13011 al 13021).
- b) un puesto de “Técnico/a de Biblioteca”, adscrito al Área de Cultura, Servicio de Biblioteca, correspondiente al subgrupo A2, que tendrá el nº de puesto 189, CD 24 y C.Específico de 1250 Puntos.

La aprobación de esta actuación, en el presente Plan de Ordenación, conlleva la modificación tanto de la RPT, como de la ficha correspondiente de la VPT, ambas en el sentido indicado.

Estos puestos no se proveerán simultáneamente al nº 143 Vigente, por lo que esta medida, cuando proceda su efectiva ejecución, no supondrá duplicidad de gasto sino el incremento que supone la sustitución de un puesto A1, con su retribución presupuestada, por el nuevo puesto nº 188. Con una retribución inferior a la del puesto que sustituye y el nuevo puesto nº 189 con sus respectivas retribuciones.

La amortización del puesto 143, se producirá con la provisión de los nuevos puestos. Si se proveyera uno de los dos nuevos puestos, antes que el otro, y el actual puesto 143, estuviera cubierto temporalmente por personal interino, quien estuviera desempeñando el puesto, vería modificada la adscripción la interinidad, que quedaría afectada al nuevo puesto aún no provisto (esta actuación no permitirá la apertura de un nuevo plazo de tres años como duración máxima de esa interinidad, ya que deberá computar el tiempo ya desempeñado en el puesto nº 143).

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	C L A S E	REQUISITOS DE TITULACION	OBSERVACIONES
-----------	-----	-------------------------	------	---------------	------	-------	--------	-----------	-----------	--------------------------	---------------

188	1	TECNICO/A DE ARCHIVO	24	14.419,25	CONC. ESPECÍFICO ABIERTO OTRAS ADMINISTRACIONES	A2	A.E.	TECNICA		Grado universitario o equivalente en Información y Documentación/ Biblioteconomía y Documentación. Grado universitario en humanidades, diferente a los anteriores, acompañado de master oficial en especialidad de Archivo	J4 NORMAL MAÑANA CON MARGEN DE DISPONIBILIDAD
-----	---	----------------------	----	-----------	---	----	------	---------	--	--	---

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS DE TITULACION	OBSERVACIONES
189	1	TECNICO/A DE BIBLIOTECA	24	14.419,25	CONC. ESPECÍFICO ABIERTO OTRAS ADMINISTRACIONES.	A2	A.E.	TECNICA		Grado en Información y Documentación / Biblioteconomía y documentación	J4 NORMAL MAÑANA CON MARGEN DE DISPONIBILIDAD

**2.6 MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL CONTENIDO DEL PUESTO DE TECNICO COORDINADOR DE INFORMATICA (Puesto nº 191 de la RPT), PARA INCORPORAR LA RESPONSABILIDAD SOBRE EL ESQUEMA NACIONAL DE SEGURIDAD, Y EL ROL DE RESPONSABLE DE SEGURIDAD.**

De acuerdo con la normativa vigente, en materia de Seguridad (Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad) y conforme a la política de Seguridad de la Información del Ayuntamiento de Calahorra, y visto que la ficha de VPT, correspondiente al puesto de Coordinador Informático (Puesto nº 191 de la RPT), no contiene previsión expresa a la responsabilidad sobre el Esquema Nacional de Seguridad ni, en concreto, la asignación del rol de Responsable de Seguridad aunque resulta evidente que esa responsabilidad ha de recaer en este puesto, por estar implícito en esa labor de coordinación, tal como está configurada, y así se deduce del resto del contenido del puesto, resulta conveniente hacer una mención expresa a esta responsabilidad, dada la relevancia de la misma y dado que, probablemente, será preciso acreditar documentalmente la titularidad de esta responsabilidad, en la diferente documentación y protocolos que conlleva el ENS.

**2.7 MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL CONTENIDO DE LOS PUESTOS DE PUESTO DE OPERADOR INFORMÁTICO Y DE ADMINISTRATIVO DE INFORMATICA( Puestos nº 10,11 y 185), PARA INCORPORAR LA RESPONSABILIDAD DE RESPONSABLE DEL SISTEMA, DE ACUERDO CON LA POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE CALAHORRA.**

De acuerdo con la normativa vigente, en materia de Seguridad (Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad) y conforme a la política de Seguridad de la

Información del Ayuntamiento de Calahorra y, siendo preciso asignar el rol de Responsable del Sistema. Entendiendo adecuado que este rol sea desempeñado por alguno de los funcionarios del Servicio de Informática, diferente del Responsable de Seguridad.

Se incorpora en las funciones de los tres puestos indicados, el asumir las funciones de Responsable del Sistema. Conforme a la política de Seguridad de la Información del Ayuntamiento de Calahorra, si así fuera designado para ello, en los términos de la citada Política de Seguridad.

El desempeño de esta responsabilidad, dará lugar a una productividad calculada, en cómputo anual, en la cantidad equivalente a 50 puntos, conforme al valor punto de la RPT.

## **2.8 MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PUESTO 179 DE LA RPT (TÉCNICO/A DIRECTOR DEL PARQUE DE OBRAS Y SERVICIOS)**

Se entiende necesario modificar el requisito de titulación exigido para este puesto, a la vista de la actividad principal y devenir del Parque de Servicios. Así, sin perjuicio de que, en otro momento futuro, pueda valorarse la conveniencia de dotar al Área de Urbanismo de un Ingeniero, se considera adecuado que la persona que desempeñe la Dirección Técnica del Parque de Servicios, tenga la condición de Arquitecto Técnico.

Del mismo modo, si bien se trata de una responsabilidad implícita en el cargo, se incorpora para dejar constancia expresa, la Responsabilidad General y Tarea de Jefatura de las Obras Municipales.

El puesto, pasa a denominarse "Técnico/a Director/a del Parque de Servicios. Jefe de Obras Municipales.

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS DE TITULACION	OBSERVACIONES
179	1	TÉCNICO DIRECTOR DEL PARQUE DE OBRAS Y SERVICIOS. JEFE DE OBRAS MUNICIPALES	26	19.725,63	CONC. ESPECÍFICO	A2	A.E.	TÉCNICA	TEC. MEDIO	Grado o equivalente que habilite para el ejercicio de la profesiones reguladas de Arquitectura Técnica	J7 ESPECIAL

## **2.9 MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PUESTO DE TESORERÍA, PARA HOMOGENEIZAR EL SISTEMA DE DETERMINACIÓN DE RETRIBUCIONES, CON EL RESTO DE FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN NACIONAL**

El Ayuntamiento de Calahorra, en su Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, aprobado inicialmente por acuerdo de Pleno de fecha 30 de noviembre de 2022 y elevado a definitivo al no haberse presentado alegaciones al mismo, contiene una referencia a la RPT de Logroño, para el establecimiento de las retribuciones de los puestos de los funcionarios con habilitación Nacional de categoría superior,

omitiendo de ese establecimiento de retribuciones el puesto de Tesorería. Aunque sí que se refiere al puesto de Tesorería de Logroño, no establece la correlación con el de Calahorra.

Esa diferencia, obedece a la reserva de esa referencia y valoración, únicamente, a los puestos reservados a funcionarios (habilitados) pertenecientes a categoría superior.

El Real Decreto 128/2018 por el que se aprueba el Régimen Jurídico de los Funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, hace una distinción entre las clases de puestos de Secretaría e Intervención, que no existe respecto de los puestos de Tesorería, de modo que no existe una categoría de Primera y de Segunda, como sí sucede en las de Secretaría e Intervención. Esto hace que los puestos de Tesorería, puedan desempeñarse por funcionarios con Habilitación, tanto de categoría de entrada como Superior. Esto sucede de igual manera en Calahorra y en Logroño.

La determinación de que los complementos específicos de Secretaría e Intervención, no había de regirse por el sistema de puntos y factores contenido en el propio Manual de la VPT y con referencia al Ayuntamiento de Logroño, además de en el propio Manual, se contiene en el Plan de Ordenación de RR.HH. para el ejercicio 2023, aprobado por acuerdo de Pleno de fecha 30 de noviembre de 2022.

Al incluir exclusivamente a los puestos a desempeñar por funcionarios habilitados de la Categoría Superior, en aquella determinación de que la determinación del complemento específico de los puestos reservados a funcionarios con Habilitación Nacional no ha de realizarse por el sistema de factores y puntos, sino por referencia al Ayuntamiento de Logroño, se dejó fuera el puesto de Tesorería.

El equipo de Gobierno no entiende adecuado que la determinación del complemento específico del puesto de Tesorería no tenga un tratamiento semejante al de Intervención o Secretaría (entendiendo por semejante, que su determinación no se someta al régimen ordinario de puntos y factores previsto en el manual VPT), al tratarse de un puesto igualmente reservado a Funcionario con Habilitación Nacional.

Buena parte de la argumentación recogida tanto en el Manual de VPT, como en el Plan de Empleo para 2023, para justificar esa determinación de específico al margen del sistema ordinario, es aplicable al puesto de Tesorería, en cuanto a su carácter de puesto necesario, con funciones tasadas por normativa estatal, de carácter esencial en la organización. No resulta baladí, sino al contrario, que el titular de este puesto desempeña la dirección de los servicios recaudatorios, incluida la recaudación ejecutiva, en un Ayuntamiento que ha decidido gestionar estos servicios con personal propio, al margen del convenio con el Gobierno de La Rioja, como anteriormente se hacía. Estas circunstancias hacen que resulte adecuada la modificación recogida en este punto.

No obstante y del mismo modo, es evidente que el desempeño del puesto de Tesorería no exige la condición de pertenencia a la categoría superior, como sí sucede con la Secretaría y la Intervención. Esta diferencia, si bien no se entiende suficiente para hacer un tratamiento tan diferente como resulta de excluir al puesto de Tesorería del tratamiento de los puestos de funcionarios con Habilitación Nacional, sí que justifica una diferencia sensible entre Secretaría e Intervención, por un lado y Tesorería por otro, que ha de tener su reflejo en el específico asignado.

Es por ello que se entiende adecuado determinar el complemento específico del puesto de Tesorería, en relación con el valor del específico de los puestos de Secretaría e Intervención, estableciendo ese mismo valor, reducido en un 25% con lo que resulta la cantidad de 40.631,92Euros. Esta medida supone la modificación puntual de la RPT, en este aspecto, así como el apartado 4 del punto "OTRAS REGLAS DE INTERPRETACIÓN" del Manual de VPT, que quedaría como sigue:

“4) **FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN NACIONAL:** se entiende que la valoración de este tipo de funcionarios no ha de realizarse por la vía establecida en este manual ni por este sistema, toda vez que las especiales características de estos puestos y su consideración, en muchos aspectos, de puestos semidirectivos, hace que el sistema de factores y puntos no sea capaz de recoger en términos adecuados, estos puestos.

En este caso, tomando como referencia el Ayuntamiento de Logroño, tiene dividida la función de Secretaría entre el Secretario Gral. del Pleno y el Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno Local, tareas que recaen ambas en la Secretaría Gral. en el caso de este Ayuntamiento. En términos similares, Logroño cuenta con dos Adjuntos en materia de fiscalización y contabilidad al servicio del Interventor General. Además, este cuenta con un complemento específico superior al de los otros habilitados nacionales.

Con lo cual, y dada la posición de Calahorra como segunda población más grande de La Rioja, parece razonable equiparar el complemento específico de los puestos de Secretario Gral. del Pleno y Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno Local a los dos puestos de funcionario habilitado de carácter nacional de categoría superior del Ayuntamiento de Calahorra (Secretario/a e Interventor/a).

Por lo que respecta al puesto de Tesorería, visto que, este, no requiere la pertenencia a la Categoría Superior aunque sí en todo caso, la condición de Funcionario con Habilitación Nacional, será de aplicación el complemento específico de los puestos de Secretario e Intervención, reducido en un 25%. Sí que la VPT ha de incluir la descripción de los puestos y su posición orgánica.”

## **2.10 OTRAS MEDIDAS**

1.- Se elimina la consideración del puesto a extinguir, de los puestos nº 10, “Administrativo de Informática”; nº 101 “Vigilante de Obras y Disciplina”; nº 112 “Auxiliar Administrativo Parque de Obras y Servicios”; nº 125 “Operario Conductor Motoniveladora”; nº 149 “Conservador Museo Arqueólogo”; nº 152 “Auxiliar Administrativo de Cultura”; nº 165 “Inspector de Consumo” y nº 170 “Conserje mantenedor Parque”.

Esta modificación obedece a que, siendo cierto que son puestos que, de acuerdo con la VPT, a futuro habrán de recibir otro tratamiento, mantenerlos anticipadamente en situación de “a extinguir”, podría dificultar la cobertura de los puestos en una eventual situación de vacante sobrevenida.

2.- La forma de provisión de todos los puestos pertenecientes a los subgrupos A1 y A2, permitirán el concurso específico, abierto a otras administraciones, si se entendiera conveniente.

3.- Podrá acudir, para la selección de personal temporal, al Servicio Público de Empleo cuando no exista bolsa de empleo en esa categoría o la urgencia o dificultad para acudir a otro tipo de proceso selectivo así lo aconsejen. En todo caso, este sistema de selección deberá garantizar la objetividad en la selección, a través de algún tipo de prueba y su valoración por una comisión formada por funcionarios de carrera.

Se formarán bolsas de empleo en los procesos selectivos para la incorporación de funcionarios de carrera, en los términos que determinen las bases.



### **2.11 ESTIMACIÓN DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS PARA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA PARA EL EJERCICIO 2025.**

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 resulte de vigencia en el momento de aprobar la correspondiente Oferta de Empleo. Teniendo en cuenta lo expuesto, y en su caso con sujeción a la normativa básica de la LGPE 2024 (o 2025, en su caso), en el expediente correspondiente a la Oferta de Empleo Público para el año 2025 se deberán indicar las plazas concretas de nuevo ingreso a ofertar.

### **3. 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 15 de octubre de 2025, 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, 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 2025, 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 (2,5%) aplicado en 2024. Así, en este documento no se hace previsión de incremento de retribuciones para 2025, de modo que el Presupuesto Municipal habrá de prever ese incremento que será de aplicación automática una vez sea vigente la correspondiente norma estatal.

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. Así mismo se verán modificadas las fichas correspondientes a VPT en el sentido indicado en los diferentes puntos de este Plan.

Calahorra, a 15 de octubre de 2024

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

## ANEXO I

### PLANTILLA PRESUPUESTO 2025

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	0	0	
LETRADO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	0	0	
CONSERVADOR MUSEO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	0	0	
ARCHIVERO-BIBLIOTECARIO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	0	1	(2)
INSPECTOR POLICÍA	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A1	0	0	
TÉCNICO DE GESTIÓN	6	C.L.	A.G.	GESTIÓN	A2	5	0	(3)
ARQUITECTO TÉCNICO	3	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A2	3	0	
INGENIERO TEC. AGRÍCOLA	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	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 ARCHIVO	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	1	0	(2)
TECNICO BIBLIO	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	1	0	(2)
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/B	1	1	(4)
OPERADOR INFORMÁTICO	2	C.L.	A.E.	TECNICA	C.1	0	0	
ADMINISTRATIVO	22	C.L.	A.G.	ADMINIST	C1	1	1	(3)
INSPECTOR CONSUMO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	C1	0	0	
ENCARGADO PARQUE SERV.	3	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C1/B	3	3	(4)
OFICIAL POLICIA	7	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C1	0	0	
AUX. ADMON. GENERAL	13	C.L.	A.G.	AUXILIAR	C2	5	0	
AUXI. CLIN. LAB. ADM.	1	C.L.	A.E.	TECNICA	C2	0	1	(1)
POLICIA	45	C.L.	A.E.	SERV ESP	C1	15	0	
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	6	0	
SUBALTERNO	16	C.L.	A.G.	SUBALTE	O.A.P.	4	0	
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	

PLAZA	Nº DOT.	CUERPO	ESCALA	SUBESC.	GRUPO	VACANTE	A EXT.	
SUMA	184							
SUMA (descontadas posibles sustituciones futuras de plazas a amortizar)	181							

## 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 Aux. Administrativo de Admón. General.  
 (2) Se incorporan dos plazas de nueva creación, A2 Técnico de Gestión de A.E. (1 Archivo y 1 Biblioteca), que sustituyen a la ARCHIVERO-BIBLIOTECARIO A1. No será posible la provisión simultánea de los nuevos puestos con el anterior.  
 (3) Uno de los puestos de advo. (Padrón) se amortiza cuando se cubre uno de los puestos de A2 Tec. De Gestión (Padrón y particip. Ciudadana)  
 (4) Vacantes como "B" y amortizables como "C1". Si el titular accede al grupo B, quedará automáticamente amortizada la plaza "C1".

## ANEXO II

### MODIFICACIÓN DE LA RPT DERIVADA DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RR.HH. 2025 SE DETALLAN LOS PUESTOS CREADOS COMO NUEVOS Y LOS MODIFICADOS

**SERVICIO: POLICIA  
MUNICIPAL**

CÓDIGO DE SERVICIO:  
222.PL

PERSONAL FUNCIONARIO

Nº puesto	DO T.	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	C. D.	C. ESPECÍFIC.	PROVISIÓN	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS DE TITULACIÓN	OTROS REQUISITOS DEL PUESTO	HORARIO	JORNADA
34-35	2	SUBINSPECTOR	24	25.896,97	CONC. GENERAL	A2	ADMÓN. ESPECIAL	SERV. ESPECIALES / EJECUTIVA	SUBINSPECTOR	Grado universitario o equivalente	Requisitos art. 50 Ley 5/2010 y art. 29 Decreto 3/2015	07:15 a 14:30	J8 ESPECIAL CON FESTIVOS-FLEXIBLE-LOCALIZABLE CON DISPONIBILIDAD
37-41	5	OFICIAL DÍA	21	23.128,48	CONC. GENERAL	C1	ADMÓN. ESPECIAL	SERV. ESPECIALES / BÁSICA	OFICIAL	Título de Bachiller o Técnico	Requisitos art. 50 Ley 5/2010 y art. 29 Decreto 3/2015	05:50 a 14:10 o 13:50 a 22:10 Según turnos	J7 ESPECIAL FLEXIBLE LOCALIZABLE CON DISPONIBILIDAD
42-43	2	OFICIAL NOCHE	21	25.896,97	CONC. GENERAL	C1	ADMÓN. ESPECIAL	SERV. ESPECIALES / BÁSICA	OFICIAL	Título de Bachiller o Técnico	Requisitos art. 50 Ley 5/2010 y art. 29 Decreto 3/2015	21:50 a 06:10	J9 NOCTURNO LOCALIZABLE CON DISPONIBILIDAD
44-75; 190	33	POLICÍA DÍA	19	21.109,78	CONC. GENERAL	C1	ADMÓN. ESPECIAL	SERV. ESPECIALES / BÁSICA	POLICÍA	Título de Bachiller o Técnico	Requisitos art. 50 Ley 5/2010 y art. 29 Decreto 3/2015	05:50 a 14:10 o 13:50 a 22:10 Según turnos	J7 ESPECIAL FLEXIBLE LOCALIZABLE CON DISPONIBILIDAD
76-87	12	POLICÍA NOCHE	19	23.878,28	CONC. GENERAL	C1	ADMÓN. ESPECIAL	SERV. ESPECIALES / BÁSICA	POLICÍA	Título de Bachiller o Técnico	Requisitos art. 50 Ley 5/2010 y art. 29	21:50 a 06:10	J9 NOCTURNO LOCALIZABLE CON

											Decreto 3/2015	DISPONIBIL IDAD
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--------------------

**SERVICIO SECRETARÍA**

CÓDIGO DE SERVICIO: 121.S.G

PERSONAL FUNCIONARIO

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS DE TITULACION	OBSERVACIONES
188	1	TECNICO/A DE ARCHIVO	24	14.419,25	(C)	A2	A.E.	TECNICA		Grado universitario o equivalente en Información y Documentación/ Biblioteconomía y Documentación. Grado universitario en humanidades, diferente a los anteriores, acompañado de master oficial en especialidad de Archivo	J4 NORMAL MAÑANA CON MARGEN DE DISPONIBILIDAD
192	1	TECNICO/A DE ESTADÍSTICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	24	14.938,41	CONC · ESPE CÍFIC O ABIE RTO OTRA S ADM ONES ·	A2	A.G.	GESTION		Grado Universitario	J2 NORMAL MAÑANA

**SERVICIO: BIBLIOTECA**

CÓDIGO DE SERVICIO: 451.BI

PERSONAL FUNCIONARIO

Nº puesto	DO T.	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	C. D.	C. ESPECÍFIC.	PROVISIÓN	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS DE TITULACIÓN	OTROS REQUISITOS DEL PUESTO	HORARIO	JORNADA
189	1	TECNICO/A DE BIBLIOTECA	24	14.419,25	CONC. ESPECÍFICO ABIERTO OTRAS ADMONEST.	A2	A.E.	TECNICA		Grado en Información y Documentación / Biblioteconomía y documentación			J4 NORMAL MAÑANA CON MARGEN DE DISPONIBILIDAD

**SERVICIO: TESORERIA**

CÓDIGO DE SERVICIO: 611.TE

PERSONAL FUNCIONARIO

Nº puesto	DO T.	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	C. D.	C. ESPECÍFIC.	PROVISIÓN	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS DE TITULACIÓN	OTROS REQUISITOS DEL PUESTO	HORARIO	JORNADA
8	1	TESORERO	30	40.631,92	Conc. F.H.C.N.	A1	F.H.C.N.	INTERVENCIÓN- TESORERÍA	ENTRADA	Grado universitario o equivalente	Los establecidos en el RD 128/2018	09:00 a 14:00, resto flexible en cómputo semanal	J7 ESPECIAL

**SERVICIO: PARQUE DE SERVICIOS GENERALES**  
CÓDIGO DE SERVICIO: 121.05  
PERSONAL FUNCIONARIO

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS DE TITULACION	OBSERVACIONES
179	1	TÉCNICO DIRECTOR DEL PARQUE DE OBRAS Y SERVICIOS. JEFE DE OBRAS MUNICIPALES	26	19.725,63	CONC. ESPECÍFICO	A2	A.E.	TÉCNICA	TEC. MEDIO	Grado o equivalente que habilite para el ejercicio de la profesiones reguladas de Arquitectura Técnica	J7 ESPECIAL