Calahorra
Ayuntamiento

Personal

# PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE CALAHORRA PARA EL AÑO 2026

Aprobado por el Pleno en sesión de fecha 24 de noviembre de 2025

**ÍNDICE**

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN ..... 3
MARCO LEGAL ..... 3
2. MEDIDAS CONCRETAS A IMPLANTAR EN EL EJERICIO 2026 ..... 4
2.1 JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES Y PREVISIÓN DE ESTAS 4
2.2 PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL ..... 6
2.3 CONVERSIÓN DEL PUESTO Y PLAZA DE RESPONSABLE DEL PARQUE DE OBRAS Y SERVICIOS (PUESTO Nº 110) EN UNA PLAZA Y PUESTO DE OFICIAL DE PARQUE DE VIAS Y OBRAS ..... 8
2.4 MODIFICACIÓN VPT Y RPT PUESTO DE INSPECTOR DE POLICIA ..... 8
2.5 MODIFICACIÓN DEL CONTENIDO DEL PUESTO Nº 177 TECNICO DE GESTIÓN DE RR.HH ..... 9
2.6 CREACIÓN DEL PUESTO Nº 193 "T.A.G. DE INTERVENCIÓN"Y SU CORRESPONDIENTE PLAZA ..... 9
2.7 MODIFICACIÓN DEL PUESTO 165 "INSPECTOR DE CONSUMO" ..... 10
2.8 MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL CONTENIDO DE LOS PUESTOS 154 "OFICIAL DE SONIDO E ILUMINACIÓN" Y 155 "OPERARIO DE SONIDO E ILUMINACIÓN" ..... 11
2.9 MODIFICACIÓN DEL PUESTO Nº 107 "AUX. CLÍNICA EN APOYO ADMINISTRATIVO". ..... 11
2.10 OTRAS MEDIDAS ..... 12
2.11 ESTIMACIÓN DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS PARA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA PARA EL EJERCICIO 2026 ..... 13
3. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ..... 13

## 1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

Visto el Acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 28 de octubre de 2024, por el que se aprobó el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el año 2024.

Vista la elevación a definitiva (publicado en BOR núm. 3, de 7 de enero de 2025) de la aprobación del Presupuesto Municipal para el año 2025, junto con la Plantilla de Personal de esta Corporación, aprobado inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 9 de diciembre de 2024.

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 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 2026, 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.

- 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
- 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.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, vigentes a esta fecha.
- 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.

## 2. MEDIDAS CONCRETAS A IMPLANTAR EN EL EJERICIO 2026

### *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.*
*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.

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.

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, aunque suficiente.

Así las cosas, las vacantes que pudieran producirse en la plantilla por jubilaciones, declaraciones de invalidez, bajas voluntarias, excedencias sin reserva de puesto, etc., si bien no existe 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 sin obligación necesaria de amortización, decisión que pertenece a la esfera auto organizativa) tampoco puede entenderse que sea automática la no amortización y su 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), la verificación de los extremos y condiciones antes dichos, esto es, además de la necesidad, la excepcionalidad y el carácter inaplazable. 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, baja definitiva o excedencia sin reserva de plaza.

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 con reserva de plaza, 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 previsión 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, 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 requisitos referidos en el artículo 6.c) de la Ley 9/2023, de 5 de mayo, de función pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja 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 de necesidad que hagan posible la incorporación de personal temporal, siempre con el límite temporal expresado en la norma.

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 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, adecentamiento, etc. Igualmente, programas relativos a modernización administrativa y/o gestión de cualesquiera fondos y ayudas (incluidos los de origen autonómico, estatal o europeo).
- Apoyo a personas en situación de vulnerabilidad y/o en relación con los servicios sociales.

Estos programas se entienden justificados a efectos de poder incorporar o, en su caso, mantener en 2026 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 supeditará, en todo caso, a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el Capítulo I del Presupuesto General municipal.

## *2.3 CONVERSIÓN DEL PUESTO Y PLAZA DE RESPONSABLE DEL PARQUE DE OBRAS Y SERVICIOS (PUESTO Nº 110) EN UNA PLAZA Y PUESTO DE OFICIAL DE PARQUE DE VIAS Y OBRAS.*

La RPT vigente recoge tres puestos de Responsable de Parque de Servicios, respondiendo a una estructura que se viene manteniendo desde años atrás. En aquel diseño, al menos estos últimos años, no se había contado con un técnico responsable del Parque que ejerciera la Jefatura superior del Servicio. Establecida esta figura y con la experiencia de haber contado con el efectivo correspondiente y considerando la experiencia como positiva y adecuada, no se considera necesario mantener una estructura de tres responsables iguales, bajo aquella dirección superior. Es por ello que parece adecuado determinar que el puesto nº 110, es un puesto a extinguir y que cuando quede desprovisto definitivamente, se vea sustituido por un efectivo más de oficial del Parque de Servicios, al entender que el número de efectivos en las categorías inferiores de este Servicio, deben incrementarse en la medida de lo posible.

En consecuencia, la descripción del puesto de Responsable de Parque de Servicios, que aparece en VPT, ha de modificarse en el sentido de que serán dos los efectivos y que la división de tareas entre ellos vendrá determinada por el Técnico Director del Servicio.

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 110, Responsable del Parque de Servicios y la plaza a la que está vinculado, queda configurado como "a extinguir" y, cuando quede vacante, automáticamente quedará convertido en un puesto de Oficial del Parque, con el mismo nº 110.

## *2.4 MODIFICACIÓN VPT Y RPT PUESTO DE INSPECTOR DE POLICIA*

Con ocasión del Plan de Ordenación de RR.HH. para 2025 y por las razones que constan en el expediente correspondiente, se modificó el complemento de destino de todas las categorías del Cuerpo de Policía, con excepción del puesto de Inspector Jefe, que originalmente tenía asignado un nivel 28 y se mantuvo en el mismo.
El equipo de Gobierno advierte que se trata del único Técnico A1 de la organización municipal que ejerce la jefatura sobre un servicio, con esta condición de mando tan destacada, y no tiene asignado el nivel 29. Esta diferencia se considera no justificada y que debe ser corregida para evitar el agravio con el resto de Responsables de Servicio.

Procede, en consecuencia, la modificación del Nivel de Complemento de destino asignado a este puesto, que debe pasar del 28 al 29, operando la correspondiente modificación puntual en VPT y RPT.

## 2.5 *MODIFICACIÓN DEL CONTENIDO DEL PUESTO Nº 177 TECNICO DE GESTIÓN DE RR.HH.*

La VPT vigente determina un contenido para el puesto nº 177 "Técnico de Gestión de RR.HH." que se entiende que debe ser actualizado. Resulta adecuado asignarle el desempeño, en caso de no haber un efectivo expresamente afecto a ello, de las tareas de gestión de las actividades de fomento de empleo, desarrollo local, programas de primer empleo, primeras experiencias, etc. Desde hace años, estas funciones se vienen desarrollando por figuras que son objeto de contratos subvencionados (Vg. APEL, Técnicos de Desarrollo Local o equivalente) y es necesario asegurar que, llegado el caso, esas funciones se verán cumplidas por personal propio, de forma suficiente. Por ello se entiende adecuado incorporar esta previsión, de forma expresa. Del mismo modo, la materia de Prevención de Riesgos se entiende lo suficientemente relevante como para que aparezca expresamente descrita en el catálogo de principales funciones de este puesto.

Así mismo, procede la modificación del puesto en cuanto a su Escala de pertenencia, que pasa de Administración General a Administración Especial, lo que hará que la naturaleza jurídica sea acorde con la especificidad del contenido del puesto y permitirá, a su vez, llevar a cabo un proceso selectivo más ajustado al perfil profesional del puesto.

Queda modificada la correspondiente ficha de la VPT, en el sentido expuesto. El resto de condiciones del puesto permanece invariable.

## *2.6 CREACIÓN DEL PUESTO Nº 193 "T.A.G. DE INTERVENCIÓN" Y SU CORRESPONDIENTE PLAZA*

Se ha entendido necesario incorporar a RPT y Plantilla un puesto (y su correspondiente Plaza) de Técnico de Administración General adscrito al Servicio de Intervención.
Consta en el expediente informe emitido por la Interventora Municipal, justificando esta necesidad, por diversas razones, todas ellas relacionadas con el necesario cumplimiento del control interno. Este Control Interno, que se configura como una herramienta fundamental para asegurar un uso eficaz y adecuado de los recursos públicos, está asignado normativamente a la responsabilidad de Intervención. Sin embargo, la dotación de personal técnico en el Servicio (un solo efectivo, que resulta ser la propia Interventora) no permite su desempeño con suficiente solvencia.

La VPT vigente, ya contempla ese puesto de Técnico de Administración General adscrito a Intervención y lo define. Procede especificar en la descripción del puesto que, además de las funciones genéricas de un Técnico de Administración General, existe una especial vinculación del puesto con la función de Control Interno. En el resto de descripción del puesto, se incorpora el que ya figura en la ficha de VPT (retribución, jornada, etc.) que lo sitúa en condiciones homogéneas con el resto de Técnicos.

La ficha descriptiva del puesto tendrá su reflejo en RPT, será la siguiente:

| Nº puesto | DOT | DENOMINACION DEL PUESTO | C.D. | C. ESPECÍFIC. | F.P. | GRUPO | ESCALA | SUBESCALA | CLASE | REQUISITOS DE TITULACION | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 193 | 1 | T.A.G. INTERVENCIÓN | 29 | 25.385,87 | CONC. ESPECÍFICO. Posibilidad de ABIERTO OTRAS ADMONES. | A1 | A.G. | TECNICA | | | J7 ESPECIAL |

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 y la debida previsión en Plantilla y Presupuestos.

## *2.7 MODIFICACIÓN DEL PUESTO 165 "INSPECTOR DE CONSUMO".*

Se entiende procedente la modificación del puesto conforme ya se previó en la VTP, de modo que se vea sustituido el actual puesto C1 por el puesto A2 que estaba previsto. Visto que el contenido de los puestos es prácticamente el mismo en ambas fichas de VPT, quedaría con el mismo número de puesto, barrado "C1/A2", con complemento de destino "22/24" en función del Grupo de pertenencia, así como complemento específico "1110/1265 puntos" en función de su grupo de pertenencia. Así, si bien una vez producida la vacante definitiva en el puesto, podrá cubrirse provisionalmente en sus actuales condiciones, su provisión definitiva se hará como plaza y puesto A2 y con sus características de puesto A2 previstas en VPT. A estos efectos, habrá de presupuestarse con sus condiciones económicas A2, sin perjuicio de que, hasta su provisión definitiva, siga retribuido como C1.
Así mismo el puesto queda, en ambos supuestos (C1 ó A2), modificado en cuanto a su Escala de pertenencia, que pasa de Escala:"Administración General", Subescala "Administrativa" a Escala: "Administración Especial, "Subescala Técnica" lo que hará que la naturaleza jurídica sea acorde con la especificidad del contenido del puesto y permitirá, a su vez, llevar a cabo un proceso selectivo más ajustado al perfil profesional del mismo.

La ficha descriptiva del puesto tendrá su reflejo en RPT, será la siguiente:

**SERVICIO: O.M.I.C.**

CÓDIGO DE SERVICIO: 445.OC
PERSONAL FUNCIONARIO

| Nº puesto | DOT | DENOMINACION DEL PUESTO | C.D. | C. ESPECÍFIC. | F.P. | GRUPO | ESCALA | SUBESCALA | CLASE | REQUISITOS DE TITULACION | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 165 | 1 | TECNICO DE CONSUMO/INSPECTOR DE CONSUMO | 24/22 | 14.663,50/ 12.866,81 | CONC. ESPECÍFICO | A2/C1 | A.E. | TECNICA | | GRADO/BACHILLER O EQUIVALENTE | J4 Normal mañana con margen de disp. |

## *2.8 MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL CONTENIDO DE LOS PUESTOS 154 "OFICIAL DE SONIDO E ILUMINACIÓN" Y 155 "OPERARIO DE SONIDO E ILUMINACIÓN".*

En previsión de que las labores que estos puestos prestan en el Teatro, puedan pasar a ser prestadas en un futuro mediante empresa contratada, se entiende adecuado asegurar que estos dos efectivos permanecen en la plantilla municipal, adscritos al Parque de Servicios. Llegada, si se diera, esa circunstancia, estos puestos quedarían integrados en el Parque de Servicios, en las respectivas categorías generales (Oficial y Operario) y con las condiciones de estos puestos del Parque teniendo, eso sí, operativamente, carácter preferente el desempeño de labores de iluminación, sonido, edición, realización, etc en los eventos y actividades propias municipales, siempre según instrucciones de los superiores jerárquicos que determinarán las labores a realizar.

## *2.9 MODIFICACIÓN DEL PUESTO Nº 107 "AUX. CLÍNICA EN APOYO ADMINISTRATIVO".*

Visto que se viene arrastrando una situación, con este puesto, que resulta inadecuada a la estructura y organización municipal y, en concreto, de los Servicios Sociales del Ayuntamiento. Así, este puesto desde hace años está convertido de hecho en un verdadero puesto de auxiliar administrativo. La lectura de las funciones del puesto en la VPT evidencia que no se trata de un Auxiliar de Clínica, sino de un Auxiliar administrativo adscrito a Servicios Sociales. La propia VPT evidencia la necesidad de modificar esta situación al prever la supresión del puesto de Auxiliar de Clínica en labores administrativas (nº 7042 de la VPT) y tener creado y descrito otro, de idénticas funciones y tareas, pero de naturaleza de Auxiliar Administrativo (nº 7041 de la VPT).
Además, la actual clasificación del puesto, como Administración Especial, tiene un efecto perjudicial para la persona titular del puesto que ve limitadas sus posibilidades de promoción en la escala de Admón. General y, a su vez, dificulta la provisión del propio puesto, al venir exigida un requisito de titulación y experiencia que nada tiene que ver con su verdadero contenido.
Así, se propone modificar el puesto (y su correspondiente Plaza) que pasaría a ser de Auxiliar Administrativo de Administración General, con la denominación ya recogida en VPT "AUX. ADTVO./ SERV. SOCIALES".
El puesto respondería íntegramente a la ficha de VPT correspondiente al puesto 7041, quedando sin efecto la identificada como nº 7042.
Se verá modificado el puesto en RPT y Plantilla en el sentido expuesto.

| Nº puesto | DOT | DENOMINACION DEL PUESTO | C.D. | C. ESPECÍFIC. | F.P. | GRUPO | ESCALA | SUBESCALA | CLASE | REQUISITOS DE TITULACION | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 107 | 1 | AUX. ADVO. SERVICIOS SOCIALES | 18 | 9.679,07 | CONC. GENERAL | C2 | A.G. | AUXILIAR | | Título de Graduado en E.S.O. o equivalente | J2 NORMAL MAÑANA |

## *2.10 OTRAS MEDIDAS*

1.- Se ha entendido adecuado clarificar en cierto modo el contenido del puesto de Administrativo de Secretaría, en su redacción original de la VTP, en cuanto a las tareas adscritas al departamento de RR.HH., eliminando la expresión "apoyo" para asimilarlo al contenido del resto de administrativos, con la correspondiente responsabilidad, propia de su categoría, que tiene atribuida y que ha de asumir sobre las materias en las que interviene.

2.- Es preciso determinar, para asegurar la uniformidad de este aspecto en la plantilla, que los servicios extraordinarios, por trabajos realizados fuera de jornada, durante las fiestas locales, tendrán el tratamiento de festivos, con independencia del servicio a que pertenezca el empleado. Esta medida se aplicará al periodo de fiestas de final de agosto de 2025. Los tiempos de trabajo programado como ordinario, no podrá tener la consideración de extraordinario ni festivo.

3.- Se considera necesario hacer una interpretación aclaratoria del tratamiento que el manual de la VPT hace respecto de la jornada especial en los grupos A1 y A2. Así, ha de entenderse que la obligatoriedad de la realización de hasta 60 horas como jornada especial por parte de los grupos A1 y A2, habrá de aplicarse de modo que no se trate de una mera ampliación de la jornada ordinaria. Estas horas de mayor jornada, se aplicarán a actos (comisiones, reuniones, actuaciones específicas, situaciones imprevistas, etc.), que por su naturaleza conlleve necesariamente su realización fuera de la jornada General o la ordinaria del puesto. Para el cómputo de estas 60 horas, respecto de las horas realizadas se tendrá en cuenta si lo son en festivo para aplicar la correspondiente ratio.

Superadas las 60 horas, otros servicios diferentes a los anteriores, que hayan de realizarse fuera de la jornada ordinaria (en función del tipo de jornada asignada a cada puesto) deberán estar justificados y deberán tener en cuenta el tiempo de descanso, conciliación y demás circunstancias personales de los empleados afectados. Tendrán la consideración de servicios extraordinarios a compensar en tiempo, preferentemente en el periodo de flexibilidad evitando la acumulación de días completos, en lo posible. El criterio del cálculo de tiempo para compensación será el establecido, en cada momento, con carácter general para los servicios extraordinarios.

Para ambos supuestos, se tendrán en cuanta las especialidades de los colectivos con horarios o calendarios especiales (Vg. Policía, Parque de Servicios).

4.- La compensación de servicios extraordinarios, en supuestos en que el empleado arroje saldo deudor horario, con carácter general operará en primer lugar para compensar ese saldo deudor, evitando el abono de servicios extraordinarios a quien arroje saldo deudor.

### *2.11 ESTIMACIÓN DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS PARA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA PARA EL EJERCICIO 2026.*

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 2025 (o 2026, en su caso), en el expediente correspondiente a la Oferta de Empleo Público para el año 2026 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, en la sesión de fecha 23 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 2026, dejando a salvo medidas que puedan aplicarse sin esperar a la vigencia del presupuesto, requieran tramitación adicional 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 a fecha octubre de 2025. Así, en este documento no se hace previsión de incremento de retribuciones para 2026, 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 23 de octubre de 2025

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

## ANEXO I

## PLANTILLA PRESPUPUESTO 2026

| PLAZA | Nº DOT. | CUERPO | ESCALA | SUBESC. | GRUPO | VACANTE | A EXT. | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SECRETARIO | 1 | H.N. | - | - | A1 | 0 | 0 | |
| INTERVENTOR | 1 | H.N. | - | - | A1 | 0 | 0 | |
| TESORERO | 1 | H.N. | - | - | A1 | 0 | 0 | |
| T.A.G. | 8 | C.L. | A.G. | TÉCNICA | A1 | 3 | 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 | 4 | C.L | A.G. | GESTIÓN | A2 | 3 | 0 | (3) |
| TECNICO RR.HH. | 1 | C.L. | A.E. | TECNICA | A2 | 1 | 0 | |
| TÉCNICO DE CONSUMO | 1 | C.L. | A.E. | TÉCNICA | A2 | 1 | 0 | (5) |
| ARQUITECTO TÉCNICO | 3 | C.L. | A.E. | TÉCNICA | A2 | 3 | 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 | 1 | 0 | |
| DELINEANTE | 1 | C.L. | A.E. | TÉCNICA | B | 0 | 0 | |
| OPERADOR INFORMÁTICO | 2 | C.L. | A.E. | TECNICA | C1 | 0 | 0 | |
| ADMINISTRATIVO | 22 | C.L. | A.G. | ADMINIST | C1 | 3 | 1 | (3) |
| INSPECTOR CONSUMO | 1 | C.L. | A.E. | TÉCNICA | C1 | 0 | 1 | (5) |
| ENCARGADO PARQUE SERV. | 3 | C.L. | A.E. | SERV.ESP | C1 | 0 | 1 | (4) |
| OFICIAL POLICIA | 7 | C.L. | A.E. | SERV.ESP | C1 | 0 | 0 | |
| AUX. ADMON. GENERAL | 13 | C.L. | A.G. | AUXILIAR | C2 | 0 | 0 | |
| AUXI. CLIN. LAB. ADM. | 1 | C.L. | A.E. | TECNICA | C2 | 0 | 1 | (1) |
| POLICIA | 45 | C.L. | A.E. | SERV ESP | C1 | 4 | 0 | |
| OFICIAL TEATRO | 1 | C.L. | A.E. | SERV.ESP | C2 | 0 | 0 | |
| OPERARIO TEATRO | 1 | C.L. | A.E. | SERV.ESP | O.A.P. | 1 | 0 | |
| OFICIAL (V.P.) | 13 | C.L. | A.E. | SERV.ESP | C2 | 7 | 0 | (4) |
| SUBALTERNO | 16 | C.L. | A.G. | SUBALTE | O.A.P. | 2 | 0 | |
| OPERARIO | 17 | C.L. | A.E. | SERV.ESP | A.P.O. | 2 | 0 | |
| CONSERJE SEPULTURERO | 1 | C.L. | A.E. | SERV.ESP | A.P.O. | 0 | 0 | |

| | | |
|---|---|---|
| SUMA | 185 | |
| SUMA (descontadas 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) Uno de los puestos de Oficial sólo se cubrirá cuando una de Encargado del Parque de Servicios, a extinguir, quede vacante y se convierta en Oficial.
(5) El puesto de Técnico de Consumo (A2)l sólo se cubrirá cuando el de Inspector de Consumo (C1) quede vacante y se convierta en A2l.