
PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE CALAHORRA PARA EL AÑO 2023

Para su aprobación por el Pleno en sesión a celebrar el 30 de noviembre de 2022

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN.....	3
2. MARCO LEGAL.....	4
3. MEDIDAS CONCRETAS A IMPLANTAR EN EL EJERCICIO 2023	4
3.1 JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES Y PREVISIÓN DE ESTAS	4
3.2 PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL	7
3.3 PROMOCIÓN INTERNA HORIZONTAL PARA LA PLAZA DE AUXILIAR DE CLÍNICA DEL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES (DE ADMÓN. ESPECIAL A ADMÓN GENERAL)	9
3.4 REDEFINICIÓN DEL SERVICIO DE RECAUDACIÓN CON LA DOTACIÓN DE UN TÉCNICO DE GESTIÓN (A2) Y UN ADMINISTRATIVO (C1) PARA LA RECAUDACIÓN EJECUTIVA E INSPECCIÓN DE TRIBUTOS	10
3.5 MODIFICACIÓN EN LA RPT DEL PUESTO DE OFICIAL DE TARDE (N.º 37)	13
3.6 RECLASIFICACIÓN DE UNA PLAZA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO (C2) A ADMINISTRATIVO (C1) 13	
3.7 AMPLIACIÓN DEL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES: CREACIÓN DE UNA PLAZA DE CONSERJE	14
3.8 CREACIÓN EN LA PLANTILLA DE DOS PLAZAS DE ARQUITECTO/A TÉCNICO, UNA DE TRABAJADOR/A SOCIAL Y UNA DE TÉCNICO/A DE GESTIÓN EN EJECUCIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RR.HH. DE 2022	15
3.9 COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE LOS FUNCIONARIOS HABILITADOS NACIONALES DE CATEGORÍA SUPERIOR	17
3.10 DAR CUENTA DEL AUMENTO RETRIBUTIVO RETROACTIVO DEL 1,5% A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	20
3.11 DAR CUENTA DEL ESTADO DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL A LA LUZ DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.	21
3.12 ESTIMACIÓN DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS PARA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA PARA EL EJERCICIO 2023.....	22
4. CONCLUSIONES.....	24
5. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	25
ANEXO I	26
ANEXO II	28

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

Visto el Acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento n.º 155, en sesión celebrada el día 20 de diciembre de 2021, por el que se aprobó el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el año 2022.

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

Vista la modificación operada en el mencionado Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el año 2022 mediante Acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento de fecha 25 de mayo de 2022 así como la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (BOR n.º 128 de 6 de julio de 2022) y la Plantilla (BOR n.º 147 de 2 de agosto de 2022) derivadas de dicho expediente y el resto de las medidas ejecutadas.

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

Visto el R. D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, el cual en su artículo 69.1 determina que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

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

Considerando lo dispuesto en el artículo 69.2.e) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se contempla la posibilidad que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus Ofertas de Empleo Público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 de la misma norma.

Este Plan de Ordenación de Recursos Humanos, además, se constituye en el documento definidor del contenido del Capítulo I de los Presupuestos municipales para el ejercicio 2023, especialmente en cuanto a la plantilla, retribuciones y aquellas cuestiones que supongan un cambio respecto a ejercicios anteriores, por lo que su negociación conlleva la de estos elementos.

2. MARCO LEGAL

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

3. MEDIDAS CONCRETAS A IMPLANTAR EN EL EJERCICIO 2023

3.1 JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES Y PREVISIÓN DE ESTAS

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

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

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

Por lo tanto, las circunstancias por las que es posible nombrar a un funcionario interino se encuentran limitadas a las indicadas en este artículo 10, sin que sea posible realizar un nombramiento por otras razones diferentes a las mencionadas o utilizar una de estas causas para finalidades diferentes. Así, por ejemplo, son numerosas las sentencias que consideran fraudulentos los

nombramientos interinos para la ejecución de programas temporales cuando realmente se desempeñaban labores estructurales y permanentes.

La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, en su artículo 20.Cuatro establece los límites a la incorporación de personal temporal, tanto laboral como funcionario interino, estableciendo que no se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

En el mismo sentido se pronuncia el artículo 20.Cinco del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 (BOCG, Congreso, Serie A, núm. 125-1, de 8 de octubre de 2022): *“No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable”*.

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

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

La verificación de estas condiciones hace imprescindible y obligatoria la instrucción del oportuno expediente administrativo. La excepcionalidad ha de significar que no todas las necesidades han de llevar de forma automática a una contratación o nombramiento.

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

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

Los expedientes que se tramiten contarán necesariamente con informe técnico que, pronunciándose sobre las dos condiciones, las considere cumplidas. Además, este informe deberá especificar las tareas concretas a realizar por las personas temporales y que, en su caso, originan el exceso o acumulación de tareas, o que amenazan con dejar el servicio público en cuestión gravemente desprovisto o en condiciones cualitativas o cuantitativas inaceptables.

Los acuerdos y resoluciones por las que se proceda a nombrar y contratar temporalmente habrán de contener un pronunciamiento expreso sobre la concurrencia de las dos condiciones

indicadas. Todo ello sin perjuicio de que este documento puede definir situaciones tipo que permitan dar por acreditada la necesidad y urgencia ante determinados supuestos, como pueden ser sustituciones por baja de larga duración, suplencias, etc., lo que puede permitir, a su vez, ir a un procedimiento de fundamentación más breve.

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

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

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

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

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

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

En cuanto a las contrataciones temporales para los periodos de verano del Parque de Servicios, debemos reflejar lo que ya se indicaba en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de 2022: “La

medida anual de acudir a este número tan elevado de contrataciones durante los mismos periodos refleja, o bien una necesidad de reorganizar la forma de organizar las labores realizadas por la plantilla del Parque de Obras y Servicios, la necesidad de incrementar, en su caso, la plantilla para que la misma sea capaz de cubrir estos periodos con medios propios, o bien la necesidad de externalizar determinados servicios o prestaciones para que los mismos sean realizados por una empresa externa a través de un contrato público. De esta forma, acudir a la figura de la contratación/nombramiento de personal temporal motivada por acumulación de tareas debe basarse en razones coyunturales y no derivadas de la organización normal".

Las incorporaciones temporales no estructurales, sino de una evidente y clara naturaleza temporal, caben dentro de la excepción a que se refiere la normativa de provisión de puestos de trabajo en el sector público derivada de las leyes generales de presupuestos del estado de los últimos años, y específicamente de la vigente a esta fecha, y que puede subsumirse en el artículo 10.1 apartado d) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Este número máximo de incorporaciones no tiene necesariamente que ser agotado, ya que, si la concreta situación de la plantilla 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.

No obstante lo anterior, y de acuerdo con la nueva redacción otorgada al artículo 10.1 apartado e) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se podrá acudir al nombramiento de funcionarios interinos por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, cuando se dé un exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. A estos efectos se determina que el inicio del cómputo del límite de dieciocho meses lo establecerá la fecha de inicio de la prestación de servicios del primer nombramiento del funcionario interino nombrado a dichos efectos.

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

3.2 PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL

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

En estos casos, en el oportuno expediente administrativo que se siga o haya seguido para la aprobación del programa, se justificará la posibilidad, o no, de dar cumplimiento al programa con el

personal propio existente, o la necesidad de incorporar personal para tal fin. Estas incorporaciones, en su caso, están sujetas a los límites generales a la incorporación de personal temporal referidas en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por lo que, previa la justificación en el expediente, con la aprobación del programa, se habrá de pronunciar el órgano correspondiente sobre la concurrencia de las condiciones (urgencia, excepcionalidad, etc.) que hagan posible la incorporación de personal temporal.

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

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

- Cronograma que refleje hitos temporales.
- Objetivos cuantitativos y cualitativos.

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

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

- Igualdad y/o acoso,
- Fondos *Next Generation EU* y Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia,
- Relacionados con la implementación de la Agenda 2030,
- Programas derivados del Área de Urbanismo y/o agricultura.

Estos programas se entienden justificados a efectos de poder incorporar o, en su caso, mantener en 2023 el personal afecto a los mismos, siempre condicionado como máximo a tres años, como máximo, desde su inicio.

En estos casos, las incorporaciones se formalizarán bajo la fórmula, preferentemente, de funcionario interino por cumplimiento de programas temporales (Art. 10.1.c del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), con los requisitos y condiciones que legalmente le sean aplicables a esta figura.

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

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

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

Si bien la ejecución de estos programas se supeditarán, en todo caso, a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el Capítulo I del Presupuesto General municipal, se advierte que se ha dotado de crédito presupuestario para hacer frente a 2 programas temporales consistentes en 1 Técnico de Administración General y 1 Administrativo cada uno en el Presupuesto del Capítulo I para el año 2023.

3.3 PROMOCIÓN INTERNA HORIZONTAL PARA LA PLAZA DE AUXILIAR DE CLÍNICA DEL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES (DE ADMÓN. ESPECIAL A ADMÓN GENERAL)

La plaza de Auxiliar de Clínica de Servicios Sociales, que se corresponde con el puesto n.º 107 de la RPT, constituye hoy en día una anomalía dado que sus funciones son puramente de apoyo administrativo y por tanto encuadrada plenamente en la Escala de Administración General. Así es como lo establece el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local: *“Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa. En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de gestión, administrativos o auxiliares de Administración General”*.

Así pues, esta plaza no se corresponde con las necesidades actuales de la Corporación ni del Área de Servicios Sociales, dado que las prestaciones asistenciales como la Ayuda a Domicilio son prestadas mediante contratos administrativos de servicios, más eficientes desde el punto de vista de la gestión económica y de recursos humanos, siendo pues una circunstancia que proviene de épocas pasadas donde la Corporación tenía en plantilla a personal de Administración Especial para prestar directamente este tipo de servicios. Sin embargo, siendo la única plaza subsistente de este sistema, se muestra una evidente disfunción, apareciendo ya en la Plantilla actual como plaza a extinguir. No tendría sentido postergar el mantenimiento de esta plaza dado que, como se ha motivado, 1) la correcta organización exige su reconversión en una plaza de Admón. Gral., subescala Auxiliar, y 2) sus funciones actuales son, de facto, de apoyo administrativo.

Se propone pues su regularización vía promoción interna horizontal prevista en el art. 16.3.d del TRLEBEP (acceso a escalas o cuerpos del mismo subgrupo profesional), de manera que pase a ser una plaza de Auxiliar Adtvo./a de Administración General con las funciones descritas en la correspondiente ficha.

En este caso, constatado que ambas plazas pertenecen al subgrupo C2, **la creación de la nueva plaza de Auxiliar Adtvo./a conllevaría la extinción automática de la anterior en cuanto esta fuera proveída**, siendo en puridad una modificación de la plaza, no suponiendo a estos efectos incorporación de nuevos efectivos ni consumiendo Tasa de Reposición de Efectivos. Esta medida tampoco implicaría

aumento del gasto por cuanto las retribuciones de los puestos correlacionados con estas plazas son exactamente idénticos, incluso en cuanto a complemento de destino y específico.

Por lo demás, encontramos aplicable el artículo 80 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado. La promoción a Cuerpos o Escalas del mismo grupo de titulación debe efectuarse, con respeto a los principios de mérito y capacidad, entre funcionarios que desempeñen actividades sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico. Deberá el Ayuntamiento establecerá los requisitos y las pruebas a superar. Para participar en las mismas se exigirá, en todo caso, estar en posesión de la titulación académica requerida para el acceso a los Cuerpos y Escalas de que se trate. En las convocatorias para el acceso a Cuerpos o Escalas por este procedimiento debe establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar los conocimientos ya exigidos para el acceso al Cuerpo o Escala de origen, pudiendo valorarse los cursos y programas de formación superados.

En el **Anexo I** se encuentra el documento de la Plantilla donde se muestran estos cambios.

3.4 REDEFINICIÓN DEL SERVICIO DE RECAUDACIÓN CON LA DOTACIÓN DE UN TÉCNICO DE GESTIÓN (A2) Y UN ADMINISTRATIVO (C1) PARA LA RECAUDACIÓN EJECUTIVA E INSPECCIÓN DE TRIBUTOS

En el punto 4.12 de la Modificación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el año 2022 aprobado por el Pleno el 25 de mayo de 2022 se justificó oportunamente la creación de un nuevo servicio de Recaudación de tributos a raíz del fin del Convenio que el Ayuntamiento mantenía con el Gobierno autonómico para el ejercicio de esta competencia municipal:

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

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

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

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

- *Delegación de gestión y recaudación en período voluntario:*

- E1. Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica, Urbana y Características Especiales.
- E2. Impuesto sobre Actividades Económicas.
- Delegación de recaudación en período ejecutivo:
 - ET. Delegación de todos los conceptos en recaudación ejecutiva, siendo el 20 de octubre de 1989 la fecha de la Ordenanza Fiscal de implantación de los impuestos potestativos, Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras y el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana
- Delegación de las actividades de gestión catastral e inspección tributaria:
 - I1. Inspección del Impuesto sobre Actividades Económicas.
 - I2. Inspección del impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras.
 - I3. Inspección del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.

No existiendo más prórrogas, puesto que es voluntad de la Corporación municipal asumir el servicio de recaudación de los tributos con recursos propios con medios propios municipales. (...)

Por todo lo anterior, a la vista de que actualmente no existe vigente un Convenio de delegación de la competencia de Recaudación tributaria con la Comunidad Autónoma, resulta necesario dotar a la organización municipal de recursos humanos encargados de realizar las funciones derivadas de la creación de un nuevo Servicio de Recaudación (...)

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

En ejecución de esta medida se crearon y dotaron una plaza de T.A.G. y otra de Administrativo en la Plantilla (BOR n.º 147 de 2 de agosto de 2022), con sus correspondientes puestos en la RPT (n.º 180 y 181 [BOR n.º 128 de 6 de julio de 2022]). En fecha 01/09/2022 se incorporó una funcionaria interina en el puesto de T.A.G., a raíz del llamamiento efectuado por figurar en la Bolsa de empleo formada por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 26 de abril de 2022; y el puesto de Administrativo fue obtenido por una funcionaria de la Corporación en el concurso general de méritos convocado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 23 de agosto de 2022 y resuelto por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 2 de noviembre de 2022 (BOR n.º 213 de 7/11/2022), estando prevista su toma de posesión para el próximo mes de enero de 2023.

Transcurridos varios meses desde estas medidas, y provistos los puestos, coincidiendo además con la instauración de un nuevo programa software de gestión para el expediente tributario electrónico, **estos dos efectivos se han revelado insuficientes para la correcta prestación del servicio**, por lo que, mientras subsista la necesidad y dado que no consumen tasa de reposición, se propone la creación de dos nuevas plazas:

- Una plaza de Técnico de Gestión, Escala Administración General, Subescala de Gestión, Grupo A Subgrupo A2 con nivel del C.D. 24, complemento específico 12.154,33 €, adscrito a la nueva área de Recaudación.
Coste estimado anual: 48.717,99 € (Coste laboral estimado anual 36.630,07 € costes salariales + 12.087,92 € costes Seguridad social).
Con la asignación del puesto n.º 182 de la Relación de Puestos de Trabajo, Técnico de Gestión de Recaudación.
- Una plaza de Administrativo, Escala Administración General Subescala Administrativa, Grupo C Subgrupo C1 con nivel del C.D. 22, complemento específico 11.368,00 €, adscrito a la nueva área de Recaudación.
Coste estimado anual: 41.422,86 € (Coste laboral estimado anual 31.145,01 € costes salariales + 10.277,85 € costes Seguridad social).
Con la asignación del puesto n.º 183 de la Relación de Puestos de Trabajo, Administrativo de Recaudación Ejecutiva y Agente Inspector.

Ambas plazas y sus puestos suponen un coste laboral total anual de 90.140,85 €, que, sumado a las dos plazas ya creadas, sigue suponiendo un ahorro de 36.245,74 € respecto al coste abonado a la Comunidad Autónoma.

Transcribimos parte del Informe del Técnico de la Administración General de Personal y Recursos Humanos de 17 de junio de 2022, presente en el Expediente 2/2021/IN-PRS: *“Por voluntad de la Corporación municipal de asumir el servicio de recaudación de los tributos con medios propios municipales, competencia previamente delegada mediante Convenio con la Comunidad Autónoma de La Rioja, se procede a la creación de un nuevo servicio que es necesario dotar para el correcto desempeño de esta competencia, la cual viene expresamente recogida en el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. La misma resulta imperativa para el correcto funcionamiento del resto de servicios públicos, y por ende para garantizar los principios constitucionales de autonomía y suficiencia del municipio de Calahorra, al tratarse de la gestión, liquidación, inspección y recaudación de los tributos propios municipales”*.

La justificación en este punto es por tanto la misma que en el Plan de Ordenación de RR.HH. anterior, siendo la única diferencia el hecho de que, una vez reevaluadas las funciones y tareas a desarrollar en el nuevo servicio, se ha constatado que es necesario un Técnico de Gestión que preste apoyo a las funciones de nivel superior del T.A.G. así como otro Administrativo para poder tramitar debidamente la Recaudación de tributos (dividida en vía voluntaria y vía ejecutiva), así como el ejercicio de funciones y facultades de inspección tributaria previstas en los arts. 141 y 142 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Indicamos por último que, no obstante la falta de aprobación formal de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, el artículo 20.Tres.4.f del Proyecto de Ley correspondiente (BOCG, Congreso, Serie A, núm. 125-1, de 8 de octubre de 2022) indica que *“no computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo: (...) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local”*. Así pues, y encontrándonos todavía en el año del fin del Convenio y ante el mismo supuesto, se trata de seguir definiendo la creación de un nuevo servicio que, como ha quedado debidamente motivado, se deriva de una competencia reconocida como propia de las Entidades Locales; competencia que si bien no había sido ejercida por este Ayuntamiento hasta la fecha, y por tanto, no contaba con los medios para realizarlo, es con la no adhesión al Convenio para la aplicación de los ingresos de derecho público municipales con la Comunidad Autónoma, cuando surge

esta nueva necesidad de prestar el servicio y crear, para su correcta ejecución, los medios humanos y materiales oportunos. Si se dejase pasar el tiempo, se perdería por tanto la oportunidad de definir este nuevo servicio, al dilatarse las razones derivadas de la no adhesión al Convenio que todavía concurren y llegarse a considerar que el nuevo servicio está ya consolidado.

En el **Anexo I** se encuentra el documento de la Plantilla donde se muestran estos cambios y en el **Anexo II** se encuentra el documento de la RPT donde se muestran estos cambios.

3.5 MODIFICACIÓN EN LA RPT DEL PUESTO DE OFICIAL DE TARDE (N.º 37)

La RPT vigente incluye un puesto en la Policía Local de Oficial de Tarde (n.º 37) cuyas características obedecían a circunstancias del pasado y que hoy en día no casan con las necesidades actuales del Cuerpo. Así ha sido manifestado por el actual Jefe Acctal. del Cuerpo que, dado el actual sistema de turnos que tiene lugar con los agentes de Policía en que los puestos diurnos cubren tanto las horas de mañana como las de tarde, no tiene sentido mantener esta diferenciación en la categoría de Oficiales.

Siendo cierto que este puesto desempeñaba las funciones de Subjefatura dada la falta de los puestos superiores de mando, no obstante, siendo la Subjefatura un nombramiento de la Alcaldía a propuesta del Jefe del Cuerpo que recae entre los funcionarios de su misma categoría o, si no los hubiere, de la inmediata inferior (art. 32.7 de la Ley 5/2010, de 14 de mayo, de coordinación de Policías Locales de La Rioja), no tiene sentido vincular ambas circunstancias. En otras palabras, cualquier puesto de Oficial puede desempeñar el puesto de Subjefatura, ya que el nombramiento recae sobre la persona propuesta por el Jefe, no habiendo necesidad de estar vinculado a uno en concreto.

Se indica que esta situación es deseable que se subsane dado que el puesto en cuestión es uno de los tres vacantes de Oficial y se da la circunstancia de que en breve se producirá la incorporación de tres nuevos Oficiales por promoción interna en cuanto finalice el curso de formación integrante del proceso selectivo.

Se manifiesta por tanto la necesidad de cambiar este puesto a un puesto de **Oficial de Día, con la misma jornada, complemento específico y funciones que el resto de puestos de Oficial.**

En el **Anexo II** se encuentra el documento de la RPT donde se muestran estos cambios.

3.6 RECLASIFICACIÓN DE UNA PLAZA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO (C2) A ADMINISTRATIVO (C1)

Recientemente se ha producido el nombramiento como funcionaria interina en el puesto de Técnica de Juventud y Participación Ciudadana de D.ª Esther Fernández Morón por Decreto n.º 2283 de 9 de noviembre de 2022 y, dada la incompatibilidad entre dicho nombramiento y su puesto de origen en este Ayuntamiento, al amparo del art. 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, ha tenido lugar su pase a la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular con respecto a este (Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 15 de noviembre de 2022, con efectos desde dicha fecha). Esto provoca la situación de vacante tanto de la plaza que ella ocupaba como del correspondiente puesto de Auxiliar Adtvo./a de Juventud (n.º 163 de la RPT).

Dado que se ha detectado que este puesto requiere el ejercicio de funciones de mayor responsabilidad administrativa y de tramitación, custodia y orden de expedientes al nivel de la subescala Administrativa para las Áreas de Juventud y Participación Ciudadana y de Deportes y Salud, se propone su reclasificación de la plaza a dicha subescala así como del puesto, del grupo C2 al grupo C1 de conformidad con la ficha correspondiente.

Esto también permitirá la provisión del nuevo puesto de Administrativo a la mayor brevedad, de cara a poder dotar los servicios carentes de personal administrativo cuanto antes, dado que se posee Bolsa de Empleo vigente en la categoría de Administrativo (Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 12 de julio de 2022) y no así en la de Auxiliar.

En este caso, **la creación de esta nueva plaza de Administrativo (Escala Admón. General, Subescala Administrativa) conllevaría la amortización automática de la anterior de Aux. Adtvo./a (Escala Admón. General, Subescala Auxiliar)**, siendo en puridad una modificación de la plaza. Correlativamente, el puesto n.º 163 de la RPT pasa a ser de Administrativo, grupo C1, con el complemento de destino nivel 22 y el específico asignado a dichos puestos comunes. No es por tanto un aumento de plantilla sino la transformación de una plaza y un puesto ya existentes.

Indicamos por último que la tendencia de la organización debe ir en este sentido en todos los puestos de Auxiliar Administrativo que no tengan personal administrativo jerárquicamente superior y que tengan tareas y funciones de responsabilidad administrativa propias de la Subescala Administrativa, dado que en una Administración moderna como la que exigen los tiempos actuales, funcionando ya plenamente con medios electrónicos y con normativas relevantes en ámbitos sectoriales y materias de transparencia, protección de datos, subvenciones, convenios, registros, publicidad, etc., los puestos de la Subescala Auxiliar no tienen –salvo excepciones puntuales– la razón de ser que tenían décadas atrás. Ello se deberá realizar paulatinamente, analizando las vacantes que se vayan produciendo y con atención a la tasa de reposición de efectivos ir incluyendo las nuevas plazas en las próximas Ofertas Públicas de Empleo.

En el **Anexo I** se encuentra el documento de la Plantilla donde se muestran estos cambios y en el **Anexo II** se encuentra el documento de la RPT donde se muestran estos cambios.

3.7 AMPLIACIÓN DEL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES: CREACIÓN DE UNA PLAZA DE CONSERJE

Confluyen en la creación de la plaza de conserje tres principales motivos:

- El traslado del Área de Servicios Sociales a un nuevo edificio municipal (Casa de los Curas, sito en la C/ Mayor 26), que consta de planta baja y dos plantas, ubicándose los servicios administrativos y los despachos de las trabajadoras sociales en la primera de ellas. Como resultado, el acceso de los usuarios y del público en general se produce a través de la planta baja, donde el hecho de no haber nadie puede desorientar a los ciudadanos. Además, el edificio requiere de mantenimiento ordinario (cambio de bombillas, grifería, pintura, y otras pequeñas reparaciones y tareas rutinarias de limpieza).
- El hecho de que la planta baja de dicho edificio está configurada como sala de exposiciones, donde el Área de Cultura ya ha programado varias este año, que requieren de vigilancia para evitar cualquier hurto o daño a los diferentes elementos artísticos expuestos.

- La necesidad de atender y recibir correctamente al público en su llegada al edificio, recoger las demandas de los usuarios, redirigirlos a los técnicos adecuados y gestionar llamadas y citas en los diferentes aplicativos informáticos de Servicios Sociales; tareas sencillas que, no obstante, de ser atendidas por el personal administrativo o técnico del Área, provocarían desatención en la oportuna tramitación y gestión de expedientes.

A raíz de ello se procedió en agosto al nombramiento interino por acumulación de tareas de una conserje por periodo de tres meses, prorrogado por otros dos hasta el final del presente ejercicio 2022. Huelga decir que esta situación no puede postergarse en el tiempo, dado que la necesidad detectada es estructural. Tras el análisis que se ha efectuado, no es posible redistribuir en estos momentos otros efectivos de esta categoría procedentes de otras Áreas o centros municipales, al considerarse necesarios donde están adscritos.

Así pues, se propone **la creación de una plaza de Subalterno, Admón. Gral., Subescala Subalterna, grupo O.A.P., nivel C.D. 14, con su correspondiente puesto n.º 184 de Conserje con jornada de mañana**, complemento específico de 8.761,31 €, adscrito a Servicios Sociales.

La creación de la plaza es posible en el legítimo ejercicio de la potestad de autoorganización del Ayuntamiento y al tratarse de *"ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales"* (art. 126.2.b TRRL), siendo el servicio el previsto en el art. 25.1.e) de la LBRL (evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social), y establecida su obligatoriedad para los municipios de más de 20.000 habitantes (como es el caso de Calahorra) en el art. 26.1.c) del mismo texto legal.

La inclusión de la plaza en la Oferta Pública de Empleo, en su caso, consumirá tasa de reposición de efectivos, siendo la misma prioritaria (art. 20.Tres.Ñ: *plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo*), si es que el Proyecto de LGPE 2023 es finalmente aprobado como Ley en los mismos términos.

En todo caso, si se cubriera con personal interino por vacante, la plaza deberá incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

En el **Anexo I** se encuentra el documento de la Plantilla donde se muestran estos cambios y en el **Anexo II** se encuentra el documento de la RPT donde se muestran estos cambios.

3.8 CREACIÓN EN LA PLANTILLA DE DOS PLAZAS DE ARQUITECTO/A TÉCNICO, UNA DE TRABAJADOR/A SOCIAL Y UNA DE TÉCNICO/A DE GESTIÓN EN EJECUCIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RR.HH. DE 2022

En los puntos 4.6 y 4.7 del Plan de Ordenación de Recursos Humanos se establecía la modificación de varios plazas y puestos vacantes de Operario/a de Limpieza y de Conserje que habían devenido redundantes por otros considerados mejor ajustados a las necesidades de la organización, tales como un Arquitecto Técnico para el Área de Urbanismo, un Arquitecto Técnico Director del Parque de Servicios, un Trabajador/a Social y un Técnico de Gestión de RR.HH. para el Servicio de Personal (Área de Secretaría).

Punto 4.6

“Por tanto, a la vista de la desaparición de la necesidad de mantener dicho puesto, a través del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos se plantea la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo a los efectos de modificar el puesto n.º 156, perteneciente a la escala de Administración General, Grupo A.P (antiguo Grupo E), con nivel 14 de complemento de destino, y un complemento específico de 8.382,85 €/año que pasaría a convertirse en la siguiente plaza:

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

Punto 4.7

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

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

(...)

- Una plaza de Técnico de Gestión, Escala Administración General Subescala Técnica, Grupo A Subgrupo A2 con nivel del C.D. 24, complemento específico 11.629,49 €, adscrito al área de Personal y Recursos Humanos.*
 - Una plaza de Trabajadora social, Escala Administración General Subescala Técnica, Grupo A Subgrupo A2 con nivel del C.D. 24, complemento específico 11.629,49 €, adscrito al área de Derechos Sociales.*
 - Una plaza de ARQUITECTO TÉCNICO, Escala Administración Especial Subescala Técnica, Grupo A Subgrupo A2 con nivel del C.D. 26, complemento específico anual para 2022 de 14.916,55 €, adscrito al Área de Parque de Obras y Servicios”.*
- Si bien los puestos se modificaron oportunamente en la Relación de Puestos de Trabajo (puestos n.º 175, 177, 178 y 179), por motivos presupuestarios las plazas no se incluyeron en la Plantilla en dicho momento (ver Informe jurídico presente en el expediente 1/2022 PE-PRH: *“Al puesto n.º 175, 177, 178 y 179, de la Relación de Puestos de Trabajo correspondientes a las plazas de nueva creación de Arquitecto Técnico para el área de Disciplina urbanística, Arquitecto Técnico adscrito al Parque de Servicios, Técnico de Gestión de Recursos Humanos y Trabajadora Social, respectivamente, no se les dota económicamente el coste estimado puesto que no se prevé que se provea en todo lo que resta de año 2022”*), lo cual se va a producir con ocasión de la formación del Presupuesto General para el ejercicio 2023. Recordando que no se produce ampliación de la plantilla en el sentido del art. 126.2.a) TRRL dado que no supone el aumento de efectivos sino

la modificación de plazas ya existentes (o si se prefiere, la creación de plazas con amortización de las anteriores).

Se propone **la creación de las siguientes plazas**, por la amortización de 4 plazas de Subalterno:

- **2 plazas de Arquitecto Técnico, Admón. Especial, Subescala Técnica, grupo A2, nivel C.D. 26.**
- **1 plaza de Trabajador/a Social, Admón. Especial, Subescala Técnica, grupo A2, nivel C.D. 24.**
- **1 plaza de Técnico de Gestión, Admón. General, Subescala de Gestión, grupo A2, nivel C.D. 24.**

En el **Anexo I** se encuentra el documento de la Plantilla donde se muestran estos cambios.

3.9 COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE LOS FUNCIONARIOS HABILITADOS NACIONALES DE CATEGORÍA SUPERIOR

El Ayuntamiento de Calahorra está en proceso de valoración completa de los puestos de trabajo y consecuentemente se prevé una propuesta para la aprobación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo que, con relación a los funcionarios de habilitación nacional de Categoría Superior, establece lo siguiente (documento Manual de la Valoración de Puestos de Trabajo):

"4) FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN NACIONAL, CATEGORÍA SUPERIOR: 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, Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno Local y Tesorero en la RPT de Logroño a los dos puestos de funcionario habilitado de carácter nacional de categoría superior del Ayuntamiento de Calahorra (Secretario/a e Interventor/a).

Sí que la VPT ha de incluir la descripción de los puestos y su posición orgánica."

El artículo 4 del 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, señala los elementos de valoración del complemento específico: "El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un

complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo".

Como dice el Tribunal Supremo en su Sentencia de 20 de febrero de 2012: "*el complemento específico es un concepto retributivo de naturaleza objetiva, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, (...), ajeno a todo matiz subjetivo derivado del titular del puesto de trabajo*".

Conforme a la referida Sentencia es el contenido del puesto de trabajo el que determina el complemento específico.

Como señala la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 5 de marzo de 2010, confirmada por la Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2011, para la fijación del complemento específico se ha de atender también a una previa valoración que justifique los criterios que han sido tenidos en cuenta para su establecimiento y/o modificación.

Por tanto, el complemento específico debe venir determinado en la Relación de Puestos de Trabajo (Sentencias del Tribunal Supremo, de 4 de julio de 1994, 25 de junio de 1996 y 8 de junio de 1998, entre otras muchas), y cuya asignación, modificación o extinción ha de hacerse a través de este instrumento técnico de ordenación de los puestos de trabajo, previa valoración de los mismos y a la vista de la concurrencia o no las condiciones especiales que lo justifican (Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de diciembre de 1994), teniendo en cuenta las limitaciones que puedan establecerse, mediante norma de rango legal, en cuanto a la percepción de las retribuciones de los empleados públicos.

En este Ayuntamiento, los puestos de Secretario General e Interventor General son puestos únicos, que deben ser cubiertos por Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter nacional pertenecientes a las respectivas Subescalas de Secretaría o Intervención-Tesorería por funcionarios escalonados en la Categoría Superior, destinados a proveer los puestos reservados en ciudades de más de 20.000 habitantes, capitales de provincia y Diputaciones Provinciales.

La legislación así lo prescribe para el municipio de más de 20.000 habitantes como lo es la ciudad de Calahorra, por razón de las responsabilidades que las leyes les asignan directamente con relación a las funciones que les corresponden.

Además, concurre la circunstancia que en este Ayuntamiento no se ha creado ningún órgano de apoyo para el ejercicio de funciones reservadas, como en otros Ayuntamientos semejantes, en los que se cuenta con una Vicesecretaría u Oficialía Mayor o Viceintervención, por lo que cada uno de los puestos de trabajo, asume en exclusiva las funciones y responsabilidades.

Progresivamente la legislación incrementa las funciones originarias asignadas a estos puestos en la legislación básica de Régimen Local, Ley 7/1985 de 2 de abril, y detalladas en el Real Decreto 128/2018 por el que se aprueba el Régimen Jurídico de los Funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, con nuevas funciones derivadas de la propia planificación estratégica de la Administración del Estado o de la derivación las Entidades Locales de sus propias responsabilidades ante la Unión Europea, esencialmente. Así sucedió con el principio constitucional de Estabilidad Presupuestaria y el incremento de funciones y obligaciones de la Intervención General, con la creación de la Base Nacional de Datos de Subvenciones, y en el caso de la Secretaría General con el cumplimiento de los objetivos de disminución de la ratio del empleo temporal, o con el control y

certificación de procedimientos y del destino correcto de los Fondos Europeos que se asignen a la Entidad Local, en transparencia, en contratación pública, en materia de protección de datos, en administración electrónica y en muchas otras materias.

Además de estas funciones, responsabilidades y obligaciones que las leyes directamente cargan sobre el contenido de estos puestos de trabajo, singulares en la organización municipal, la propia Corporación requiere la asignación de otras funciones relacionadas directamente con su propia organización y necesidades de funcionamiento y coordinación, funciones que se prevén incorporadas a la descripción de los puestos de trabajo unidas a la Valoración de Puestos de Trabajo y que sustentan la modificación de la RPT propuesta.

Respecto a la naturaleza jurídica de la Relación de Puestos de Trabajo, debemos tener en cuenta la Sentencia de 5 de febrero de 2014, la cual considera la RPT como acto condición administrativo, ordenado y no ordenador de los efectivos públicos, abandonando la anterior doctrina jurisprudencial de acto de naturaleza híbrida (disposición normativa-acto administrativo).

La Relación y Catálogo de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es una consecuencia de la potestad de autoorganización reconocida a las entidades locales en el art. 4.1 a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de obligado cumplimiento, teniendo una vigencia indefinida hasta que sea modificada por el órgano competente.

Siendo esta la naturaleza de la R.P.T., no cabe la menor duda que la misma cumple varias utilidades para la propia Administración, debiendo constituir un instrumento de equilibrio entre las propias necesidades de la organización y los derechos del personal funcional, siendo aquella herramienta esencial para concretar el status, es decir, los derechos y deberes de los funcionarios en aspectos como los siguientes: destinos, retribuciones, jerarquización y la carrera administrativa, en lo referente a la provisión de los puestos.

Tal y como se menciona en el Manual de la VPT, los puestos de funcionarios habilitados nacionales de categoría Superior no se retribuyen vía el método de puntos-factor, dada su especial configuración y sus características de puestos semidirectivos.

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 (65.245,56 €).

Con lo cual, y dada la posición de Calahorra como segunda población más grande de La Rioja y con miras a la captación de talento y a que estos puestos resulten atractivos en el presente y en el futuro para funcionarios del Cuerpo de Habilitados de carácter Nacional, parece razonable equiparar el complemento específico de los puestos de Secretario Gral. del Pleno, Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno Local y Tesorero en la RPT de Logroño (52.600,44 €) a los dos puestos de funcionario habilitado de carácter nacional de categoría superior del Ayuntamiento de Calahorra (Secretario/a e Interventor/a).

En el **Anexo II** se encuentra el documento de la RPT donde se muestran estos cambios.

3.10 DAR CUENTA DEL AUMENTO RETRIBUTIVO RETROACTIVO DEL 1,5% A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

El artículo 23 del Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía, establece que *“adicionalmente a lo dispuesto en los capítulos I y II del título III de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, y demás preceptos concordantes, con efectos de 1 de enero de 2022 las retribuciones del personal al servicio del sector público experimentarán un incremento adicional del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021”*.

En desarrollo de este artículo se ha dictado la Resolución de 24 de octubre de 2022, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del Sector Público Estatal del incremento retributivo adicional del 1,5 por ciento previsto en el artículo 23 del Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, que, a falta de otra disposición, se aplicará supletoriamente al Ayuntamiento. Es de resaltar el punto II.4 sobre el personal que ya no se encuentra en activo: respecto al personal que no se encontrara en situación de servicio activo o asimilada, ya sea por jubilación o por cualquier otra causa, o que hubiera perdido la condición de empleado público dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el último día del mes anterior al del pago de los atrasos, los atrasos se liquidarán previa solicitud del interesado.

En cuanto al personal laboral que emplee la Corporación, la Mesa General de Negociación ha decidido en la sesión de fecha 17 de noviembre de 2022, por unanimidad de sus miembros presentes, aprobar la aplicación del incremento retributivo del 1,5% al personal laboral de la Corporación en igualdad de condiciones que al personal funcionario (incremento al salario base y, en su caso, a los distintos complementos salariales).

Respecto al personal eventual, si bien el artículo 104.1 de la LRBRL dispone que dos son momentos en los que pueden modificarse el número, características y retribuciones del personal eventual (al principio de su mandato y modificarse posteriormente con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales), si se tratara de un simple cambio de denominación del puesto u otros aspectos tangenciales, se entiende que sería posible su modificación en cualquier momento. Por consiguiente, se considera viable el incremento de las retribuciones establecidas en el Real Decreto ley 18/2022, ya que las mismas no suponen una modificación del régimen retributivo de los citados funcionarios eventuales, sino el reconocimiento y con efectos retroactivo de fecha 1 de enero de 2022, de un incremento adicional de las retribuciones del personal al servicio del sector público del 1,5 por cien al establecido en la ley 22/2021 de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021. Al personal eventual de confianza y asesoramiento también le resulta de aplicación directa el incremento general previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, de acuerdo con el artículo 12 del TRLEBEP y sus retribuciones integran la masa salarial del personal funcionario, sin perjuicio de que estén identificados.

Se informa de que el mencionado aumento retributivo tendrá lugar en una nómina específica de atrasos en el mes de noviembre, siendo ya las retribuciones ordinarias de dicho mes y las del mes de diciembre las correspondientes con el aumento incluido.

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

En el punto 4.1 del Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el año 2022 se identificaban oportunamente las plazas a convocar en los procesos de estabilización del empleo temporal de conformidad con las Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 y plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016).

A consecuencia de ello se aprobó por la Junta de Gobierno Local la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para el año 2022 en fecha 17 de mayo de 2022, publicada en el BOR n.º 97 de 23 de mayo (corregida en el BOR n.º 100 de 26 de mayo de 2022 y en el BOR n.º 133 de 13 de julio de 2022), donde se han incluido las plazas a estabilizar por el sistema selectivo de concurso.

A la fecha actual se está en proceso de elaboración de las bases y negociación de estas en la Mesa General de Negociación, debiendo estar publicadas las convocatorias en el Boletín Oficial de La Rioja antes del 31 de diciembre de 2022.

Se ha de reseñar que en fecha 14 de noviembre de 2022 ha sido dictada la Resolución de la Secretaria de Estado de Función Pública sobre las orientaciones referidas a la ejecución de los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la cual ofrece nuevas pautas en relación a estos procesos. En concreto, en lo que atañe al Ayuntamiento de Calahorra, se dice lo siguiente:

“Los procesos selectivos que deben llevarse a cabo mediante el procedimiento de concurso de valoración de méritos habrán de ajustarse a los siguientes criterios:

1. La puntuación máxima a alcanzar será de 100 puntos.

2. La valoración de los méritos profesionales supondrá el 60% de la puntuación, valorándose los servicios efectivos prestados hasta la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación en la convocatoria. El máximo de 60 puntos se desglosará de la siguiente forma:

a) Valoración por mes completo de servicios efectivos prestados como personal funcionario en Cuerpos o Escalas de personal funcionario o como personal laboral de cualquier Administración Pública u órganos constitucionales u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas o en el resto de los organismos y entes del sector público, con funciones idénticas a las del Cuerpo y Escala al que se pretenda acceder. A estos efectos se computarán también en este apartado como servicios prestados, los desempeñados en las Administraciones Públicas de los Estados miembros de la Unión Europea, así como en la Administración Pública de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que ésta se define en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, siempre que se les reconozcan funciones similares a las del Cuerpo o Escala al que se pretende acceder. La puntuación máxima (el 100%) se alcanzará con diez años.

b) Valoración por mes completo de servicios efectivos prestados como personal funcionario en Cuerpos o Escalas de personal funcionario o como personal laboral de cualquier Administración Pública u órganos constitucionales y órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas o en el

resto de los organismos y entes del sector público, con funciones diferentes a las del Cuerpo y Escala al que se pretenda acceder. A estos efectos se computarán también en este apartado como servicios prestados, los desempeñados en las Administraciones Públicas de los Estados miembros de la Unión Europea, así como en la Administración Pública de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que ésta se define en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, siempre que se les reconozcan funciones similares a las del Cuerpo o Escala al que se pretende acceder. La puntuación máxima (el 51%) se alcanzará con diez años.

3. La valoración de los méritos académicos y de superación de ejercicios selectivos supondrán el 40% de la puntuación de la fase de concurso, de forma que el máximo de 40 puntos se desglosará de la siguiente forma:

a) Por la superación en los últimos 5 años, a computar desde la publicación de la convocatoria, de uno o más ejercicios integrantes de los procesos selectivos convocados para el acceso al mismo Cuerpo o Escala al que se pretende acceder -en el caso de Cuerpos o Escalas declarados "a extinguir" la superación de ejercicios se referirá a los de ingreso en Cuerpos o Escalas que tengan funciones equivalentes-, se otorgarán 20 puntos. En el caso de que dichas convocatorias no se hayan celebrado en los últimos 5 años, la puntuación de este apartado se sumará a partes iguales a la prevista en los siguientes apartados b).

b) Por la realización de cursos de formación y perfeccionamiento en los 10 años anteriores a la fecha de publicación de la convocatoria se otorgará un máximo de 20 puntos, esta puntuación se otorgará de la siguiente forma:

a. 5 puntos por cada curso recibido de una duración igual o superior a 15 horas.

b. 5 puntos por cada curso impartido, con un mínimo de dos horas de impartición.

Se valorarán únicamente aquellos cursos de formación y perfeccionamiento debidamente acreditados, siempre que hayan sido desarrollados en el marco del Acuerdo de la formación para el empleo de las Administraciones Públicas, así como los que estén incluidos en los planes o programas de formación interna de los distintos Ministerios y Organismos de la Administración General del Estado. Se valorará una sola vez la recepción o impartición de un curso sobre la misma materia. No serán objeto de valoración en este apartado, las titulaciones o cursos pertenecientes a una carrera universitaria, los de doctorado, los derivados de procesos selectivos y los diplomas relativos a jornadas, seminarios, simposios, máster y similares. Tampoco serán objeto de valoración aquellos cursos en cuya certificación no aparezca su duración y fecha de realización".

3.12 ESTIMACIÓN DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS PARA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA PARA EL EJERCICIO 2023.

De conformidad con el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo

improrrogable de tres años.

Para determinar las plazas que pueden ser incluidas en la Oferta de Empleo Público, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales de Estado que, a la fecha de redacción de este Plan, se encuentra todavía en fase de tramitación parlamentaria. No obstante, a la vista del articulado presente en el Proyecto de Ley presentado al Congreso de los Diputados, podemos hacer una estimación de la tasa de reposición de efectivos con los datos que se tienen hasta la fecha.

Antes de proceder al cálculo estimatorio hemos de resaltar que la Oferta de Empleo Público ordinaria para el año 2022 fue aprobada por la Junta de Gobierno Local el 21 de junio de 2022 y publicada en el BOR n.º 124 de 30 de junio de 2022, teniendo en cuenta por tanto la tasa calculada en dicha OEP las altas y bajas producidas hasta tal fecha, de conformidad con el art. 20.Uno.8 de la LPGE 2022: *“La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente”*. Precepto que ha sido reproducido idénticamente en el Proyecto de la LPGE 2023, de modo que, en principio, la OEP puede ser aprobada y publicada hasta el 30 de junio de 2023 teniendo en cuenta las altas y bajas hasta dicha fecha. Al respecto, según el principio general de ley posterior prevalece sobre la anterior, no será de aplicación por tanto el plazo previsto en el art. 128.1 TRRL.

De conformidad con el art. 20.Tres.1 del Proyecto LPGE 2023: *“Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado Tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo”*.

Las plazas vacantes y los ceses (por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, traslado a otra Administración Pública, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa) producidos en el segundo semestre del ejercicio 2022 y hasta la fecha han sido:

- PERSONAL FUNCIONARIO:

R.P.T.	GRUPO / SUBGRUPO	CLASIFICACIÓN	DENOMINACIÓN PLAZA	FECHA EN LA QUE HA CAUSADO BAJA
162	A2	A.G.	TÉCNICO GESTIÓN	20/06/2022
61	C1	A.E.	POLICÍA	07/08/2022
88	O.A.P	A.G.	SUBALTERNO	04/10/2022
91	O.A.P	A.G.	SUBALTERNO	10/11/2022
163	C2	A.G.	AUX. ADMINISTRATIVO	15/11/2022

- PERSONAL LABORAL: NINGUNA

Las **altas** producidas en el mismo periodo han sido:

- PERSONAL FUNCIONARIO: NINGUNA
- PERSONAL LABORAL: NINGUNA

Por tanto, los números a los que aplicar los correspondientes porcentajes son:

- Sector prioritario Policía Local: 1.
- Sectores prioritarios: 2.
- Sectores no prioritarios: 2

Hallada la tasa inicial, aplicando el porcentaje que corresponde resulta la estimación siguiente:

- Sector prioritario Policía Local (125%): 1 (1,25).
- Sectores prioritarios (120%): 2 (2,40).
- Sectores no prioritarios (110%): 2 (2,20).

No computarían para el cálculo las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local, como lo serían las derivadas del refuerzo del Servicio de Recaudación descritas en el punto 3.5 del presente Plan. En cuanto a la acumulación de tasa entre sectores, *“la tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios”*.

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

4. CONCLUSIONES

El presente Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Calahorra, no deja de ser un instrumento de gestión, planificación y ordenación de sus recursos humanos, con el fin de dotar de eficacia y eficiencia los servicios prestados a la ciudadanía.

Con la aprobación de la Valoración de Puestos de Trabajo se conseguiría dotar del carácter integrador y objetivo que la Relación de Puestos de Trabajo necesita de cara a alcanzar estos fines y a configurar la estructura, jerarquía, relaciones, impacto, responsabilidades, tareas y funciones de los distintos puestos, Servicios y Áreas que conforman esta Administración local, ahora y en el futuro.

Como tareas a ejecutar en el futuro, podemos mencionar:

- Se pone de manifiesto la necesidad de consensuar y aprobar un nuevo pacto de condiciones laborales, que recoja las circunstancias actualizadas a los tiempos y al personal actual y que desarrolle de manera efectiva aspectos todavía pendientes como un plan de formación profesional a los empleados.

- En el mismo sentido, sería deseable dotarse de un sistema de carrera profesional o de evaluación del desempeño de los funcionarios que evalúe de forma objetiva e integral la conducta profesional, las competencias, el rendimiento y la productividad. En definitiva, cómo es el empleado, qué hace y qué logra.

5. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Previo a la aprobación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos por el Excmo. Ayuntamiento en Pleno, el mismo se ha sometido a la preceptiva negociación en el seno de la correspondiente Mesa General de Negociación siendo convocadas las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de esta Corporación Local. Como resultado de la misma, según Acta de la sesión de 17 de noviembre, se ha llegado a un acuerdo en la aprobación de las medidas del Plan. Tras este trámite, deberá incluirse como punto a tratar en el orden del día de la Comisión Informativa de Personal ordinaria, que emitirá Dictamen para su aprobación 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 2023, dejando a salvo medidas que requieran tramitación adicional, como por ejemplo la articulación de un proceso selectivo. Por ello, los cambios en la Plantilla serán remitidos al Área de Intervención para su tramitación en el Presupuesto, en tanto que documento presupuestario.

Una vez aprobado el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, habrá de procederse (bien en la misma sesión plenaria, bien en otra posterior) a la tramitación del correspondiente expediente de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y a su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, sin perjuicio de la notificación individual a los empleados que, si los hubiera, resulten afectados por las modificaciones adoptadas.

Calahorra, a 21 de noviembre de 2022

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

Fdo.: Adrián Miralles Castells

ANEXO I

PLANTILLA PRESUPUESTO 2023

PLAZA	Nº DOT.	CUERPO	ESCALA	SUBESC.	GRUPO	NIVEL C.D.	VACANTE	A EXT.	
SECRETARIO	1	H.N.	-	-	A1	30	0	0	
INTERVENTOR	1	H.N.	-	-	A1	30	1	0	
TESORERO	1	H.N.	-	-	A1	30	1	0	
T.A.G.	8	C.L.	A.G.	TÉCNICA	A1	29	1	0	
ARQUITECTO	2	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	29	1	0	
LETRADO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	29	0	0	
TÉCNICO SERV. CULTURALES	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1/A2	28	1	0	
ARCHIVERO-BIBLIOTECARIO / CONSERVADOR MUSEO	2	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A1	28	0	0	
INSPECTOR POLICIA	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A1	28	1	0	
TÉCNICO DE GESTIÓN	3	C.L.	A.G.	GESTIÓN	A2	24	2	0	
ARQUITECTO TÉCNICO	3	C.L.	A.E.	TÉCNICA	A2	26	2	0	
INGENIERO TEC. AGRÍCOLA	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	26	0	0	
TRABAJADOR SOCIAL	5	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	24	1	0	
DIR. BANDA / TEC. ARTES ESC.	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	24	1	0	
TECNICO DE DEPORTE	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	24	1	0	
TÉCNICO DE TURISMO	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	24	1	0	
TEC. PREV. ADICC. E IGUALDAD	1	C.L.	A.E.	TECNICA	A2	24	1	0	
SUBINSPECTOR	2	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A2	22	2	0	
DELINEANTE	1	C.L.	A.E.	TECNICA	C1	22	0	0	
OPERADOR INFORMÁTICO	1	C.L.	A.E.	TECNICA	C.1	22	0	0	
ADMINISTRATIVO	22	C.L.	A.G.	ADMINIST	C1	22	8	0	
INSPECTOR CONSUMO	1	C.L.	A.E.	TÉCNICA	C1	22	0	0	
ENCARGADO PARQUE SERV.	3	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C1	22	0	0	
OFICIAL POLICIA	7	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C1	20	3	0	
AUX. INFORMATICA	1	C.L.	A.E.	TECNICA	C1/C2	18	0	1	*
AUX. ADMON. GENERAL	13	C.L.	A.G.	AUXILIAR	C2	18	0	1	**
AUXI. CLIN. LAB. ADM.	1	C.L.	A.E.	TECNICA	C2	18	0	1	***
POLICIA	44	C.L.	A.E.	SERV ESP	C1	18	9	0	
OFICIAL TEATRO	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C2	18	1	0	
TRAMOYISTA	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	O.A.P.	14	1	0	
OFICIAL (V.P.)	12	C.L.	A.E.	SERV.ESP	C2	18	3	0	
SUBALTERNO	16	C.L.	A.G.	SUBALTE	O.A.P.	14	3	0	
OPERARIO LIMPIEZA EDIFICIOS	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	O.A.P.	14	1	1	
OPERARIO	17	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A.P.O.	14	9	0	
CONSERJE SEPULTURERO	1	C.L.	A.E.	SERV.ESP	A.P.O.	14	0	0	
SUMA	179								

PERSONAL EVENTUAL

DENOMINACIÓN	NÚM.
JEFE DE GABINETE DE ALCALDÍA	1

- * Plaza a extinguir y reconvertir en una de Operador Informático.
 ** Una de las plazas está prevista como C1/C2. La misma es una plaza a extinguir.
 *** Plaza a extinguir y reconvertir en una de Aux. Administrativo de Admón. General.

MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA 2023

Creación de plazas:

- 1 plaza de Técnico de Gestión, Escala Admón. General, Subescala de Gestión, Grupo A2, Nivel 24.
- 1 plaza de Administrativo, Escala Admón. General, Subescala Administrativa, Grupo C1, Nivel 22.
- 1 plaza de Subalterno, Escala Admón. General, Subescala Subalterna, Grupo O.A.P., Nivel 14.

Modificación de plazas provenientes del Plan de Ordenación de RR.HH. 2022:

- 1 plaza de Subalterno, Escala Admón. General, Subescala Subalterna, se reconvierte en 1 plaza de Trabajador Social, Escala Admón. Especial, Subescala Técnica, Grupo A2, Nivel 24.
- 2 plazas de Subalterno, Escala Admón. General, Subescala Subalterna, se reconvierten en 2 plazas de Arquitecto Técnico, Escala Admón. Especial, Subescala Técnica, Grupo A2, Nivel 26.
- 1 plaza de Subalterno, Escala Admón. General, Subescala Subalterna, se reconvierte en 1 plaza de Técnico de Gestión, Escala Admón. General, Subescala de Gestión, Grupo A2, Nivel 24.

Modificación de plazas provenientes del Plan de Ordenación de RR.HH. 2023:

- 1 plaza de Auxiliar Administrativo, Escala Admón. General, Subescala Auxiliar, se reconvierte en 1 plaza de Administrativo, Escala Admón. General, Subescala Administrativa, Grupo C1, Nivel 22.

En consecuencia, la plantilla del Ayuntamiento queda conformada por 179 plazas.

Modificación de plazas previstas en ejecución de procesos de promoción interna:

- 1 plaza de Auxiliar de Clínica, Escala Admón. Especial, Subescala Técnica, que será reconvertida a 1 plaza de Auxiliar Adtvo. de Admón. General, Subescala Auxiliar, Grupo C2, Nivel 18.
- 1 plaza de Auxiliar Informático, Escala Admón. Especial, Subescala Auxiliar, que será reconvertida a 1 plaza de Operador Informático, Escala Admón. Especial, Subescala Técnica, Grupo C2, Nivel 18.

ANEXO II

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

SERVICIO: INTERVENCIÓN

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
1	1	INTERVENTOR/A	30	52.600,44	(C)	A1	H.N.	INTERVENCIÓN		H.N.	J.E.

SERVICIO: GESTIÓN TRIBUTARIA Y RECAUDACIÓN

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
182	1	TÉCNICO DE GESTIÓN DE RECAUDACIÓN	24	14.504,00	(C)	A2	A.G.	DE GESTIÓN			
183	1	ADTVO. REC. EJEUTIVA AGENTE INSPECTOR	22	11.368,00	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVA			

SERVICIO: SECRETARÍA

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
13	1	SECRETARIO GENERAL	30	52.600,44	(C)	A1				H.N.	J.E.
177	1	TECNICO DE GESTIÓN RR.HH.	24	12.095,52	C. GENERAL O ESPECÍFICO. POSIBLE ABIERTO OTRAS ADMONES	A2	A.G.	DE GESTIÓN		MERITO: FORMACIÓN EN ESPECIALIZACIÓN O EXPERIENCIA	J.E.

SERVICIO: POLICÍA LOCAL

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
38-41	5	OFICIAL DÍA	20	16.128,17	(C)	C1	A.E.	S.E.	P.L.		J.E.

*Desaparece el puesto de Oficial Tarde y pasa a ser un puesto más de Oficial Día.

SERVICIO: URBANISMO

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
175	1	ARQUITECTO TÉCNICO DISCIPLINA	26	15.514,31	(C)	A2	A.E.	TECNICA	T.M.		J.E.+ guardias

SERVICIO: SERVICIOS SOCIALES

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
102-105 y 178	5	TRABAJADOR SOCIAL	24	12.095,52	(C)	A2	A.E.	TÉCNICA	T.M.	Grado en Trab. Social	
184	1	SUBALTERNO APOYO	14	8.718,78	(C)	E/O.A.P.	A.G.	SUBALTERNA			

SERVICIO: PARQUE DE SERVICIOS

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESC	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
179	1	ARQUITECTO TÉCNICO	26	15.514,31	(C)	A2	A.E.	TECNICA	T.M.		J.E.

SERVICIO: JUVENTUD Y PART. CIUDADANA

Nº puesto	DOT	DENOMINACION DEL PUESTO	C.D.	C. ESPECÍFIC.	F.P.	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	REQUISITOS	OBSERVACIONES
163	1	ADMINISTRATIVO	22	11.032,41	(C)	C1	A.G.	ADMINISTRATIVA			Incluye labores de apoyo asignadas a los puestos n.º 162, 166 y 108