

**OTRAS ENTIDADES****Patronato Deportivo Municipal. Palma del Río (Córdoba)**

BOP-A-2026-347

**Asunto:** APROBACIÓN DE LA MODIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL PREVIO A LA OEP

**ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA**

En la sesión ordinaria del Ayuntamiento Pleno, celebrada el día 29 de enero de 2026, acordó aprobar la modificación del siguiente instrumento de planificación plurianual derivado de lo recogido en el art.20.dos.4 LPGE 2023, para la reducción de la temporalidad del empleo público por debajo del 8% del Patronato Deportivo Municipal:

**“DECIMOSEXTO.- MODIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL DERIVADO DE LO RECOGIDO EN EL ART. 20.DOS.4 LPGE 2023, PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO POR DEBAJO DEL 8% DEL PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL.**

Visto que en la sesión ordinaria de la Mesa General de Negociación, entre el Iltre. Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, y la representación sindical del personal a su servicio, celebrada el día 14 de enero de 2026 se adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo cuyo tenor literal dice:

“Primero.- La modificación del siguiente instrumento de planificación plurianual, años 2024-2027, previsto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE 2023, en los términos fijados en el mismo:

**Donde dice:**

**4. Líneas de actuación Medidas relacionadas con la oferta de empleo**

Desde finales de los años 90 las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado han tratado de limitar la incorporación de nuevo personal a las Administraciones Públicas mediante el mecanismo de la tasa de reposición de efectivos. La citada tasa de reposición, que cuenta desde hace unos años con definición legal, tiene por objeto limitar la incorporación de nuevo personal a las bajas en el número de efectivos que se produzcan como consecuencia de jubilaciones, fallecimientos, situaciones administrativas que no dan lugar a la reserva del puesto de trabajo, renuncias, etc.

A partir del año 2012, y durante todos los años de la crisis económica, la citada tasa se fijó, salvo excepciones, en el 0%; de tal forma que las necesidades de personal no podían cubrirse mediante la incorporación de nuevos funcionarios de carrera; lo que no fue óbice para que la práctica totalidad de las Administraciones Públicas recurrieran al nombramiento de personal temporal o en régimen de interinidad.



Esta circunstancia ya se ha calificado desde algunos sectores como un falso mecanismo de ajuste que, si bien sirvió para contener el número de personal al servicio de las Administraciones en dicho período, no ha permitido, sin embargo, más bien lo contrario, atajar el problema de la temporalidad en el empleo público que ya se venía advirtiendo de un tiempo atrás y que ha hecho que la tasa de temporalidad en la plantilla municipal de este Patronato Deportivo Municipal, se sitúe por encima del 8 %.

En el informe de la comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público de 2005 ya se contemplaba la necesidad de abordar el problema de la elevada temporalidad existente en el empleo público, en los siguientes términos: «(&) no es posible desconocer el problema que supone la alta tasa de temporalidad o precariedad en el empleo público, que han puesto de manifiesto en toda su extensión dos documentos recientes: el informe del Defensor del Pueblo titulado Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público (2003), y el informe del Consejo Económico y Social denominado La temporalidad en el empleo en el sector público (diciembre de 2004). Estos informes revelan que el aumento de la temporalidad en el empleo público y, particularmente, en algunos sectores, como la sanidad y la educación, en el ámbito local y en algunas comunidades autónomas, ha sido muy intenso en los últimos años. Revelan además que el volumen de temporalidad hoy existente en el sector público excede del que sería razonable para atender a las necesidades temporales de prestación de servicios y actividades públicas de las distintas Administraciones y que, en realidad, se formalizan como interinidades o contrataciones temporales actividades que responden a necesidades permanentes y que se prolongan o reiteran año tras año.

Las causas que han originado esta situación son múltiples y algunas de ellas tienen relación directa, según los mencionados informes, con la legislación vigente en materia de empleo público y presupuestaria -en especial, las severas limitaciones impuestas en los últimos años al reclutamiento de nuevos efectivos de plantilla por las leyes de presupuestos generales del Estado- o con las carencias de aquella legislación o su deficiente aplicación: ausencia de normas que impongan la inclusión de las vacantes en las ofertas anuales de empleo público o imprecisión de las mismas; retraso de las convocatorias y falta de agilidad de los procesos de selección; falta de planificación de personal; problemas de ordenación de los efectivos y dificultades para la movilidad interna e interadministrativa, etc.

En los últimos años el legislador estatal, consciente de la situación, ha ido siendo más permisivo con la cuestión de la reposición de efectivos.

El Patronato Deportivo Municipal del Ayuntamiento de Palma del Río, ha convocado los procesos de estabilización previstos en el artículo 2 y Disposiciones Adicionales 6<sup>a</sup> y 8<sup>a</sup> de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con especial atención a los plazos previstos en la misma, pero a pesar de ello no se cumplen los objetivos fijados en dicha Ley. Por ello resulta necesario llegar a un marco de acción, para no superar el límite del 8% de temporalidad, y en consecuencia la estabilidad en el empleo público en esta administración. La gestión ágil y eficaz de los procesos selectivos se considera clave tanto para la provisión ordinaria de las necesidades de personal como para la reducción de la temporalidad existente.



Para revertir la temporalidad en el empleo público se proponen las siguientes medidas relacionadas con la OEP:

1. Únicamente se podrán cubrir en régimen de interinidad aquellas vacantes que previamente se hayan incluido en la OEP, que deberá ejecutarse en el plazo improrrogable de 3 años y excepcionalmente y para casos muy justificados en la que concurren razones de necesidad y urgencia, se podrá nombrar personal interino, sin que previamente se haya aprobado la OEP, si bien dichas plazas deberán incluirse en la OEP del mismo año en que se produzca el nombramiento y en caso de no ser posible, o a más tardar se incorporará en el siguiente si ya se hubiera aprobado la OEP del año en cuestión.

2. Se seguirá impulsando, procesos de promoción interna por el sistema que corresponda, que no computan para la tasa de reposición, como medida para favorecer la motivación de los empleados y hacer viable una carrera profesional.

3. Se desarrollarán los procedimientos de provisión pertinentes para la cobertura definitiva de puestos de personal funcionario de carrera de este Patronato Deportivo Municipal, y de personal laboral, de tal forma que se libere la reserva existente en los puestos de origen, para que las correlativas plazas, si es el caso, puedan ser objeto de la oferta y convocatoria oportuna.

4. Respecto a los límites establecidos en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y con el objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, se adoptará lo siguiente:

Actualmente disponemos de las siguientes plazas, que están ocupadas por personal funcionario interino y que no han sido objeto de OEP anteriores:

Denominación	Grupo Profesional	Escala	Subescala	Observaciones
Administrativo/a	C1	Administración General	Administrativa	F1

Actualmente disponemos de las siguientes plazas, que están ocupadas por personal laboral interino, y que no han sido objeto de OEP anteriores:

Denominación	Grupo Profesional	Escala	Subescala	Observaciones
Socorrista	AP			L18
Socorrista	AP			L19
Socorrista	AP			L20



En definitiva se tratan de plazas de carácter estructural que han tenido que ser cubiertas interinamente por necesidades ineludibles y urgentes para la prestación de los servicios municipales y que no han podido ser incluidas en los procesos de estabilización recogida en la Ley 20/2021 (con la salvedad de las plazas L18 y L19 que fueron incluidas en el procedimiento extraordinario de estabilización aprobado por Decreto nº 180/2022, de 12 de diciembre, pero quedaron vacantes tras la finalización del mismo), ni ser objeto de OEP anteriores.

Por todo ello se proponen respecto de las plazas anteriormente referenciadas lo siguiente:

A. Incluir las plazas anteriormente referencias a la OEP de 2025 por turno libre, dentro de la tasa específica recogida en el artículo 20.2.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre (LPGE para 2023).

B. Aquella plaza ocupada interinamente que se encuentra limitada por el plazo de 3 años desde la fecha de nombramiento (fecha toma posesión), le será de aplicación lo recogido en el artículo 10 del TREBEP, y concretamente en su apartado 4 que recoge Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

C. Por todo ello, deberán estar convocadas, aprobadas y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia las bases de selección correspondientes a la cobertura de las mismas, a la mayor brevedad posible, debiendo ser resueltas y estar totalmente ejecutadas antes de que transcurra el plazo de 3 años desde la publicación de la OEP de 2025 donde se recoja la tasa adicional o específica recogida en el artículo 20.2.4 de LPGE 2023.

D. El sistema de acceso de estas plazas se llevará a cabo por el sistema establecido en la normativa general de acceso al empleo público, sin que pueda ser objeto de aplicación las medidas excepcionales de acceso previstas en el Disposición Adicional 6º de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público".

**Debe decir:**

**"4. Líneas de actuación Medidas relacionadas con la oferta de empleo**

Desde finales de los años 90 las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado han tratado de limitar la incorporación de nuevo personal a las Administraciones Públicas mediante el mecanismo de la tasa de reposición de efectivos. La citada tasa de reposición, que cuenta desde hace unos años con definición legal, tiene por objeto limitar la incorporación de nuevo personal a las bajas en el número de efectivos que se produzcan como consecuencia de jubilaciones, fallecimientos, situaciones administrativas que no dan lugar a la reserva del puesto de trabajo, renuncias, etc.



A partir del año 2012, y durante todos los años de la crisis económica, la citada tasa se fijó, salvo excepciones, en el 0%; de tal forma que las necesidades de personal no podían cubrirse mediante la incorporación de nuevos funcionarios de carrera; lo que no fue óbice para que la práctica totalidad de las Administraciones Públicas recurrieran al nombramiento de personal temporal o en régimen de interinidad. Esta circunstancia ya se ha calificado desde algunos sectores como un falso mecanismo de ajuste que, si bien sirvió para contener el número de personal al servicio de las Administraciones en dicho período, no ha permitido, sin embargo, más bien lo contrario, atajar el problema de la temporalidad en el empleo público que ya se venía advirtiendo de un tiempo atrás y que ha hecho que la tasa de temporalidad en la plantilla municipal de este Patronato Deportivo Municipal, se sitúe por encima del 8 %.

En el informe de la comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público de 2005 ya se contemplaba la necesidad de abordar el problema de la elevada temporalidad existente en el empleo público, en los siguientes términos: «(&) no es posible desconocer el problema que supone la alta tasa de temporalidad o precariedad en el empleo público, que han puesto de manifiesto en toda su extensión dos documentos recientes: el informe del Defensor del Pueblo titulado Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público (2003), y el informe del Consejo Económico y Social denominado La temporalidad en el empleo en el sector público (diciembre de 2004). Estos informes revelan que el aumento de la temporalidad en el empleo público y, particularmente, en algunos sectores, como la sanidad y la educación, en el ámbito local y en algunas comunidades autónomas, ha sido muy intenso en los últimos años. Revelan además que el volumen de temporalidad hoy existente en el sector público excede del que sería razonable para atender a las necesidades temporales de prestación de servicios y actividades públicas de las distintas Administraciones y que, en realidad, se formalizan como interinidades o contrataciones temporales actividades que responden a necesidades permanentes y que se prolongan o reiteran año tras año.

Las causas que han originado esta situación son múltiples y algunas de ellas tienen relación directa, según los mencionados informes, con la legislación vigente en materia de empleo público y presupuestaria -en especial, las severas limitaciones impuestas en los últimos años al reclutamiento de nuevos efectivos de plantilla por las leyes de Presupuestos Generales del Estado- o con las carencias de aquella legislación o su deficiente aplicación: ausencia de normas que impongan la inclusión de las vacantes en las ofertas anuales de empleo público o imprecisión de las mismas; retraso de las convocatorias y falta de agilidad de los procesos de selección; falta de planificación de personal; problemas de ordenación de los efectivos y dificultades para la movilidad interna e interadministrativa, etc.

En los últimos años el legislador estatal, consciente de la situación, ha ido siendo más permisivo con la cuestión de la reposición de efectivos.

El Patronato Deportivo Municipal del Ayuntamiento de Palma del Río, ha convocado los procesos de estabilización previstos en el artículo 2 y Disposiciones Adicionales 6<sup>a</sup> y 8<sup>a</sup> de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con especial atención a los plazos previstos en la misma, pero a pesar de ello no se cumplen los objetivos fijados en



dicha Ley. Por ello resulta necesario llegar a un marco de acción, para no superar el límite del 8% de temporalidad, y en consecuencia la estabilidad en el empleo público en esta administración. La gestión ágil y eficaz de los procesos selectivos se considera clave tanto para la provisión ordinaria de las necesidades de personal como para la reducción de la temporalidad existente.

Para revertir la temporalidad en el empleo público se proponen las siguientes medidas relacionadas con la OEP:

1. Únicamente se podrán cubrir en régimen de interinidad aquellas vacantes que previamente se hayan incluido en la OEP, que deberá ejecutarse en el plazo improrrogable de 3 años y excepcionalmente y para casos muy justificados en la que concurran razones de necesidad y urgencia, se podrá nombrar personal interino, sin que previamente se haya aprobado la OEP, si bien dichas plazas deberán incluirse en la OEP del mismo año en que se produzca el nombramiento y en caso de no ser posible, o a más tardar se incorporará en el siguiente si ya se hubiera aprobado la OEP del año en cuestión.

2. Se seguirá impulsando, procesos de promoción interna por el sistema que corresponda, que no computan para la tasa de reposición, como medida para favorecer la motivación de los empleados y hacer viable una carrera profesional.

3. Se desarrollarán los procedimientos de provisión pertinentes para la cobertura definitiva de puestos de personal funcionario de carrera de este Patronato Deportivo Municipal, y de personal laboral, de tal forma que se libere la reserva existente en los puestos de origen, para que las correlativas plazas, si es el caso, puedan ser objeto de la oferta y convocatoria oportuna.

4. Respecto a los límites establecidos en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y con el objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, se adoptará lo siguiente:

Actualmente disponemos de las siguientes plazas, que están ocupadas por personal funcionario interino y que no han sido objeto de OEP anteriores:

Denominación	Grupo Profesional	Escala	Subescala	Observaciones
Administrativo/a	C1	Administración General	Administrativa	F1

Actualmente disponemos de las siguientes plazas, que están ocupadas por personal laboral interino, y que no han sido objeto de OEP anteriores:



Denominación	Grupo Profesional	Escala	Subescala	Observaciones
Socorrista	AP			L18
Socorrista	AP			L19
Socorrista	AP			L20

En definitiva se tratan de plazas de carácter estructural que han tenido que ser cubiertas interinamente por necesidades ineludibles y urgentes para la prestación de los servicios municipales y que no han podido ser incluidas en los procesos de estabilización recogida en la Ley 20/2021 (con la salvedad de las plazas L18 y L19 que fueron incluidas en el procedimiento extraordinario de estabilización aprobado por Decreto nº 180/2022, de 12 de diciembre, pero quedaron vacantes tras la finalización del mismo), ni ser objeto de OEP anteriores.

Por todo ello se proponen respecto de las plazas anteriormente referenciadas lo siguiente:

A. Incluir las plazas anteriormente referencias a la OEP de 2026 por turno libre, dentro de la tasa específica recogida en el artículo 20.2.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre (LPGE para 2023).

B. Aquella plaza ocupada interinamente que se encuentra limitada por el plazo de 3 años desde la fecha de nombramiento (fecha toma posesión), le será de aplicación lo recogido en el artículo 10 del TREBEP, y concretamente en su apartado 4 que recoge Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

C. Por todo ello, deberán estar convocadas, aprobadas y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia las bases de selección correspondientes a la cobertura de las mismas, a la mayor brevedad posible, debiendo ser resueltas y estar totalmente ejecutadas antes de que transcurra el plazo de 3 años desde la publicación de la OEP de 2026 donde se recoja la tasa adicional o específica recogida en el artículo 20.2.4 de LPGE 2023.

D. El sistema de acceso de estas plazas se llevará a cabo por el sistema establecido en la normativa general de acceso al empleo público, sin que pueda ser objeto de aplicación las medidas excepcionales de acceso previstas en el Disposición Adicional 6º de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.”

Visto que en la sesión ordinaria de la Junta Rectora del Patronato Deportivo Municipal celebrada el día 19 de enero de 2026 se adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo, cuyo tenor literal dice:



**"TERCERO.- MODIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL DERIVADO DE LO RECOGIDO EN EL ART. 20.DOS.4 LPGE 2023, PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO POR DEBAJO DEL 8% DEL PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL**

Visto el Informe del Técnico Deportivo del Patronato Deportivo Municipal cuyo tenor literal dice:

**FRANCISCO SOTOMAYOR PONCE, TÉCNICO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS DEL PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL DEL ILTRE. AYTO. DE PALMA DEL RÍO**

En relación con el expediente incoado para la aprobación del instrumento de planificación plurianual previsto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE/2023, años 2024-2027, aprobado en la sesión ordinaria del Ayuntamiento Pleno, celebrada el día 29 de octubre de 2025, y dado que no se pudo realizar la aprobación de la OEP 2025, **PROPONE:**

**PRIMERO.-** La modificación del siguiente instrumento de planificación plurianual, años 2024-2027, previsto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE 2023, en los términos fijados en el mismo:

**Donde dice:**

**"4. Líneas de actuación Medidas relacionadas con la oferta de empleo**

Desde finales de los años 90 las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado han tratado de limitar la incorporación de nuevo personal a las Administraciones Públicas mediante el mecanismo de la tasa de reposición de efectivos. La citada tasa de reposición, que cuenta desde hace unos años con definición legal, tiene por objeto limitar la incorporación de nuevo personal a las bajas en el número de efectivos que se produzcan como consecuencia de jubilaciones, fallecimientos, situaciones administrativas que no dan lugar a la reserva del puesto de trabajo, renuncias, etc.

A partir del año 2012, y durante todos los años de la crisis económica, la citada tasa se fijó, salvo excepciones, en el 0%; de tal forma que las necesidades de personal no podían cubrirse mediante la incorporación de nuevos funcionarios de carrera; lo que no fue óbice para que la práctica totalidad de las Administraciones Públicas recurriera al nombramiento de personal temporal o en régimen de interinidad. Esta circunstancia ya se ha calificado desde algunos sectores como un falso mecanismo de ajuste que, si bien sirvió para contener el número de personal al servicio de las Administraciones en dicho período, no ha permitido, sin embargo, más bien lo contrario, atajar el problema de la temporalidad en el empleo público que ya se venía advirtiendo de un tiempo atrás y que ha hecho que la tasa de temporalidad en la plantilla municipal de este Patronato Deportivo Municipal, se sitúe por encima del 8 %.

En el informe de la comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público de 2005 ya se contemplaba la necesidad de abordar el problema de la elevada temporalidad existente en el empleo público, en los siguientes términos: «(&) no es posible desconocer el problema que supone la alta



tasa de temporalidad o precariedad en el empleo público, que han puesto de manifiesto en toda su extensión dos documentos recientes: el informe del Defensor del Pueblo titulado Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público (2003), y el informe del Consejo Económico y Social denominado La temporalidad en el empleo en el sector público (diciembre de 2004). Estos informes revelan que el aumento de la temporalidad en el empleo público y, particularmente, en algunos sectores, como la sanidad y la educación, en el ámbito local y en algunas comunidades autónomas, ha sido muy intenso en los últimos años. Revelan además que el volumen de temporalidad hoy existente en el sector público excede del que sería razonable para atender a las necesidades temporales de prestación de servicios y actividades públicas de las distintas Administraciones y que, en realidad, se formalizan como interinidades o contrataciones temporales actividades que responden a necesidades permanentes y que se prolongan o reiteran año tras año.

Las causas que han originado esta situación son múltiples y algunas de ellas tienen relación directa, según los mencionados informes, con la legislación vigente en materia de empleo público y presupuestaria -en especial, las severas limitaciones impuestas en los últimos años al reclutamiento de nuevos efectivos de plantilla por las leyes de presupuestos generales del Estado- o con las carencias de aquella legislación o su deficiente aplicación: ausencia de normas que impongan la inclusión de las vacantes en las ofertas anuales de empleo público o imprecisión de las mismas; retraso de las convocatorias y falta de agilidad de los procesos de selección; falta de planificación de personal; problemas de ordenación de los efectivos y dificultades para la movilidad interna e interadministrativa, etc.

En los últimos años el legislador estatal, consciente de la situación, ha ido siendo más permisivo con la cuestión de la reposición de efectivos.

El Patronato Deportivo Municipal del Ayuntamiento de Palma del Río, ha convocado los procesos de estabilización previstos en el artículo 2 y Disposiciones Adicionales 6<sup>a</sup> y 8<sup>a</sup> de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con especial atención a los plazos previstos en la misma, pero a pesar de ello no se cumplen los objetivos fijados en dicha Ley. Por ello resulta necesario llegar a un marco de acción, para no superar el límite del 8% de temporalidad, y en consecuencia la estabilidad en el empleo público en esta administración. La gestión ágil y eficaz de los procesos selectivos se considera clave tanto para la provisión ordinaria de las necesidades de personal como para la reducción de la temporalidad existente.

Para revertir la temporalidad en el empleo público se proponen las siguientes medidas relacionadas con la OEP:

1. Únicamente se podrán cubrir en régimen de interinidad aquellas vacantes que previamente se hayan incluido en la OEP, que deberá ejecutarse en el plazo improrrogable de 3 años y excepcionalmente y para casos muy justificados en la que concurren razones de necesidad y urgencia, se podrá nombrar personal interino, sin que previamente se haya aprobado la OEP, si bien dichas plazas deberán incluirse en la OEP del mismo año en que se produzca el nombramiento y en caso de no ser posible, o a más tardar se incorporará en el siguiente si ya se hubiera aprobado la OEP del año en cuestión.



2. Se seguirá impulsando, procesos de promoción interna por el sistema que corresponda, que no computan para la tasa de reposición, como medida para favorecer la motivación de los empleados y hacer viable una carrera profesional.

3. Se desarrollarán los procedimientos de provisión pertinentes para la cobertura definitiva de puestos de personal funcionario de carrera de este Patronato Deportivo Municipal, y de personal laboral, de tal forma que se libere la reserva existente en los puestos de origen, para que las correlativas plazas, si es el caso, puedan ser objeto de la oferta y convocatoria oportuna.

4. Respecto a los límites establecidos en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y con el objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, se adoptará lo siguiente:

Actualmente disponemos de las siguientes plazas, que están ocupadas por personal funcionario interino y que no han sido objeto de OEP anteriores:

Denominación	Grupo Profesional	Escala	Subescala	Observaciones
Administrativo/a	C1	Administración General	Administrativa	F1

Actualmente disponemos de las siguientes plazas, que están ocupadas por personal laboral interino, y que no han sido objeto de OEP anteriores:

Denominación	Grupo Profesional	Escala	Subescala	Observaciones
Socorrista	AP			L18
Socorrista	AP			L19
Socorrista	AP			L20

En definitiva se tratan de plazas de carácter estructural que han tenido que ser cubiertas interinamente por necesidades ineludibles y urgentes para la prestación de los servicios municipales y que no han podido ser incluidas en los procesos de estabilización recogida en la Ley 20/2021 (con la salvedad de las plazas L18 y L19 que fueron incluidas en el procedimiento extraordinario de estabilización aprobado por Decreto nº 180/2022, de 12 de diciembre, pero quedaron vacantes tras la finalización del mismo), ni ser objeto de OEP anteriores.

Por todo ello se proponen respecto de las plazas anteriormente referenciadas lo siguiente:

A. Incluir las plazas anteriormente referencias a la OEP de 2025 por turno libre, dentro de la tasa específica recogida en el artículo 20.2.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre (LPGE para 2023).

B. Aquella plaza ocupada interinamente que se encuentra limitada por el plazo de 3 años desde la fecha de nombramiento (fecha toma posesión), le será de aplicación lo recogido en el artículo 10 del TREBEP, y concretamente en su apartado 4 que recoge Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá



permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

C. Por todo ello, deberán estar convocadas, aprobadas y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia las bases de selección correspondientes a la cobertura de las mismas, a la mayor brevedad posible, debiendo ser resueltas y estar totalmente ejecutadas antes de que transcurra el plazo de 3 años desde la publicación de la OEP de 2025 donde se recoja la tasa adicional o específica recogida en el artículo 20.2.4 de LPGE 2023.

D. El sistema de acceso de estas plazas se llevará a cabo por el sistema establecido en la normativa general de acceso al empleo público, sin que pueda ser objeto de aplicación las medidas excepcionales de acceso previstas en el Disposición Adicional 6º de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público".

**Debe decir:**

**"4. Líneas de actuación Medidas relacionadas con la oferta de empleo**

Desde finales de los años 90 las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado han tratado de limitar la incorporación de nuevo personal a las Administraciones Públicas mediante el mecanismo de la tasa de reposición de efectivos. La citada tasa de reposición, que cuenta desde hace unos años con definición legal, tiene por objeto limitar la incorporación de nuevo personal a las bajas en el número de efectivos que se produzcan como consecuencia de jubilaciones, fallecimientos, situaciones administrativas que no dan lugar a la reserva del puesto de trabajo, renuncias, etc.

A partir del año 2012, y durante todos los años de la crisis económica, la citada tasa se fijó, salvo excepciones, en el 0%; de tal forma que las necesidades de personal no podían cubrirse mediante la incorporación de nuevos funcionarios de carrera; lo que no fue óbice para que la práctica totalidad de las Administraciones Públicas recurrieran al nombramiento de personal temporal o en régimen de interinidad. Esta circunstancia ya se ha calificado desde algunos sectores como un falso mecanismo de ajuste que, si bien sirvió para contener el número de personal al servicio de las Administraciones en dicho período, no ha permitido, sin embargo, más bien lo contrario, atajar el problema de la temporalidad en el empleo público que ya se venía advirtiendo de un tiempo atrás y que ha hecho que la tasa de temporalidad en la plantilla municipal de este Patronato Deportivo Municipal, se sitúe por encima del 8 %.

En el informe de la comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público de 2005 ya se contemplaba la necesidad de abordar el problema de la elevada temporalidad existente en el empleo público, en los siguientes términos: «(&) no es posible desconocer el problema que supone la alta tasa de temporalidad o precariedad en el empleo público, que han puesto de manifiesto en toda su extensión dos documentos recientes: el informe del Defensor del Pueblo titulado Funcionarios interinos y



personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público (2003), y el informe del Consejo Económico y Social denominado La temporalidad en el empleo en el sector público (diciembre de 2004). Estos informes revelan que el aumento de la temporalidad en el empleo público y, particularmente, en algunos sectores, como la sanidad y la educación, en el ámbito local y en algunas comunidades autónomas, ha sido muy intenso en los últimos años. Revelan además que el volumen de temporalidad hoy existente en el sector público excede del que sería razonable para atender a las necesidades temporales de prestación de servicios y actividades públicas de las distintas Administraciones y que, en realidad, se formalizan como interinidades o contrataciones temporales actividades que responden a necesidades permanentes y que se prolongan o reiteran año tras año.

Las causas que han originado esta situación son múltiples y algunas de ellas tienen relación directa, según los mencionados informes, con la legislación vigente en materia de empleo público y presupuestaria -en especial, las severas limitaciones impuestas en los últimos años al reclutamiento de nuevos efectivos de plantilla por las leyes de presupuestos generales del Estado- o con las carencias de aquella legislación o su deficiente aplicación: ausencia de normas que impongan la inclusión de las vacantes en las ofertas anuales de empleo público o imprecisión de las mismas; retraso de las convocatorias y falta de agilidad de los procesos de selección; falta de planificación de personal; problemas de ordenación de los efectivos y dificultades para la movilidad interna e interadministrativa, etc.

En los últimos años el legislador estatal, consciente de la situación, ha ido siendo más permisivo con la cuestión de la reposición de efectivos.

El Patronato Deportivo Municipal del Ayuntamiento de Palma del Río, ha convocado los procesos de estabilización previstos en el artículo 2 y Disposiciones Adicionales 6<sup>a</sup> y 8<sup>a</sup> de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con especial atención a los plazos previstos en la misma, pero a pesar de ello no se cumplen los objetivos fijados en dicha Ley. Por ello resulta necesario llegar a un marco de acción, para no superar el límite del 8% de temporalidad, y en consecuencia la estabilidad en el empleo público en esta administración. La gestión ágil y eficaz de los procesos selectivos se considera clave tanto para la provisión ordinaria de las necesidades de personal como para la reducción de la temporalidad existente.

Para revertir la temporalidad en el empleo público se proponen las siguientes medidas relacionadas con la OEP:

1. Únicamente se podrán cubrir en régimen de interinidad aquellas vacantes que previamente se hayan incluido en la OEP, que deberá ejecutarse en el plazo improrrogable de 3 años y excepcionalmente y para casos muy justificados en la que concurren razones de necesidad y urgencia, se podrá nombrar personal interino, sin que previamente se haya aprobado la OEP, si bien dichas plazas deberán incluirse en la OEP del mismo año en que se produzca el nombramiento y en caso de no ser posible, o a más tardar se incorporará en el siguiente si ya se hubiera aprobado la OEP del año en cuestión.

2. Se seguirá impulsando, procesos de promoción interna por el sistema que corresponda, que no computan para la tasa de reposición, como medida para favorecer la motivación de los empleados y hacer viable una carrera profesional.



3. Se desarrollarán los procedimientos de provisión pertinentes para la cobertura definitiva de puestos de personal funcionario de carrera de este Patronato Deportivo Municipal, y de personal laboral, de tal forma que se libere la reserva existente en los puestos de origen, para que las correlativas plazas, si es el caso, puedan ser objeto de la oferta y convocatoria oportuna.

4. Respecto a los límites establecidos en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y con el objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, se adoptará lo siguiente:

Actualmente disponemos de las siguientes plazas, que están ocupadas por personal funcionario interino y que no han sido objeto de OEP anteriores:

Denominación	Grupo Profesional	Escala	Subescala	Observaciones
Administrativo/a	C1	Administración General	Administrativa	F1

Actualmente disponemos de las siguientes plazas, que están ocupadas por personal laboral interino, y que no han sido objeto de OEP anteriores:

Denominación	Grupo Profesional	Escala	Subescala	Observaciones
Socorrista	AP			L18
Socorrista	AP			L19
Socorrista	AP			L20

En definitiva se tratan de plazas de carácter estructural que han tenido que ser cubiertas interinamente por necesidades ineludibles y urgentes para la prestación de los servicios municipales y que no han podido ser incluidas en los procesos de estabilización recogida en la Ley 20/2021 (con la salvedad de las plazas L18 y L19 que fueron incluidas en el procedimiento extraordinario de estabilización aprobado por Decreto nº 180/2022, de 12 de diciembre, pero quedaron vacantes tras la finalización del mismo), ni ser objeto de OEP anteriores.

Por todo ello se proponen respecto de las plazas anteriormente referenciadas lo siguiente:

A. Incluir las plazas anteriormente referencias a la OEP de 2026 por turno libre, dentro de la tasa específica recogida en el artículo 20.2.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre (LPGE para 2023).

B. Aquella plaza ocupada interinamente que se encuentra limitada por el plazo de 3 años desde la fecha de nombramiento (fecha toma posesión), le será de aplicación lo recogido en el artículo 10 del TREBEP, y concretamente en su apartado 4 que recoge Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto



podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

C. Por todo ello, deberán estar convocadas, aprobadas y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia las bases de selección correspondientes a la cobertura de las mismas, a la mayor brevedad posible, debiendo ser resueltas y estar totalmente ejecutadas antes de que transcurra el plazo de 3 años desde la publicación de la OEP de 2026 donde se recoja la tasa adicional o específica recogida en el artículo 20.2.4 de LPGE 2023.

D. El sistema de acceso de estas plazas se llevará a cabo por el sistema establecido en la normativa general de acceso al empleo público, sin que pueda ser objeto de aplicación las medidas excepcionales de acceso previstas en el Disposición Adicional 6º de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa de la Ciudad de fecha 22 de enero de 2026, los reunidos, por unanimidad, con los votos a favor de PP (12), PSOE-A (5), IU ANDALUCÍA (3) y el Concejal no adscrito (1) que supone la mayoría exigida legalmente, acuerdan:

**Único:** Modificación del instrumento de planificación plurianual derivado de lo recogido en el art. 20.dos.4 lpge 2023, para la reducción de la temporalidad del empleo público por debajo del 8% del Patronato Deportivo Municipal.

Y para que así conste, expido la presente certificación, con la salvedad que determina el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, de orden y con el visto bueno de la Concejala con Delegación de la Firma de la Sra. Alcaldesa-Presidenta".

Lo que se hace público para general conocimiento, advirtiendo a los interesados que contra dicho acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, pueden interponer, alternativamente, o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, ante el pleno de este ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-,o recurso contencioso-administrativo, ante los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de Córdoba en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso (EDL 1998/44323)-Administrativa. En caso optar por la interposición del recurso de reposición no podrán interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que se haya notificación la resolución expresa del recurso de reposición o haya transcurrido un mes desde su interposición sin haber recibido la notificación, fecha en que podrá entenderse desestimado por silencio administrativo.

Palma del Río, 10 de febrero de 2026.– El Presidente del Patronato Deportivo Municipal, Eduardo López Povedano.

