

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba

Núm. 4.984/2023

Expediente: 9564/2023

Asunto: APROBACIÓN DE INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL PREVIO A LA OEP

Rfa. Jmod

EDICTO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

El Ayuntamiento Pleno, en sesión plenaria celebrada el día 13 de noviembre de 2023, acordó aprobar el siguiente instrumento de planificación plurianual previsto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (EDL 2022/40079) para el año 2023 -LPGE 2023- de obligado cumplimiento en los ejercicios 2023-2026:

"INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL DERIVADO DE LO RECOGIDO EN EL ARTÍCULO 20.2.4 LPGE 2023 (LEY 31/2022 DE 23 DE DICIEMBRE) PARA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO POR DEBAJO DEL 8%.

1. Introducción

El artículo 20.2.4 de la LPGE para el año 2023, que recoge una tasa de reposición específica para dar cumplimiento al objetivo previsto en la ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, es una habilitación legal derivada de las exigencias de la propia Unión Europea en cuanto a la temporalidad.

Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar las formas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad. Así, la primera de las actuaciones previstas para dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.

La insuficiente planificación en este ámbito, junto a las restricciones y condicionamientos que las sucesivas leyes de presupuestos generales han ido imponiendo desde el año 2010, ha generado en la plantilla municipal toda una serie de anomalías de carácter estructural que están dificultando la prestación de servicios a la ciudadanía en términos de eficacia y de calidad.

La alta tasa de temporalidad, el envejecimiento de la plantilla, la amortización de plazas y no cobertura de vacantes suficientes para la demanda actual de servicios existente requiere de una intervención inmediata y planificada.

Es necesario que el ayuntamiento diseñe una política de empleo público institucionalizada, sin improvisaciones y con metas a largo plazo, que satisfaga los intereses y necesidades de la corporación para optimizar y racionalizar recursos con la mirada puesta en la ciudadanía, pero contando a la vez con los trabajadores y trabajadoras.

2. Legislación aplicable

El artículo 20.Dos.4 permite a cada Administración autorizar, con carácter extraordinario, la tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el

empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

3. Partes que lo conciertan

El presente instrumento de planificación plurianual previo a la aprobación de la OEP del ejercicio correspondiente es suscrito tanto por la corporación como por la representación legal de las empleadas y empleados presentes en la mesa general de negociación, al considerar la materia que nos ocupa incluida en el artículo 37.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

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

Uno de los problemas de este ayuntamiento, es la elevada tasa de temporalidad en la plantilla municipal. Actualmente dispone de una tasa de temporalidad en el conjunto de empleados municipales del 13,55% sobre el número total de plazas estructurales (59), sin tener en cuenta las plazas ocupadas por personal temporal, pero que han sido objeto de ofertas anteriores, de estabilización u ordinarias.

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, renunciadas, 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.

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 Ayuntamiento de Villafranca ha convocado los procesos de estabilización previstos en el artículo 2 y Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª 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 aque-

llas 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. Al margen de los procesos de estabilización de empleo temporal convocados conforme a lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, las vacantes que se oferten por el turno libre durante la vigencia del Plan y que formen parte de dicha cuota adicional, salvo de las que cuenten con legislación específica, se convocarán preferentemente mediante concurso-oposición libre.

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

5. Se desarrollarán los procedimientos de provisión pertinentes para la cobertura definitiva de puestos de personal funcionario de carrera de este ayuntamiento, 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.

6. 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 interino o laboral temporal y que no estabilizaron por no reunir alguno de los requisitos, o bien han quedado vacantes tras dicho proceso (plaza de taquillero/a), y que tampoco han sido objeto de OEP anteriores.

ORDEN	Nº DE PLAZAS	PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL	
		DENOMINACIÓN	RELACIÓN INTERINA/LAB.TEMPORAL
005	1	ADMINISTRATIVO/A	INTERINIDAD
014	1	TÉCNICO EDUCACIÓN INFANTIL	CONTRATO LABORAL
015	1	AUXILIAR EDUCACIÓN INFANTIL	CONTRATO LABORAL
0313	2	PEÓN MANTENIMIENTO INSTALACIONES- EDIFICIOS	CONTRATO LABORAL

En definitiva se trata 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. Por todo ello se proponen respecto de las plazas anteriormente referenciadas lo siguiente:

A. Incluir las plazas anteriormente referencias a la OEP de 2023, 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, antes de que finalice el primer semestre del año 2024, debiendo ser resueltas y estar totalmente ejecutadas antes de que transcurra el plazo de 3

años desde la publicación de la OEP de 2023 donde se recoja la tasa adicional o específica recogida en el artículo 20.2.4 de LP-GE 2023.

D. El sistema de acceso de estas plazas se llevará a cabo por el sistema de concurso-oposición libre, 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 por lo que únicamente cabe utilizar la normativa general de acceso al empleo público.

5. Procedimiento

a) Este instrumento de planificación plurianual deberá ser objeto de negociación, en la respectiva mesa general de negociación por aplicación de lo dispuesto en los artículos 34 y 37.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) El órgano competente para su aprobación será el Pleno, por las posibles implicaciones presupuestarias o en su caso por las obligaciones que pueda suponer en ejercicios posteriores, si bien la OEP posterior, es competencia de la Alcaldía, en virtud de lo previsto en el artículo 22.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 abril, reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL.

c) Una vez aprobado por el Pleno de la Corporación, será incluido en el portal de transparencia de la página web debiendo ser objeto de publicación el correspondiente anuncio del acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, con la indicación de los recursos que contra dicho acuerdo proceden.

d) Una vez aprobado el instrumento de planificación plurianual, se procederá por la Alcaldía-Presidencia a la aprobación de la OEP correspondiente que recoja las plazas afectadas por la tasa específica”.

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.

Villafranca de Córdoba, 14 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Francisco Palomares Sánchez.