



PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD

INDICE

1 INTRODUCCIÓN

2 OBJETIVOS DEL PLAN

3 MARCO LEGAL .

3.1. - PROCEDIMIENTO

**4 CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL PREVISTO EN EL ART
20 DE LA LEY 31/2022 DE 23 DE DICIEMBRE PGE PARA 2023 (PRORROGA 2024)**

4.1. ANÁLISIS DE LAS DISPONIBILIDADES Y NECESIDADES DE PERSONAL

**4.2. - CRITERIOS PARA LA INCLUSIÓN DE PLAZAS EN LA OPE ESPECIAL
PARA REDUCCIÓN DE TEMPORALIDAD .**

**4.3. - RESUMEN DE PLAZAS SUSCEPTIBLES DE INCLUIR EN OPE ESPECIAL
PARA REDUCCIÓN DE TEMPORALIDAD .**

5. - MEDIDAS A ADOPTAR

6. - REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS .

7. - ANEXO: RELACIÓN DE PLAZAS AFECTADAS .



1. INTRODUCCIÓN.

Por resolución de la Concejalía delegada de Área de Personal, Seguridad Ciudadana, Transporte y Movilidad de fecha 26 de abril de 2023 se dispone que se instruya el oportuno expediente para la elaboración de un instrumento de planificación plurianual conforme a lo 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-, al objeto de determinar el porcentaje de temporalidad de la plantilla municipal, ordenando a los servicios de personal la emisión del correspondiente informe jurídico, dando cuenta a la representación sindical y se eleve al organo competente, para que se resuelva lo procedente.

El objetivo primordial de toda Administración Pública partiendo del artículo 103.1 de la Constitución Española es servir al interés general. En este sentido, en relación con los medios de que dispone para tal servicio, el artículo 69 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 (en adelante TREBEP), determina que la planificación de los recursos humanos siempre debe tener 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", que entre otras medidas, supone estabilizar y consolidar las plazas adecuadas actualmente existentes en la plantilla municipal, ya mediante la ordenación del personal existente con la dotación suficiente y adecuada en la plantilla municipal y la plasmación en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

La ausencia de una planificación en materia de gestión de los recursos humanos, 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, la inexistencia de sistemas de carrera o la falta de movilidad son alguna de las disfunciones que requieren 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. OBJETIVOS DEL PLAN.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Ponferrada para el periodo 2024-2027, debe suponer un impulso esencial en la nueva gestión pública, incluyendo procesos ambiciosos de motivación y mejora del personal municipal, cuyo objetivo no es otro que una ordenación adecuada del personal y, por ende, una mejora de los servicios públicos.

Visto lo dispuesto en el artículo 69.2.e) del TREBEP, 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. La redacción del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos obedece a la necesidad de este Ayuntamiento de contar con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos, así como de atender al objetivo, de carácter excepcional, de estabilización del empleo temporal en las administraciones públicas en los términos establecidos en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE/2023- prorrogados por aplicación del artículo 134.4 de la CE, respecto a la OPE EXTRAORDINARIA PARA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD (ART. 20.2.4 LPGE para 2023), de carácter básico y dictado al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

Esa OPE extraordinaria viene configurada en el artículo 20.Dos.4 LPGE-2023, prorrogados para 2024 por mor de lo dispuesto en el artículo 134.4 CE, 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.

Las previsiones contempladas en el citado artículo 20 responden al cumplimiento del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural; el cumplimiento de este objetivo debe justificarse de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual al que alude dicho precepto.

La norma no exige que las plazas reúnan los requisitos de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, sino cumplir con el objetivo de reducir la temporalidad hasta el límite del 8% de las plazas de naturaleza estructural y resulta aplicable a todas las Administraciones Públicas.

Tampoco permite utilizar las medidas excepcionales de acceso previstas en la Disposición Adicional 6ª 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, tanto estatal como autonómica.

EL proyecto de Plan de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Ponferrada para el periodo 2024-2027 pretende suponer un impulso esencial en la nueva gestión



pública incluyendo procesos ambiciosos de motivación y mejora del personal municipal cuyo objetivo final es la calidad en los servicios municipales, así como una regulación expresa de la mejora de la carrera profesional y de la planificación de personal de nuevo ingreso de forma ordenada y responsable a través de las Ofertas 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, 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.

Una parte importante de esa temporalidad tiene, por tanto, un carácter ficticio o artificial.

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 ha convocado los procesos de estabilización previstos en el art. 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.

3.- MARCO LEGAL.

En la Administración Local, la figura de los planes de empleo o instrumento similar está prevista, específicamente, en la Disp. Adic. 21ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública -LMRFP-, precepto todavía vigente ex Disp. Final 4ª TREBEP, cuyo tenor literal es el siguiente: "Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada."

El artículo 19 de la Ley de la Función Pública de Castilla y León, 7/2005 de 24 de mayo, de aplicación supletoria a las entidades locales (artículo 2.6), establece que "La Administración de la Comunidad de Castilla y León podrá elaborar



planes de empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

En el ámbito estatal, el artículo 69 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), dentro del Título V "Ordenación de la actividad profesional", en su Capítulo I dedicado a la "Planificación de recursos humanos". Establece como objetivos "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.

Tanto a través del Plan de Ordenación (art. 69 TREBEP) como de cualquier otra figura, menos ambiciosa, pero encaminada a racionalizar la gestión (como la Disp. Adic. 21ª LMRFP), el mandato es claro: introducir la planificación de efectivos como piedra angular previa de la gestión de personal, la cual precede a cualquier proyecto de intervención en materia de carrera profesional y movilidad interna, retribución o evaluación, lo que conlleva que, en los municipios a los que alude el Título X LRBRL, el órgano competente para su aprobación sería la Junta de Gobierno Local (art. 127.1 LRBRL, letras g y h), mientras que en los municipios de régimen común será el Pleno de la Corporación, asimilando la atribución prevista en el art. 22.2.i) LRBRL.

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de declarar en diversas ocasiones (Sentencias del TC de 18 de octubre de 1993, EDJ 1993/9178 (EDJ 1993/9178); 29 de marzo de 1990, EDJ3533 (EDJ 1990/3533); o 23 de abril de 1986, EDJ 50 (EDJ 1986/50); entre otras) el amplio margen de que gozan las administraciones públicas a la hora de consolidar, modificar o completar sus estructuras organizativas, así como para configurar o concretar el status del personal a su servicio. Ello es una manifestación de la potestad de autoorganización de las Administraciones Locales reconocida en el art. 4 LRBRL (EDL 1985/8184), la cual está referida, fundamentalmente, a la facultad para establecer sus propias estructuras organizativas, de conformidad con la Constitución y los límites que establezca el legislador, debiendo en todo caso respetar la preceptiva negociación sindical TREBEP.

Se cuenta con una plantilla de profesionales que en los próximos años sufrirá una profunda renovación por jubilación de los funcionarios de cuerpos nacionales y de un número alto de empleados y empleadas, lo que provoca necesariamente que cambiar sustancialmente la cultura y los esquemas operativos desde los que se construyen y ofrecen los servicios que el Ayuntamiento presta a la



sociedad va a suponer un esfuerzo intenso y permanente en la inversión en las personas que integran la Administración.

3.1.- Procedimiento. Negociación, aprobación y publicación del Plan

La aprobación del instrumento de planificación plurianual , tanto por las implicaciones presupuestarias, como por las obligaciones que pueda suponer en ejercicios posteriores, debe realizarse por el Ayuntamiento Pleno, previa negociación con las organizaciones sindicales en la respectiva mesa 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.

El acuerdo que se adopte deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia.

Con carácter previo a cualquier acuerdo plenario, la propuesta deberá someterse (en su caso) a estudio por la Comisión Municipal de Hacienda Régimen Interior Y contratación, por así exigirlo, entre otros, los artículos 20.1.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 82, 123, 126 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre -ROF-, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

La propuesta del Plan deberá ser informada en funciones de control financiero por la Intervención municipal, y por aplicación de lo dispuesto en los artículos 36.3 y 37.1.c) y 37.l) del Real Decreto Ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público - TREBEP-, será objeto de negociación previa en la respectiva mesa general de negociación, por afectar a materias comunes a personal funcionario y laboral. 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-.

Además, el art. 20.Siete LPGE 2023 parece exigir que este Plan se remita "al Ministerio de Hacienda y Función Pública , a través de la Secretaría de Estado de Función Pública ", aunque habrá que estar pendientes de la instrucción correspondiente).

Vigencia

La vigencia del presente plan y las medidas que se proponen se extenderá a los ejercicios 2024-2027.

4.- CONTENIDO 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- (PRORROGADOS PARA 2024, POR APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 134.4 CE).

El contenido del presente plan de ordenación de recursos humanos se recoge en el artículo 69.2 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), dentro del Título V “Ordenación de la actividad profesional”, en su Capítulo I dedicado a la “Planificación de recursos humanos”, cuyo tenor literal es el siguiente: 2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas: a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos, añadiendo en su apartado e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70.

4.1.- ANÁLISIS DE LAS DISPONIBILIDADES Y NECESIDADES DE PERSONAL.

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 18 de abril de 2024, aprobó definitivamente el Presupuesto General para el ejercicio 2024 así como la Plantilla de personal para el ejercicio 2024, comprensiva de los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual(BOP de León número 77, de fecha 19 de abril de 2024).

En otro orden de cosas, la plantilla de personal durante el periodo de vigencia del plan y hasta 2027 sufrirá grandes alteraciones, fundamentalmente por jubilación del personal que, sin conocer los supuestos de jubilación voluntaria, se puede resumir así:

AÑO	NÚMERO	NÚMERO Y CLASIF DEL EMPLEADO/A
2024	4	2 A1- 1 A2 - 1 C1; 1 C2
2025	9	1 A2; 4 C1 Y 4 C2
2026	16	2 A1; 1 A2; 10 C1; 2 C2 Y 1 E
2027	14	1 A1; 8 C1; 3 C2 Y 3 C2

De lo aquí expuesto, puede concluirse que para el ejercicio 2027 podrían producirse entorno a 50 bajas por jubilación, sin tener en cuenta el personal de policías y bomberos, que tienen bonificaciones en sus cotizaciones lo que supone un adelanto importante en la edad de jubilación.

En el mejor de los casos y de forma estimativa, a diciembre de 2027 se habrá producido la jubilación de entorno al 12% de la plantilla.

Es necesario en consecuencia, la elaboración de un Plan de Ordenación de recursos, que recoja y estudie esta situación para una mejor gestión de las ofertas públicas de empleo, conjugando las tasas de reposición de efectivos con las necesidades de personal para atender a servicios públicos.



Ello es de importancia capital, pues la incorporación de personal para cobertura de plazas por sustitución por vacante, en régimen de interinidad, conlleva que por aplicación de las limitaciones impuestas por las distintas leyes de presupuestos, toda vez que son plazas que por vía ordinaria no se van a poder consolidar por limitación de la tasa de reposición, siendo preciso acudir a procesos de estabilización.

4.2.- CRITERIOS PARA INCLUSIÓN DE PLAZAS EN LA OFERTA ESPECIAL DE EMPLEO PARA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD.

En este orden de cosas, se trata de una oferta de empleo público especial prevista en el artículo 20.dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE/2023-, prorrogados a 2024 (art 134.4.CE) por respecto a la OPE extraordinaria para reducción de la temporalidad, es independiente de la regulada en los artículos 91 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, y 128.1 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 -TRRL-.

El expediente de oferta de empleo para reducción de temporalidad se tramita de forma separada, no obstante podrían incluirse en la oferta especial las plazas que se refieren en el anexo, que supondrían una estabilización importante de la plantilla de personal municipal y una reducción de la temporalidad de **de 33 plazas (7,48%), resultaría una tasa pendiente de 0.52%**.

Los criterios para determinar la preferencia de plazas que han de ser objeto de oferta de empleo especial para reducción de la temporalidad se determinan del siguiente tenor y por el orden que se indica:

Uno: Plazas interinas por vacante que han sido ocupadas una vez celebrados los correspondientes procesos selectivos, al amparo de lo previsto en el artículo 10.1.apartado a del RDLeg 5/2015 de 30 de octubre, TREBEP, cuyo desempeño no puede extenderse por un periodo superior a 3 años. Las plazas se determinarán en virtud del orden que la persona que la cubre ha obtenido en el proceso selectivo.

Dos: Plazas interinas por vacante que han sido ocupadas una vez celebrados los correspondientes procesos selectivos, al amparo de lo previsto en el artículo 10.1.apartado a del RDLeg 5/2015 de 30 de octubre, TREBEP, cuyo desempeño no puede extenderse por un periodo superior a 3 años por personal perteneciente a bolsas de empleo constituidas en los citados procesos. Las plazas se determinarán en virtud del orden que la persona que las cubre ha obtenido en la bolsa de empleo.

Tres: Plazas temporales correspondientes a puestos singularizados o que se han cubierto por necesidades imprevistas y cumplen los requisitos establecidos.

Así las cosas, el índice de temporalidad del Ayuntamiento a 1 de enero de 2024, asciende al 10,20%, (45 empleados/as) que resulta sobre total de 441 empleados/as municipales (se excluye el personal temporal que no ocupa plaza en plantilla, que proviene de plazas por necesidades imprevistas; subvenciones, programas de formación empleo y otros).

El índice de temporalidad al 8% supondría en nuestra plantilla 35 empleados/as.

Una vez resuelta la OPE especial y la provisión de 33 plazas (7,48%), resultaría una tasa pendiente de 0.52%.



4.3.- RESUMEN DE PLAZAS SUSCEPTIBLES DE INCLUIR EN LA OPE

Número de plazas (33)	Denominación	observaciones
1	Agente de Igualdad de Oportunidades	funcionario/a
1	Animador/a Sociocultural	funcionario/a
17	Auxiliar administrativo/a A. G.	16 funcionario/a 1 personal laboral
5	Oficial de Oficios	funcionario/a
6	Ordenanzas	5 funcionarios/as 1 personal laboral
2	Técnicos especialistas electromecánicos	laboral
1	Oficial oficios encargado	Funcionario

5.- MEDIDAS A ADOPTAR

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 propone 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. En otro caso, se procederá a la amortización de la plaza. A tal efecto las plazas que se queden vacantes y se considere necesaria su cobertura deberán incluirse en la OEP del año que se trate, o a más tardar del siguiente si ya se hubiera aprobado la OEP del año en cuestión.

2.- Las bolsas de trabajo sólo servirán para cubrir necesidades estrictamente de carácter temporal y saldrán prioritariamente de los procedimientos selectivos que se convoquen en propiedad.

3.- Al margen de los procesos de estabilización de empleo temporal convocados conforme a lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (EDL 2021/46380) , 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, salvo de las que cuenten con legislación específica, se convocarán preferentemente mediante concurso-oposición. El ayuntamiento ha resuelto todos los expedientes de estabilización a 31 de diciembre de 2023.



4.- Se impulsarán, igualmente, 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 aquellos puestos cubiertos en comisión de servicios por personal funcionario de carrera de este ayuntamiento, 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 con ocasión de los procesos de estabilización.

6.- REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La referida Oferta de empleo público para 2024, no tiene repercusión presupuestaria al tratarse de plazas que en la actualidad están ocupadas por personal funcionario interino o laboral temporal, siendo plazas estructurales y dotadas presupuestariamente en la plantilla de personal.



7. - ANEXO

RELACIÓN DE PLAZAS AFECTADAS (33)

Vistos los antecedentes, las plazas susceptibles de incluir en la oferta especial de reducción de la temporalidad resultarían del tenor siguiente:

CÓDIGO	Tipo de contrato (descripción)	Descripción puesto
231.18	FUNCIONARIOS	AGENTE DE IGUALDAD INTERINIDAD
3333.2	FUNCIONARIOS	ANIMADOR SOCIOCULTURAL INTERINIDAD
920.130.3	DETERMINADO, T.C., INTERINIDAD	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
931.11	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO FINI
920.45	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO FINI
150.72	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO INTERINO
934.11	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A INTERINO/A
920.42	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A INTERINO/A
920.PR.33	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A INTERINO/A
341.4	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A INTERINO/A
920.40	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A INTERINO/A
132.85	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A INTERINO/A
491.3	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A INTERINO/A



CÓDIGO	Tipo de contrato (descripción)	Descripción puesto
3321.12	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A INTERINO/A
231.19	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A INTERINO/A
931.16	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A INTERINO/A
920.44	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A INTERINO/A
3321.8	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMIVO. INTERINO
920.43	FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A INTERINO/A
150.29	FUNCIONARIOS	OFICIAL DE OFICIOS INTERINO OBRAS
164.2	FUNCIONARIOS	OFICIAL OFICIOS - INTERINO
150.34	FUNCIONARIOS	OFICIAL OFICIOS INTERINO - OBRAS
150.32	FUNCIONARIOS	OFICIAL OFICIOS INTERINO - OBRAS
150.30	FUNCIONARIOS	OFICIAL OFICIOS INTERINO OBRAS
171.1	FUNCIONARIOS	OFICIAL OFICIOS-/ENCARGADO
920.130.2	DETERMINADO, T.C., INTERINIDAD	ORDENANZA
920.25	FUNCIONARIOS	ORDENANZA INTERINIDAD
920.26	FUNCIONARIOS	ORDENANZA INTERINO
336.5	FUNCIONARIOS	ORDENANZA INTERINO (BOLSA DE EMPLEO)



CÓDIGO	Tipo de contrato (descripción)	Descripción puesto
920.27	FUNCIONARIOS	ORDENANZA INTERINO (BOLSA DE EMPLEO)
920.24	FUNCIONARIOS	ORDENANZA INTERINO (BOLSA DE EMPLEO)
150.130.11	DETERM. T.COMP. OBRA-SERVICIO DETERMINADO	TÉCNICO ESPECIALISTA ELECTROMECAÁNICO
150.130.10	DETERM. T.COMP. OBRA-SERVICIO DETERMINADO	TÉCNICO ESPECIALISTA ELECTROMECAÁNICO