



Expediente n.º: 2502/2023

Informe de Secretaría

Procedimiento:

Informe: Borrador [] Provisional [] Definitivo []

INFORME DE SECRETARÍA

De acuerdo con lo ordenado por la Alcaldía mediante Providencia de fecha 20 de septiembre actual y de conformidad con lo establecido en el artículo 172 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, emito el siguiente:

INFORME

La Oferta de Empleo Público viene regulada en 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 (en adelante TREBEP).

Artículo 70. Oferta de empleo público.

1. 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.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 regula, en su artículo 20, la Oferta de Empleo Público, articulando las diferentes tasas de reposición.

El apartado dos.4 establece:

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del 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 por ciento 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.

Por lo tanto, el apartado 4 habilita a las Administraciones Públicas para que puedan autorizar una tasa de reposición específica, de carácter extraordinario, para dar cumplimiento al 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.

Pero para que sea aplicable esta tasa de reposición específica, la norma exige que justifique dicha necesidad con un instrumento de planificación plurianual con que deberá contar la Administración. Si bien no identifica ni regula dicho instrumento, podríamos entender que el Plan Plurianual debería realizarse en el ámbito de los Planes de Ordenación de los Recursos Humanos, regulados en el artículo 69 del TREBEP.

En cuanto al contenido del Plan Plurianual debería recoger al menos la motivación de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria y el programa de ejecución en el tiempo.

Así pues, esta «tasa específica» es independiente de la «tasa adicional para la estabilización de empleo temporal» que contempla la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y de la «tasa ordinaria» de reposición de efectivos que regula el artículo 70 del TREBEP y el artículo 20.1 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Si que sería de aplicación lógica lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre en relación con las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y dotadas presupuestariamente.

Procedimiento a seguir para la aprobación del Plan Plurianual:

— En primer lugar, deberá motivarse bien por el Concejal de Recursos Humanos o bien por los representantes del personal la necesidad de que en el Ayuntamiento se instrumentalice un Plan Plurianual, con el objetivo de adecuar la dotación de efectivos y plantilla del Ayuntamiento para dar respuesta a las necesidades en la prestación de servicios que se llevan a cabo y a su continua mejora, y así configurar una organización eficiente, encomendándose su confección a los Servicios Técnicos Municipales.

— A continuación, el Plan deberá ser objeto de negociación colectiva. El artículo 37.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, es claro cuando señala como materias de negociación «las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos».





— Se emitirá un informe económico, que abordará la cuantificación de los costes previstos, así como la reducción de gastos que se prevé que se produzcan con la optimización de los efectivos y reorganización de los recursos.

— Aprobado inicialmente el Plan Plurianual mediante acuerdo del Pleno a propuesta de la Comisión informativa y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2 i) de Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se expondrá al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia por quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno.

La aprobación se considerará definitiva si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

— A la vista de las alegaciones presentadas e informadas éstas, en su caso, el Pleno de la Corporación aprobará definitivamente el Plan Plurianual, de acuerdo con el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Teniendo en cuenta que, en virtud del citado artículo 22.2.i), la competencia para la aprobación de la Plantilla de Personal es del Pleno, debería aprobarse junto con la Plantilla de Personal y, en aras de una mayor seguridad jurídica, la aprobación del mismo debería realizarse por el Pleno.

— Por último, una vez aprobado el Plan Plurianual, se remitirá copia a la Administración del Estado y en su caso, a la Comunidad Autónoma, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del presupuesto en su caso.

Procedimiento a seguir para la aprobación de la Oferta de Empleo Extraordinaria:

Conforme a lo establecido en el artículo 70 del TREBEP, la Oferta de Empleo Público deberá ser aprobada por el Alcalde mediante Decreto de Alcaldía.

Es todo cuanto tengo el deber de informar en el ejercicio de mis funciones, a salvo de mejor criterio fundado en Derecho.

No obstante, el órgano de contratación con su superior criterio, acordará lo que estime pertinente.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

