

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de Catadau

2024/11981 Anuncio del Ayuntamiento de Catadau sobre la aprobación del instrumento de planificación plurianual previo a la aprobación de la oferta de empleo público.

ANUNCIO

El ayuntamiento pleno, en sesión ordinaria celebrada en fecha 23 de julio de 2024 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 para el año 2023 (LPGE 2023):

"Instrumento de Planificación Plurianual (Art. 20 LPGE 2023).

1. Introducción.

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.

2. Legislación aplicable.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 20.Uno.1 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (en adelante, LPGE 2023), la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, se llevará a cabo a través de la OEP, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

También 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 los 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. Punto de partida.

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.

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 6.^a y 8.^a 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.

5. Situación actual en el Ayuntamiento de Catadau.

La plantilla del ejercicio 2024 del Ayuntamiento de Catadau, está formada por las siguientes plazas:

Personal funcionario				Personal laboral	
Grupo	Denominación	C.D	Situación	Destino	Plazas
A1	Secretaria-Intervención	26	Cubierta	Personal de limpieza	3
C1	Administ.	22	Cubierta	Auxiliar adm.	2
C1	Administ.	22	Vacante	Arquitecto	1
C2	Aux Adm.	18	Cubierta de forma interina	Ingeniero	1
C2	Aux.Adm	18	Cubierta	Jardinero	1
C2	Aux.Adm	18	Cubierta	Informático	1
C1	Policía I.	14	Cubierta de forma interina	Ordenanza	1
C1	Policía I.	14	Cubierta de forma interina	Periodista	1
C1	Policía I.	14	Vacante	Peón	4
C2	Auxiliar Policía I.	12	Cubierta de forma interina	Bibliotecaria	1

10 plazas de funcionarios y 16 plazas de personal laboral, lo que hace un total de 26 plazas. De estas, un total de 22 están ocupadas de forma temporal, lo que supone una temporalidad del 85 %.

De estas plazas están incluidas en los procesos de estabilización de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, 1 plaza de funcionario y 10 de personal laboral. Estos procesos deben finalizar antes del 31/12/2024.



Al finalizar los procesos de estabilización la temporalidad se debería situar en el 42 %. Por tanto, los procesos de estabilización no serán suficientes para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, 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.

6. Líneas de actuación.

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:

Aprobación de Oferta de Empleo Público Extraordinaria en 2024 de las siguientes plazas:

Escala Administración General

CARGO	GRUPO	C.D.	PLAZAS	SITUACIÓN
Administ.	C1	22	1	Vacante
Aux Adm.	C2	18	1	Cubierta de forma interina

Escala de Administración Especial

- Subescala Servicios Especiales.

Policía y sus auxiliares

CÀRREC	GRUP	C.D.	PLAZAS	SITUACIÓN
Policía I.	C1	14	3	Cubiertas de forma interina

Personal Laboral

DESCRIPCIÓN DE LA PLAZA	PLAZAS
Personal administrativo laboral. Recepción y atención al público	1
Personal administrativo laboral. Comunicación y atención al público	1
Personal de limpieza	3
Jardinero	1
TOTAL	6

Esta OEPE permitirá eliminar la temporalidad artificial, y emplear las tipologías de empleo temporal a situaciones realmente transitorias.

1. Se prevé que expedientes de los procesos selectivos se inicien en 2025 y, en todo caso, deberán finalizar en el plazo improrrogable de 3 años.

2. Durante el ejercicio 2024 se procurará la realización de la relación de puestos de trabajo, que permita una adecuada planificación y gestión de los recursos humanos. En el marco de la relación de puestos de trabajo se analizará que plazas de personal laboral tienen naturaleza funcional, para su conversión. En todo caso, la RPT deberá presentarse al Pleno antes de finalizar el ejercicio 2025.



3. Se elaborará y se negociará un convenio colectivo y un acuerdo de funcionarios, para que pueda someterse a aprobación antes de finalizar el ejercicio 2025."

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 València 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-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.

Catadau, a 21 de agosto de 2024. —El alcalde, Vicente José Escuder Bisbal.

