



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

SECCIÓN DE PERSONAL

En virtud de lo establecido en los arts. 172 y 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Jurídico, Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales se emite el siguiente informe.

Primero. – En fecha de 1 de octubre de 2020 se solicita informe por parte de la Alcaldía a los efectos de fijar los criterios jurídicos para la aprobación de una oferta de empleo en el año 2020.

Segundo. – Dicho informe es suscrito por el técnico de administración general adscrito al Servicio de Personal y por la secretaria general en fecha de 26 de noviembre de 2020, aunque previamente el técnico de Personal había realizado un encargo a Intervención con fecha de 17 de noviembre con el objeto de dotar una serie de plazas. El contenido del informe es el siguiente:

«En virtud de la providencia de Alcaldía efectuada con fecha de 1 de octubre de 2020 así como lo establecido en los arts. 172 y 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Jurídico, Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales se emite el siguiente informe.

Primero. – Con fecha de 1 de octubre de 2020 se dicta por parte de la Alcaldía providencia solicitando informe tanto a la secretaria como al técnico de personal a los efectos de seguir un único criterio jurídico, si es que es posible, a la hora de poder aprobar la oferta de empleo público.

Segundo. – Sobre la configuración legal de la oferta de empleo público.

La OEP se regula en el art. 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público que dispone lo siguiente:

«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».



A su vez es preciso tener en cuenta el art. 128 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local:

«1. – Las corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas.

2. – No podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación.

El personal que ostentare la condición de interino cesará automáticamente al tomar posesión como funcionarios de carrera los aspirantes aprobados en la respectiva convocatoria. Sólo podrá procederse al nombramiento del nuevo personal interino para las plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos».

De todo ello se derivan una serie de conclusiones:

– Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban cubrirse con personal de nuevo ingreso, son objeto de oferta de empleo público.

– De estas necesidades ofertadas se derivarán una serie de procesos selectivos para cubrir dichas plazas hasta un 10% adicional.

– El plazo de ejecución de la oferta de empleo público es de 3 años.

– La OEP de un Ayuntamiento se publicará en el BOP.

– La OEP se aprueba por el alcalde, de conformidad con el art. 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, un mes después de aprobarse el presupuesto. Debe tenerse en cuenta que este plazo no es esencial y su incumplimiento supone una irregularidad no invalidante de acuerdo con el art. 49 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Tercero. – Sobre los requisitos y límites de la OEP: referencia a la tasa de reposición y a la necesidad de incluir en la OEP las plazas cubiertas por personal interino.

Debemos indicar que el art. 10.4 del TREBEP establece que: «En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización». Esta obligación se ha visto matizada en los últimos años con las diferentes tasas de reposición que se han venido aprobando por los Presupuestos Generales del Estado.



La clave de la cuestión radica precisamente en el hecho cierto de que los Presupuestos Generales del Estado aprobados por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 han venido siendo prorrogados durante dos años consecutivos, no siendo la tasa de reposición uno de los aspectos prorrogables del mismo. En este sentido se debe tener en cuenta el informe emitido por la secretaria general con fecha de 26 de diciembre de 2019 y que ahora suscriben los abajo firmantes:

«Segundo. – Sobre la obligación de las OEP a la hora de su elaboración.

Si bien se ha señalado que la Administración puede ofertar aquellas vacantes que cuenten con dotación presupuestaria adecuada y suficiente, es necesario tener en cuenta que en la elaboración de las OEP debe cumplirse con la obligación que señala el artículo 10.4 del EBEP, en concreto, que plazas vacantes cubiertas por funcionarios interinos, deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización. Dicha previsión no se contiene para el personal laboral, de lo que se concluye que necesariamente en la OEP deben incluirse, en principio, todos los puestos que se encuentren cubiertos por funcionarios interinos.

Tercero. – Sobre las tasas de reposición de efectivos contenidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

La obligación de incluir en la OEP o en su caso amortizar los puestos cubiertos por funcionarios interinos y la libertad para la configuración de las OEP, son afirmaciones completamente ciertas y ajustadas a Derecho como se ha puesto de manifiesto en los fundamentos jurídicos segundo y tercero. No obstante, las medidas tendentes a la contención del gasto público en materia de personal han sido, durante los últimos años, una constante de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, que han venido incorporando normas de carácter básico dictadas al amparo de los arts. 149.1.13.^a y 156.1 CE, en las que se ha limitado el número total de plazas a cubrir por personal de nuevo ingreso en el sector público en función de la tasa de reposición de efectivos, disponiendo además, que dichas plazas deben concentrarse en los sectores, funciones y categorías que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales y respecto a la cobertura temporal de necesidades de recursos humanos se viene indicando que no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de funcionarios interinos del art. 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público –EBEP– salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Así lo viene entendiendo el Tribunal Constitucional en sentencia del 06/06/2006, n.º 178/2006, B.O.E. 161/2006, de 7 de julio de 2006, rec. 1301/1997 cuando señala que: “... Si en virtud de la misma hemos reconocido que la competencia estatal de ordenación general de la economía (art. 149.1.13 CE) y el principio de coordinación de la autonomía financiera de las Comunidades Autónomas con la hacienda estatal (art. 156.1 CE) justifican que el Estado pueda establecer topes máximos a dichas retribuciones, también debe aceptarse que el mismo pueda limitar la oferta de empleo público por parte de las Administraciones Públicas y, singularmente, las autonómicas. Así, desde la



perspectiva del art. 149.1.13 CE no resulta difícil reconocer que dicha limitación está dirigida, como hemos reconocido en el caso de las retribuciones de los funcionarios (entre otras, SSTC 63/1986, de 21 de mayo, FJ 11 EDJ 1986/63; 96/1990, de 24 de mayo, FJ 3 EDJ 1990/5485; 24/2002, de 31 de enero, FJ 5 EDJ 2002/572), “a contener la expansión relativa de uno de los componentes esenciales del gasto público”, como es el capítulo de personal.

De hecho, el propio preámbulo de la Ley de presupuestos generales del Estado para 1997 EDL 1996/17823 justifica la restricción de la oferta de empleo público y otras medidas como la congelación salarial de todo el personal al servicio del sector público a partir de la corrección de los desequilibrios en materia de inflación y déficit público y las exigencias derivadas de la convergencia nominal con la Unión Monetaria. En segundo lugar, y tal y como también hemos recordado con ocasión de los límites de las retribuciones de los funcionarios (entre otras, SSTC 171/1996, de 30 de octubre, FJ 4 EDJ 1996/6511, y 24/2002, de 31 de enero, FJ 5 EDJ 2002/572), debe reconocerse la idoneidad la Ley de presupuestos generales del Estado, en tanto vehículo de dirección y orientación de la política económica del Gobierno, para limitar la oferta de empleo pública. De ahí que, de acuerdo con nuestra jurisprudencia, no resulte forzado reconocer que un precepto como el aquí analizado pueda hallar cobertura competencial en el título de ordenación general de la economía (art. 149.1.13 CE EDL 1978/3879)”.

Por lo tanto, nada hay que discutir ni argumentar de contra respecto de la posibilidad de que el Estado establezca a través de sus leyes de presupuestos limite la oferta de empleo público del resto de Administraciones Públicas y establezca la tasa de reposición que considere más conveniente.

Cuarto. – Sobre la tasa de reposición de efectivos ante Leyes de Presupuestos prorrogadas.

He aquí el centro de la discrepancia entre lo que mantiene el informe del TAG de personal y quien suscribe, y la discrepancia no resulta baladí por cuanto la diferencia y el margen de libertad que le corresponde al Ayuntamiento de Aranda de Duero se amplía o reduce según se esté a uno u otro criterio.

(...)

Sin embargo, el criterio que manifiesta quien suscribe es que la tasa de reposición ante Leyes de Presupuestos Generales prorrogados no opera, y por lo tanto, a la hora de elaborar y confeccionar la OEP el Ayuntamiento de Aranda de Duero no se ve afectado por dichas previsiones, aumentando su discrecionalidad a la hora de elaborar la misma, con respecto a lo permitido por las tasas de reposición.

Esta es la postura que se mantiene y que el Ayuntamiento mantuvo con ocasión de la OEP del año 2017, y que se sustentaba en el informe que la empresa Rodríguez Viñals realizó con ocasión de la misma y al que esta funcionaria dio su conformidad, y que luego se incorporó al escrito de contestación de la demanda formulada por el letrado que asumió la defensa del Ayuntamiento en el pleito Sr. Cuesta Berrojo, y que literalmente señalaba: “Efectivamente, la administración recurrida elaboró y aprobó su oferta de empleo en el



periodo de prórroga de la Ley de Presupuestos de 2016 en la que no es de aplicación las limitaciones que estableció ésta respecto de tasas y sectores de reposición, siendo por tanto aplicable la normativa prevista, en particular, el Estatuto del Empleado Público con las consideraciones que realizaremos en el apartado siguiente de la presente fundamentación jurídica. Por el Ayuntamiento de Aranda de Duero se ha seguido la doctrina que al respecto se ha elaborado por el Tribunal Constitucional en la interpretación de los arts. 134.4 de la Constitución, 34.1 de la Ley General Presupuestaria y de las respectivas leyes de presupuestos, en particular la STC 65/1987, en el sentido de que la prórroga de los presupuestos, no se produce en bloque, esto es, en su totalidad, sino que se trata de una prórroga limitada, sólo respecto de aquellos créditos que se refieren al funcionamiento regular u ordinario de los servicios públicos sin que la prórroga del art. 134 de la Carta Magna sólo alcance al contenido esencial o núcleo indisponible de presupuesto, esto es, a la previsión cifrada de ingresos y gastos, pero no a las normas coyunturales en el contenidas, como son los preceptos referidos a políticas económicas limitativas del gasto público. En definitiva que sólo cabe prorrogar lo que el Tribunal Constitucional califica como el contenido necesario e indisponible de los presupuestos sin que en consecuencia, las previsiones anteriores de limitaciones de empleo público puedan verse afectadas por tal ampliación temporal “ope legis” de su vigencia. Esta doctrina es la que sigue la Sala Tercera del Tribunal Supremo, entre otras en su STS de 25 de noviembre de 1999 de inaplicabilidad en bloque y en su totalidad de la prórroga de la Ley de Presupuestos del ejercicio anterior sino única y exclusivamente a su contenido necesario e indisponible”. Y que vino a corroborarse en la Sentencia TSJ Castilla y León (Burgos) (Contencioso), sec. 2.ª, S 30/04/2018, n.º 76/2018, rec. 128/2017.

En su FJ. 6.º- Delimitación del ámbito temporal de las Leyes Presupuestarias y de la Oferta de Empleo Público de 2017 que literalmente disponía: “En este punto, el Sindicato recurrente se limita a indicar que el Tribunal Constitucional viene considerando a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, como instrumento idóneo para limitar la OEP como medida de política económica, reseñando las distintas Leyes de PGE para los ejercicios 2016 y 2017, así como el ámbito temporal de aplicación en relación a las mismas, sin efectuar mayores consideraciones al respecto y sin imputar vulneración alguna de la LPGE, y más en concreto del art. 20 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuesto General del Estado (EDL 2015/186942) para 2016, en lo que se refiere a la regulación de la Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

Ciertamente, como alega el Ayuntamiento demandado, la elaboración y aprobación de la OEP aquí impugnada se produjo en el período de prórroga de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2016, habiéndose publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 28 de junio de 2017 la aprobación de la Oferta Pública de Empleo, publicándose ese mismo día en el BOE la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, más de tal circunstancia no cabe colegir sin más irregularidad alguna, a la vista de lo consignado en el informe elaborado por la asesoría externa sobre la propuesta de OEP de 2017, que no ha sido cuestionado en modo alguno en este extremo por el sindicato accionante, ni siquiera en fase de conclusiones, por lo que hemos de estar a las consideraciones vertidas



en el Informe referido, en el sentido de considerar que el Ayuntamiento podía aprobar y tramitar su Oferta de Empleo Público con arreglo a los criterios previstos en el artículo 70 del EBEP, cumpliendo los requisitos y procedimiento establecido en el artículo 91 de la LBRL (EDL 1985/8184) y art. 128 del R.D.L. 781/1986 de disposiciones vigentes en materia de régimen local, lo que como decimos, no ha sido cuestionado por el Sindicato recurrente, por lo que huelgan mayores consideraciones al respecto”.

Esta posición es la mantenida por el Ayuntamiento de Aranda de Duero y confirmada por el TSJ de Castilla y León en la sentencia antes citada, y de seguirse obligaría a la inclusión de todos los puestos vacantes cubiertos por interinos en la OEP correspondiente al presente ejercicio.

Respecto de dicha cuestión no existen pronunciamientos jurisprudenciales contrarios que hayan sido encontrados por quien suscribe, tendentes a aclarar la postura manifestada y reconocida por la Sala de nuestro TSJ.

Quinto. – Sobre los procesos de consolidación de empleo.

Por su parte en el margen de discrecionalidad que otorga esta postura a la hora de configurar la OEP 2019 puede tenerse en cuenta lo previsto en la disposición transitoria cuarta del EBEP, cuando señala que:

Disposición transitoria cuarta. Consolidación de empleo temporal.

1. – Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. – Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. – El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.

Conclusión.

De seguirse la postura argumentada, además de las plazas que se considere conveniente convocar y que estén vacantes y dotadas (sin limitación por la tasa de reposición), se deben incluir las plazas de los funcionarios interinos, y de entre éstas la Administración podrá determinar cuáles de ellas se puede o se quiere someter a procesos de consolidación de empleo. Procesos que deberán negociarse previamente a proceder a su convocatoria y que permitan tener en cuenta aquellas circunstancias personales de aquellos funcionarios interinos que no han tenido la oportunidad de presentarse al proceso de selección de las plazas que venían ocupando”.



De todo ello se deriva que no opera la tasa de reposición, pero sí el art. 10.4 TREBEP, que podrá ser ejecutado con las distintas herramientas jurídicas que las normas conceden a esta Administración Pública y que básicamente, y sin ánimo de profundidad ya que ha sido estudiado en otros informes, son las siguientes:

– OEP ordinaria, a convocarse los procesos de manera ordinaria.

– OEP con estabilización de aquellos puestos de trabajo que cumplan los requisitos establecidos en la disposición final cuarta del TREBEP, así como en las Leyes de Presupuestos Generales de los años 2017 y 2018 en relación con el art. 11 del Real Decreto-Ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.

– OEP con amortización de plazas.

De todo lo cual se informa sin perjuicio de mejor criterio fundado en derecho».

Tercero. – Se incluyen en la OEP presente todas aquellas plazas dotadas y vacantes de conformidad con la plantilla de personal, la RPT vigente y ejercitando la facultad que la normativa presupuestaria del Estado ha otorgado a Administraciones como la Local para realizar procesos de estabilización para aquellos puestos que cumplan los requisitos que la normativa establece en cuanto a temporalidad.

Cuarto. – El 8 de diciembre de 2020 emite informe la Intervención Municipal con el siguiente contenido:

«Primero. – 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.

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.

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

Segundo. – Asimismo, en relación con las plazas de estabilización se ha de tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 19.Uno. 9 de la Ley 8/2016, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, según el cual, además de lo establecido en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal



de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos.

El artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, contempla asimismo la posibilidad de llevar a cabo procesos de consolidación de empleo temporal en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, según la cual, en cualquiera de los sectores de actividad de las Administraciones, podrán ofertarse aquellas plazas que estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal.

Tercero. – La legislación aplicable es la siguiente:

– El artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

– Los artículos 69 a 70 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.

– El artículo 128 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.

– Artículo 19.Uno. 9 de la Ley 8/2016, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

– Artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

– Art. 11 del Real Decreto Ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.

Cuarto. – En la propuesta suscrita por el técnico de Administración General responsable de Recursos Humanos constan las plazas vacantes a incluir en este procedimiento de oferta de empleo público ordinaria y de consolidación temporal.

Quinto. – Consta también en la propuesta informe de la secretaria general compartido por el técnico de Administración General responsable de Recursos Humanos sobre la no consideración de la limitación de la tasa de reposición por no ser ésta objeto de prórroga en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Sexto. – En todo caso, la oferta de empleo público deberá respetar las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos, quedando su ejecución, a lo largo de los tres años de su vigencia, supeditada a la existencia de créditos.

Esta Intervención considera que la oferta de empleo público es una mera herramienta de planificación de los recursos humanos y será en todo caso en el momento de su ejecución cuando deba certificarse la existencia de crédito, por lo que la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos del presupuesto en que se convoquen las plazas objeto de la oferta.



No obstante, se informa, en relación con las plazas sobre las que se solicita por el responsable de Recursos Humanos la dotación de crédito para el mes de diciembre del presente ejercicio, que las bolsas de vinculación jurídica sobre las que procede la imputación de los gastos derivados de la ejecución de la oferta de empleo en relación con dichas plazas, dispone de crédito adecuado y suficiente. (adjunta tabla acreditativa).

Séptimo. – Así las cosas y en vista de la documentación que obra en el expediente, esta Intervención ha comprobado que la tramitación del mismo todas las previsiones que la normativa establece y que el presupuesto en el que se incluye el crédito previsto para la oferta de empleo se ajusta al cumplimiento de las exigencias de los principios estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera».

Quinto. – El jueves 17 de diciembre hubo mesa de negociación conjunta, siendo negociada, sin acuerdo, la oferta de empleo público.

Sexta. – La siguiente propuesta viene suscrita por el técnico de Administración General suscrito al Servicio de Personal al amparo de lo establecido en los arts. 172 y 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Jurídico, Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales, así como por la Alcaldía en virtud de las competencias que tiene atribuidas en el art. 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

En virtud de lo anteriormente expuesto se formula la siguiente propuesta de resolución.

Primero. – Aprobar la Oferta de Empleo Público del año 2020 en los siguientes términos:

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2020

PLAZAS OEP ESTABILIZACIÓN

– Funcionarios.

<i>Denominación plaza</i>	<i>Subgrupo</i>	<i>Escala</i>	<i>Nº plazas</i>
Técnico Superior de Juventud	A1	AE	1
Técnico Medio de Juventud (JS)	A2	AE	1
Técnico Medio de Turismo (JS)	A2	AE	1
Técnico OMIC (JS)	A2	AE	1
Técnico de Grado Medio (JS)	A2	AG	1
Arquitecto Técnico (JS)	A2	AE	1
Coordinador Servicios Culturales	C1	AE	1
Auxiliar Administrativo	C2	AG	21
Conductor vehículos oficiales	C2	AE	1
Ordenanza-Notificador	AP	AG	1



– Laborales

Denominación plaza	Nivel	N.º plazas
Monitor actividades diversas	IV-C	2
Conserje	V-B	6
Personal Instalaciones Deportivas	V-B	7
Oficial 1. ^a	IV-B	5
Conductor	IV-C	1
Oficial 2. ^a	V-A	2
Peón especialista	VI-A	3
Peón no cualificado	VI-B	1
Monitor de dulzaina	III-C	1
Monitor de percusión	III-C	1
Monitor danza	III-C	1

PLAZAS OEP 2020 ORDINARIA

– Funcionario.

Denominación plaza	Subgrupo	Escala	Nº plazas
Técnico de Administración General	A1	AG	2
Técnico de Recaudación	A1	AE	1
Ingeniero Técnico de Obras Públicas (JS)	A2	AE	1
Técnico de Deportes	A2	AE	1
JS Extinción de Incendios	A2	AE	1
Encargado de Parques y Jardines	C2	AE	1
Operario de cementerio	AP	AE	3
Bombero	C2	AE	4

– Laborales.

Denominación plaza	Nivel	N.º plazas
Personal Instalaciones Deportivas	V-B	1
Encargado de secciones	III-B	1
Jefe de equipo de Alumbrado	IV-A	1
Oficial 1. ^a	IV-B	7
Oficial 2. ^a	V-A	2
Peón especialista	VI-A	2



El Ayuntamiento de Aranda de Duero podrá convocar un 10% adicional de plazas en virtud de lo establecido en el art. 70.1 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Frente a la presente resolución se podrá interponer, de forma potestativa, recurso de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes desde la publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos al amparo de lo establecido en los arts. 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, ante el juzgado contencioso-administrativo que corresponda de Burgos, en virtud de lo establecido en el art. 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

En Aranda de Duero, a 23 de diciembre de 2020.

La alcaldesa,
Raquel González Benito