

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA****DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, ORGANIZACIÓN, CIUDAD INTELIGENTE, DIGITALIZACIÓN E INNOVACIÓN***Oferta de Empleo Público 2023***EDICTO**

El Tte. Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación

HACE SABER: Que en la Junta de Gobierno Local de fecha 17 y 24 de noviembre de 2023, se han adoptado los siguientes acuerdos, que parcialmente dicen:

“Aprobación de la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Granada para el año 2023.

El Director General de Recursos Humanos en relación a la Oferta de Empleo Público que las administraciones públicas deben aprobar anualmente ha informado:

“La oferta de empleo público es uno de los tres instrumentos de gestión de los recursos humanos de las Administraciones Públicas. Define la política de personal en materia de acceso al empleo público anualmente, muy marcada en los últimos años por la denominada “tasa de reposición de efectivos”, que pretende ajustar la incorporación de personal a ciertos límites económicos, de gastos público, y de racionalización de plantillas.

Tras la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público que ha venido para acabar con el gran volumen de interinos existentes en las administraciones públicas, a través de los denominados “procesos de estabilización”, que este Ayuntamiento está desarrollando, algunos ya finalizados, y otros que concluirá a lo largo del próximo 2024, sumando a esto las inminentes convocatorias de las ofertas de los años 2020 a 2023, podemos decir que el Ayuntamiento está en curso de cumplir el máximo legal de tres años en plazas de interinidad, con su cobertura por funcionarios de carrera surgidos de tales procesos selectivos.

Así el Ayuntamiento ha venido cumpliendo con sus obligaciones legales respecto de la inclusión en las ofertas anuales de las plazas cubiertas interinamente en ese año o en el anterior cuando no hubiese sido posible en el correspondiente. Continuando para el presente 2023, impidiendo de esta manera, el “abuso de la temporalidad”, al que está impelido por la reforma efectuada por citada Ley 20/21, de 28 de diciembre, de los arts. 10 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en sus apartados 3º y 4º y DA 17ª, que se citarán más adelante.

De esta manera, la propuesta de oferta de empleo público que se presenta a continuación recoge exclusivamente las plazas de nueva creación aprobadas para el presente año, o que se han quedado vacantes y no se han amortizado, cuya obligación legal de inclusión en la oferta de empleo público se recoge en el citado art. 10.4 del RDL 5/2015, de 30 de octubre. Como se indicará a continuación, ni siquiera se cubre el máximo permitido legalmente de tasa de reposición de efectivos para 2023, por la ejecución del denominado “plan de ajuste” municipal que ha supuesto la amortización de prácticamente todas las vacantes generadas desde 2018, a excepción de los cuerpos de la policía local y del servicio de prevención y extinción de incendios.

Sobre el régimen jurídico de la oferta de empleo público y la normativa aplicable para su elaboración y aprobación indicar:

1º. Limitaciones impuestas por la tasa de reposición de efectivos.

El art. 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, regula lo siguiente:

“Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.

Uno. Oferta de Empleo Público.

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se registrarán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.

3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.

b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.

c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autónoma y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4."

Por tanto para 2023 el límite general de la tasa de reposición de efectivos es del 110 por cien. Esta se calcula conforme al apartado tres.1 de la citada Ley de Presupuestos Generales para 2023:

"Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa."

No computan para tal cálculo, según el apartado tres.4

"4. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente."

Considerando esta fórmula resulta un total de 55 plazas vacantes por cualquier circunstancia que no conlleve reserva de plaza, tales como jubilaciones, incapacidades, o excedencias voluntarias, menos dos reingresos al servicio activo.

El 110% de las 55, representa un total de tasa de reposición de 61 plazas.

La propuesta que se presenta representa:

- Cincuenta y siete plazas de funcionario de carrera, de las que cuatro se reservan para promoción interna y de no cubrirse éstas pasarían al turno libre.

- Ocho plazas de promoción interna que no computan, además de las cuatro citadas en el punto anterior para las escalas correspondientes de policía local y del servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento.

Por tanto se cumple la tasa de reposición de efectivos prevista para el Ayuntamiento de Granada 2023, al no alcanzar el máximo previsto en la LGPE.

2º. Obligaciones de las administraciones públicas respecto de las plazas vacantes y del personal interino que las ocupa.

Las modificaciones introducidas por la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en los arts. 10 y DA17ª, del RDL 5/2015, de 30 de octubre, obligan a incluir en la oferta de empleo las plazas cubiertas interinamente estructurales, bajo responsabilidad y con indemnización por cese, en caso de no cumplirse tal mandato.

"DA 17ª. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorra-

teándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria."

Por su parte el art. 10.4 determina:

"4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

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 TRE-BEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica."

3º. La naturaleza jurídica de la Oferta de Empleo Público ha venido a configurarse conforme a la siguiente normativa:

1. El art. 70 del RDL 5/2015, de 30 de octubre.

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.

2. Para las entidades locales el art. 91 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, dispone:

1. Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

3. Este precepto se desarrolla en el art. 128 del RDL 781/86, de 18 de abril, Texto Refundido de las 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.

4º. Conforme al art. 37.1.I del reiterado RDL 5/2015, de 30 de octubre, en la sesión celebrada por la Mesa General de Negociación el pasado 24 de octubre se ha aprobado por unanimidad la propuesta que se adjunta.

5º. Debe tenerse en cuenta, así mismo, la obligación legal de reservar al menos un cupo no inferior al 7% en las ofertas de empleo público de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales

las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. En el caso de este Ayuntamiento conforme al art. 12.4 del actual acuerdo/convenio regulador de las relaciones entre la Corporación y el personal a su servicio, se ha ampliado al 10%, por lo que de las 99 resultantes, 10 deberán estar reservadas a dicho personal.

Así mismo también debe considerarse la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, que además de recoger los porcentajes citados en el párrafo anterior, exige que del 10% citado, un 1% lo sea para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Por todo ello, en aplicación del ordenamiento jurídico citado que regula la Oferta de Empleo Público, criterios generales establecidos por el RDL 5/2015, de 30 de octubre; Ley 20/21 de 28 de diciembre; Ley 31/22, de 23 de diciembre; demás legislación de régimen local directamente de aplicación; y los específicos para el Ayuntamiento de Granada acordados con las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación.

De conformidad con el Informe emitido por la Intervención.

Así se estima procedente y a propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación, la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los presentes acuerda:

Aprobar la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Granada, conforme al siguiente Anexo:

#### ANEXO OEP 2023

| PLAZA (Funcionarios de carrera)   | GR. | OEP | Observaciones -<br>Reserva discapacidad | Observaciones -<br>Reserva Promoción Interna |
|---|-----|-----|---|--|
| TAG 021000N034 - N054   | A1  | 2   |   |  |
| ADMINISTRATIVO 023000N106 - N221 - N238 - N138 - N212 - N286  | C1  | 6   | 2                                       | 2  |
| AUXILIAR 024000N210 - N312 - N313 - N314 - N315   | C2  | 5   | 1                                       | 2  |
| ARQUITECTO 031102N006   | A1  | 1   |   |  |
| INGENIERO DE CAMINOS 031104N009   | A1  | 1   |   |  |
| PSICÓLOGO 031123N024  | A1  | 1   |   |  |
| ARQUITECTO TÉCNICO 031201N011   | A2  | 1   |   |  |
| INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL 031202N001   | A2  | 1   |   |  |
| TRABAJADOR SOCIAL 031214N103 - N104 - N105 - N106 - N107 - N108 - N109<br>N110 - N111   | A2  | 9   | 2                                       |  |
| EDUCADOR SOCIAL 031242N001 - N002 - N003  | A2  | 3   | 1                                       |  |
| GUÍA CASA MUSEO (JR. 50%) 031252N001  | A2  | 1   |   |  |
| POLICÍA LOCAL 032106N014 - N022 - N061 - N074 - N080 - N085 - N100 - N118<br>- N119 - N231 - N251 - N349- N174 - N153 - N223 - N171 | C1  | 16  |   |  |
| BOMBERO 032305N001 - N014 - N022 - N115 - N140 - N142 - N143 - N144   | C1  | 8   |   |  |
| PROFESOR BANDA DE MÚSICA 032402N036 - Percusión   | A2  | 1   |   |  |
| AUXILIAR DE BIBLIOTECA 032423N011   | C2  | 1   |   |  |
| TOTAL PLAZAS OEP 2023   |     | 57  | 6                                       | 4  |
| PLAZAS PROMOCIÓN INTERNA:   |     |     |   |  |
| SUBINSPECTOR PL 032104N007 - N025   | A2  | 2   |   |  |
| OFICIAL PL 032105N026 - N029 - N052 - N056  | C1  | 4   |   |  |
| CABO SPEIS 032308N016   | C1  | 1   |   |  |
| SARGENTO SPEIS 032310N015   | A2  | 1   |   |  |
| Total plazas promoción interna  |     | 8   | No computan tasa<br>de reposición       |  |
| Total General   |     | 65  |   |  |

Contra el presente acuerdo, que es definitivo en vía administrativa podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada en plazo de dos meses a partir del día siguiente al de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia. No obstante, con carácter previo se podrá interponer recurso potestativo de reposición, en plazo de un mes, así mismo a partir del día siguiente al de la publicación. Todo ello sin perjuicio de poder ejercitar cualquier otro recurso que se estime procedente a derecho."

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 24 de noviembre de 2023.-El Teniente Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación, fdo.: Vito Rafael Episcopo Solís.