



EDICTO

Dña. María Dolores López Jiménez, Alcaldesa en funciones del Ayuntamiento de Huétor Tájar (Granada),

HACE SABER: Transcurrido el plazo de exposición pública de la aprobación inicial de la Modificación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos de este Ayuntamiento sin haberse formulado reclamaciones contra el mismo, queda elevado a definitivo el acuerdo adoptado por el Pleno de este Ayuntamiento en la sesión extraordinaria urgente celebrada el 03 de julio de 2024, transcribiéndose a continuación el texto íntegro de la memoria justificativa de la modificación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos así como el citado acuerdo de Pleno:

A) Memoria justificativa de la modificación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos:

“MEMORIA JUSTIFICATIVA

De conformidad con el artículo 20.dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, 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.

Como se advierte, se trata de la habilitación legal derivada de las exigencias de la propia Unión Europea en cuanto a la temporalidad. Así, de la propia Exposición de Motivos de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público se deriva que «el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR), ya evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado Plan, contemple en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público».

Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar las reformas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad.

Así, la primera de las actuaciones previstas por dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 % en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.





Ahora bien, el legislador es consciente de que las Administraciones Públicas, aún cumpliendo con las exigencias contenidas en el artículo 2 y las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava e incluyendo las plazas que cumplieran con los requisitos de la estructuralidad y desempeño interino o temporal en las fechas de referencia, pudieran no lograr cumplir con la reducción al 8% en atención al altísimo volumen de temporalidad. Para ello, se habilita esa tasa específica, para que, una vez aprobada la Oferta especial de estabilización exigida imperativamente por la Ley 20/2021, puedan incorporarse a la Oferta ordinaria del ejercicio 2023 otras plazas que, no cumpliendo los requisitos de la referida Ley (porque si los hubieran cumplido tendrían que haberse incluido preceptivamente en la OPE especial) coadyuve su cobertura definitiva a través de procedimientos de selección ordinarios a conseguir la reducción al 8% de la temporalidad.

El referido apartado Cuatro del artículo 20 LPGE realiza una exigencia adicional y es, que «venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar».

La necesidad de dicho instrumento de planificación plurianual se deriva de lo acordado en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre la Oferta de Empleo Público suscrito el 23 de mayo de 2022, cuyo Apartado Sexto indica que «las partes firmantes coinciden en la necesidad de incorporar progresivamente una planificación plurianual de las necesidades de personal de la Administración, con el objetivo de alcanzar, tanto cuantitativa como cualitativamente, los recursos óptimos para la prestación de los servicios que tiene encomendados y que permita anticipar la previsión de incorporación de personal que se recoge en las ofertas de empleo público, analizando las causas, oportunidades y políticas públicas en las que va a ser necesaria una mayor intensidad de incorporaciones en futuros ejercicios».

Para conformar dicho instrumento, se elabora la presente memoria justificativa de la esencialidad y estructuralidad que comportan dichas plazas, así como en relación con su explicación de por qué en su momento no se incluyeron en la Oferta de estabilización regulada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En el BOP n.º 60 De fecha 27 de marzo de 2024 se publicó íntegramente el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Huétor Tájar aprobado definitivamente en acuerdo de pleno en sesión extraordinaria de 7 de febrero de 2024, en cuya memoria justificativa de solicitud de la tasa de reposición específica se incluyeron, las siguientes plazas de naturaleza estructural que no cumplían los requisitos del proceso extraordinario de estabilización del empleo temporal:

- 1 Psicólogo
- 1 Coordinador del servicio de ayuda a domicilio
- 39 Auxiliares de Ayuda a Domicilio
- 6 Monitores de Piscina. Jornada 70% (9 meses)
- 4 Monitores de Piscina de verano, jornada al 50% (2 meses)
- 8 Monitores deportivos. Jornada 40% (9 meses)
- 1 Monitor Centro Joven (creación de nuevos servicios)
- 1 Operario de Punto Limpio (creación de nuevos servicios)
- 1 Peón





1 Barrendero

3 auxiliares administrativos, 2 auxiliares administrativos jornada al 100%
y 1 Auxiliar administrativo (jornada 80%)

ANÁLISIS GENERAL DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

En primer lugar, tras analizar cuál es la situación del personal en plantilla, poniendo de relieve qué tipo de personal predomina en cada ámbito, se resume en lo siguiente, a fecha 31 de mayo de 2024, constan en el Departamento de Personal los siguientes datos:

1.- Personal laboral fijo y Personal laboral no fijo o temporal :**285**

2.- Funcionarios/as de carrera: **13**

4.- Funcionarios/as interinos:**1**

5.- Funcionarios del cuerpo de la policía local de carrera:**9**

6.- Funcionarios del cuerpo de la policía local interino:**1**

6.- Miembros de la corporación municipal con dedicación exclusiva o parcial:**6**

En segundo lugar, el Ayuntamiento de Huétor Tájar aprobó la Oferta extraordinaria de estabilización del empleo temporal en el año 2022. En ella se incorporaron las siguientes plazas tanto del Ayuntamiento de Huétor Tájar como del OAL: 124

A fecha 3 de junio de 2024 se ha remitido al Ministerio de Hacienda y Función Pública la siguiente información sobre el procedimiento de estabilización del empleo temporal:

Plazas Convocadas:

124, 15 de funcionarios y 109 de personal laboral

Plazas Adjudicadas:

97, de ellas 11 funcionarios y 86 laborales y 2 plazas han quedado desiertas, una de Monitor Técnico de Educación Especial y otra la de Responsable de Limpieza

SITUACIÓN ACTUAL DE TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO EN PLAZAS ESTRUCTURALES

INCLUSIÓN EN LA TASA ESPECÍFICA DE LAS SIGUIENTES PLAZAS:

En esta Administración contamos 56 con plazas estructurales que no se incorporaron en la Oferta de Estabilización de Empleo temporal debido a que no cumplían los requisitos de temporalidad que exigía el artículo 2 de la Ley 20/2021. Recordamos que se exigía que las plazas estuvieran cubiertas temporal e ininterrumpidamente, al menos, durante los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Las plazas que se han publicado ya en la Oferta Extraordinaria de Empleo Público de la Tasa Específica publicada en el Boletín oficial de la provincia n.º 76 de fecha 22 de abril de 2024 son las siguientes:

1 Psicólogo

1 Coordinador del Servicio de Ayuda a Domicilio

39 Auxiliares de Ayuda a Domicilio

1 Peón

1 Barrendero

3 Auxiliares Administrativos

Las Plazas de las que se pretenden modificar las jornadas son las siguientes:

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN





(MONITORES DE PISCINA INVIERNO) 9 MESES

2 Monitores de Piscina. Jornada al 70%.

3 Monitores de Piscina. Jornada al 70%.

PROPUESTA MONITORES VERANO (2 MESES)

2 Socorristas jornada al 100%

1 Socorrista jornada 90-100%

3 Monitores jornada 70%

(MONITORES DEPORTIVOS) 9 MESES

(INVIERNO)

2 MONITORES DEPORTIVOS JORNADA 65%

1 MONITOR DEPORTIVO JORNADA 50%

1 MONITOR DEPORTIVO JORNADA 30%

1 MONITOR DEPORTIVO JORNADA 40%

Sin embargo la plaza de auxiliar administrativo jornada al 80% sí se publicó en la mencionada oferta extraordinaria de la tasa de reposición específica pero se hace necesaria asimismo su ampliación al 100% antes de la convocatoria pública de la misma por necesidades del servicio administrativo.

Con el fin de cumplir el 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, y siendo precisa su cobertura definitiva, queda justificado que los servicios a prestar con ellas resultan esenciales para el cumplimiento de los fines de la Corporación al tratarse de servicios muy demandados por los vecinos del municipio de Huétor Tájar, siendo servicios esenciales.

— Estas plazas a cubrir no tienen cabida en la tasa de reposición ordinaria contenida normativa presupuestaria vigente.

Quedan pendientes de ofertar las Plazas por creación de nuevos servicios:

1 Plaza de Monitor de Centro Joven

1 Plaza de Operario de Punto Limpio

Las referidas plazas de las que se pretende modificar las jornadas se encuentran vinculadas al ejercicio de las políticas públicas que a continuación se detallan: 6 Monitores de la Piscina Municipal y actividades deportivas que desarrollan los 5 monitores deportivos (Spinning, Zumba, Gimnasia Rítmica, y Monitor/a de Sevillanas. La Plaza de Auxiliar Administrativo cuya jornada se pretende ampliar está adscrita a los servicios de actividades y de policía local, ambos también servicios esenciales.

El cronograma de actuación desde su inicio para configurar su desarrollo y la aplicación paulatina de las medidas a llevar a cabo es el siguiente: Está prevista su cobertura a 31 de diciembre de 2024 para coordinarse con la finalización de la oferta extraordinaria de estabilización del empleo temporal que se está desarrollando por este Ayuntamiento.

ASPECTO FINANCIERO

En relación con el aspecto financiero:

— En la aprobación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Huétor Tájar todas las plazas que se incluyeron contaban con consignación presupuestaria suficiente para la cobertura definitiva de las plazas.





— La modificación de la jornada de las plazas que se proponen ampliar la jornada, se requiere su inclusión en plantilla y la consiguiente aprobación de Oferta de Empleo Público, no afectará a la estabilidad y sostenibilidad financiera. Se van a incluir en el Anexo de Personal y en los créditos presupuestarios correspondientes del Presupuesto del Ejercicio 2024 que están en fase de elaboración.

En caso de contratación fija-discontinua, como es el caso de los monitores de piscina y los monitores deportivos— Queda acreditado que las relaciones laborales vinculadas a la plaza/s de la que se pretende autorización de tasa específica cumplen las condiciones para ser consideradas fija discontinuas en atención al cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de puesto que existen intervalos temporales en los que no se prestan servicios motivados por su vinculación a actividades estacionales.

CONCLUSIONES

Elaborados los aspectos integrantes de la presente memoria, acreditando que la inclusión de las plazas mencionadas, con la modificación en las jornadas que se describen en la presente memoria, en la tasa específica para ser añadidas en la Oferta de Empleo Público, y siempre con el objetivo de reducir la temporalidad en el empleo público por debajo del 8% presente, se concluye lo siguiente: Se hace completamente necesario proceder a la modificación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Huétor Tájar.

En Huétor Tájar, en fecha de la firma digital al margen.EL ALCALDE
Fdo: Fernando Delgado Ayén..”

B) Acuerdo Pleno extraordinario urgente de 03 de julio de 2024.

“4.- EXPEDIENTE 1868/2023.- MODIFICACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR TÁJAR.

Por el Sr. Alcalde se da cuenta del Dictamen favorable de la Comisión de Asuntos Generales de fecha 1 de julio de 2024 a la siguiente:

“PROPUESTA DE ACUERDO

En esta Administración existen plazas de carácter estructural que no se incorporaron en la Oferta de Estabilización de Empleo temporal aprobada al amparo de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre debido a que no cumplían los requisitos de temporalidad que exigía el artículo 2 de la Ley 20/2021.

En el BOP n.º 60 De fecha 27 de marzo de 2024 se publicó íntegramente el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Huétor Tájar aprobado definitivamente en acuerdo de pleno en sesión extraordinaria de 7 de febrero de 2024, en cuya memoria justificativa de solicitud de la tasa de reposición específica se incluyeron, entre otras, las siguientes plazas de naturaleza estructural que no cumplían los requisitos del proceso extraordinario de estabilización del empleo temporal:

6 Monitores de Piscina. Jornada 70% (9 meses)

4 Monitores de Piscina de verano. Jornada al 50% (2 meses)





8 Monitores deportivos. Jornada 40% (9 meses)

1 Auxiliar administrativo (jornada 80%)

En el Boletín oficial de la provincia n.º 76 de fecha 22 de abril de 2024 se publicó la oferta de empleo público extraordinaria de la tasa de reposición específica donde se publicaron las plazas de naturaleza estructural a ofertar antes de 31 de diciembre de 2024, excepto las plazas de los monitores deportivos y monitores de piscina porque a petición del coordinador de deportes y de las personas contratadas temporalmente en dichas plazas se mantuvieron varias reuniones con el equipo de gobierno con la finalidad de ampliar la jornada de dichas plazas antes de su convocatoria pública.

Esas plazas cuyas jornadas se pretenden modificar son las siguientes:

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

(MONITORES DE PISCINA INVIERNO) 9 MESES

2 Monitores de Piscina. Jornada al 100%.

3 Monitores de Piscina. Jornada al 70%.

(MONITORES DE PISCINA DE VERANO) 2 MESES

2 Socorristas. Jornada al 100%

1 Socorrista. Jornada 90%-100%

3 Monitores. Jornada 70%

(MONITORES DEPORTIVOS) 9 MESES

(INVIERNO)

2 MONITORES DEPORTIVOS (SPINNING Y ZUMBA) JORNADA 65%

1 MONITOR DEPORTIVO (GIMNASIA RÍTMICA) JORNADA 50%

1 MONITOR DEPORTIVO (GIMNASIA RÍTMICA) JORNADA 30%

1 MONITOR DEPORTIVO (SEVILLANAS) JORNADA 40%

Sin embargo la plaza de auxiliar administrativo jornada al 80% sí se publicó en la mencionada oferta extraordinaria de la tasa de reposición específica pero se hace necesaria asimismo su ampliación al 100% antes de la convocatoria pública de la misma por necesidades del servicio administrativo.

También se hace necesario aprobar la ampliación de jornada de 1 plaza de Funcionario de Carrera. Arquitecto Superior. Plaza ya estabilizada al 60% y sería una ampliación de la jornada al 100%.

Una vez culmine el proceso de estabilización, esta Entidad no cumplirá con el fin de cumplir el 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, al continuar estas plazas cubiertas con carácter interino o temporal.

En este sentido, es preciso su cobertura definitiva, puesto que los servicios a prestar con ellas resultan esenciales para el cumplimiento de los fines de la Corporación al tratarse de funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de esta Administración.

Visto el acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 24 de junio de 2024.

Por todo ello,

PROPONGO

La modificación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Huétor Tájar, (instrumento de planificación plurianual), que exige el artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de





Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogados en 2024, para ampliar, con carácter extraordinario, la tasa específica, y que las plazas mencionadas formen parte de la misma y puedan ser incorporadas en la OEP de 2023 publicada en el BOP n.º 77 de fecha 25 de abril de 2023.

Y sin haber lugar a debate alguno”

Lo que se hace publico para general conocimiento.

En Huétor Tájar (Granada), en fecha de la firma digital al margen.

La Alcaldesa en funciones

Fdo: María Dolores López Jiménez

(DOCUMENTO FIRMADO ELECTRONICAMENTE)

