



PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL AYUNTAMIENTO DE SAN JAVIER (PORH 2024/2026)



1.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS. -

PRIMERO. - El Ayuntamiento de San Javier ha aprobado diversos planes de ordenación de recursos humanos en los últimos años, así como diversas modificaciones de los mismos con el objeto de modernizar y racionalizar la organización del personal del Ayuntamiento de San Javier. Este proceso no es anual, sino que con la propia evolución del desarrollo de los antecitados planes y la experiencia acumulada procede reconducir y readaptar aquellos procesos que puedan mejorar los sistemas de gestión de estos recursos humanos y mejorar el servicio público objeto esencial de las administraciones públicas en general y de las administraciones locales en particular.

SEGUNDO. - Por otro lado, la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de 2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 en el art 20 punto Dos 4 se indica lo siguiente: “Cada Administración podrá utilizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/21, 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”. Así mismo en el art. 69 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, determina que la planificación de los recursos Humanos siempre debe tener como objetivo “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficacia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos”.

Teniendo en cuenta que la tasa de temporalidad es la proporción de personas que tienen nombramiento interino o contrato temporal sobre el total de personas ocupadas con relación contractual permanente, la tasa de temporalidad en el Ayuntamiento de San Javier, a fecha 30 de octubre de 2023, sería la siguiente:

143

Tasa: $\frac{143}{519} \times 100\% = 27,55\%$

519

Evolución de la temporalidad en el Ayuntamiento de San Javier:

Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
42,73 %	47,66 %	40,27 %	27,55 %

La temporalidad durante el ejercicio 2023 (27,55%) sufre un descenso con respecto al año 2022 (40,27%). Este descenso viene motivado por la toma de posesión de los empleados una vez finalizados los procesos selectivos de estabilización y consolidación, así como los procesos de coberturas de plazas vacantes. En cualquier caso, si bien el descenso del índice de temporalidad se ha reducido, sigue estando muy por encima del objetivo del 8%.



Por otro lado, desde hace varios años y de forma periódica y cíclica, se vienen formalizando contratos para dar cobertura a necesidades estructurales en el periodo de primavera verano, dada la alta prestación de servicios por el aumento de necesidades por la afluencia de visitantes en época de semana santa y estival, focalizados en el sector servicios. En este sentido, y conscientes de ello, se incluyó en el ejercicio 2022, en el anexo de personal y en la plantilla presupuestaria, diversas plazas a tiempo parcial, para su cobertura mediante los correspondientes procesos selectivos.

TERCERO. - Así y para dar cumplimiento a la normativa indicada en el apartado primero, y teniendo en cuenta la tasa temporalidad existente en el Ayuntamiento de San Javier, superior al 27 % en el año 2023, pese a haber sido reducida con los procesos de estabilización y consolidación, aún es muy superior al objetivo del 8%, por lo que se ha procedido a la elaboración del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Javier, que incluye un apartado específico para la Reducción de la Temporalidad durante el periodo pruriano 2024-2026.

El presente Plan es, en resumen, una propuesta para reducir la tasa de reposición sin aumento de la masa salarial y modificaciones puntuales sobre medidas ya adoptadas en anteriores planes.

2.- MARCO LEGAL. -

A) Descripción general: La planificación de los recursos humanos se regula en el artículo 69 del Texto refundido de la ley del Estatuto del empleado público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TREBEP), y tiene como objetivo “(...) contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad”.

Los planes integrales de ordenación de recursos humanos pueden incluir, entre otras, las siguientes medidas:

- a) *Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.*
- b) *Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.*
- c) *Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.*
- d) *Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.*
- e) *La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.”*



Es fundamental, y constituirá la primera medida de este Plan, pues solo partiendo de una plantilla estable se puede continuar con medidas de promoción, provisión, formación adecuada y especializada, etc... poner en marcha un Plan de Consolidación. En este sentido, hay que traer a colación la Disposición Adicional Vigésimoprimera de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante LMRFP), introducida por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, vigente tras el TREBEP y que establece lo siguiente:

“Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada”.

No se opone a la vigencia del precepto lo dispuesto por la Disposición Final Cuarta, apartado 3º, del TREBEP que dispone que: *“Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”.*

El hecho de que la Administración General del Estado no haya promulgado su propia ley de adaptación al TREBEP y, por tanto, continúe vigente en no pocos aspectos la LMRFP de 1984, sumado al cambio en el sistema de fuentes de la Función Pública Local operado tras la promulgación de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (en adelante LRSAL) que restablece la primacía aplicativa de las normas estatales sobre las autonómicas (nuevo artículo 92.1 de la Ley de Bases de Régimen Local, en adelante LBRL), permite concluir sin mayor dificultad la vigencia del precepto.

B) Relación normativa:

- a. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- b. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- c. Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.
- d. Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- e. Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- f. 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.
- g. Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.



- h. Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- i. Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- j. Ley 31/2022 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.
- k. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- l. 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.

3.- MEDIDAS ESTRUCTURALES PARA IMPLANTACIÓN DURANTE EL EJERCICIO 2024. -

- Eliminación del negociado San Javier Ciudad del Aire, redistribuyendo el puesto de auxiliar administrativo al negociado de cultura y el puesto de Asesor Jurídico a Servicios sociales.
- Separación del negociado de educación y cultura en dos negociados distintos, educación por un lado y cultura por otro.
- Creación de la siguiente estructura en el negociado de cultura: Un técnico/a A2 de gestión que realizará las funciones de la jefatura de negociado, un coordinador/a de cultura C1, dos auxiliares administrativos y un operario del belén.
- Segregación del área de bibliotecas, manteniendo su estructura actual y dependiendo directamente del Jefe de sección de asuntos generales.
- Creación de la siguiente estructura en el negociado de educación: Un jefe de negociado, un técnico/a de educación A2, un encargado de instalaciones educativas C1, un administrativo y un auxiliar administrativo.
- Segregación del conservatorio del negociado de educación, manteniendo su estructura actual y dependiendo directamente del Jefe de sección de asuntos generales.
- Creación de la siguiente estructura en el negociado de festejos: Un técnico/a A2 de gestión que realizará las funciones de la jefatura de negociado, un coordinador/a de festejos C1, así como dos auxiliares administrativos.
- Creación del negociado de subvenciones y convenios, dotándolo de jefatura, e integrándolo en la sección de régimen interior.
- Reunificación de los negociados de administración de urbanismo y disciplina urbanística.



- Redistribución de la empleada con plaza de auxiliar del SAC desde el negociado de registro al negociado de servicios múltiples.
- Redistribución del empleado con plaza de Técnica auxiliar y puesto de trabajo Técnica administrativa y con número de registro personal 409, desde el negociado de contratación a la unidad de prevención de riesgos laborales.
- Redistribución del empleado con plaza de Técnico auxiliar y puesto de trabajo Técnico administrativo y con número de registro personal 375, desde el negociado de servicios sociales a la unidad de juventud.
- Integración en la unidad de acción social de las unidades de mujer e igualdad de oportunidades y voluntariado, quedando la sección de acción social con la Unidad de acción social y el negociado de administración de acción social.
- Crear un negociado nuevo con denominación comunicación y participación ciudadana, dotado de un administrativo/a.
- Cambio de nombre de Unidad juventud a Negociado juventud.

4.- MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA IMPLANTACIÓN DURANTE EL EJERCICIO 2024. -

- Redistribución del puesto de trabajo de Asesor Jurídico (personal funcionario) con destino en Agencia de desarrollo local al negociado de subvenciones y convenios dada la creación de este negociado con cada vez más peso y volumen de trabajo.
- Redistribución del puesto de trabajo de Asesor Jurídico (personal laboral) con destino en Servicios Sociales al negociado de subvenciones y convenios, ya que en la actualidad realiza actividades en dos áreas distintas, con un gran peso en subvenciones y convenios
- Redistribución de la plaza de auxiliar administrativo de aguas La Manga a la Agencia de Desarrollo Local, dada la inminente adjudicación del servicio de aguas La Manga.
- Reasignación del puesto de trabajo de agente de comunicación y desarrollo (vinculado a la plaza con el mismo nombre) a la unidad de protección civil, donde viene desempeñando el titular del puesto sus funciones y al puesto nuevo de Técnico auxiliar de protección civil, de conformidad con el informe realizado al efecto por el asesor jurídico D. José Miguel Porras Cerezo de la asesoría externa DECISIO CONSULTING y que figura como anexo en el expediente.
- Puesto nueva creación Jefe/a negociado cultura.
- Puesto nueva creación Jefe/a negociado educación.
- Puesto nueva creación Jefe/a negociado festejos



- Puesto nueva creación coordinador/a festejos (Incluido en el catálogo de puestos vigente).
- Puesto nueva creación coordinador/a cultura (Incluido en el catálogo de puestos vigente).
- Puesto nueva creación jefe/a negociado subvenciones y convenios.
- Puesto nueva creación vigilante de obras y servicios (Incluido en el catálogo de puestos vigente).
- Puesto nueva creación oficial fumigaciones.
- Puesto nueva creación oficial mantenimiento auditorio.
- Puesto de nueva creación Técnico auxiliar protección civil
- Creación del puesto de Coordinador/a del programa de trabajo social y familia.
- Creación del puesto de trabajo de coordinador/a del programa comunitario.
- Modificar horas a contrato, ampliando jornada a puestos de trabajo OPL-0/RI11L-27 y OPL-0/RI11L-28 de 22,5 horas a jornada completa y pasar de fijo discontinuo a fijo, a solicitud del responsable del colectivo.
- Modificar horas contrato a empleada con contrato vinculado al puesto de trabajo OPL-0/RI11L-23, a solicitud del responsable del colectivo.
- Modificación de la denominación del puesto de trabajo de topógrafo por el de Técnico/a auxiliar topografía.
- Amortización de los siguientes puestos de trabajo:

Plaza vinculada	Puesto	Denominación
F231.00.07.00	JUG-0/IN23F-02	Jefe neg. Gestión presupuestaria C1
	JNI-0/TE33F-03	Jefe negociado Gestión tributaria C1
F322.02.09.00	JUF-0/AG07F-01	Jefe unidad festejos
	JED-0/AG06F-01	Jefe unidad educación y cultura
F252.00.01.00	CID-0/DE04F-13	Conserje instalaciones deportivas
	JUM-0/AS02F-01	Jefe unidad mujer e igualdad
F312.12.04.00	JUV-0/AS03F-01	Jefe unidad voluntariado y participación ciudadana
	ACD-0/AS3L-02	Agente de comunicación y desarrollo

Todos los puestos de trabajo de nueva creación estarán condicionados a su previa valoración en la mesa técnica correspondiente antes de su cobertura.



5.- REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DURANTE LOS EJERCICIOS 2024/2026.

5.1. INTRODUCCIÓN.

La Constitución Española, en su artículo 103, establece que el objetivo fundamental de la Administración Pública es servir al interés general y que ese objetivo se logre con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia. En este sentido el artículo 69 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 (en adelante TREBEP), determina que la planificación de los recursos humanos siempre debe tener como objetivo “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos”, que entre otras medidas, supone dimensionar adecuadamente la plantilla municipal.

La modernización y mejora de la Administración Pública es un objetivo permanente necesario para dar cumplimiento a dicho mandato, que no puede alcanzarse sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, como es su personal, para lo cual es necesario implementar políticas de dotación de efectivos de carácter permanente que cubran las necesidades de los distintos servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades coyunturales.

Ello resulta además de lo dispuesto por la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada, (en adelante, el Acuerdo Marco), que destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como «forma más común de relación laboral» mejorando la calidad del trabajo de duración determinada y evitando los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. Para ello la cláusula 4.ª del Acuerdo Marco establece la equiparación de las condiciones de trabajo entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal y la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales temporales.

Para reducir la temporalidad en las Administraciones públicas y como consecuencia de los Acuerdos firmados entre el Gobierno de España y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Pública, se contemplaron en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, para el año 2018, sendos procesos de estabilización y consolidación, procesos que durante el año 2022 se realizaron en el Ayuntamiento de San Javier.

Y por último la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ha diseñado un conjunto de medidas de reforma de la figura del funcionario interino una serie de procesos de estabilización con el objetivo de que la tasa de cobertura temporal se sitúe por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales. Anudado a este objetivo la Ley 31/2022 de 23 de



diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, ha dispuesto en su artículo 20.Dos apartado 4 que se podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica 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 otra parte, el estudio de la evolución de la temporalidad de la plantilla municipal arroja los siguientes datos:

Evolución de la temporalidad en el Ayuntamiento de San Javier:

Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
42,73	47,66	40,27	27,55

Y anudado a este dato las jubilaciones producidas en el área de servicios múltiples en los últimos años y previstas en los próximos cuatro años no es absorbida por la Tasa de Reposición, dadas las necesidades de todos los servicios municipales.

Resulta, por tanto, necesario abordar un conjunto de medidas que permitan tanto la reducción de la temporalidad como la adecuada sustitución y reemplazo de los empleados públicos de la plantilla municipal.

5.2. ANTECEDENTES.

De conformidad con el artículo 69.2.e) del TREBEP, donde se contempla la posibilidad que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus Ofertas de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 de la misma norma y con el objetivo de cumplir con la exigencia legal de que la tasa de temporalidad en el Ayuntamiento de San Javier se sitúe por debajo del 8% es necesaria la redacción y aprobación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos para contar así con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos en orden a lograr dicho objetivo.

El artículo 19.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, que estableció que “las Administraciones... además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016”, estableciendo en su inciso final que “las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal”.

Por otro lado, el artículo 19. Uno de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, dispuso en su apartado 9 que “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. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes”.

En desarrollo de lo establecido en los preceptos transcritos, el Ayuntamiento de San Javier, aprobó en diversos periodos unas Ofertas de Empleo adicionales a las de Tasa de Reposición para la estabilización y consolidación de empleo temporal, en la que se incluyeron las plazas reservadas a personal funcionario y personal laboral que reunían los requisitos establecidos en los preceptos antecitados.

De conformidad con lo anterior, durante el año 2022 se procedió a la ejecución de todos los procedimientos, finalizando con los procesos de estabilización y consolidación de casi 140 plazas.

Por otro lado, y conforme a los datos obrantes a fecha 30 de octubre de 2023 en el Negociado de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Javier, y de acuerdo con la Plantilla Presupuestaria que acompaña al Presupuesto de este Ayuntamiento para 2023, la tasa de temporalidad, entendida como el % de empleo temporal con respecto al número total de puestos ocupados, alcanza, como ya se ha anticipado, el 27,55 % en el conjunto de la plantilla.

Con carácter secuencial e histórico, para el área de servicios múltiples se vienen contratando a empleados para trabajos temporales coincidiendo con el periodo estival para poder afrontar la amplia demanda de servicios públicos, especialmente en el área de limpieza y acondicionamiento de playas y servicios de mantenimiento en general, vinculados a este periodo, a título documental, se vienen realizando contratos por acumulación de tareas para servicios públicos con las siguientes características:

AÑO	CONTRATOS REALIZADOS PARA SERVICIOS MÚLTIPLES
2015	10 operarios
2016	25 operarios
2017	2 operarios
2018	Ninguno
2019	10 operarios
2020	25 operarios y 3 conductores
2021	30 operarios, 1 oficial y 1 conductor
2022	25 operarios y 1 conductor
2023	25 operarios, 2 oficiales y 3 conductores



Por otro lado, en el capítulo I de los presupuestos generales del Ayuntamiento para 2022 se incluyen 10 vacantes de operario de servicios múltiples a tiempo parcial de 6 meses al año y 4 vacantes de operario de servicios múltiples a tiempo parcial de 8 meses. La inclusión de las antecitadas vacantes se realizó sin aumento de los presupuestos, ya que fue a costa de la eliminación de vacantes que ya no se iban a ocupar y jubilaciones cuyas plazas no se iban a cubrir, por lo que el coste fue 0 euros.

5.3. ALCANCE.-

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Javier no supondrá necesariamente un incremento del gasto puesto que, por un lado la estabilización de empleo temporal solamente incluirá aquellas plazas que hayan sido ocupadas de forma estructural con medidas que contemplen a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre el empleo temporal y a diseñar una estrategia de utilización de los nombramientos temporales que, en cualquier caso, reduzca la tasa de temporalidad por debajo del 8% y sea compatible con la legislación aplicable. Además, los servicios objeto de ampliación de tasa de reposición ha de entenderse que resultan imprescindibles de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 126.2.b) 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, tal y como viene siendo contemplado por las distintas Leyes de Presupuestos Generales del Estado (Por ejemplo, el artículo 20.tres apartado 4, letra f) de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado).

5.4. MEDIDAS: OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO Y OTRAS MEDIDAS.

A) OFERTAS DE EMPLEO. Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8,00 % y en aplicación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, el Ayuntamiento de San Javier, incluirá en sus Ofertas de Empleo Público, siempre que la legislación lo permita y no computen a los efectos de la tasa de reposición, aquellas plazas que estando incluidas en la relación de puestos de trabajo se hallen vacantes cuando existan nombramientos temporales que denoten la existencia de necesidades estructurales bien por su propio carácter o bien por la reiteración en la utilización de nombramientos temporales para cubrir dichas necesidades y que estén dotadas presupuestariamente con anterioridad al presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, diferenciando las mismas a efectos del cálculo de la tasa de reposición, de las que se computen como consecuencia de la tasa de reposición de efectivos ordinaria. El volumen de plazas ofertadas deberá permitir la reducción de la tasa de temporalidad por debajo del 8% durante el período de vigencia de este plan de ordenación, debiendo tenderse a un porcentaje de temporalidad lo más bajo posible.

B) PROCESOS SELECTIVOS: El Ayuntamiento de San Javier convocará los procesos selectivos para la ejecución de las Ofertas Públicas de Empleo, como máximo, en los dos años naturales siguientes a aquél en el que se aprueben éstas. Sólo excepcionalmente se aplazará la convocatoria de los procesos selectivos cuando no fuera posible lo anterior o lo aconsejen criterios de racionalidad y eficiencia para permitir el agrupamiento de plazas a ofertar.

C) NOMBRAMIENTOS TEMPORALES. El Ayuntamiento de San Javier limitará los nombramientos temporales por interinidad a aquellos supuestos en los que las razones



de urgencia y necesidad debidamente acreditadas, hagan necesaria la utilización de esta figura bien para cubrir plazas vacantes o bien para la sustitución transitoria de los titulares. Los nombramientos por programas o figuras equivalentes serán utilizados de forma excepcional, previa justificación de su necesidad y se condicionarán a que la tasa de temporalidad no supere el 8% teniendo en cuenta la duración prevista de los mismos, las Ofertas de Empleo Público aprobadas y los procedimientos selectivos en marcha. Con independencia de lo anterior, los nombramientos realizados en ejecución de Planes de Empleo o de refuerzo excepcional de la plantilla, se ajustarán a las modalidades de nombramiento y/o contratación legalmente previstas y tendrán en cuenta que su objetivo es también la dinamización del empleo local así como contribuir al acceso al empleo de colectivos con especiales dificultades de contratación de forma que su utilización será limitada y con una duración tasada (máximo un año) y computará a la hora de determinar la tasa de temporalidad aplicable cuando se utilicen para satisfacer necesidades no coyunturales.

6.- COSTES ECONÓMICOS. El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por el Ayuntamiento de San Javier, como instrumento necesario para dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de consolidación y estabilización del empleo temporal, eliminación en la medida de lo posible de la figura del indefinido no fijo y reducir la tasa de temporalidad a niveles adecuados, no supone un incremento presupuestario para el Ayuntamiento, al ofertarse plazas que ya vienen siendo objeto de cobertura de forma periódica y están presupuestadas en el capítulo I de los presupuestos del Ayuntamiento de San Javier.

7.- MESA DE NEGOCIACIÓN. -

De conformidad con lo previsto en el Capítulo IV del Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el presente Plan de Ordenación de Recursos Humano será objeto de negociación, en la Mesa General de Negociación, con la representación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de San Javier.

8.- INFORMES. -

Como anexos constan en el expediente los siguientes informes:

- Informe sobre reasignación de empleado público.
- Informe jurídico
- Informe de impacto de género
- Informe de intervención

En San Javier, a la fecha de la firma electrónica

El concejal de personal



Fdo. Antonio Marcelo Martínez Torrecillas

