



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

CONCEJALÍA DE PERSONAL Y RÉGIMEN INTERIOR

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 17 de mayo de 2018, acordó aprobar el siguiente dictamen:

ANTECEDENTES

1. El 17 de marzo de 2017 se aprobó por el Excmo. Ayuntamiento de Burgos en Pleno el presupuesto general para el año 2017, y con él la plantilla de personal funcionario y laboral para este año, tanto del propio Ayuntamiento, como del Instituto Municipal de Cultura y Turismo y de la Gerencia de Fomento. Por medio de Decreto de fecha 3/1/2018 se ha dispuesto prorrogar el presupuesto general de 2017, en sus créditos iniciales, para el ejercicio 2018.

2. Tras la negociación, y en relación con la propuesta municipal que se eleva a la Junta de Gobierno Local, se ha emitido informe por parte del Servicio de Personal.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Estipula el art. 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local lo siguiente:

«Las Corporaciones Locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal».

Por su parte, el 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, prevé en su artículo 128:

«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».



Pues bien, según lo dispuesto en ambos artículos, la elaboración, aprobación y publicación de la oferta de empleo público por parte de las Corporaciones Locales deberá ajustarse a lo que, a este respecto, prevea la normativa básica del Estado sobre función pública. Y esta normativa está recogida en el 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, cuyo Título V, bajo la rúbrica «Ordenación de la actividad profesional», y en concreto, su artículo 70, regula las Ofertas de Empleo de la siguiente manera:

«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».

Por su parte, también el art. 59.1 del TREBEP estipula lo siguiente:

«Artículo 59. – *Personas con discapacidad.*

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento 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.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad».

A su vez, el artículo 19 bajo la rúbrica «Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal» de la Ley 3/2017, de 27 de



junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017, en los apartados que guardan relación con esta Administración Local y con el proceso de estabilización, prevé:

«Uno. (...) 4. (...)

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial. (...)

6. Las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G), O) y P) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, el personal docente e investigador comprendido en la letra J) del apartado Uno.2 anterior, así como el personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades, el personal del Servicio Público de Empleo Estatal y entidades autonómicas equivalentes que preste servicios en materia de gestión y control de prestaciones de desempleo y actividades dirigidas a la formación para el empleo, y el personal de la Escala de Médicos-Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social del Instituto Nacional de la Seguridad Social, 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.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal en cada ámbito deberá situarse al final del período por debajo del 8%.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados.

Además de lo previsto en los párrafos anteriores, 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. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria. (...)».

Reunida la Comisión de Personal, Régimen Interior, Seguridad Ciudadana y Relaciones Institucionales en sesión celebrada el 18 de abril de 2018, con el voto a favor del Grupo Popular y del Grupo Ciudadanos Burgos y en contra del Grupo Imagina Burgos, del Grupo Socialista y del Sr. Salinero, aprueba la propuesta –a elevar a la Junta de Gobierno Local– de articular los procesos de estabilización del empleo temporal en dos periodos, incorporando en una primera fase en la Oferta de Empleo Público a aprobar en 2018 las siguiente plazas: 25 plazas de conductor-perceptor y 12 plazas de auxiliar de instalaciones deportivas, y en una segunda fase, y en la Oferta de Empleo Público que se apruebe en 2019, todas las restantes plazas que puedan incluirse dentro de tasa adicional para estabilización de empleo temporal.

Por todo ello, de conformidad con la regulación que contiene la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del estado para el año 2017, a fin de ejecutar la primera fase de la antedicha propuesta de la Comisión de Personal sobre la articulación de los procesos de estabilización del empleo temporal, y siendo la aprobación de la Oferta de Empleo Público competencia de la Junta de Gobierno Local tal y como estipula el artículo 127.1 h) de la Ley de Bases de Régimen Local, la Presidenta de la Comisión de Personal, tiene el honor de proponer a V.E. acuerde:

Primero. – Aprobar la inclusión en la oferta de empleo público del Ayuntamiento de Burgos y de sus Organismos Autónomos para el año 2018 de las siguientes plazas resultantes de la tasa adicional para la estabilización del empleo temporal a las que se refiere el último párrafo del artículo 19 Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del estado para el año 2017, esto es, de plazas que están dotadas presupuestariamente y que, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, han venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal:

SERVICIO MUNICIPALIZADO DE MOVILIDAD Y TRANSPORTES

<i>Número de plazas</i>	<i>Denominación de la plaza</i>
25	Conductores perceptores

SERVICIO MUNICIPALIZADO DE DEPORTES

<i>Número de plazas</i>	<i>Denominación de la plaza</i>
12	Auxiliar de instalaciones deportivas

Segundo. – Las plazas que se incluyen en esta oferta se podrán total o parcialmente acumular a procesos selectivos ordinarios de reposición de personal de los mismos cuerpos o categorías profesionales pudiendo por ello incorporarse en una misma convocatoria, o por el contrario, la convocatoria de todas o parte de estas plazas se podrá articular de forma separada.



Tercero. – Reservar un cupo no inferior al siete por ciento de las plazas para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten 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.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Cuarto. – Las convocatorias de los correspondientes procesos selectivos se llevarán a cabo dentro del plazo establecido en el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y garantizarán el cumplimiento de los principios constitucionales de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Quinto. – Las plazas incluidas en la presente oferta y que no sean cubiertas en la respectiva convocatoria, podrán ser de nuevo incluidas en la oferta de empleo público del año 2019, o en ulteriores si así lo ampara la normativa aplicable.

En Burgos, a 4 de mayo de 2018.

La Concejala Delegada de Personal, P.D.,
Carolina Blasco Delgado