



III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

CONCEJALÍA DE PLANIFICACIÓN Y RECURSOS

Departamento de Gestión de Recursos Humanos

“Visto el expediente PER 288/2023, relativo a la aprobación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Valladolid para la reducción de la temporalidad en los ejercicios 2023- 2026, y atendido lo siguiente:

PRIMERO.-En 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”:

SEGUNDO.-Consta en el expediente relación de funcionarios interinos que están ocupando puestos vacantes desde año 2020 y hasta febrero de 2023, contabilizándose un total de 137 así como relación de puestos laborales vacantes ocupados con temporales que denotan la existencia de necesidades estructurales en los Departamentos/Servicios del Ayuntamiento de Valladolid, computándose un número superior a 100.

TERCERO.-En este sentido y para dar cumplimiento a la normativa anteriormente indicada y teniendo en cuenta la tasa temporalidad existente en el Ayuntamiento de Valladolid, muy superior al 20 % se ha procedido a la elaboración de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Valladolid para la Reducción de la Temporalidad 2023-2026, que figura como anexo del presente acuerdo.

CUARTO.-Con fecha 29 de marzo de 2023, la Intervención General ha emitido informe favorable a la aplicación de la aplicación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Valladolid para Reducción de la Temporalidad durante los años 2023-2026.

QUINTO.-De conformidad con lo previsto en el Capítulo IV del Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, esta Plan de Ordenación de Recursos Humano ha sido objeto de negociación, en la Mesa General de Negociación, con la representación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Valladolid aprobándose en sus sesiones de 24 de Marzo de 2023.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/77

Lunes, 24 de abril de 2023

Pág 61

En vista de lo cual, atendido que, de conformidad con el artículo 127.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, corresponde a la Junta de Gobierno la aprobación de la Oferta de Empleo Público.

SE ACUERDA:

Aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Valladolid para los años 2023-2026 que figura como anexo y disponer su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid y sede electrónica del Ayuntamiento de Valladolid.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente al de la publicación de la presente resolución, de conformidad con los artículos 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, ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Valladolid, conforme a lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Todo ello sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente.

Valladolid, 12 de abril de 2023.-El Concejal Delegado de Planificación y Recursos.-Fdo.: Pedro Herrero García.

ID DOCUMENTO: P7s50mWzXKfHQJ0YC+7dmtImY+4=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD 2023 - 2026

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.

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/77

Lunes, 24 de abril de 2023

Pág 63

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 por edades de la plantilla municipal arroja los siguientes datos:

	PERSONAL FUNCIONARIO	PERSONAL LABORAL	TOTAL
>50 Y <55 AÑOS	248	192	440
>55 Y < 60 AÑOS	268	174	442
> 60 AÑOS	156	141	291
	507	672	1173

Y anudado a este dato la previsión de jubilaciones de los próximos cuatro años resulta ser la siguiente:

	2023	2024	2025	2026	TOTAL ACUMULADO
PERSONAL GENERAL	49	54	49	87	239
POLICÍA MUNICIPAL	17	14	17	11	59
SEIS Y PC	13	14	9	13	49
TOTAL	79	82	75	111	347

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.

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 Valladolid 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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/77

Lunes, 24 de abril de 2023

Pág 64

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”.

En desarrollo de lo establecido en el precepto transcrito, el Ayuntamiento de Valladolid, por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 22 de noviembre de 2017, aprobó una Oferta de Empleo adicional para la estabilización de empleo temporal, en la que se incluyeron las plazas reservadas a personal funcionario que reunían los requisitos establecidos en el precepto transcrito.

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”.

Dando cumplimiento a dicha previsión legal, el Ayuntamiento de Valladolid, por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 21 de noviembre de 2018 aprobó la Oferta de Empleo Adicional para la estabilización de empleo temporal, en la que se incluyeron todas las plazas, ya estuvieran reservadas a personal funcionario o a personal laboral, en las que concurren los requisitos establecidos en el precepto transcrito.

Asimismo, por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 26 de diciembre de 2018, se aprobó una Oferta de Empleo adicional a la anterior, reservada al ámbito de los Servicios Sociales, en las que se incluyeron diversas plazas estructurales, reservadas a personal funcionario, susceptibles, así mismo, de ser incluidas en los procesos de estabilización de empleo temporal contemplados en la citada Ley 6/2018.

Por Acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 25 de mayo de 2022 se aprobó en ejecución de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público la Oferta de Empleo Público que articula los procesos de Estabilización de Empleo Temporal de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, en el ámbito del Ayuntamiento de Valladolid.

En ejecución de los citados Acuerdos se ha procedido a la convocatoria para la provisión de las plazas incluidas en los Anexos II y V de la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en el Ayuntamiento de Valladolid y Fundación Municipal de Deportes, aprobada por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 25 de mayo de 2022 (plazas a las que resulta de aplicación el proceso de provisión mediante concurso) y a la convocatoria para la provisión de las plazas incluidas en los Anexos III y VI de la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en el Ayuntamiento de Valladolid y Fundación Municipal de Deportes, aprobada por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 25 de mayo de 2022 (plazas a las que resulta de aplicación

ID DOCUMENTO : P1s50mWzXKfHQj0YC+7dmtImY+4=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





el proceso de provisión mediante concurso oposición, previsto en el apartado cuarto del artículo 20.Dos de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el sector público).

Conforme a los datos obrantes a fecha 28 de febrero de 2023 en el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Valladolid, 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 el 22,40 % en el ámbito del personal funcionario y el 36,35% en el ámbito del personal laboral.

3. MARCO LEGAL.

- 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.

4. ALCANCE

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Valladolid 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 en la forma y requisitos previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y continuaban ocupadas en el momento en el que se aprobó la oferta de empleo público que daba cumplimiento al citado texto legal.

Por otra parte, se articula el procedimiento que se dirige a la cobertura definitiva de plazas de naturaleza estructural que están siendo ocupadas por empleados públicos temporales, lo que no implica aumento real del gasto.

Además, el resto de medidas que se contemplan van dirigidas a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre el empleo temporal y a diseñar una estrategia de utilización de los nombramientos temporales que no eleve la tasa de temporalidad por encima del 8% y sea compatible con la legislación aplicable.





Las medidas destinadas al reemplazo de los empleados públicos que van a jubilarse en los próximos años tampoco han de suponer necesariamente incremento del gasto ya que los empleados públicos que se jubilan suelen tener unas retribuciones superiores a los que les sustituyen, por efecto de la antigüedad.

Por último las medidas destinadas a permitir la implantación o ampliación de nuevos servicios aunque si que conlleven incremento de gasto 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. MEDIDAS

5.1 PROCESOS DE ESTABILIZACION

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en desarrollo del Acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 25 de mayo de 2022 por la que se aprobó la Oferta de Empleo Público, que articula los procesos de Estabilización de Empleo Temporal y en ejecución de las convocatorias para la provisión de plazas que desarrollan la misma, el Ayuntamiento de Valladolid procederá a resolver los citados procesos selectivos conforme a las bases que fueron aprobadas y publicadas.

Este procedimiento extraordinario y único, por haberlo dispuesto así la Ley 30/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público deberá haber finalizado antes del 31 de diciembre del 2024 por imperativo legal, pero la voluntad de este Ayuntamiento es resolverlo en el menor plazo posible.

5.2 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 Valladolid, 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 y estén ocupadas de forma temporal por haberse estimado que era necesaria su cobertura.

También se incluirán plazas 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, 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.

Las ofertas incluirán las plazas necesarias para facilitar la adecuada reposición de los empleados públicos que hayan accedido a la jubilación y asimismo en el caso de implantación





o dimensionamiento de los servicios, incluirán las plazas necesarias para permitir su desempeño.

b) PROCESOS SELECTIVOS:

El Ayuntamiento de Valladolid convocará los procesos selectivos para la ejecución de las Ofertas Públicas de Empleo en el año natural siguiente 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 Valladolid 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 Valladolid, 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 ha de suponer un incremento presupuestario para el Ayuntamiento, al ofertarse plazas que ya vienen siendo objeto de cobertura.

Por otra parte, de conformidad con el proceso de estabilización ya convocado, serán 149 plazas que hasta ahora eran ocupadas de manera temporal las que pasen a ser ocupadas de forma definitiva por funcionarios de carrera y que por lo tanto no cotizan al desempleo ni al Fondo de Garantía Salarial por lo que es de prever una reducción del gasto por efecto de la menor cotización, como se observa en la siguiente tabla de tipos de cotización sin contingencias profesionales.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/77

Lunes, 24 de abril de 2023

Pág 68

Funcionarios de carrera	Laboral fijo	Laboral indefinido	Laboral temporal duración determinada	Funcionario interino
Tipo porcentual (%)	Tipo porcentual (%)	Tipo porcentual (%)	Tipo porcentual (%)	Tipo porcentual (%)
24,20	29,90	29,90	31,10	29,70

ID DOCUMENTO: PTs50mWzXKfHQj0YC+7dmtImY+4=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

