



ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL

AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

04003-2021-U

BORRIANA/BURRIANA

Anuncio aprobación oferta empleo público 2021

Esta Alcaldía Presidencia, en fecha 26 de agosto de dos mil veintiuno adoptó Resolución del siguiente tenor literal:

“DECRETO Nº: 3802 - 2021
FECHA: 26 de agosto de 2021

Vista la providencia de la Concejalía delegada de Personal, de fecha 18 de junio de 2021, por la que se ordena al Negociado de RRHH el inicio de los trámites oportunos al objeto de aprobar la Oferta de empleo público para el ejercicio 2021, con la inclusión de todas las plazas que cumplan con lo exigido en el artículo 19 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (expte. 2128/2021)

Visto el informe jurídico de carácter favorable emitido por la Sección I, de fecha 13 de julio de 2021, del siguiente tenor literal y la propuesta que contiene:

“ (...) PRIMERO.- La Ley General de Presupuestos del Estado para 2021 (LPGE) regula, entre otras cuestiones, el volumen de la Oferta de Empleo Público (OEP) para la incorporación de personal permanente en la Administración y el sector público mediante la tasa de reposición de efectivos (TRE).

La Oferta de Empleo Público (OEP) es un instrumento creado con la finalidad de racionalizar y materializar el proceso de selección de personal; es claramente un documento por el que la Administración hace pública la relación de plazas vacantes que pretende cubrir durante el ejercicio presupuestario a través de los procedimientos de selección de personal de nuevo ingreso.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen local, las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

De ahí que la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública.

SEGUNDO.- El procedimiento para su elaboración y aprobación viene establecido en el artículo 70 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, que dispone:

“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 10% 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”.

Considerando que la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, establece en su artículo 19.Uno.1 que “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 regulará por los criterios señalados en este artículo y se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 110 por cien en los sectores prioritarios y del 100 por cien en los demás sectores.

Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 110 por cien de tasa en todos los sectores.”

Asimismo, la indicada ley establece el procedimiento de cálculo de las tasas de reposición de efectivos anteriormente mencionadas, a efectos de aplicar el porcentaje máximo en cada caso, no computando 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 (artículo 19.Uno.6). Pues bien, 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, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, 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. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas. No computarán como ceses los que se produzcan como consecuencia de procesos de promoción interna, salvo en 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 6/2021, de 21 de diciembre, de Universidades.

TERCERO.- De la documentación obrante en esta Sección de Recursos Humanos, consta que las bajas producidas en el año 2020 en la plantilla de personal de este Ayuntamiento son las que a continuación se detallan, y sin que hayan habido incorporaciones en 2020:

Bajas producidas en 2020

Funcionario/a	Plaza / Puesto	Sector	Situación	Fecha de la baja
J.A.A.A.	Agente de Policía / n.º 138 RPT	Policía Local	Cese por jubilación	17/09/2020 (acuerdo J.G.L. 07/01/2021)
A.M.R.	Agente de Policía / n.º 163 RPT	Policía Local	Cese por jubilación	05/02/2020 (acuerdo J.G.L. 25/06/2020)
J.M.S.M.	Agente de Policía / n.º 99 RPT	Policía Local	Cese por jubilación	26/12/2020 (acuerdo J.G.L. 26/11/2020)
M.G.R.	Agente de Policía / n.º 102 RPT	Policía Local	Excedencia voluntaria por interés particular del artículo 129.2 de la Ley 10/2010, CV.	14/12/2020 (acuerdo J.G.L. (10/12/2020)
M.R.D.	Agente de Policía / n.º 144 RPT	Policía Local	Situación de servicio en otras administraciones (Art. 125 Ley 10/2020, CV)	18/06/2020 (Resolución 1723/2020, de 19 de junio)



E.G.S.	Recaudador / n.º 258 RPT	Recaudación	Cese por jubilación	29/12/2020 (acuerdo J.G.L. 05/11/2020)
G.S.G.	Trabajadora social / n.º 39 RPT	Servicios Sociales	Cese por jubilación	31/08/2020 (acuerdo J.G.L. 27/08/2020)
L.M.P.R.	Peón operario conductor de vehículos especiales / n.º 217 RPT	Servicios Técnicos	Cese por jubilación	12/09/2020 (acuerdo J.G.L. 30/07/2020)
V.S.R.M.	Guarda rural / n.º 168 RPT	Guardería rural	Cese por jubilación	25/03/2020 (acuerdo J.G.L. 5/03/2020)
F.M.C.	Conserje / n.º 288 RPT	Educación	Cese por jubilación	17/04/2020 (acuerdo J.G.L. 12/03/2020)
A.A.F.	Auxiliar administrativa / n.º 21 RPT	Servicios sociales	Excedencia voluntaria por interés particular (artículo 129.2 de la Ley 10/2010, CV.)	15/12/2020 (Resolución 4589/2020, de 15 de diciembre de 2020)
B.D.B.	T.A.G. / n.º 2 RPT	Recursos humanos, contratación y responsabilidad patrimonial	Situación de servicio en otras administraciones (Art. 125 Ley 10/2020, CV)	30/09/2020 (Resolución 2969/2020, de 29 de septiembre)

A la vista del detalle de las bajas indicadas, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.Uno.7 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, las plazas a incluir para la tasa de reposición asciende a un total de 12, ya que durante el ejercicio 2020 no se han incorporado empleados/as fijos/as desde situaciones que conlleven reserva de puesto.

De acuerdo con el mismo artículo 19 de la Ley 11/2020, "La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios". Teniendo en cuenta esta disposición y los reiterados informes de la jefatura de la Policía Local de Borriana, poniendo de manifiesto la insuficiencia de personal para prestar adecuadamente los servicios que tienen encomendados, y siendo la Policía Local uno de los sectores declarados prioritarios (art. 19.Uno.3.p)), se acumulan a éste las plazas de otros sectores prioritarios (Servicios sociales) y no prioritarios (Guardería rural y Recursos humanos, contratación y responsabilidad patrimonial).

Finalmente, según el art. 198.Uno.6 no computarán para el límite máximo de la tasa de reposición las plazas que se convoquen por promoción interna.

CUARTO.- Considerando que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 128.1 del Real decreto legislativo 781/86, las corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado y a los criterios que reglamentariamente se establezcan para su desarrollo.

QUINTO.- El artículo 37.1.I) del Estatuto Básico del Empleado Público establece que serán objeto de negociación, con el alcance que legalmente proceda en cada caso, los criterios generales sobre ofertas de empleo público. Por otra parte, el apartado 2.a) del mismo artículo excluye de la obligatoriedad de la negociación las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización por lo que cabe concluir que la decisión de fijar las plazas a ofertar públicamente, cuando no conlleve el establecimiento de criterios generales, está dentro de las facultades de autoorganización y fuera de las materias objeto de negociación.

No obstante, el artículo 37.1.c) sí establece la obligatoriedad de negociación de los instrumentos de planificación de recursos humanos. Siendo la OEP uno de los instrumentos de planificación de los recursos humanos de la administración y no habiéndose negociado unos criterios generales sobre las mismas, se considera conveniente negociar su contenido con los representantes sindicales integrantes de la Mesa general de negociación.

SEXTO.- En cuanto al acceso y promoción para personas con discapacidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 64 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, en todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, considerando como tales las definidas en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el tres por ciento de los efectivos totales en cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública.

SÉPTIMO.- En cuanto al órgano competente para su aprobación, corresponde a la Alcaldía de conformidad con el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

OCTAVO.- La ejecución de la OEP o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo de tres años, que tiene carácter impropio a tenor del artículo 70 del TREBEP. Finalizado dicho plazo, sin que haya sido desarrollada, la OEP quedará caducada.

NOVENO.- De acuerdo con lo expuesto, la Oferta de empleo público del Ayuntamiento de Borriana estaría integrada por las siguientes plazas:

Plaza	Escala	Grupo	Turno	TOTAL
RECAUDADOR/A	AE	A-A1	Libre	1
INGENIERO/A DE CAMINOS	AE	A-A1	Libre	1
TRABAJADOR/A SOCIAL	AE	A-A2	Libre/Discapacitados/as	1
CONSERJE	AE	AP	Libre/discapacitados/as	1
ADMINISTRATIVOS/AS	AG	C-C1	PI	3
TÉCNICO/A PROMOCIÓN LINGÜÍSTICA	AE	A-A2	PI	1
INSPECTOR/A DE LA POLICÍA LOCAL	AE	A-A2	De conformidad con la normativa autonómica	2
OFICIAL POLICÍA LOCAL	AE	B	PI	1
AGENTE POLICÍA LOCAL	AE	C/C1	De conformidad con la normativa autonómica	7



VISTO el Informe de fiscalización de la Intervención de Fondos.

Esta Alcaldía Presidencia, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, RESUELVE:

Primero.- Aprobar la Oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2021:

Plaza	Escala	Grupo	Turno	TOTAL
RECAUDADOR/A	AE	A-A1	Libre	1
INGENIERO/A DE CAMINOS	AE	A-A1	Libre	1
TRABAJADOR/A SOCIAL	AE	A-A2	Libre/Discapacitados/as	1
CONSERJE	AE	AP	Libre/discapacitados/as	1
ADMINISTRATIVOS/AS	AG	C-C1	PI	3
TÉCNICO/A PROMOCIÓN LINGÜÍSTICA	AE	A-A2	PI	1
INSPECTOR/A DE LA POLICÍA LOCAL	AE	A-A2	De conformidad con la normativa autonómica	2
OFICIAL POLICÍA LOCAL	AE	B	PI	1
AGENTE POLICÍA LOCAL	AE	C/C1	De conformidad con la normativa autonómica	7

Segundo.- La presente Oferta de empleo público contiene dieciocho plazas que están incluidas en la Plantilla estructural del personal funcionario del Ayuntamiento de Borriana, aprobada por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 7 de enero de 2021 (anuncio de aprobación definitiva en el BOP núm. 14 de 2 de febrero de 2021) y modificada por acuerdo plenario de fecha 27 de mayo de 2021 (BOP n.º 74 de 22 de junio de 2021) con consignación presupuestaria suficiente para hacer frente al gasto derivado, en su caso, de la provisión definitiva en este ejercicio presupuestario.

Tercero.- El Ayuntamiento convocará los procesos selectivos que requiere la ejecución de la presente oferta de empleo público en el plazo máximo de tres años, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70.1 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.

Cuarto.- Comunicar la presente resolución a los representantes de los empleados públicos y a la Administración General del Estado."

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Borriana, a 27 de agosto de 2021.

Firmado, la Alcaldesa Presidenta, M^a Josep Safont Melchor.