



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

CONCEJALÍA DE PERSONAL Y RÉGIMEN INTERIOR

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 19 de noviembre de 2020, acordó aprobar el siguiente dictamen:

Estipula el artículo 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 (TREBEP), 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 artículo 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».

Por otro lado, anualmente las ofertas de empleo público se encuentran reguladas en las distintas leyes presupuestarias. La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se ha prorrogado en 2019 y 2020, siendo sus previsiones las que han de ser observadas para aprobar la OEP para 2020. Por ello, y para analizar su aplicación en el Ayuntamiento de Burgos en los aspectos concernientes al ámbito económico-financiero se solicitó informe a la Intervención Municipal acerca del cumplimiento de los límites en materia de endeudamiento, estabilidad presupuestaria y regla de gasto, informe emitido el 17 de agosto de 2020 del que resulta que el Ayuntamiento de Burgos no ha cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto al haber incumplido el objetivo de deuda lo que limita la posibilidad de incremento de los porcentajes. En el informe emitido por el Servicio de Personal en aplicación de las previsiones de la Ley 6/2018 a la luz del informe de la Intervención se concluye que el número de plazas susceptibles de ser incluidas en la tasa ordinaria de reposición es de 31 plazas.



Se ha sometido a negociación en la Mesa General de Empleados Públicos reunida en sesiones celebradas el 5 y 9 de noviembre de 2020 la propuesta municipal de oferta de empleo público para 2020, resultando de tal negociación la propuesta que ahora se somete a aprobación por la Junta de Gobierno Local, al ser éste el órgano competente para su aprobación tal y como estipula el artículo 127.1 h) de la Ley de Bases de Régimen Local.

Por todo ello, la presidenta de la Comisión de Personal, tiene el honor de proponer a V.E. acuerde:

Primero. – Aprobar la oferta de empleo público del Ayuntamiento de Burgos para el año 2020 incorporando las plazas que a continuación se describen:

Único. – Plazas procedentes de la tasa ordinaria de reposición, que resultan de la acumulación de la tasa ordinaria de reposición de efectivos en los sectores o colectivos prioritarios que figuran enumerados en el artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, prorrogados en 2019 y 2020:

PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO

FUNCIONARIOS DE CARRERA

<i>Subgrupo</i>	<i>Clasificación</i>	<i>N.º de plazas</i>	<i>Denominación</i>
	ADMINISTRACIÓN GENERAL		
C2	Subescala Auxiliar	8	Auxiliares administrativos
	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL		
	Subescala B) Servicios Especiales		
	Clase A) Policía Local		
C1		8	Agente
	Clase B) Servicio de Extinción de Incendios		
C2		1	Cabo-conductor
		3	Bombero

PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO

<i>Nivel de titulación</i>	<i>N.º de plazas</i>	<i>Denominación</i>
C1	2	Técnicos auxiliares de informática

PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO MUNICIPALIZADO DE MOVILIDAD Y TRANSPORTES

<i>N.º de plazas</i>	<i>Denominación</i>
5	Conductor-Perceptor

PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO MUNICIPALIZADO DE DEPORTES

<i>N.º de plazas</i>	<i>Denominación</i>
4	Auxiliar de Instalaciones Deportivas



Segundo. – Reservar 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 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.

Tercero. – Remitir el acuerdo aprobatorio a la Administración General del Estado, a los efectos de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Lo que se publica informando que contra el citado acuerdo que agota la vía administrativa se podrá interponer en el plazo de dos meses, contado desde el día siguiente a la notificación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa de 13 de julio de 1998 o potestativamente y con carácter previo se podrá interponer en el plazo de un mes, a contar desde la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, recurso de reposición ante la Junta de Gobierno Local, según lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Burgos, a 29 de enero de 2020.

La concejala delegada de Personal,
Nuria Barrio Marina