



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

CONCEJALÍA DE PERSONAL, SEGURIDAD Y RÉGIMEN INTERIOR

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.2 h) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que incluye dentro de la función de fe pública de la Secretaría anotar en los expedientes, bajo firma, los acuerdos que recaigan así como notificar dichas resoluciones y acuerdos en la forma establecida en la normativa aplicable, se hace constar la adopción del siguiente acuerdo aprobado por Junta de Gobierno Local celebrada el día 18 de julio de 2024. Aprobación de un plan de empleo municipal para la ocupación de diferentes plazas del personal laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Burgos.

Único. – Aprobar un Plan de Empleo Municipal para la ocupación de diferentes plazas del personal laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Burgos, que se adjunta como documento anexo.

ANEXO

PLAN DE EMPLEO MUNICIPAL PARA LA OCUPACIÓN DE DIFERENTES PLAZAS DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE BURGOS

El plan de empleo municipal debe marcar las líneas de actuación impulsadas desde el ayuntamiento para la ocupación de diferentes plazas vacantes de la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Burgos.

DATOS

La existencia de una problemática en la que se encuentran diferentes servicios municipales tales como Brigada de Obras, Almacenes Municipales, Sección de Tráfico, Gerencia de Urbanismo, Infraestructuras y Vivienda o Servicio de Medio Ambiente y Sanidad, en lo que se refiere a la situación de los vigilantes; donde durante décadas la mayoría de las plazas englobadas en el grupo C, subgrupo C2 vienen ocupándose provisionalmente por adscripciones provisionales, y dado que estos mismos servicios sufren una carencia de personal, en parte, como consecuencia de la duplicidad de la ocupación de las plazas, las jubilaciones que se están produciendo, unido a la situación de bajas prolongadas en el tiempo al ser una plantilla envejecida que no se ha visto renovada en los últimos años.

Esta cuestión se puso de manifiesto en la reunión de la mesa negociadora del personal laboral de 25 de abril de 2023, en la que se negoció aprobar las bases para la promoción interna de las plazas de encargados, oficial de 1.^a, vigilantes, oficial de 2.^a de Brigada de Obras, Almacenes Municipales, Sección de Tráfico, Gerencia Municipal de Fomento y Servicio de Medioambiente y Sanidad, incardinando dicho proceso dentro de un plan de empleo.



El vigente convenio colectivo del personal laboral regula la figura de los planes de empleo en su artículo 10 dispone:

«Cuando la situación o características de una sección o ámbito incluido en este convenio así lo exija, la administración municipal podrá elaborar planes de empleo, con el objeto de optimizar la utilización de los recursos humanos y lograr una prestación más eficaz del servicio público, conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral.

Los planes de empleo serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores y tendrán como marco de referencia el presente convenio y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

Los planes de empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Reasignación de efectivos de personal.
- d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.
- e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial y en régimen de jornadas especiales.
- h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la oferta de empleo público.
- i) Jubilaciones voluntarias anticipadas y bajas voluntarias incentivadas de los trabajadores.
- j) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del plan de empleo que se pactarán con la representación sindical.

Las memorias justificativas de los planes de empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en las mismas.

El personal afectado por un plan de empleo podrá ser reasignado en otras secciones o unidades que establezca este convenio. La reasignación de trabajadores fuera del ámbito de este convenio requerirá acuerdo del o los trabajadores afectados.

La reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de empleo se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.



En los concursos de provisión que se convoquen al amparo de un plan de empleo, se aplicará el procedimiento y baremo establecido en el vigente convenio colectivo.

En ningún caso la aplicación de los planes de empleo supondrá la extinción de la relación jurídico laboral, excepto cuando ésta (la extinción) derive de la aplicación de las medidas previstas en el apartado i) anterior».

OBJETIVOS

El plan de empleo municipal debe ser una herramienta ordenada e integral donde se determinen y definan los objetivos fundamentales que se persigue con dicho plan.

Así, de conformidad con lo preceptuado en el vigente convenio colectivo del personal laboral, artículo 10.1 «Cuando la situación o características de una sección o ámbito incluido en este convenio así lo exija, la administración municipal podrá elaborar planes de empleo, con el objeto de optimizar la utilización de los recursos humanos y lograr una prestación más eficaz del servicio público, conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral».

Objetivos prioritarios:

Entre las previsiones que podrán contener este plan de empleo se encuentran:

«e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de ámbitos que se determinen

f) Medidas específicas de promoción interna».

Colectivos prioritarios:

El personal afectado por este plan de empleo se circunscribe al personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Burgos encuadrados en los grupos AP y C2 de clasificación.

LÍNEAS

Según consta en los artículos 10 y 21 del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Burgos sobre planes de empleo y promoción interna:

Con el objeto de que, amparado en dicho plan, se garantizase la mayor cobertura de plazas el plan de empleo se realizaría con dos procesos de promoción interna consecutivos. Uno primero cerrado a los empleados y empleadas municipales con plaza en aquellas secciones objeto de la convocatoria y un segundo abierto al resto de empleados laborales con categorías inferiores a las propuestas en promoción y sin plaza en los servicios objetos de la convocatoria.

De esa manera, se cumple con lo recogido en el convenio colectivo en su artículo 21 promoción interna:

«1. – Para la provisión por este sistema se reservará con carácter indicativo el cien por cien de las vacantes a que se refiere el artículo anterior, porcentaje que podrá ser disminuido por la comisión paritaria en función de la participación que se hubiera dado para cada categoría en la anterior convocatoria de promoción interna.



2. – Para concurrir a esta promoción interna el trabajador fijo en situación de activo o en excedencia habrá de acreditar la prestación de servicios efectivos como trabajador laboral fijo de esta administración en la categoría desde la que promociona durante un periodo mínimo de dos años.

3. – En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría profesional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados. La consolidación de cualquier categoría estará sometida a la previa superación del concurso-oposición o concurso correspondiente».

En ambos procesos de promoción interna el/la aspirante podrá participar en todas aquellas convocatorias que desee para las plazas de oficial de 1.^a, oficial de 2.^a, encargado o vigilante para las que cumpla requisitos según las bases, debiendo optar por una sola plaza de las sacadas a promoción en función, al término del proceso, del listado final resultante de la puntuación obtenida. La fecha para firmar el contrato será la del día siguiente al cese.

REVISIÓN Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá una comisión de seguimiento para el control y seguimiento de las medidas propuestas de la que formarán parte los firmantes del presente plan.

Este plan será objeto de revisión periódica y podrá ser objeto de modificaciones en base a las propuestas que en su caso efectúe el Ayuntamiento de Burgos o quienes representen a los y las trabajadores/as.

Asimismo, si cualquier normativa futura hiciese que este plan resultase incompleto o contradictorio con la misma, será necesaria su adaptación de forma inmediata.

En Burgos, a 12 de julio de 2024.

La concejala delegada,
Yolanda Barriuso Munguía