



### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### AYUNTAMIENTO DE BURGOS

##### CONCEJALÍA DE PERSONAL Y RÉGIMEN INTERIOR

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 28 de noviembre de 2019, acordó aprobar el siguiente dictamen:

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 el 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. Este presupuesto se ha prorrogado en 2018 y en 2019, siendo también objeto de distintas modificaciones.

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 (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 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».

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 para analizar su aplicación en el Ayuntamiento de Burgos en los aspectos concernientes a las ofertas de empleo 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 14 de agosto de 2019 del que resulta que es de aplicación al Ayuntamiento de Burgos lo estipulado en el art. 19 Uno 3 y 4 de la LPE 2018.



Por su parte, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en su art. 19.Uno.6, también prevé:

«– 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».

Y por último la disposición adicional centésima sexagésima quinta, bajo la rúbrica tasa adicional de reposición de la policía local de la LPE para 2018 también prevé lo siguiente:

«Adicionalmente a lo previsto en el artículo 19 de esta Ley, y con el fin de garantizar el ejercicio de las funciones de las Administraciones Públicas en materia de seguridad y orden público, en el supuesto de que en aplicación de lo establecido en el artículo 206.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se produzca el anticipo de edad de jubilación de los policías locales, las Entidades Locales podrán disponer durante 2018, exclusivamente para este colectivo, de una tasa adicional de reposición determinada por el número de bajas que se prevean en este ejercicio y en el ejercicio 2019 como consecuencia de dicho adelanto de la edad de jubilación. Esta tasa adicional se descontará de la que pudiera corresponder en los ejercicios 2019 y 2020».

Una vez cuantificada la tasa de reposición (ordinaria, adicional para la Policía Local y de estabilización) se ha sometido a negociación en la Mesa General de Empleados Públicos reunida en sesiones celebradas el 24 de octubre de 2019 y 11 de noviembre de 2019 la propuesta municipal de oferta de empleo público para 2019, 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 2019 incorporando las plazas que a continuación se describen:

1. – 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, apartados uno.3 y uno.5. de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018:



## PLANTILLA DE FUNCIONARIOS AYUNTAMIENTO

## FUNCIONARIOS DE CARRERA

<i>Subgrupo</i>	<i>Clasificación</i>	<i>N.º de plazas</i>	<i>Denominación</i>
	Administración General		
A1	Subescala Técnica	7	Técnico de Admón. General
	Administración especial		
	Subescala A) Técnica		
A1	Técnicos Superiores	1	Licenciado en Psicología
	Clase B) Extinción de Incendios		
C2		10	Bombero

## PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO MUNICIPALIZADO DE MOVILIDAD Y TRANSPORTES

<i>Nivel de titulación</i>	<i>N.º de plazas</i>	<i>Denominación</i>
A2	1	Jefe de Tráfico
	4	Conductor-Perceptor

2. – Plazas procedentes de la tasa adicional para la Policía Local.

## PLANTILLA DE FUNCIONARIOS AYUNTAMIENTO

<i>Subgrupo</i>	<i>Clasificación</i>	<i>N.º de plazas</i>	<i>Denominación</i>
	Subescala B) Servicios especiales		
	Clase A) Policía Local		
C1		6	Agente

3. – Plazas correspondientes a la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal a la que se refiere la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en el último párrafo de su art.19.Uno.6, esto es, plazas que han estado dotadas presupuestariamente desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005 y que han venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal.

## PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO MUNICIPALIZADO DE MOVILIDAD Y TRANSPORTES

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

## PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO MUNICIPALIZADO DE DEPORTES

<i>N.º de plazas</i>	<i>Denominación</i>
12	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 comunica 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 art. 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 28 de noviembre de 2019.

La concejala delegada de Personal,  
Blanca Carpintero Santamaría