



Ngdo: Secretaría General.

DON JESÚS RIQUELME GARCÍA, SECRETARIO GENERAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR (JAÉN).

CERTIFICO: Que en sesión ordinaria celebrada por el Excmo. Ayuntamiento Pleno el día dieciocho de mayo de dos mil veintitrés se adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

PUNTO UNDÉCIMO.- APROBACIÓN DEL INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL DERIVADO DE LO RECOGIDO EN EL ARTÍCULO 20.DOS.4 DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2023 PARA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO POR DEBAJO DEL 8%.- Queda enterado el Pleno del asunto epigrafiado así como de la documentación que consta en el expediente. Asimismo, queda enterado el Pleno de la Alcaldía de fecha 12 de mayo de 2023, dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Personal en sesión extraordinaria celebrada el día 17 de mayo de 2023, del siguiente tenor literal:

“Visto que ha sido sometida a la consideración favorable de la Mesa General de Negociación, de fecha 11 de mayo de 2023, propuesta de la Concejala Delegada de RRHH sobre instrumento de planificación plurianual derivado de lo recogido en el Art 20.2.4 LPGE 2023, para reducción de la temporalidad del empleo público por debajo del 8%, cuyo tenor literal es el siguiente:

“INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL DERIVADO DE LO RECOGIDO EN EL ART 20.2.4 LPGE 2023 (LEY 31/2022 DE 23 DE DICIEMBRE) PARA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO PUBLICO POR DEBAJO DEL 8%.

1. Introducción

El art 20.2.4 de la LPGE para el año 2023, que recoge una tasa de reposición específica para dar cumplimiento al objetivo previsto en la ley 20/21 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, es una habilitación legal derivada de las exigencias de la propia Unión Europea en cuanto a la temporalidad. Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar las reformas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad. Así, la primera de las actuaciones previstas para dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.

La insuficiente planificación en este ámbito, junto a las restricciones y condicionamientos que las sucesivas leyes de presupuestos generales han ido imponiendo desde el año 2010, ha generado en la plantilla municipal toda una serie de anomalías de carácter estructural que están dificultando la prestación de servicios a la ciudadanía en términos de eficacia y de calidad.

Plaza de España, 1. 23740 Andújar – Jaén | T 953 50 82 00 CIF P 2300500 B | www.andujar.es



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/05/2023
PEDRO LUIS RODRIGUEZ SANCHEZ-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/05/2023
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/05/2023
10:28:35

DOCUMENTO: 20231822382
Fecha: 19/05/2023
Hora: 10:28

CSV: 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7

CSV: 07E7001BD15D00B2G1B2R1B0J6



La alta tasa de temporalidad, el envejecimiento de la plantilla, la amortización de plazas y no cobertura de vacantes suficientes para la demanda actual de servicios existente requiere de una intervención inmediata y planificada.

Es necesario que el ayuntamiento diseñe una política de empleo público institucionalizada, sin improvisaciones y con metas a largo plazo, que satisfaga los intereses y necesidades de la corporación para optimizar y racionalizar recursos con la mirada puesta en la ciudadanía, pero contando a la vez con los trabajadores y trabajadoras.

2. Legislación aplicable

El artículo 20.Dos.4 permite a cada Administración autorizar, con carácter extraordinario, la tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento al 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 que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% 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.

3. Partes que lo conciertan

El presente **instrumento de planificación plurianual** previo a la aprobación de la OEP del ejercicio correspondiente es suscrito tanto por la corporación como por la representación legal de las empleadas y empleados presentes en la mesa general de negociación, al considerar la materia que nos ocupa incluida en el artículo 37.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

4. Líneas de actuación

Medidas relacionadas con la oferta de empleo: Uno de los problemas de este ayuntamiento, es la elevada tasa de temporalidad en la plantilla municipal. En el Ayuntamiento, actualmente disponemos de una tasa en funcionarios del 20,5% sobre el nº total de plazas estructurales y del 18,5% en personal laboral sobre el nº total de plazas estructurales, existiendo entre ambos colectivos un 19,7% de temporalidad con nombramiento interino o contrato temporal.

Desde finales de los años 90 las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado han tratado de limitar la incorporación de nuevo personal a las Administraciones Públicas mediante el mecanismo de la tasa de reposición de efectivos. La citada tasa de reposición, que cuenta desde hace unos años con definición legal, tiene por objeto limitar la incorporación de nuevo personal a las bajas en el número de efectivos que se produzcan como consecuencia de jubilaciones, fallecimientos, situaciones administrativas que no dan lugar a la reserva del puesto de trabajo, renunciaciones, etc.

A partir del año 2012, y durante todos los años de la crisis económica, la citada tasa se fijó, salvo excepciones, en el 0%; de tal forma que las necesidades de personal no podían cubrirse mediante la incorporación de nuevos funcionarios de carrera; lo que no fue óbice para que la práctica totalidad de las Administraciones Públicas recurrieran al nombramiento de personal temporal o en régimen de interinidad. Esta circunstancia ya se ha calificado desde algunos sectores como un “falso mecanismo de ajuste” que, si bien sirvió para contener el número de personal al servicio de las Administraciones en dicho período, no ha permitido, sin embargo, más bien lo contrario, atajar el problema de la temporalidad en el empleo público que ya se venía advirtiendo de un tiempo atrás.

En el informe de la comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público de 2005 ya se contemplaba la necesidad de abordar el problema de la elevada temporalidad existente en el empleo público, en los siguientes términos: «(...) no es posible desconocer el problema que supone la alta tasa de



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/05/2023
PEDRO LUIS RODRIGUEZ SANCHEZ-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/05/2023
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/05/2023 10:28:35

DOCUMENTO: 20231822382
Fecha: 19/05/2023
Hora: 10:28



CSV: 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7

CSV: 07E7001BD15D00B2G1B2R1B0J6



temporalidad o precariedad en el empleo público, que han puesto de manifiesto en toda su extensión dos documentos recientes: el informe del Defensor del Pueblo titulado Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público (2003) , y el informe del Consejo Económico y Social denominado “La temporalidad en el empleo en el sector público” (diciembre de 2004).

Estos informes revelan que el aumento de la temporalidad en el empleo público y, particularmente, en algunos sectores, como la sanidad y la educación, en el ámbito local y en algunas comunidades autónomas, ha sido muy intenso en los últimos años. Revelan además que el volumen de temporalidad hoy existente en el sector público excede del que sería razonable para atender a las necesidades temporales de prestación de servicios y actividades públicas de las distintas Administraciones y que, en realidad, se formalizan como interinidades o contrataciones temporales actividades que responden a necesidades permanentes y que se prolongan o reiteran año tras año.

Las causas que han originado esta situación son múltiples y algunas de ellas tienen relación directa, según los mencionados informes, con la legislación vigente en materia de empleo público y presupuestaria -en especial, las severas limitaciones impuestas en los últimos años al reclutamiento de nuevos efectivos de plantilla por las leyes de presupuestos generales del Estado- o con las carencias de aquella legislación o su deficiente aplicación: ausencia de normas que impongan la inclusión de las vacantes en las ofertas anuales de empleo público o imprecisión de las mismas; retraso de las convocatorias y falta de agilidad de los procesos de selección; falta de planificación de personal; problemas de ordenación de los efectivos y dificultades para la movilidad interna e interadministrativa, etc. En los últimos años el legislador estatal, consciente de la situación, ha ido siendo más permisivo con la cuestión de la reposición de efectivos.

El Ayuntamiento de Andújar ha convocado los procesos de estabilización previstos en el art. 2 y Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con especial atención a los plazos previstos en la misma, pero a pesar de ello no se cumplen los objetivos fijados en dicha Ley.

Por ello resulta necesario llegar a un marco de acción, para no superar el límite del 8% de temporalidad, y en consecuencia la estabilidad en el empleo público en esta administración.

La gestión ágil y eficaz de los procesos selectivos se considera clave tanto para la provisión ordinaria de las necesidades de personal como para la reducción de la temporalidad existente. Para revertir la temporalidad en el empleo público se propone las siguientes medidas relacionadas con la OEP:

1.- Únicamente se podrán cubrir en régimen de interinidad aquellas vacantes que previamente se hayan incluido en la OEP, que deberá ejecutarse en el plazo improrrogable de 3 años y excepcionalmente y para casos muy justificados en la que concurren razones de necesidad y urgencia, se podrá nombrar personal interino, sin que previamente se haya aprobado la OEP, si bien dichas plazas deberán incluirse en la OEP del mismo año en que se produzca el nombramiento y en caso de no ser posible, o a más tardar se incorporará en el siguiente si ya se hubiera aprobado la OEP del año en cuestión.

2.- Al margen de los procesos de estabilización de empleo temporal convocados conforme a lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, las vacantes que se oferten por el turno libre durante la vigencia del Plan y que formen parte de dicha cuota adicional, salvo de las que cuenten con legislación específica, se convocarán preferentemente mediante concurso-oposición libre.

4.- Se seguirá impulsando, procesos de promoción interna por el sistema de concurso oposición, que no computan para la tasa de reposición, como medida para favorecer la motivación de los empleados y hacer viable una carrera profesional.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/05/2023
PEDRO LUIS RODRIGUEZ SANCHEZ-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/05/2023
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/05/2023 10:28:35

DOCUMENTO: 20231822382
Fecha: 19/05/2023
Hora: 10:28

CSV: 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7

CSV: 07E7001BD15D00B2G1B2R1B0J6



5.- Se desarrollarán los procedimientos de provisión pertinentes para la cobertura definitiva de puestos de personal funcionario de carrera de este ayuntamiento, y de personal laboral, de tal forma que se libere la reserva existente en los puestos de origen, para que las correlativas plazas, si es el caso, puedan ser objeto de la oferta y convocatoria oportuna.

6.- Respecto a los límites establecidos en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y con el objetivo 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, se adoptará lo siguiente:

Actualmente disponemos de las siguientes plazas, que están ocupadas por personal interino:

FUNCIONARIOS

PLAZAS	Nº	Nº PLAZA
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.- C2	19	15-25-27-34-43-56-139-146-154-157-237-266-307-328-334-388-418-414
ADMINISTRATIVOS.- C1	2	427-432
TAG DISCIPLINA URBANISTICA.- A1	1	420
TAE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES.- A2	1	367
TECNICO SUPERIOR FP NUEVAS TECNOLOGIAS.- B	1	265
INSPECTOR DE OBRAS Y URBANISMO.-A2	1	446
TAG TESORERIA.-A1	1	41

LABORALES

PLAZAS	Nº	Nº PLAZA
SOCORRISTAS (FIJOS DISCONTINUOS).-C2	3	433-434-443
LIMPIADORAS.-E	10	54-80-93-106-428-429-430-431-444-445
OFICIALES JARDINEROS.-C2	7	96-120-122-349-350-437-438

De dichas plazas, existen plazas ocupadas interinamente que se encuentran limitadas por el plazo de 3 años desde los nombramientos correspondientes (plaza 15-25-27-43-50-56-334) y otras no están afectadas por dicho límite, en cuanto que disponen de nombramientos anteriores al Real Decreto Ley 14/2021 de 6 de julio y al Real Decreto-Ley 32/2021. En definitiva se trata de plazas de carácter estructural que han tenido que ser cubiertas interinamente por necesidades ineludibles y urgentes para la prestación de los servicios municipales y que no han podido ser incluidas en los procesos de estabilización recogida en la Ley 20/2021. Por todo ello se proponen respecto de las plazas anteriormente referenciadas lo siguiente:



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/05/2023 PEDRO LUIS RODRIGUEZ SANCHEZ-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/05/2023 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/05/2023 10:28:35

DOCUMENTO: 20231822382
Fecha: 19/05/2023
Hora: 10:28

CSV: 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7



CSV: 07E7001BD15D00B2G1B2R1B0J6

A.- Incluir las plazas anteriormente referencias a la OEP de 2023, dentro de la tasa específica recogida en el Art 20.2.4 de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre (LPGE para 2023).

B.- Todas aquellas plazas que están ocupadas interinamente ocupando vacantes y se encuentran limitadas por el plazo de 3 años desde la fecha de nombramiento (fecha toma posesión), les será de aplicación lo recogido en el art 10 del TREBEP,y concretamente en su apartado 4 que recoge

“Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica”

C.- Por todo ello, deberán estar convocadas, aprobadas y publicadas en BOP las bases de selección correspondientes a la cobertura de las mismas, antes de que finalice el primer semestre del año 2024, debiendo ser resueltas y estar totalmente ejecutadas antes de que transcurra el plazo de 3 años desde la publicación de la OEP de 2023 donde se recoja la tasa adicional o específica recogida en el Art 20.2.4 de LPGE 2023.

D.- El sistema de acceso de estas plazas se llevara a cabo por el sistema de concurso-oposición libre, sin que pueda ser objeto de aplicación las medidas excepcionales de acceso previstas en el Disposición Adicional 6º de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público por lo que únicamente cabe utilizar la normativa general de acceso al empleo público.

5.- Procedimiento

a) Este instrumento de planificación plurianual deberá ser objeto de negociación, en la respectiva mesa general de negociación por aplicación de lo dispuesto en los artículos 34 y 37.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) El órgano competente para su aprobación será el Pleno, por las posibles implicaciones presupuestarias o en su caso por las obligaciones que pueda suponer en ejercicios posteriores, si bien la OEP posterior, es competencia de la Alcaldía, en virtud de lo previsto en el artículo 22.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local –LRBRL.

c) Una vez aprobado por el Pleno de la Corporación, será incluido en el portal de transparencia de la página web debiendo ser objeto de publicación el correspondiente anuncio del acuerdo en BOP, con la indicación de los recursos que contra dicho acuerdo proceden.

d) Una vez aprobado el instrumento de planificación plurianual, se procederá por la Alcaldía-Presidencia a la aprobación de la OEP correspondiente que recoja las plazas afectadas por la tasa específica”

Visto el informe emitido por la Jefa de Sección de Personal, de fecha 11 de mayo de 2023, cuyo tenor literal es el siguiente:

“En relación con el expediente incoado para la aprobación del instrumento de planificación plurianual previsto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE/2023, se emite el siguiente

PRIMERO.- Legislación aplicable



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/05/2023
PEDRO LUIS RODRIGUEZ SANCHEZ-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/05/2023
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/05/2023 10:28:35

DOCUMENTO: 20231822382
Fecha: 19/05/2023
Hora: 10:28



CSV: 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7

CSV: 07E7001BD15D00B2G1B2R1B0J6



La legislación básica aplicable es la siguiente:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE 2023-.
- 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-.

SEGUNDO.- Consideraciones jurídicas

El artículo 20.Dos.4 permite a cada Administración autorizar, con carácter extraordinario, la tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento al 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 que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% 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.

Las previsiones contempladas en el citado artículo 20 responden al cumplimiento del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural; el cumplimiento de este objetivo debe justificarse de acuerdo con el **instrumento de planificación plurianual** al que alude dicho precepto.

La norma no exige que las plazas reúnan los requisitos de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, sino cumplir con el objetivo de reducir la temporalidad hasta el límite del 8% de las plazas de naturaleza estructural, y resulta aplicable a todas las Administraciones Públicas. Tampoco permite utilizar las medidas excepcionales de acceso previstas en la Disposición Adicional 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, por lo que únicamente cabe utilizar la normativa general de acceso al empleo público, tanto estatal como autonómica.

Si bien la aprobación de la OEP es competencia de la alcaldía, en virtud de lo previsto en el artículo 22.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, o al órgano que ostente la correspondiente delegación (art. 21.3 LRBRL), la aprobación del **instrumento de planificación plurianual**, tanto por las implicaciones presupuestarias, como por las obligaciones que pueda suponer en ejercicios posteriores, debe realizarse por el Ayuntamiento Pleno, previa negociación con las organizaciones sindicales en la respectiva mesa de negociación, por aplicación de lo dispuesto en los artículos 34 y 37.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

TERCERO.- Oferta de empleo público anual

Aprobado el **instrumento de planificación plurianual**, la aprobación de la OEP anual deberá ajustarse a sus previsiones, además de a lo dispuesto en la legislación básica de régimen local, a los límites de la ley de presupuestos generales del estado del ejercicio correspondiente y a los créditos del propio presupuesto municipal.

En este caso, todas las plazas que incluyen la tasa específica a incluir en la OEP de 2023, de acuerdo con lo establecido en el art 20.dos.4 de LPGE 2023, al estar cubiertas por personal interino desde la aprobación del



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA

JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/05/2023
PEDRO LUIS RODRIGUEZ SANCHEZ-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/05/2023
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/05/2023
10:28:35



DOCUMENTO: 20231822382
Fecha: 19/05/2023
Hora: 10:28

CSV: 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7

CSV: 07E7001BD15D00B2G1B2R1B0J6



presupuesto de esta anualidad, se encuentran dotadas presupuestariamente y cumplen con lo establecido en la ley de presupuestos generales del Estado.

La Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, en su artículo 90.2 prevé que las entidades locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Añade el artículo 128.1 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 -TRRL-, que la OEP se aprobará y publicará en el plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto, 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.

Por su parte, el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la OEP, u 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 OEP o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años; se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y deberá ser publicada en el Diario Oficial correspondiente. La OEP podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

A la vista de todo lo expuesto y teniendo en cuenta las limitaciones establecidas por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE 2023-, SE PROPONE:

PRIMERO.- La aprobación del siguiente **instrumento de planificación plurianual** previsto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE 2023, en los términos fijados en el mismo.

SEGUNDO.- Publicar el **instrumento de planificación plurianual** que se apruebe en la forma establecida en el mismo, que viene a establecer que una vez aprobado por el Pleno de la Corporación, será incluido en el portal de transparencia de la página web debiendo ser objeto de publicación el correspondiente anuncio del acuerdo en BOP, con la indicación de los recursos que contra dicho acuerdo proceden.

Finalmente Una vez aprobado el instrumento de planificación plurianual, se procederá por la Alcaldía-Presidencia a la aprobación de la OEP correspondiente que recoja las plazas afectadas por la tasa específica”

Por todo lo cual, SE PROPONE AL PLENO

PRIMERO.- Aprobar el Instrumento de Planificación Plurianual derivado de lo recogido en el Art. 20.2.4 LPGE 2023, para la reducción de la temporalidad del empleo público por debajo del 8%.

SEGUNDO.- Que se proceda a su posterior tramitación mediante el procedimiento legalmente establecido.”

A continuación se producen las siguientes intervenciones:
//.....//



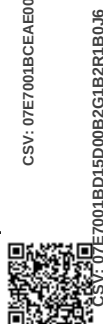
La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA	
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL	19/05/2023
PEDRO LUIS RODRIGUEZ SANCHEZ-ALCALDE-PRESIDENTE	19/05/2023
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/05/2023 10:28:35	



DOCUMENTO: 20231822382
Fecha: 19/05/2023
Hora: 10:28

CSV: 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7



CSV: 07E7001BD15D00B2G1B2R1B0J6

Finalizadas las intervenciones, el asunto se somete a votación con la obtención del siguiente resultado:

- VOTOS A FAVOR: 11 (10 PSOE + 1 Unidas Podemos por Andújar)
- VOTOS EN CONTRA: 0
- ABSTENCIONES: 9 (8 PP + 1 Axsí)

Queda por tanto aprobada la propuesta anteriormente transcrita por mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación.

Y para que conste y surta los correspondientes efectos, expido la presente antes de la aprobación definitiva del acta y a reserva de los términos que resulten de la misma, conforme a lo dispuesto en el art. 206 del R.O.F.R.J.E.L. de 28 de noviembre de 1986, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en Andújar a fecha y firma electrónicas.-----

Vº.Bº.

EL ALCALDE,

Fdo.: Pedro Luis Rodríguez Sánchez

EL SECRETARIO GENERAL,

Fdo.: Jesús Riquelme García

www.andujar.es



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/05/2023
PEDRO LUIS RODRIGUEZ SANCHEZ-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/05/2023
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/05/2023 10:28:35

DOCUMENTO: 20231822382
Fecha: 19/05/2023
Hora: 10:28



CSV: 07E7001BCEAE001P0S8H0U1T7

CSV: 07E7001BD15D00B2G1B2R1B0J6

