



**EXPTE. 541/2022. APROBACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2022
CORRESPONDIENTE A LAS PLAZAS DE ESTABILIZACIÓN.**

La Junta de Gobierno Local, teniendo en cuenta:

1. Que la Oferta de Empleo Público es el instrumento mediante el cual, cada Administración hace pública la relación de plazas vacantes que pretende cubrir en un ejercicio presupuestario a través de los procedimientos de selección de personal, siendo objeto de la misma las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con efectivos de personal existentes.

2. Lo dispuesto en la siguiente normativa de aplicación:

- El artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de régimen Local, señala:

“Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición, concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.”

- Por su parte el art. 128 del RDL 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, indica:

“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.”

- Mediante R.D.L 5/2015, de 30 de octubre, se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el cual en cuanto legislación básica, señala:



Artículo 70:

“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.”

- La Ley 20/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, dispone que:

Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de



diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

5. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

6. Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización. En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

7. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado



de Presupuestos y Gastos, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

Disposición adicional octava. Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso.

Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.

3. El informe emitido por la Dirección General de Conocimiento y Competencias Profesionales de fecha 27 de mayo de 2022, en el cual se definen y concretan las plazas de estabilización a incluir en la Oferta de Empleo Público, correspondiente a este año 2022.
4. La propuesta formulada por la Dirección General de Conocimiento y Competencias Profesionales.
5. El informe favorable emitido por el Interventor Municipal de fecha 30 de mayo de 2022
6. Que el contenido de la Oferta de Empleo para 2022 correspondientes a las plazas de estabilización, cumple con la obligación impuesta por el artículo 37 de R.D.L 5/5015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tal y como se constata en las Actas de la Mesa General de las sesiones de los días 18, 24 y 26 de mayo de 2022.

Adopta los siguientes acuerdos:

Primero: Dejar sin efecto de las Ofertas de Empleo que citan a continuación, las plazas que de



acuerdo con los criterios establecidos por en el Informe contenido en el expositivo tercero y tomando en consideración el contenido de la Ley 20/2021, se identifican como plazas afectadas por los procesos de estabilización:

PLAZA	OEP	Nº	TIPO DE ESTABILIZACION OPE 2022
ADMINISTRATIVO	2021	4	Concurso-Oposición.
ADMINISTRATIVO	2021	13	Concurso
INGENIERO TECNICO	2019	1	Concurso-Oposición.
DELINEANTE	2021	1	Concurso

Segundo: Aprobar la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Logroño del año 2022, correspondiente a las plazas de estabilización, con carácter extraordinario y excepcional, según lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, conforme al detalle que se especifica:

Grupo/Subgrupo: art.76 y DT. 3ª del TREBEP.	C/C1
Escala	ADMINISTRACIÓN GENERAL
Subescala	ADMINISTRATIVA
Nº de plazas	4
Denominación	ADMINISTRATIVO
Ley 20/2021, 28 diciembre	Artículo 2. CONCURSO OPOSICION.

Grupo/Subgrupo: art.76 y DT. 3ª del TREBEP.	C/C1
Escala	ADMINISTRACIÓN GENERAL
Subescala	ADMINISTRATIVA
Nº de plazas	13
Denominación	ADMINISTRATIVO
Ley 20/2021, 28 diciembre	Disposición Adicional Sexta. CONCURSO

Grupo/Subgrupo: art.76 y DT. 3ª del TREBEP.	A/A2
--	-------------



Logroño

ACUERDO DE LA
JUNTA DE GOBIERNO
LOCAL

Nº : 30-05-2022/E/001

Fecha: 30/05/2022

Escala	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL
Subescala	TÉCNICA
Clase	MEDIA
Nº de plazas	UNA
Denominación	INGENIERO TÉCNICO
Ley 20/2021, 28 diciembre.	Artículo 2. CONCURSO OPOSICION.

Grupo/Subgrupo: art.76 y DT. 3ª del TREBEP.	C/C1
Escala	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL
Subescala	TÉCNICA
Categoría	MEDIA
Nº de plazas	UNA
Denominación	DELINEANTE
Ley 20/2021, 28 diciembre	Disposición Adicional Sexta. CONCURSO

Tercero: En cumplimiento de lo dispuesto por el art. 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, se remitirá copia de los acuerdos anteriores a la Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma de la Rioja, publicándose en la web Municipal.