



RECURSOS HUMANOS/JAG  
EXPEDIENTE: 699/2022

**D<sup>a</sup> Ana Hernández Rodríguez, Alcaldesa-Presidenta del Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Ingenio (Las Palmas)**

## DECRETO.

### **POR LA QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PUBLICO PARA EL AÑO 2022.**

El Pleno de este Ayuntamiento en sesión de fecha 20/12/2021 procedió a la aprobación de la plantilla que comprende los puestos de trabajo reservados a funcionarios y personal laboral de este Ayuntamiento y sus organismos autónomos, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 11, de 26/01/2022.

La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, dispone en su artículo 20 que a lo largo del presente año, la incorporación de nuevo personal a las Administraciones Públicas estará sometida a los límites establecidos en la misma, determinándose que la tasa de reposición será del 120 por ciento para los sectores prioritarios y de un 110 por ciento para los demás sectores, o del 120 por cien en todos los sectores si se tiene amortizada la deuda financiera a 31 de diciembre de 2021. Para la Policía Local la tasa se sitúa en el 125 por ciento, en cualquiera de los casos.

Asimismo, la indicada ley establece el procedimiento de cálculo de las tasas de reposición de efectivos anteriormente mencionadas, a efectos de aplicar el porcentaje máximo en cada caso, no computando las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores, las que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

El artículo 70, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), 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 Oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años. La Oferta de empleo podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

De acuerdo con todo lo anterior, se cumple con los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Este decreto responde al principio de necesidad, para poder convocar la cobertura de puestos que debe ser objeto de reposición. Se responde con eficacia y proporcionalidad a la citada necesidad, pues la oferta que se aprueba se ha elaborado previa petición y análisis de las necesidades.

La oferta de empleo público aporta seguridad jurídica y transparencia de cara a los futuros procesos selectivos, de modo que el ciudadano puede conocer no sólo las plazas a convocar, sino en qué áreas de actividad, conociendo de antemano las reglas básicas a las que se sujetarán las convocatorias. En ningún caso esta regulación





conlleva restricción de derechos de los particulares, sino que los garantiza y trata de forma específica y de acuerdo con la legislación vigente, las situaciones que precisan de una atención o medidas específicas.

Los criterios generales de la presente oferta ha sido negociados de conformidad con la previsión establecida en el artículo 37.1.l) del TRLEBEP, en la Mesa General de negociación del día 27 de abril de 2022.

En su virtud, a propuesta de la Concejalía de Recursos Humanos, vistos los informes del área de Recursos Humanos, previa negociación en la Mesa General con los representantes del personal y visto que esta Alcaldía es competente para dictar la presente resolución, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en la redacción dada por la Ley 11/1999, de 21 de abril, de modificación de la misma, **HE RESUELTO:**

**Primero.** *Aprobación de la oferta de empleo público.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, se aprueba la oferta de empleo público para 2022 en los términos que se establecen en este decreto.

**Segundo.** *Cuantificación de las plazas de la oferta de empleo público.*

1.- La oferta de empleo público para 2022 contiene las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso. Tal como establece el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la oferta de empleo público, como instrumento de planificación de los recursos humanos, define y cuantifica los efectivos en función de las necesidades y prioridades derivadas de la planificación general de los recursos humanos. Dicha distribución se realizará de acuerdo con lo dispuesto en los apartados y en los anexos de esta resolución.

2. En el anexo I se incluye la plaza para ingreso de nuevo personal con especificación de la Escala de personal funcionario o convenio colectivo en el caso de personal laboral, distribuyendo el número de plazas para cada uno de los colectivos mencionados.

3.- Para la aprobación de la oferta de empleo público de 2022 se han respetado los criterios establecidos en el artículo 20 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022, cuyos apartados uno a cuatro tienen carácter básico, sobre tasa de reposición de efectivos. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, se ha de sujetar a una tasa de reposición de efectivos del 120% en los sectores prioritarios y del 110% en los demás sectores. Para los municipios con la deuda financiera amortizada a 31/12/2021 esta tasa es del 120% en todos los sectores. Esta entidad tiene amortizada su deuda en los términos indicados por lo que su tasa de reposición es del 120%. La tasa es del 125% para los cuerpos de la Policía Local. De conformidad con los datos que obran en Recursos Humanos la tasa de reposición para el año 2022 asciende a [UNA plaza](#).

**Tercero.** *Criterios generales de aplicación en los procesos selectivos.*





1.- La selección de personal incluido en la presente oferta se realizará mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los siguientes:

- Publicidad de la convocatoria y sus bases.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

2.- De acuerdo con el artículo 61.1 de la LEBEP, los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en la citada Ley.

3.- Las bases específicas de las convocatorias derivadas de la presente oferta recogerán la necesaria adecuación entre los contenidos de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, tal como establece el artículo 55.2 e) del Estatuto Básico del Empleado Público, pudiendo, en su caso, incluir las especialidades necesarias con grupos específicos de materias para el logro de este objetivo, integrándose en el mismo cuerpo o escala y con el mismo contenido funcional.

4.- En el marco de lo establecido en el artículo 61.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, las pruebas y programas selectivos deberán estar orientados a la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, así como a la selección y evaluación de habilidades y destrezas asociadas a los puestos de trabajo, potenciando los ejercicios de carácter práctico. Además, cuando la índole de las funciones a desempeñar lo aconseje, y con el fin de asegurar la objetividad y racionalidad de los procesos selectivos, de acuerdo con el artículo 61.5 del EBEP, las pruebas selectivas podrán completarse con pruebas psicotécnicas o de aptitud con la realización de entrevistas, disminuyendo el peso de las pruebas basadas en la exposición memorística.

5.- En aquellos procesos selectivos en los que existan pruebas físicas, éstas, establecerán baremos diferentes para mujeres y hombres, cuando la naturaleza de las pruebas lo requiera o exista alguna justificación legítima y proporcionada del diferente trato. Todo ello en el marco de lo establecido en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6.- Si a causa de embarazo de riesgo o parto debidamente acreditados alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo o realizar algún ejercicio del mismo, su situación quedará condicionada a la finalización del proceso y a la superación de las fases que hubieran quedado aplazadas, no pudiendo demorarse éstas de manera que se menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el tribunal, y en todo caso la realización de las mismas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo.

7.- En los procesos selectivos en los que exista una fase de concurso, se contemplará específicamente, entre otros méritos, la valoración gradual y diferenciada de la experiencia acreditada por los candidatos que, con carácter interino o temporal, hubieran desempeñado funciones idénticas o análogas a las de la respectiva convocatoria.





8.- Los tribunales y órganos de selección actuarán con imparcialidad, profesionalidad, independencia, discrecionalidad técnica y con austeridad y agilidad, a la hora de ordenar el desarrollo de los procesos de selección, sin perjuicio de la objetividad, en los términos que prescribe el artículo 55.2 de la LEBEP.

9.- Los órganos calificadoros actuarán de acuerdo con el principio de transparencia. En las actas de sus reuniones y de los ejercicios celebrados deberá dejarse constancia de todo acuerdo que afecte a la determinación de las calificaciones otorgadas a cada ejercicio.

Se deberán difundir, con anterioridad a la realización de cada prueba, los criterios generales y aspectos a considerar en la valoración que no estén expresamente establecidos en las bases de la convocatoria, y en el caso de los ejercicios con respuestas alternativas, la penalización que suponga cada respuesta errónea.

Se harán públicas, en el plazo máximo de cinco días, a contar desde la finalización de la prueba específica, las plantillas correctoras de aquellos procesos selectivos que incluyan la realización de pruebas con respuestas alternativas.

10.- La composición de los órganos de selección se atenderá a lo establecido en el artículo 60 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y se garantizará la paridad entre mujeres y hombres. Esta medida se tendrá en cuenta a la hora de nombrar los miembros que ostentarán las presidencias y secretarías de aquéllos.

Se promoverá la participación en tribunales y órganos de selección de personas con discapacidad, en particular en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.

No podrán formar parte de órganos de selección, para ingreso en Cuerpos o Escalas de funcionarios o en categorías de personal laboral, quienes tengan la consideración de alto cargo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, ni el personal eventual.

Los órganos de selección aplicarán en su actuación principios de austeridad y agilidad a la hora de ordenar el desarrollo de los procesos selectivos, sin perjuicio del cumplimiento de los principios de actuación de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

11.- Las convocatorias de los procesos selectivos de personal funcionario y laboral, juntamente con sus bases, se publicarán en el «Boletín Oficial de la Provincia» y extracto en el del Estado.

En todos los casos, además, se deberán difundir utilizándose a este fin la página web del Ayuntamiento.

12.- Las convocatorias de los procesos selectivos y sus bases, así como todas las informaciones que afecten a las convocatorias y al desarrollo de todos los procesos selectivos, cualquiera que sea el carácter de la relación vinculante con la Administración, serán remitidas a la página web del Ayuntamiento, de modo que los participantes en los procesos selectivos puedan seguir el desarrollo de los mismos mediante las comunicaciones e informaciones que se publiquen en la página web prevista en la convocatoria. Además, los procesos de promoción interna se publicarán y se difundirá su desarrollo también en el portal Gestiona.

13.- En las bases de convocatoria se tendrá en cuenta la necesaria minoración de cargas administrativas al ciudadano, facilitando y simplificando las relaciones entre la





Administración convocante y los aspirantes, sin que quepa exigir documentación a la que pueda acceder la Administración a través de la plataforma de intermediación de datos.

14. Con objeto de reducir los plazos de incorporación del personal funcionario interino o laboral temporal, y hacer efectiva la aplicación de los principios de mérito y capacidad en la selección de este personal, con carácter general cada convocatoria podrá determinar que el órgano calificador del proceso selectivo elabore, a la finalización del mismo, una relación de posibles candidatos para el nombramiento como funcionario interino o personal laboral temporal del Cuerpo, Escala o categoría al que se corresponda la convocatoria, con la duración, características y funcionamiento que establezca en su caso el órgano convocante.

#### **Cuarto. Personas con discapacidad.**

1.- De acuerdo con lo previsto en el artículo 59 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se reservará un 7 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2, del artículo 4, de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad en el desempeño de las tareas.

2.- La reserva del 7 por ciento, indicado en el apartado anterior, se realizará de manera que el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

3.- Al contenido de este apartado le será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

4.- En las pruebas selectivas se establecerán, para las personas con discapacidad anteriormente definidas que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

5.- Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán convocarse conjuntamente con las plazas ordinarias o mediante convocatoria independiente a la de los procesos para la cobertura de plazas por turno libre, garantizándose, en todo caso, el carácter individual de los procesos.

6.- En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se hubiera presentado por el cupo de reserva superase los ejercicios y no obtuviese plaza en el citado cupo, siendo su puntuación superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, éste será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

7.- Este Ayuntamiento determinará el tipo de convocatoria en cada proceso selectivo y realizará la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyas funciones resulten compatibles en mayor medida, con la existencia de una minusvalía.

Una vez determinada dicha distribución, el número de plazas reservadas quedará recogido en las correspondientes bases específicas de la convocatoria.





Las plazas reservadas para las personas con discapacidad que queden desiertas en los procesos de acceso libre, no se podrán acumular al turno general.

8.- En los procesos de promoción interna, las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas se acumularán a las del turno general de estos procesos.

**Quinto.** Que se remita copia de esta resolución a la Administración General del Estado a través de la Subdelegación del Gobierno, 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.

**Sexto.** Que se proceda a su publicación en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia, y a su comunicación al Departamento de Intervención de Fondos, Junta de Personal y Comité de Empresa a los oportunos efectos.

## ANEXO I

### Personal funcionario

Grupo	Clasificación	Núm. de vacantes	Denominación	Id plaza
A2	Escala de Administración Especial, subescala de Técnica, Clase Media	1	Técnico de Relaciones laborales	L-AES-068

En la Villa de Ingenio, a [fecha de firma electrónica](#).

Ante mí,  
El Secretario General Acctal,  
Manuel Jesús Afonso Hernández  
(Resolución núm. 576, de 19/08/2014,  
de la DG de la Función Pública)

La Alcaldesa,  
Ana Hernández Rodríguez

