



# RESOLUCIÓN

**Expediente nº:** 7096/2024

**Resolución con número y fecha establecidos al margen**

**Procedimiento:** Planificación y Ordenación de Personal

Doña Vanesa Belén Martín Herrera, Alcaldesa-Presidenta del Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Ingenio (Las Palmas).

## DECRETO

### HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

La oferta de empleo público se configura como la expresión de la planificación de efectivos en un marco plurianual para promover una adecuada prestación y atención de las necesidades de la ciudadanía.

La oferta de empleo público constituye un valioso instrumento para favorecer la entrada de nuevo talento a la Administración, puesto que, además de establecer el número de plazas a convocar y los perfiles necesarios, sirve para orientar el desarrollo y actualización de los procesos selectivos que de ella se deriven.

Los servicios públicos constituyen una garantía para la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos fundamentales de la ciudadanía. Para poder prestar unos servicios públicos de calidad, se hace necesario contar con el capital humano suficiente en número, con la debida cualificación, motivación y compromiso, con capacidad para dar soluciones rápidas a los nuevos desafíos y que contribuyan a prestar el servicio público, siempre orientado a la ciudadanía.

La incorporación de personal de nuevo ingreso debe realizarse en el marco de una adecuada planificación de recursos humanos que asegure un dimensionamiento suficiente de efectivos.

La oferta de empleo público para 2024 se orienta a recuperar el empleo público perdido, a rejuvenecer las plantillas, así como a atender las demandas de urgencia en sectores que son, en estos momentos, deficitarios.

A través de la acción conjunta de todos estos elementos, las administraciones públicas deben procurar una adecuada prestación de los servicios respetando la estabilidad en el empleo público.

Este decreto de aprobación de la oferta de empleo público se adopta en virtud de la atribución que ostenta la Alcaldía de conformidad con lo que dispone la Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local, en su artículo 21.1. letra g), en el que se señala que su aprobación se hará de acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobadas por el Pleno.





## Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

El Pleno de este Ayuntamiento en sesión de fecha 26/12/2023 procedió a la aprobación de la plantilla que comprende las plazas reservadas a funcionarios y personal laboral de este Ayuntamiento y sus organismos autónomos, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 1, de 01/01/2024 (aprobación inicial) y en el B.O. de la Provincia número 13, de 29/01/2024 (aprobación definitiva).

Los principios orientadores a los que responde el decreto de oferta de empleo público son los siguientes:

Responde al principio de necesidad, con el objetivo de incorporar las plazas que deben ser objeto de reposición previa petición y análisis de las necesidades, con proyección plurianual.

Responde a una finalidad básica como es la garantía de transparencia y publicidad a la ciudadanía en relación con las posibilidades de acceso a la función pública, configurándose como un instrumento de gestión y de difusión.

Aporta certeza y transparencia de cara a los futuros procesos selectivos, de modo que la ciudadanía puede conocer no sólo las plazas a convocar, sino también en qué áreas de actividad, así como cuáles son las reglas básicas del desarrollo de los procesos.

Las convocatorias derivadas de esta oferta de empleo público velarán por garantizar el principio de eficacia consagrado en el artículo 103.1 de la Constitución Española, buscando la celeridad, agilización y modernización de los procesos selectivos, evitando su dilatación excesiva en el tiempo y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, contemplados en el apartado 3 del mismo artículo del texto constitucional.

En las bases de convocatoria se tendrá en cuenta la necesaria minoración de las cargas administrativas, garantizando los derechos de los particulares, de acuerdo con la legislación vigente y sin que en ningún caso esta regulación pueda conllevar una restricción de sus derechos.

El 18 de julio de 2024, la Mesa General de Negociación acuerda, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1. letra I), "la aprobación de los criterios generales sobre ofertas de empleo público", a fin de que se tramite el decreto de aprobación con la incorporación de los mismos.

En su virtud, esta Concejalía de Recursos Humanos, de conformidad con la delegación de atribuciones de la Alcaldía efectuada mediante Decreto 2023-5654, de 30/08/2023, HA RESUELTO:

Vista la propuesta de resolución PR/2024/7934 de 28 de octubre de 2024.

Por delegación de competencias según decreto 2023/5654 del 08 de Agosto de 2023.

### RESOLUCIÓN

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





## Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

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 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, se aprueba la oferta de empleo público para 2024 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 2024 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 incluyen las plazas 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.

Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta de empleo público que las hubiera autorizado.

La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de ofertas de ejercicios anteriores, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

3.- Para la aprobación de la oferta de empleo público se han respetado los criterios establecidos en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, 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 31/12/2023 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 el informe de Recursos Humanos de fecha 30/07/2024 la tasa de reposición para el año 2024 asciende a **SEIS PLAZAS**.

4.- Para 2024 no se ha dictado Ley de Presupuestos Generales del Estado en la que, por lo general, entre otras muchas, se contemplan normas de aplicación para la Oferta de Empleo Público del año. En la vigente para 2023 se decía que las Administraciones Públicas debían tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral por vacante nombradas en el año 2023, añadiendo que las





## Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

vacantes ocupadas por este personal deberían incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

De ofertarse las plazas vacantes ocupadas por interinos nombrados en el ejercicio, no habría posibilidad de incluir las plazas vacantes de Policía Local que, por otro lado, son plazas en las que no cabe efectuar nombramientos interinos. La formación de la OEP entra dentro del ejercicio de la potestad de autoorganización, por lo que se procede a ofertar, de entre todas las vacantes existentes en la plantilla con dotación presupuestaria, las plazas que, de forma motivada, se consideran necesarias su provisión por ser más urgente o prioritaria, dentro del límite determinado por la tasa de reposición.

Atendiendo estas necesidades se ha considerado ofertar cinco plazas vacantes en el empleo de Policía Local, y una plaza de Arquitecto Técnico ocupada por funcionario interino.

Según los datos de población a 2023, el municipio de Ingenio cuenta con un total de 32.354 habitantes. Para una población de estas características, el Decreto 75 /2003, de 12 de mayo (B.O. de Canarias número 93, de 16 de mayo de 2003) por el que se establecen normas marco y otras normas de Coordinación de Policías Locales de Canarias, establece en su artículo 9 un módulo base para el cálculo del número total recomendable de efectivos que lo situaría en 57 efectivos, sin tener en cuenta los factores de ponderación establecidos en la misma norma. Actualmente la plantilla se eleva a un total de 45 plazas (7 de Oficial y 38 de Policía), de las cuales están ocupadas un total de 36, de ahí la importancia de ocupar de forma urgente las vacantes existentes.

El nombramiento de nuevos Policías nos permite acercarnos a la ratio de número de policías por población; establecer en las calles una mayor presencia policial que puede servir como elemento disuasorio y actúa como un elemento de prevención y control de la seguridad; mejorar el tiempo de respuesta a incidentes y establecer mayor cantidad de programas de vigilancia activa para la prevención delitos.

El crecimiento poblacional incrementa la carga de trabajo sobre las plazas disponibles. La presencia de más policías permite reducir la carga de trabajo de los agentes actuales con lo que se disminuye el riesgo de estrés, fatiga y errores en la toma de decisiones.

Con más policías se pueden distribuir las tareas de manera más equilibrada, permitiendo a los agentes especializarse en áreas clave como la investigación o la resolución de conflictos; incrementar los programas de alcance comunitario, como la educación sobre seguridad, programas juveniles o iniciativas de prevención de violencia; implementar las actuaciones que se llevan a cabo en áreas como la violencia de género, mediación en conflictos o control de multitudes.

En definitiva, el nombramiento de nuevos agentes puede aumentar la percepción de seguridad, lo que influye directamente en la calidad de vida de los ciudadanos.

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





## Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

1.- Las convocatorias que se publiquen derivadas de esta oferta de empleo público se adecuarán a lo establecido por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de noviembre de 2018 (Orden PIC/154/2019, de 19 de febrero, BOE núm. 44, de 20/02/2019), por el que se aprueban instrucciones para actualizar las convocatorias de pruebas selectivas de personal funcionario y laboral, en orden a eliminar ciertas causas médicas de exclusión en el acceso al empleo público.

2.- El Ayuntamiento hará uso de los medios informáticos y telemáticos disponibles para agilizar las convocatorias y el desarrollo de los procesos selectivos y adoptarán medidas concretas en orden a la reducción de cargas administrativas.

3.- En aquellos procesos selectivos en los que existan pruebas físicas, se 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.

4.- Si a causa de una situación debidamente acreditada de embarazo de riesgo o de parto, alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo en cualquiera de sus fases 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. La realización de estas pruebas no podrá conllevar una demora que menoscabe el derecho del resto de las personas aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el tribunal. En todo caso, la realización de las citadas pruebas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo.

5.- 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 las personas candidatas que, con carácter interino o temporal, hubieran desempeñado funciones idénticas o análogas a las de la respectiva convocatoria.

Asimismo, en la fase de concurso de estos procesos selectivos se valorará, cuando proceda, la experiencia laboral de las personas candidatas que hubieran prestado servicios en el sector público en el extranjero, así como el conocimiento de idiomas acreditados por las mismas.

6.-. Los órganos calificadores 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, 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 tres 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.





## Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

7.- La composición de los órganos de selección, de conformidad con lo establecido en el artículo 60 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tenderá a la paridad entre mujeres y hombres. En todo caso, deberá respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, previsto en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. 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 escalas de personal funcionario o en categorías de personal laboral, quienes tengan la consideración de personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. La representación sindical podrá acudir como oyentes u observadores a los procesos selectivos.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Asimismo, en aplicación del Real Decreto 364/1995, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, no podrán formar parte de los órganos de selección aquellos funcionarios que hubieren realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

Los órganos de selección aplicarán en su actuación principios de agilidad y eficiencia 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.

Asimismo, las convocatorias deberán prever un número suficiente de personas integrantes de los órganos de selección de forma que se permita la existencia de varias configuraciones de un mismo tribunal en un mismo proceso selectivo con actuaciones simultáneas, en función del número de plazas convocadas, entre otros.

8.- 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.

9.- Las convocatorias establecerán que las personas participantes deberán realizar la presentación de las solicitudes y documentación y, en su caso, la subsanación y los procedimientos de impugnación de las actuaciones de estos procesos selectivos a través de medios electrónicos.







## Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

El tratamiento de la información por medios electrónicos se ajustará a lo establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos Personales), y en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

10.- 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 el Ayuntamiento, serán publicadas en la página web "ingenio.es", con el fin de permitir el mayor seguimiento posible a través de los canales de atención a la ciudadanía, y para que las personas participantes puedan seguir el desarrollo de los mismos.

Los procesos de promoción interna también se publicarán y difundirán su desarrollo en la página web.

11.- En las bases de convocatoria se tendrá en cuenta la necesaria minoración de cargas administrativas a la ciudadanía, facilitando y simplificando las relaciones entre la Administración convocante y las personas aspirantes, sin que quepa exigir documentación a la que pueda acceder la Administración a través de la plataforma de intermediación de datos.

Las convocatorias deberán articular mecanismos que permitan ofrecer a las personas admitidas al proceso selectivo acceder a la información sobre el desarrollo del mismo.

12.- Con objeto de reducir los plazos de incorporación del personal funcionario interino o laboral temporal y hacer efectiva la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad en la selección de este personal, así como los de objetividad, profesionalidad e imparcialidad en su ejercicio, las convocatorias podrán determinar que el órgano de selección del proceso selectivo elaborará, a la finalización del mismo, una relación de posibles personas candidatas para el nombramiento, en su caso, como personal funcionario interino o personal laboral temporal de la escala o categoría a la que corresponda la convocatoria, con la duración, características y funcionamiento que establezca en su caso el Ayuntamiento.

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

De acuerdo con lo previsto en el artículo 59 del texto refundido 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 artículo 4.2 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por 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.





## Ayuntamiento de La Villa de Ingenio

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.

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.

En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos selectivos o periodos de prácticas, 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. Se permitirá el uso de prótesis, incluidas las auditivas, durante la realización de los procesos selectivos por quienes las precisen y lo acrediten.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán convocarse juntamente 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.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual se realizarán en convocatoria independiente, excepto las de promoción interna, que se convocarán juntamente con el resto de la misma.

En el supuesto de que alguna de las personas 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 otras personas aspirantes del sistema de acceso general, esta será incluida por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

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

ANEXO I

Personal funcionario

Gr/Subg	Clasificación	Núm. de vacantes	Denominación	Id plaza
A2	Escala de Administración Especial. <u>Subescala</u> Técnica. Clase media	1	Arquitecto técnico	F-AES-071
C1	Escala de Administración Especial. <u>Subescala</u> de Servicios especiales. Clase Policía local	5	Policía Local	F-POL-018 F-POL-021 F-POL-045 F-POL-074 F-POL-075

**RECURSOS/ALEGACIONES**

Lo que se le notifica a Vd. como interesado en el procedimiento, atendiendo a lo establecido en el artículo 53 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPACAP); significándole que la misma pone fin a la vía administrativa a tenor de lo dispuesto en el artículo 114.1) de la LPACAP, pudiendo interponer potestativamente contra la misma **RECURSO DE REPOSICIÓN**, en el plazo de **UN MES** a contar desde el día siguiente a su notificación, ante el Sr. Alcalde – Presidente del Ilustre Ayuntamiento de la Villa de Ingenio, conforme a lo previsto en los artículos 123 y 124 de la LPACAP, o bien interponer directamente **RECURSO CONTENCIOSO – ADMINISTRATIVO** en el plazo de **DOS MESES**, a contar desde el día siguiente a su notificación, ante el órgano competente de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de la provincia de Las Palmas que por turno corresponda, según lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso – Administrativa, no pudiéndose interponer dicho recurso hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, en cumplimiento de lo normado en el contenido del artículo 123 de la LPACAP, sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que, en su caso, estime procedente.

**EN LA VILLA DE INGENIO A FECHA DE FIRMA ELECTRÓNICA**

**DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE**

