

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE ALAIOR

5639**Oferta Pública Ocupación 2022. Expediente 3044/2022**

Expediente núm.: 3044/2022

Asunto: Aprobación de la Oferta pública de empleo para el ejercicio de 2022.

RESOLUCIÓN DE LA REGIDORA DELEGADA

Dado que en fecha 19.05.2022, la regidora delegada de personal, Maria Antònia Pons, emitió una providencia por medio de la cual es dispuso lo siguiente:

“PRIMERO.- *Que por parte del departamento de recursos humanos, previa revisión de la plantilla de personal, se informe de las posibilidades de sacar a oferta pública de empleo de las diferentes plazas de policía local vacantes así como que se hagan los cálculos oportunos por incorporó a la plantilla presupuestaria la tasa de reposición que corresponda, estabilizar la temporalidad de las diferentes plazas y se instruya el correspondiente expediente administrativo para la elaboración de la Oferta pública de empleo de personal al servicio de esta corporación para el ejercicio de 2022.*

Visto el presupuesto municipal para el ejercicio de 2022, aprobado definitivamente en fecha 27.12.2021 (Exp.11175/2021), así y como el capítulo I, título III, de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2022, en relación a los gastos de personal al servicio del sector público y la oferta pública de empleo de este ejercicio presupuestario.

Visto el informe jurídico emitido al respeto por parte del TAE asesor jurídico, de fecha 23.05.2022, el cual se encuentra incorporado en el expediente, Y que fundamenta

«FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero.- El artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local (en adelante LRRL), establece que las corporaciones locales tienen que formular públicamente su oferta de ocupación, **teniéndose que ajustar a los criterios fijados a la normativa básica estatal.**

Así mismo, el artículo 128 del RDL 781/1986, de 18 de abril, por medio del cual se aprobó el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local (TRRL):

“Artículo 128

1. Las Corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, en el 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.”

Por lo tanto, la oferta pública de empleo para el ejercicio de 2022 procede que sea aprobada por órgano competente (la Alcaldía), y publicada en el boletín correspondiente (BOIB), **antes de la finalización del año en curso**, teniendo en cuenta que hoy en día el Estado, por medio de los presupuestos generales que aprueba anualmente, dicta normativa básica aplicable a las administraciones públicas (como este Ayuntamiento) que condiciona las ofertas públicas anuales.

Segundo.- Por otra parte, el artículo 70 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por medio del cual se aprobó la Ley del Estatuto básico del empleado público (TRLEBEP) regula en términos generales la oferta pública de empleo, diciendo que:

«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 uno diez por cien adicional, fijando lo 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.»

Así mismo, y por lo que respecta a la normativa autonómica, se tiene que tener en cuenta que la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Islas Baleares (LMRLIB) dice en relación a la oferta pública de empleo, concretamente en su artículo 193.º:

«Artículo 193. Oferta de ocupación pública.

1. Constituye la oferta de ocupación pública anual de cada entidad local el conjunto de plazas vacantes de personal funcionario y de personal laboral, con dotación presupuestaria, la cobertura de las cuales resulta necesaria y no es posible con el personal existente.

2. La oferta de ocupación pública tiene que indicar la escala, la subescala, la clase o la especialidad del personal funcionario, o el nivel y la categoría profesional del personal laboral a que correspondan las plazas vacantes.

3. La oferta de ocupación pública se ejecuta mediante las convocatorias de selección de acuerdo con el que dispone la Ley de función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares y la legislación básica estatal, que tienen que reservar el porcentaje legalmente establecido de plazas vacantes para personas con discapacidad para facilitar su acceso a la función pública.

4. El Gobierno de las Islas Baleares podrá acordar la ejecución conjunta de las ofertas de ocupación pública de varias entidades locales, a solicitud de estas.

5. La oferta de ocupación se tiene que publicar en el Boletín Oficial de las Islas Baleares».

En el mismo sentido se pronuncia el artículo 47 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

Tercero.- Por lo que respecta a la normativa básica estatal, el arte. 18.6 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, establece que, **anualmente**, y de acuerdo con las prioridades de la política económica y las necesidades de la planificación de los recursos humanos, **las leyes de los presupuestos señalarán los criterios aplicables a la oferta de ocupación en el sector público** estatal incluido en el capítulo II del título III de las leyes de presupuestos generales del Estado y al arte. 6.5 de la Ley general presupuestaria.

En este sentido, las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado, han venido a fijar normas básicas a tener en cuenta en la aprobación de las ofertas públicas de ocupación anuales correspondientes a la administración local, a las cuales el Ayuntamiento de Alaior -como los demás municipios- está vinculado.

Cuarto.- Así las cosas, la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2022 (LPGE 2022), prevé –en términos generales- en el capítulo I, título III, el régimen de gastos de personal al servicio del sector público. En concreto, el artículo 20 de la LPGE 2022 regula la oferta de ocupación pública u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal, proclamando que:

Uno. 1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se regulará por los criterios señalados en este artículo y se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 110 por cien en los sectores prioritarios y del 100 por cien en los demás sectores.

Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 110 por cien de tasa en todos los sectores.

2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se regirán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales vigésima, vigésima primera y vigésima segunda.

3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición: (...)



D) Administraciones Públicas respeto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

E) Administraciones Públicas respeto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.(...)

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.(...)

4. La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales.

5. En todo caso, la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos.

6. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convocan por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62. 2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima cuarta de esta Ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presentan especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

7. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante lo ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado Cinco.3 de este artículo y en el apartado Uno.2 de las disposiciones adicionales décima séptima, décima octava y décima novena respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que quedan vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

8. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse como la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia oferta. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

9. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos:

a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.



b) *Cualquier otra información que las sea requerida para realizar dicho seguimiento.*

Dos. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del EBEP:

a) *A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.*

b) *A que la convocatoria de las plazas se publique en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las plazas.*

Las plazas no cubiertas tras la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta. 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 a 2022, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

Tres. 1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.(...)

Cuatro. No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.(...)

Siete. Los apartados uno a cuatro de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

Vista la normativa que es de aplicación, indicar que, para el cálculo de la tasa de reposición de efectivos, se tiene que tener en cuenta el porcentaje de tasa máximo fijado según el concreto supuesto (sector prioritario, no prioritario, policía local...) y se tiene que aplicar sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que durante el ejercicio presupuestario anterior dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos en el referido ejercicio por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas públicas de ocupación o los reingresados desde situaciones que no comporten reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se tienen que computar los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la administración en la que se cesa. Igualmente se tienen que tener en cuenta las altas y bajas producidas por concursos de traslados a otras administraciones públicas.

i) Tasa de reposición de efectivos general (excluida la Policía local)

i.i Se permite la reposición del 120% de los efectivos en los servicios prioritarios (los del artículo 20.Uno.1 de la LPGE 2022), que en el caso del Ayuntamiento de Alaior afectaría a los servicios que estuvieran relacionados con el control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, subvenciones públicas y control de recursos públicos; asesoramiento jurídico y gestión de recursos públicos; servicios de prevención y extinción de incendios; asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales; seguridad y emergencias y atención a los ciudadanos en servicios públicos o en áreas de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

i.ii Los demás sectores (no prioritarios) tienen una tasa de reposición del 110%.

En este sentido, el número de empleados fijos (excluida la Policía local) que durante el ejercicio de 2021 dejaron de prestar servicios es el siguiente:

Tasa de reposición al 120% (sector prioritario)

No hay

Tasa de reposición al 110% (sector no prioritario)

-Puesto id.n.º 005/ Funcionario, Administrativo, por jubilación de su titular Margarida Pons Martí (Febrero de 2021).

ii) Tasa de reposición de efectivos de la Policía local



En este caso, la tasa de reposición es del 125% de acuerdo con la normativa antes mencionada.

Al respeto, se puede tener en cuenta que:

- Puesto id.n.º 50 Policía Local ocupado en propiedad Carolina Sánchez Rabassa, actualmente vacante por haber promocionado a oficial de policía (diciembre 2021) Este lugar no computa dentro del límites máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos por haber promocionado de forma interina una categoría superior por promoción interna.
- Puesto id.n.º 52 Policía Local ocupado en propiedad Miguel Pelegrí Carreras, actualmente vacante por haber promocionado a oficial de policía (diciembre 2021). Este lugar no computa dentro del límites máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos por haber promocionado de forma interina una categoría superior por promoción interna.
- Puesto id n.º 33 Subinspector, vacante Este lugar no computa dentro del límites máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos al ser ofertado por promoción interna.
- Puesto id.n.º 51 Martí Capó Bonnin, vacante, excedència voluntaria por prestación de servicios en el sector público (enero 2021).
- Puesto id.n.º 52 David Gomila Méndez, vacante, excedència voluntaria por prestación de servicios en el sector público (enero 2021).
- Puesto id.n.º 53 Fco Pons Gibeli, vacante, excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público (marzo 2021).

Así las cosas el % de efectivos a repostar para el año 2022 es de:

- 1 plaza del sector no prioritario del 110%, sería de 1,1 efectivos
- 3 plazas de de efectivos de la policía local 125%, sería de 3,75 efectivos

En total en relación a la tasa de reposición aplicable al Ayuntamiento de Alaior al reunir todas las plazas los requisitos de reposición establecidos por la LGPE de 2022, es decir, diferencia resultante entre el número de empleados fijos que durante el ejercicio presupuestario anterior dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijas que se hubieran incorporado en los mismos en el referido ejercicio por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas públicas de ocupación o el reingresados desde situaciones que no comporten reserva de puestos de trabajo. Con la excepción de la vacante de Subinspector que al ser ofertada por promoción interna y las dos de policía per haber promocionado de forma interina una categoría superior por promoción interna y por tanto no computan a efectos de tasa de reposición de efectivos.

Así mismo, la autoridad competente tiene que tener en cuenta que, de acuerdo con el artículo 20. tres, apartado 1, la tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.

En el supuesto que nos ocupa se podría acumular la tasa de reposición del sector no prioritario 1,1 al sector de policía local 3,75, haciendo un total de 4,85, pero en el sector de policía local solo se disponen de 3 plazas vacantes para poder ser ofertadas.

iii) **Así mismo, se tiene que tener en cuenta que no computan para el cálculo de reposición de efectivos las plazas destinadas a la promoción interna.**

En este aspecto, indicar que el artículo 68 de la LFPCAIB (que regula la garantía de la promoción interna) indica expresamente que la oferta pública de empleo tiene que reservar un porcentaje mínimo del 30% de las plazas para la promoción interna.

Ahora bien, se tiene que tener en cuenta la alta tasa de temporalidad imperante en el personal de esta administración (a excepción del colectivo de la Policía local, en que la temporalidad es mucho más reducida), dado que la promoción interna esta prevista por la ley para el caso del personal funcionario de carrera o bien laboral fijo.

Quinto.- Por otra parte, recordar que las plazas vacantes, cubiertas por personal interino (salvo aquellas ocupadas por razón de sustituciones temporales, acumulación de tareas o ejecución de programas temporales), tienen que ser objeto de oferta pública en conformidad con el que prevé la legislación aplicable al respeto.

Por un lado, el artículo 10.4 del TRLEBEP manda que los puestos vacantes, ocupados por funcionarios interinos (supuesto arte. 10.1.a TRLEBEP) se tienen que incluir en la oferta pública correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo en caso de que se decida su amortización.

Por otra parte, el arte. 70 TRLEBEP, al regular las ofertas públicas de ocupación, lo hace en términos imperativos dado que dice que las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que se tienen que proveer mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, tienen que ser objeto de oferta pública de empleo, o mediante otro instrumento similar de gestión de provisión de las necesidades de

personal, cosa que comporta la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por ciento adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de las mismas. En todo caso, la ejecución de la oferta pública de empleo o instrumento similar se tiene que desarrollar dentro del plazo improrrogable de tres años”.

De hecho, al respeto, mencionar la importante sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, seco. 7.ª, de fecha 29.10.2010 (reguera. casación n.º 2448/2008). Resulta que esta fue dictada a raíz de que una asociación en defensa de la función pública impugnó un decreto autonómico de 2007 que aprobó la oferta de ocupación pública, porque no había incluido las plazas desarrolladas por personal interino. Entonces, el T. Supremo obligó a incluir dichas plazas porque entendió que, de acuerdo con el arte. 10.4 EBEP:

-Existe la obligación de incluirlas a la OPO correspondiendo al ejercicio de nombramiento o en el siguiente, sin perjuicio de amortización de la plaza.

-La no inclusión de las plazas conculca el derecho fundamental al acceso en condiciones de igualdad en las funciones y cargos públicos del arte. 23.2 de la CE, dado que no hay mayor ataque a este derecho que la negación de los procesos públicos de selección legalmente establecidos.

Así las cosas, y en virtud del arte. 23.2 CE, el Ayuntamiento de Alaior esta obligado a sacar a oferta pública las plazas vacantes (*sin titular*) que son ocupadas por personal interino (*salvo supuestos de sustitución con reserva de lugar del titular, acumulación de tareas o ejecución de programas temporales*) en conformidad con las previsiones establecidas por la ley.

Arrecia de esto, mencionar al profesor M. Sánchez Morón, catedrático de derecho administrativo de la Universidad de Alcalá a su «Informe jurídico sobre el deber de las AAPP de incluir en la oferta de empleo público las plazas vacantes ocupadas por personal interino o temporal y publicar en plazo las correspondientes convocatorias de selección», Revista de administración pública, enero-abril 2012 págs. 379-395. De acuerdo con las conclusiones de Sánchez Morón, recogido de la mencionada STS de 29.10.2010 no hace falta ningún tipo de ambigüedad ni interpretación sesgada que permita «mirar hacia otro lado». Sánchez Morón dice que: «No es constitucionalmente posible prolongar las situaciones de interinidad. Para la defensa a ultranza de la situación de permanencia de los interinos en plazas vacantes que no desempeñen por sustitución no constituye un interés legítimo, ya que supone un privilegio para los beneficiarios y la quiebra de la igualdad de oportunidades amparada en la Constitución”. A lo que no puede oponerse el argumento de que el interino acumula ya una experiencia en el puesto y determinados méritos en el servicio público, pues uno y otro se podrán hacer prevalecer en los correspondientes procesos selectivos en la forma que proceda según el tipo de procedimiento”.

En el mismo sentido se pronuncian varios autores, como por ejemplo A. Serrano Pascual, secretario de la Diputación de Huesca a “Ofertas de empleo público y la obligatoria inclusión de las plazas cubiertas interinamente, en la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo”, ref. La Ley 182/2014.

Sexto.- Por lo que respecta a la tramitación de la oferta pública de empleo, se tiene que estar a lo siguiente:

- i) Previo a la aprobación de esta, se remite el expediente al órgano interventor por si considera que se ha de obtener informe favorable en cuanto a la existencia de asignación presupuestaria suficiente para poder hacer frente a la ejecución de la oferta pública que se pretende aprobar. Significar que todas las plazas que se proponen ofertar están incluidas a la plantilla presupuestaria la cual se aprobó como anexo en los presupuestos municipales para el año 2022, aprobados definitivamente mediante acuerdo de pleno en fecha 27.12.2021 (Exp.11175/2021).
- ii) El artículo 37.1.1 TRLEBEP determina que tienen que ser objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada administración pública -entre otros-: - l) los criterios generales sobre ofertas de ocupación pública.

Y a pesar de que el concreto contenido de la OPO correspondiente es un reflejo de la potestad de organización municipal (*plazas que se estiman necesarias para el funcionamiento de los servicios públicos de acuerdo con la ley*) y corresponde fijarlo a la corporación de acuerdo con el que establecen las leyes, sí que se tienen que someter a negociación colectiva los criterios generales sobre la oferta pública de empleo.

Por lo tanto, quien suscribe entiende que, sin perjuicio de someter a información de la representación de personal las concretas plazas que procede que sean objeto de oferta pública de empleo (en conformidad con el TRLEBEP y LPGE 2022), también habrá que someter los criterios generales de aplicación de la oferta de referencia (como por ejemplo los criterios generales de los procedimientos de selección, cronograma previsto, sistema de oposición o de concurso-oposición, criterios generales para la valoración de los méritos, etc.).

- iii) Por otra parte, las bases generales y específicas relativas a la ejecución de la OPO 2022 tendrán que contemplar los criterios que finalmente se establezcan -previa negociación de los generales-, así y como indicar las plazas concretas que, de acuerdo con el artículo 59 TRLEBEP antes reproducido, hayan sido finalmente reservadas a personas con la discapacidad correspondiente y acreditada.

Séptimo.- En cuanto al órgano competente para aprobar la oferta pública de empleo para el ejercicio de 2022, se tiene que atender en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, el cual atribuye a los alcaldes de los municipios de



régimen común la competencia de aprobación de la oferta pública de empleo de acuerdo con el presupuesto municipal. Ahora bien según establece la resolución de Alcaldía de día 04.12.2020 (exp. 2529-2019, decretos de delegación de competencias), se delega la oferta pública de empleo a la regidora a Maria Antònia Pons Mascaró.

Octavo.- Una vez aprobada la oferta pública de empleo se tendrá que publicar en el tablón de anuncios de la corporación, así como en el BOIB, de conformidad con el que proclama el artículo 47 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

Así mismo, también procede tener en cuenta que una vez aprobada la oferta pública de empleo, se tiene que remitir copia del acuerdo a la Administración del Estado y a la de la C. Autónoma, en cumplimiento del que es previsto en el artículo 56.1 de la LRBRL.

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo antes expuesto, la documentación de personal municipal de la que se ha podido tener conocimiento y acceso, y la normativa que es de aplicación, quien suscribe informa que es necesario sacar a oferta pública de empleo las plazas correspondientes a la oferta pública de empleo derivada de la tasa de reposición de efectivos.

Seguidamente se da cuenta del global de las plazas que, de acuerdo con la información detectada, tienen que ser objeto de OPO:

Relación: personal funcionario			
N.º plazas	Denominación	Escala, subescala, clase o especialidad y grupo titulación	Turno
5	Policía local	Admin. especial, policía, C1	Libre
1	Subinspector policía local	Admin. especial, policía, A2	Promoción interna
1	Administrativo	Admin. general, admin, C1	Libre

() Así mismo, la convocatoria y bases de selección tendrán que incorporar los criterios generales y específicos que finalmente se adopten al respecto, de conformidad con la normativa vigente.»*

Por el expuesto antes, Y en uso de las facultades conferidas, **RESUELVO:**

PRIMERO.- Aprobar la siguiente Oferta pública de empleo ordinaria para el año 2022 del Ayuntamiento de Alaior.

Relación: personal funcionario			
N.º plazas	Denominación	Escala, subescala, clase o especialidad y grupo titulación	Turno
5	Policía local	Admin. especial, policía, C1	Libre
1	Subinspector policía local	Admin. especial, policía, A2	Promoción interna
1	Administrativo	Admin. general, admin, C1	Libre

SEGUNDO.- Publicar la presente resolución en el tablón de anuncios municipal y en el portal de transparencia, así como en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Así lo manda la primera teniente de alcalde y Regidora del área Social, Vivienda, Seguridad, Movilidad, Sanidad Pública, Recursos Humanos y Administración Electrónica, Maria Antònia Pons Mascaró, en la fecha de la firma electrónica que consta al margen de este documento. Y yo, Luz Sanz Villarroya, como secretaria, doy fe de la fecha y que la firma se ha hecho mediante identificación digital

Alaior, *(firmado electrónicamente: 24 de mayo de 2022)*

La regidora
Maria Antònia Pons Mascaró

