

**II - ADMINISTRACIÓN LOCAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA****AYUNTAMIENTO DE AGURAIN****Aprobación del plan de ordenación del empleo público 2026-2028 del Ayuntamiento de Agurain**

Mediante acuerdo de junta extraordinaria de gobierno local de fecha 27 de febrero de 2026, se aprobó el plan de ordenación del empleo público 2026-2028 del Ayuntamiento de Agurain, con el siguiente contenido:

“La gestión del personal del sector público vasco cuenta, desde la promulgación de la Ley 11/2022 de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco con una herramienta jurídica denominada plan de ordenación del empleo público, que deberá posibilitar una gestión más ágil y flexible de los recursos humanos, adaptándolos a las especificidades de estas entidades y referidos tanto al personal funcionario como laboral. Con anterioridad a ello, también se daba dicha posibilidad en la Ley 6/1989 de Función Pública Vasca, modificada por la Ley 16/1997, y de forma más concreta, desde el Decreto 190/2004 (que aprueba un reglamento que regula de forma conjunta los diferentes sistemas de provisión de puestos de trabajo). Igualmente, y con base en la aplicabilidad supletoria de la Ley 30/84 de 2 de agosto de medidas para la reforma de la Función Pública –artículo 15 y siguientes y disposición adicional vigesimoprimera–, que fue modificada en pare, a este respecto, por la Ley 22/93 de 29 de diciembre; y con posterioridad por las bases para el personal estatutario y las normas para el personal laboral, fijadas en el Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre – artículo 69.

Estas herramientas se crean con el objetivo de poder conseguir organizaciones administrativas idóneas para la prestación de los servicios públicos, con los recursos humanos adecuados e imprescindibles. Los planes de ordenación se constituyen en verdaderos marcos habilitadores de las soluciones organizativas que sean precisas a los efectos antedichos, albergando para ello un amplio espectro de previsiones y medidas, tanto integrales como delimitadas a sectores de la organización.

El presente programa de racionalización tiene su origen en el análisis realizado por el Ayuntamiento de Agurain, que determina la conveniencia de la adopción de una serie de medidas en orden a reducir la tasa de temporalidad estructural.

1. NORMATIVA DE APLICACIÓN**ORDENACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.**

En cuanto a la ordenación del empleo público, el artículo 69.2 del 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, establece la posibilidad, para las Administraciones Públicas, de llevar a cabo Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este estatuto.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

El artículo 49 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, establece lo siguiente en relación a los Planes de ordenación del empleo público:

“1. Las administraciones públicas vascas, previa negociación con la representación de personal, podrán aprobar planes de ordenación del empleo público de aplicación tanto al personal funcionario como al personal laboral.

2. Los planes de ordenación del empleo público se ajustarán a las limitaciones presupuestarias, así como a las normas contenidas en esta ley y en las disposiciones de desarrollo de la misma. Cuando los planes de ordenación del empleo público puedan afectar en sus medidas o actuaciones al personal laboral, deberán desarrollarse conforme a las normas del derecho laboral.

3. Los planes de ordenación del empleo público podrán incluir, entre otras, las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal tanto desde la perspectiva del número de efectivos como de la competencia profesional requerida para el desempeño del puesto de trabajo.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y sobre los sistemas de reordenación del tiempo de trabajo y del trabajo a tiempo parcial, así como sobre las tecnologías de la comunicación y de la información aplicadas al trabajo.

c) Medidas de teletrabajo y de flexibilización de la localización del puesto de trabajo.

d) Identificación de las formas de cubrir las necesidades de personal para el período objeto de planificación, teniendo en cuenta las medidas de selección, movilidad y formación.

e) Reasignación, readscripción de dotaciones de puestos de trabajo y redistribución de efectivos de personal. En estos casos se podrá incorporar como medida adicional la suspensión temporal de incorporaciones externas en un determinado ámbito de actividad, así como la provisión de puestos de trabajo limitados a personal de los ámbitos que se determinen.

f) Previsiones sobre análisis de puestos y racionalización de las estructuras de puestos de trabajo.

g) Promoción de la movilidad interadministrativa, de acuerdo con lo que se prevé en esta ley. En estos casos se podrá incorporar como medida adicional la suspensión temporal de incorporaciones externas en un determinado ámbito de actividad, así como la provisión de puestos de trabajo limitados a personal de los ámbitos que se determinen.

h) Medidas de promoción interna o, en su caso, de promoción profesional y de formación de personal, así como medidas de movilidad forzosa.

i) Medidas de fomento de los contratos de formación y de los contratos en prácticas para la inserción de jóvenes en el sector público.

j) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada, así como incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.

k) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público, así como, en su caso, la exclusión por causas objetivas sobrevenidas, de plazas inicialmente incluidas.

l) Cualquier otra medida que tuviera como objetivos los definidos en el artículo 48.

4. Asimismo, los planes de ordenación de empleo público deberán contener:

a) El ámbito de aplicación del plan y, en su caso, su vigencia temporal.

b) Una memoria justificativa motivada en la que se defina, cuando menos, los objetivos a conseguir y los efectivos y estructura del empleo público que se estimen adecuados para el cumplimiento de dichos objetivos.

c) La definición de las medidas necesarias para el cumplimiento del plan.

d) El establecimiento de los plazos de ejecución de las medidas y actuaciones que se definan en el plan.

e) El informe económico en el que se cuantifique el plan en términos de coste o de reducción de gasto.

5. En todo caso, las medidas recogidas en el apartado 3 de este artículo serán objeto de un proceso específico de negociación colectiva con la representación de personal, con respeto de los procedimientos y plazos previstos en esta ley. Además, se dará audiencia a la persona interesada.”

Por otro lado, el artículo 41 del reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas, que figura como anexo del Decreto 190/ 2004 de 13 de octubre de Gobierno Vasco, prevé que las administraciones públicas vascas, en ejercicio de su facultad de autoorganización y mediando negociación con la representación del personal, podrán adoptar programas de racionalización de los recursos humanos adaptados a sus especificidades y referidos tanto al personal funcionario como laboral, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal que fijen sus órganos de gobierno.

Los programas de racionalización podrán incluir todas o algunas de las siguientes medidas (artículo 42):

a) Previsiones de modificaciones de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.

c) Realización de concursos de provisión de puestos de trabajo limitados a personal de ámbitos determinados.

d) Planes de formación y capacitación del personal para facilitar su recolocación.

e) Medidas específicas de promoción interna.

f) Reasignación de efectivos.

g) Prestación de servicios a tiempo parcial.

h) Establecimiento de convenios con otras administraciones públicas para la reasignación de efectivos.

i) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada e incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.

j) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del programa de racionalización.

Estas medidas deberán acompañarse de un expediente justificativo que incluirá las causas objetivas que motiven la adopción de éstas y la finalidad a conseguir, informe sobre los efectos económicos, la medida o medidas concretas a aplicar, así como el ámbito organizativo, temporal y de personal al cual sería de aplicación el programa de racionalización (artículo 43).

Esta regulación facilita a las administraciones públicas una herramienta legal que posibilita una mayor flexibilidad en la organización de sus efectivos de personal, permitiendo superar rigideces existentes en la normativa básica sobre el desarrollo de la carrera administrativa.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y CÁLCULO DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogada en el momento de elaboración del presente Plan de ordenación, en su artículo 20, señala lo siguiente:

“Uno. Oferta de Empleo Público.

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 llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

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 registrarán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.

3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.

b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.

c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autónoma y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.”

“(Dos) 4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del 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 por ciento 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.”

“Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. 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 el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, 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 seis.3 de este artículo y en el apartado uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera 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 queden vacantes como consecuencia del acceso a un cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con 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 de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

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, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

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 a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

4. 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 convoquen 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 séptima 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 presenten 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.
- h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.
- i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la junta de seguridad correspondiente.”

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA TEMPORAL

El ámbito de aplicación del presente plan de ordenación es el Ayuntamiento de Agurain y las medidas que contempla se ejecutarán durante el periodo comprendido entre 2026-2028.

3. OBJETIVOS Y MEDIDAS A APLICAR

Este programa de ordenación del empleo público (en adelante POEP) tiene, en el contexto de modernización del sector público, el objetivo fundamental de contribuir a la mejora constante de los servicios públicos que el Ayuntamiento de Agurain presta a la ciudadanía. Siendo sus recursos humanos su haber de mayor valor y responsables de hacer realidad los objetivos previstos, se hace imprescindible promover un proceso permanente de actualización de las competencias de las personas empleadas públicas, así como de mejora de la gestión en materia de recursos humanos.

La situación actual del personal del Ayuntamiento de Agurain, es la siguiente:

De los 47 puestos creados en la relación de puestos de trabajo, 22 de ellos están cubiertos por funcionarios/as de carrera o personal laboral fijo.

En cuanto a los puestos vacantes, la situación es la siguiente:

Hay 12 puestos vacantes, sin cubrir de ninguna forma.

Cubiertos mediante funcionarios/as interinos/as 8 puestos de trabajo:

— Auxiliar administrativo de recaudación (mediante RPT se reclasifica a administrativo de recaudación): Hasta ejecución de OPE o 3 años desde 25 de agosto de 2025.

— Auxiliar administrativo SAC (mediante RPT se reclasifica a administrativo de recaudación): Hasta ejecución de OPE o 3 años desde 14 de julio de 2025.

— Auxiliar policía (mediante RPT se amortiza): El actual auxiliar es nombrado hasta ejecución de OPE o 3 años desde 23 de septiembre de 2025. Esta plaza se ha venido cubriendo con distintos funcionarios interinos desde (12 de julio de 2021).

— Técnico secretaría: Hasta ejecución de OPE o 3 años desde 18 de mayo de 2025.

— Técnico de medio ambiente: Hasta ejecución de OPE o 3 años desde 22 de diciembre de 2025. Plaza creada en modificación de la RPT de 25 de septiembre de 2025.

— Arquitecto: Hasta ejecución de OPE o 3 años desde 23 de diciembre de 2025. Plaza creada en modificación de la RPT de 25 de septiembre de 2025.

— Bibliotecario/a: Hasta ejecución de OPE o 3 años desde 3 de julio de 2024.

— Operario especialista (código 2453): Hasta ejecución de OPE o 3 años desde 25 de junio de 2024.

Cubiertos por personal laboral temporal, 4 puestos de trabajo.

— Peón: hasta ejecución de OPE o 3 años desde 17 de marzo de 2025.

— 3 profesores/as de escuela de música (Uno desde 5 de febrero de 2025, otro desde 2021 y otro desde 19 de septiembre de 2022).

— 1. Violonchelo. Contrato laboral temporal hasta ejecución de OPE o 3 años desde 19 de septiembre de 2022.

— 2. Violín: Contrato laboral temporal hasta ejecución de OPE o 3 años desde 5 de febrero de 2025.

— 3. Profesor/a de clarinete y saxofón: En la RPT del 2020 se considera un único puesto de trabajo y en la RPT que se pretende aprobar ahora se prevé que también sea un único puesto de trabajo. Actualmente se cubre con dos personas distintas, las dos con contrato laboral temporal. Profesor/a de clarinete desde 13 de septiembre de 2021 y profesor/a saxofón desde 7 de septiembre de 2021.

3.1. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2026. TASA DE REPOSICIÓN ORDINARIA.

El Ayuntamiento de Agurain cuenta con tasa de reposición ordinaria para el año 2026, en base a lo establecido en el artículo 20. Tres de la LPGE, puesto que se ha dado una baja definitiva de personal funcionario de carrera o laboral fijo en el ejercicio 2025. En concreto, el alguacil causó baja por jubilación el 18 de diciembre de 2025.

Por otro lado, debemos tener en cuenta lo establecido en el artículo 20. Tres.2 de la LPGE de 2023, que señala lo siguiente: “La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con 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 de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.”

En ese sentido, deben contarse las bajas definitivas causadas por el técnico de contratación, que ha causado baja por jubilación el 16 de febrero de 2026 y una administrativa, por baja voluntaria el 24 de febrero de 2026.

En total, por lo tanto, el Ayuntamiento de Agurain cuenta con una tasa ordinaria de cuatro (4) plazas, que, atendiendo a lo señalado en el artículo 20. Dos.1:

“a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.

b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.

c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

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

E) Administraciones públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.”

Si bien el Ayuntamiento de Agurain no tiene amortizada su deuda a fecha de 31 de diciembre del ejercicio anterior, debemos tener en cuenta que varias de las plazas que se pretenden cubrir mediante la tasa ordinaria se engloban dentro de los sectores mencionados por la ley:

— Plazas de policía local: cuya tasa es del 125 por ciento y proviene de la jubilación del Alguacil en diciembre de 2025.

— Plazas de atención a la ciudadanía: cuya tasa es del 120 por ciento y proviene de la jubilación de la administrativa.

— Plazas de asesoramiento jurídico y gestión de servicios públicos: cuya tasa es del 120 por ciento y proviene de la jubilación del técnico de secretaría.

En ese sentido, el Ayuntamiento de Agurain cuenta con dos tasas del 120 por ciento y una del 125 por ciento, lo que da una tasa acumulada del 365 por ciento.

Teniendo en cuenta que una plaza que va a ser ocupada por una persona no puede dividirse en porciones, parece razonable el redondeo al alza de la tasa de reposición, ya que es algo que genera la propia LPGE al hablar del 120 por ciento y no del 100 por ciento (lo que no generaría este tipo de consecuencias). Dado que la fracción resultante en este caso es superior al 0,50 por ciento, se propone el redondeo al alza, lo que hace un total de 4 plazas a cubrir a través de la tasa de reposición ordinaria.

3.2. TASA ESPECIAL CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO. 20. Dos.4 DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2023.

El artículo 20. Dos. 4 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2023, actualmente en vigor, al encontrarse prorrogada por segundo año consecutivo, señala lo siguiente:

“Cada administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del 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 por ciento 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”.

Se trata, por lo tanto, de una tasa especial, con carácter excepcional, cuyo objetivo es el siguiente: reducir la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento, de acuerdo al objetivo establecido en la Ley 20/2021.

En estos momentos, el Ayuntamiento de Agurain cuenta con una plantilla estructural de 44 plazas, de las cuales 22 están cubiertas de forma definitiva y 11 de forma temporal o interina.

Las 12 plazas que se encuentran ocupadas de forma temporal o interina suponen un 25 por ciento de temporalidad estructural, muy por encima del 8 por ciento establecido en la Ley.

Siendo así, el Ayuntamiento de Agurain debe tomar las medidas correspondientes para reducir esa tasa por debajo de ese 8 por ciento, siendo éste es el objetivo del presente Plan de ordenación.

El artículo 20. Dos.4 de la LPGE, establece dos requisitos: justificación de la estructuralidad de las plazas que se vayan a ofertar y la aprobación de un plan de ordenación del empleo público plurianual que recoja dicha justificación, así como las medidas que se deberán llevar a cabo para su consecución.

3.2.1. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURALIDAD DE LAS PLAZAS.

Tal y como hemos visto anteriormente, la LPGE 2023 vuelve a remarcar la necesidad de que las plazas que se pretenda ofertar deben ser “de naturaleza estructural”.

No es la primera vez que la Ley contempla este concepto, ya que el artículo. 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establecía lo siguiente:

“Adicionalmente a lo establecido en los artículo 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.”

Esto es, indica claramente la naturaleza estructural de las plazas cuya estabilización o cobertura se pretende, y ésta según la Sentencia del TSJ País Vasco de 15 de octubre de 2013, rec. 882/2011, que delimitó la diferencia entre un puesto coyuntural y un puesto estructural, como nos indica su FJ 4º, es:

“En consecuencia, la controversia se reduce a una cuestión fáctica, quedando supeditado el éxito de este motivo a la acreditación de que los «puestos» discutidos son puestos de trabajo que han de consolidarse en la estructura municipal, por su carácter permanente y su consideración de servicios municipales, y no meros trabajos temporales e imprevisibles, encuadrados en servicios subvencionados por otras instituciones, que se prestan como una actividad complementaria o por delegación de otras administraciones públicas.”

“en los presupuestos se deben incluir dotaciones de crédito para aquellos trabajos que no sean urgentes u ocasionales -es decir, los estructurales-, a diferencia de los casos de trabajos urgentes y ocasionales, faltos de permanencia y previsibilidad -esto es, los no estructurales-, respecto de los que tan sólo se consignaran previsiones de dotaciones destinados a los mismos.”

Siguiendo con el concepto “estructural”, el artículo 19. uno. 9 LGPE 2018 decía lo siguiente: “debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural”.

El concepto de plaza de naturaleza estructural no existe en nuestro ordenamiento jurídico más allá de la referencia hecha por la LGPE2017 y la LGPE 2018.

La naturaleza estructural de la plaza se opone o resulta contraria a su carácter provisional. Las llamadas plazas estructurales son plazas de carácter estable y permanente que atienden necesidades de servicio imprescindibles y fijas (normales). Las plazas estructurales son plazas de plantilla.

STSJ, Sala de lo Contencioso, de La Rioja de 15 de julio de 2016, rec. 61/2016: “Las plazas estructurales se diferencian de las situaciones eventuales de carácter temporal, coyuntural o extraordinario que se acaban cuando desaparezca la causa o el plazo que expresamente se haya previsto o se supriman las funciones o los programas que las justificaron”.

STSJ, Sala de lo Contencioso, de Murcia de 22 de julio de 2016, rec. 18/2016: “La Administración puede cambiar su valoración sobre un determinado puesto de trabajo; y considerar que la plaza que en un momento dado no era preciso crearla por responder a una necesidad que se estima temporal, debe ser creada por atender funciones que se han comprobado por la experiencia que son estructurales, de duración indefinida y que exceden de la duración máxima prevista para el nombramiento temporal; y ello forma parte de su potestad de autoorganización”.

SJC-A, número 4, de Valladolid de 23 de octubre de 2018, rec. 103/2018: “La relación de servicio subsiste y continua desde la fecha del cese, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a la misma.

Se ha de realizar el correspondiente estudio para valorar de una forma motivada y fundada referida a las funciones desempeñadas si procede o no la creación de una plaza estructural, con las consecuencias ligadas a la decisión, entre otras, la negativa por no apreciar la existencia de déficit estructural de puestos fijos, o la positiva, con la creación de la plaza y su oferta y convocatoria pública”.

Por lo tanto, ése es el significado del concepto «estructural»: la necesidad no coyuntural de disponer de un puesto de trabajo para atender una función.

El lapso de tres años supondría un indicio, una presunción de la necesidad de tales plazas, de su «estructuralidad». Pero el análisis organizativo sigue siendo imprescindible, así como orales e imprevisibles, encuadrados en servicios subvencionados por otras su consecuencia, su reflejo en la RPT o «instrumento organizativo similar» (artículo. 74 TREBEP). Los puestos que se consideren permanentes deberán incluirse en la relación de puestos de trabajo de la respectiva Entidad Local. La memoria técnica que acompañe al proceso y que servirá como motivación de una potestad discrecional como es la organizatoria (artículo 35.1.i de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas) es la que deberá acreditar los «criterios de decisión» analizando cuestiones tales como las funciones que se atienden y su concreción en términos de tareas y su eventual redundancia o similitud con otras, los estándares de desempeño, el tiempo de ejecución y las cargas de trabajo, etc.

Tal y como hemos señalado anteriormente, en la actualidad hay diez puestos de trabajo que están ocupados por personal temporal y/o interino, cuya estructuralidad está fuera de cualquier tipo de duda, toda vez que fue justificada su creación en la relación de puestos de trabajo correspondiente.

Los dos puestos de administrativo/a (cod. 1135 y 1131), creados en la relación de puestos de trabajo, están ocupados de forma interina desde el 14 de julio de 2025 y 28 de agosto de 2025 respectivamente.

El puesto de arquitecto/a y técnico/a de medio ambiente (cod. 2411 y 2421), creados en la relación de puestos de trabajo, están ocupados de forma interina desde el 23 de diciembre de 2025 y 22 de diciembre de 2025 respectivamente.

El puesto de bibliotecaria (cod. 3541), creado en la relación de puestos de trabajo, está ocupado de forma interina desde el 3 de julio de 2024.

El puesto de peón (cod. 2461), creado en la relación de puestos de trabajo, está ocupado de forma temporal desde el 17 de marzo de 2025.

Los tres puestos de profesor/a de música (cod. 35706, 35711 y 35715), creados en la relación de puestos de trabajo, está ocupado de forma temporal desde principios de 2025 (tras la renuncia del titular, si bien el trabajador temporal lleva en dicha condición desde el año 2021), 5 de febrero de 2025 y 19 de septiembre de 2022, respectivamente.

En este caso, el lapso de tiempo transcurrido (en algunos casos más de 3 años), así como las funciones desempeñadas y su vinculación con el objeto de la entidad, toda vez que son puestos de trabajo creados en la Relación de puestos de trabajo, hacen que la estructuralidad de estas plazas quede justificada los efectos de este Plan de ordenación.

Por todo ello, las plazas que se incluirán en la oferta de empleo público de 2026, derivada de dicha tasa, serán las siguientes:

— Dos plazas de administrativo/a, de la escala de administración general, subescala administrativa, subgrupo C1, asociadas a dos puestos:

1. Administrativo/a SAC (cod. 1135): perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 26 de febrero de 2026.

2. Administrativo/a SAC (cod. 1136): perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 26 de febrero de 2026.

— Una plaza de técnico medio de la administración especial, subgrupo A2, asociada al puesto de técnico de medio ambiente (cod. 2421), con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 25 de septiembre de 2025.

— Una plaza de técnico superior de la administración especial, subgrupo A1, asociada al puesto de arquitecto (cod. 2411), con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 25 de septiembre de 2025.

— Una plaza de bibliotecario/a, asociada a un puesto de bibliotecario/a (Cod.3541), de la administración especial, subescala servicios especiales, cometidos especiales, subgrupo C1, con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 27 de septiembre de 2000.

— Una plaza de peón – operario/a, asociada a un puesto de operario/a (Cod. 2461) de la administración especial, subescala servicios especiales, clase personal de oficios, agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, con perfil lingüístico 1, con fecha de preceptividad 26 de febrero de 2026.

— Tres plazas de profesor/a de música, asociadas a tres puestos de profesor/a de música (cod. 35706, 35711 y 35715), subgrupo A2:

1. Profesor/a de música: clarinete y saxofón (cod. 35706): con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 30 de abril de 2009.

2. Profesor/a de música: violín (cod. 35711): con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 30 de abril de 2009.

3. Profesor/a de música: violonchelo (cod. 35715): con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 31 de diciembre de 2012.

3.4. MEDIDAS DE PROMOCIÓN INTERNA.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 20.Tres.4. de la LPGE 2023, “no computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

b) Las plazas que se convoquen 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.”

A tenor de lo señalado en el estudio de análisis y descripción de puestos de trabajo realizado previamente, el Ayuntamiento de Agurain debe afrontar el hecho de que la brigada de obras y servicios necesita cubrir el puesto de encargado/a de brigada, cuyas funciones asume en la actualidad un operario/a especialista.

La provisión de ese puesto de trabajo se realizará mediante un proceso de promoción interna restringida entre el personal funcionario de carrera del Ayuntamiento de Agurain, que cumpla los requisitos de acceso a dicho puesto de trabajo.

La convocatoria de promoción interna estará restringida exclusivamente a los/as funcionarios/as de carrera del Ayuntamiento de Agurain que se encuentren en situación de servicio activo.

La participación en los procesos de promoción interna es voluntaria y en el supuesto de que algunos/as empleados/as no se presenten o no superen el proceso selectivo, permanecerán en las condiciones que actualmente ostentan en su puesto actual mientras permanezcan prestando servicios en la entidad.

Por lo tanto, se proponen las siguientes medidas a adoptar:

— Incluir la plaza asociada al puesto de encargado/a de brigada (cod. 2451) en la oferta de empleo público del año 2026, por el turno de promoción interna.

4. RESUMEN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO A APROBAR POR EL AYUNTAMIENTO

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AÑO 2026.

TURNO LIBRE.

Por la tasa ordinaria: (4).

— Una plaza de técnico/a de administración general, subgrupo A1, asociada al puesto de trabajo de técnico secretaría (cod. 1112), con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 26 de febrero de 2026.

— Una plaza de administrativo/a, de la escala de administración general, subescala administrativa, subgrupo C1, asociada al puesto de trabajo de administrativo/a (cod. 1134), con perfil lingüístico 3 con fecha de preceptividad 26 de febrero de 2026.

— 2 plazas de agente de policía local, subgrupo c1, asociadas a los puestos de agente de policía local (cod. 4041 y 4042), con perfil lingüístico 2, con fecha de preceptividad 20 de abril de 2006.

Por la tasa específica: (9).

— Dos plazas de administrativo/a, de la escala de administración general, subescala administrativa, subgrupo C1, asociadas a dos puestos:

1. Administrativo/a SAC (cod. 1135): perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 26 de febrero de 2026.

2. Administrativo/a SAC (cod. 1136): perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 26 de febrero de 2026.

— Una plaza de técnico medio de la administración especial, subgrupo A2, asociada al puesto de técnico de medio ambiente (cod. 2421), con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 25 de septiembre de 2025.

— Una plaza de técnico superior de la administración especial, subgrupo A1, asociada al puesto de arquitecto (cod. 2411), con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 25 de septiembre de 2025.

— Una plaza de bibliotecario/a, asociada a un puesto de bibliotecario/a (Cod.3541), de la administración especial, subescala servicios especiales, cometidos especiales, subgrupo C1, con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 27 de septiembre de 2000.

— Una plaza de peón – operario/a, asociada a un puesto de operario/a (cod. 2461) de la administración especial, subescala servicios especiales, clase personal de oficios, agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, con perfil lingüístico 1, con fecha de preceptividad 26 de febrero de 2026.

— Tres plazas de profesor/a de música, asociadas a tres puestos de profesor/a de música (cod. 35706, 35711 y 35715), subgrupo A2:

1. Profesor/a de música: clarinete y saxofón (Cod. 35706): con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 30 de abril de 2009.

2. Profesor/a de música: violín (cod. 35711): con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 30 de abril de 2009.

3. Profesor/a de música: violonchelo (cod. 35715): con perfil lingüístico 3, con fecha de preceptividad 31 de diciembre de 2012.

TURNO PROMOCIÓN INTERNA.

— Una plaza de encargado/a de brigada, asociada al puesto de encargado/a de brigada (cod. 2451), de la administración especial, subescala servicios especiales, clase personal de oficios, subgrupo C2, con perfil lingüístico 2, con fecha de preceptividad 26 de febrero de 2026.

5. EFECTOS ECONÓMICOS DEL PLAN DE ORDENACIÓN

Las medidas propuestas en el plan, no producen un incremento del capítulo I (gastos de personal) del presupuesto de la entidad.

Contra el presente acuerdo podrá interponerse a partir del día siguiente al de su publicación en el BOTA, recurso contencioso administrativo, en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Vitoria-Gasteiz, o bien, con carácter potestativo, recurso de reposición en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que ha dictado el acuerdo de conformidad con lo previsto en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998 de 13 julio reguladora de la Jurisdicción contencioso administrativa, en relación con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas.

Lo que se publica para general conocimiento y efectos oportunos.

En Agurain, a 4 de marzo de 2026

El Alcalde

RAÚL LÓPEZ DE URALDE BALTASAR