



M.I. AYUNTAMIENTO
DE ALFARO

D. María Belén Revilla Grande, Secretaria General del M. I. Ayuntamiento de esta ciudad de ALFARO (LA RIOJA).-

CERTIFICO: Con la salvedad y reserva prevista en el art. 206 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales, que el Pleno de este Ayuntamiento en sesión de 30 de junio de 2022, según consta en el acta correspondiente, entre otros, adoptó el siguiente acuerdo:

“APROBACIÓN DEL PLAN DE ORDENACION DE RECURSOS HUMANOS

Exp. Personal y Asesoría Jurídica 2022/1559 L67

El Pleno del Ayuntamiento de Alfaro en sesión extraordinaria celebrada el día 3 de marzo adoptó el acuerdo de aprobación inicial de la modificación de puestos de trabajo; este acuerdo fue sometido a exposición pública mediante anuncio insertado el Boletín Oficial de La RIOJA N° 45 de fecha 7 de marzo de 2022. Durante el periodo de exposición pública se presentaron tres alegaciones contra dicho acuerdo.

El Pleno en sesión celebrada el día 13 de abril de 2022 resolvió las antedichas alegaciones, acordando la aprobación definitiva de la modificación de la relación de puestos de trabajo, que fue publicada en el Boletín Oficial de La Rioja num.74 de 20 de abril de 2022.

Vista la propuesta técnica de modificación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos de este Ayuntamiento para el año 2022 redactada por la Asesoría Jurídica al objeto de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad, dando respuesta, a su vez, a determinadas demandas manifestadas por la Junta de Personal.

Visto que las medidas propuestas implican la modificación de la actual y vigente Relación de Puestos de Trabajo.

Visto que las medidas propuestas implican, a su vez, una modificación de la actual Plantilla municipal aprobada con el Presupuesto General de la Corporación para el año 2022, así como una modificación de las cantidades previstas en algunas de las aplicaciones presupuestarias del Capítulo I del Estado de Gastos del Presupuesto.

Vistos los artículos 33, 37 y 69 y los artículos 31 a 39, y 69 a 77 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Vistos los artículos 126, 126.4, 127 y 129.3.a) y siguientes del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

Vistos los artículos 22.2.i), 90, 90.2, 92 y 92.bis de la Ley de 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

Visto que en aplicación del artículo 37.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre la propuesta técnica ha sido sometida a negociación de buena fe conforme a los principios que señala el artículo 33.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

| | |
|-----------------------------|--------------------|
| Firma 2 de 2 | Alcalde |
| Julían Ángel Jiménez Veilla | 11/07/2022 |
| Firma 1 de 2 | Secretaria General |
| María Belén Revilla Grande | 07/07/2022 |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Verificación | dad40cd886f44da6b80aea1ea3fa76db001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Clasificador: Certificado - |



aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, a través de convocatoria de Mesa de negociación celebrada el miércoles 22 de junio de 2022.

Visto que corresponde al Pleno la competencia para la aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos para el ejercicio 2022, de forma que la aprobación de dicho Plan implicará la tramitación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo por sus trámites según determina el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Visto el Informe emitido por la Técnico de la Administración General con funciones vinculadas al Servicio de Personal y Recursos Humanos de fecha 21 de junio de 2022.

A la vista de lo anterior y del dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda, Recursos Humanos y Asuntos Generales de fecha 24 de junio de 2022, el pleno por cinco votos a favor del Grupo Municipal Socialista, un voto a favor del Grupo Municipal Izquierda Unida y cuatro votos en contra del Grupo Municipal Popular y en todo caso por mayoría simple de votos del número legal de los trece miembros que componen esta Corporación, de los cuales se hallan diez presentes, ACUERDA:

PRIMERO. Aprobar la propuesta técnica del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos para el ejercicio 2022, considerándolo como una herramienta adecuada para optimizar y racionalizar recursos hacia la consecución de eficiencia, eficacia, y adecuación del gasto.

SEGUNDO. Notificar el presente acuerdo con advertencia de recursos a los interesados directamente afectados por las medidas aprobadas en la modificación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos.

TERCERO. Publicar en el Portal de Transparencia municipal la propuesta técnica aprobada.

CUARTO. Dar traslado del presente Acuerdo a las áreas de Personal, Secretaría, Intervención, Tesorería, a la Junta de Personal y a las organizaciones sindicales firmantes de los acuerdos, para su conocimiento y efectos y para el debido cumplimiento y ejecución de lo acordado.”

Y para que conste y surta sus efectos, expido la presente de orden y con el visto bueno de Alcaldía, en esta ciudad de Alfaro.

Firmado electrónicamente en Alfaro. Secretaria General. María Belén Revilla Grande. Vº Bº. Alcalde. Julián Ángel Jiménez Velilla.

| | | |
|--------------|------------|--------------------|
| Firma 1 de 2 | 07/07/2022 | Secretaría General |
| Firma 2 de 2 | 11/07/2022 | Alcalde |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | dad40cd886f44da6b80aea1ea3fa76db001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Clasificador: Certificado - |





M.I. AYUNTAMIENTO
DE ALFARO

Expte Personal y Asesoría Jurídica 2022/1559 L67

PROYECTO PLAN DE ORDENACIÓN RECURSOS HUMANOS PARA EL AÑO 2022.

ÍNDICE

1. JUSTIFICACION DEL PLAN
2. OBJETIVO DEL PLEN
3. MARCO LEGAL
4. MEDIDAS CONCRETAS A IMPLANTAR EN EL EJERICCIO 2022
 - 4.1. PROCESOS DE ESTABILIZACION DEL EMPLEO TEMPORAL
 - 4.2. JUSTIFICACION DE CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES
 - 4.3. PREVISION DE CONTRATACIONES TEMPORALES
 - 4.4. PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL
 - 4.5. MODIFICACION DE PUESTOS EN LA RPT
 - 4.6. POLICIA LCOAL
 - 4.7. MODIFICACION RPT APRA INCORPORACION DE PLAZAS ESTRCUTURALES
 - 4.8. OFERTA DE EMPLEO PARA EL EJERCICIO 2022
5. PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS
6. FUNCIONALIZACION DEL PERSONAL LABORAL
7. PROPORIZACION DE LA PROMOCION INTERNA
8. CONCLUSIONES
9. IMPLEMENTACION DEL PORH
10. DISPOSICIÓN ADICIONAL

| | | |
|--|------------|--|
| Firma 1 de 2 M ^a Judit García Llorente | 22/06/2022 | LETRADA |
| | 22/06/2022 | LETRADA |
| Firma 2 de 2 José Antonio Marín Perurena | 22/06/2022 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Verificación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |



1. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

Visto el Acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 20 de diciembre de 2.000, por el que se aprobó la Relación de Puestos de Trabajo que se encuentra vigente en la actualidad.

Visto que por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 3 de marzo de 2022, se aprobó el Presupuesto Municipal para el año 2022, junto con la Plantilla de Personal y la Relación de Puestos de Trabajo de esta Corporación, y que resultó aprobado definitivamente al no haberse presentado reclamaciones, publicándose tal en el Boletín Oficial de La Rioja nº 63 de 31 de marzo de 2022.

Considerando que la normativa en materia de función pública establece que las políticas de personal han de caracterizarse por una planificación flexible y racional de recursos humanos, una eficiencia ordenada al máximo grado de consecución de objetivos con el menor coste posible y una adaptación de los recursos humanos en cada organización a la continua mutabilidad de su estructura. Siendo cierto que este Ayuntamiento de Alfaro ha carecido hasta ahora de un instrumento adecuado, por medio del presente se pretende subsanar esta deficiencia y dar razón a una ordenación adecuada y dimensionada de los recursos humanos.

Visto el R. D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, el cual en su artículo 69.1 determina que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. Existe una deficiencia endémica de efectivos en el Ayuntamiento de Alfaro, que se ha visto sin embargo incrementado el volumen de trabajo.

Visto que se publicó en el Boletín Oficial del Estado número 312 de 29 de diciembre de 2021 la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que viene a regularizar e instrumentalizar la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos. Existen una temporalidad endémica entre el personal al servicio del Ayuntamiento de Alfaro que igualmente se pretende solventar.

Visto que en cumplimiento de la antedicha normativa se aprobó por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 26 de mayo de 2022, publicado en el BOR nº 102 de 30 de mayo de 2022, el proceso extraordinario de estabilización del personal temporal. Procede seguidamente, dar cumplimiento al resto de acciones previstas para reducir sensiblemente la temporalidad.

Visto que los instrumentos con que cuenta en este momento el Ayuntamiento de Alfaro para la ordenación y gestión de los recursos humanos han devenido obsoletos y es conveniente la adecuada revisión y reordenación de los efectivos a través de instrumentos adecuados que gestionen una eficaz política de ordenación de los recursos humanos.

2. OBJETIVO DEL PLAN

El 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 (TREBEP) ha previsto, en su calidad de legislación básica los instrumentos que facultan a las diferentes Administraciones Públicas para la planificación y ordenación de sus efectivos y la utilización más eficiente de los mismos, en congruencia además con los principios contenidos en la Carta Europea de Autonomía Local.

Según su Exposición de Motivos "... el régimen de la función pública no puede configurarse hoy sobre la base de un sistema homogéneo que tenga como modelo único de referencia a la Administración del Estado. Por el contrario, cada Administración debe poder configurar su propia política de personal, sin merma de los necesarios elementos de cohesión y de los instrumentos de coordinación consiguientes.

Considerando que de acuerdo con lo señalado en el artículo 69 del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, establece la obligación de que los recursos

| | |
|--------------------------------------|--|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. |
| | 22/06/2022 |
| José Antonio Marín Perurena | |
| Firma 1 de 2 | LETRADA |
| | 22/06/2022 |
| M ^a Judit García Llorente | |

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001

Url de validación <https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp>

Metadatos Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original





humanos de las Administraciones Públicas se planifiquen con el objetivo de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos.

Considerando lo dispuesto en el artículo 69.2.e) 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, donde se contempla la posibilidad que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus Ofertas de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 de la misma norma.

La redacción del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, obedece a la necesidad de este Ayuntamiento de contar con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos, así como de atender al objetivo, de carácter excepcional, de estabilización del empleo temporal en las administraciones públicas en los términos establecidos en Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de carácter básico y dictada al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de Por ello, el proceso de estabilización que se recoge por este Ayuntamiento en el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, no pretende otra cosa que, de manera excepcional y única, conseguir lo señalado por la STC 107/2003, de 2 de junio, “...la estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas”, mediante la articulación de unos criterios especiales de aplicación a los diferentes procesos selectivos, que atienden a las necesidades reales de las plazas cuya cobertura se pretende .

3. MARCO LEGAL

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- 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.
- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

4. MEDIDAS CONCRETAS A IMPLANTAR EN EL EJERCICIO 2022.

4.1 PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL A LA LUZ DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público prevé un proceso de estabilización del empleo temporal en las Administraciones Públicas que se estructura en dos cauces principales:

- Sobre la base jurídica de los dispuestos en 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, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público, adicional a los que regularon los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9

| | | |
|--------------|--|------------|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. | 22/06/2022 |
| | José Antonio Marín Perurena | |
| Firma 1 de 2 | LETRADA | 22/06/2022 |
| | Mª Judit García Llorente | |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |



de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, 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.

- Sobre la base jurídica de los dispuestos de la Disposición Adicional 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con carácter único y excepcional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), se prevé la posibilidad de convocar, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

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

El Ayuntamiento de Alfaro ha llevado a cabo la oferta extraordinaria de empleo público, aprobada mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 26 de mayo de 2022 y publicada en el Boletín Oficial de La Rioja nº 102 de fecha 30 de mayo de 2022.; será la Junta de Gobierno Local la que autorice la convocatoria de los procesos selectivos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2021, el calendario se adecuará a las siguientes previsiones:

- La publicación de las convocatorias de todos los procesos selectivos previstos en la Ley 20/2021 para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse en todo caso antes del 31 de diciembre de 2022.
- La resolución de todos los procesos selectivos previstos en la Ley 20/2021 deberá finalizar en todo caso antes del 31 de diciembre de 2024.


Examinadas las situaciones que coextiende en el Ayuntamiento de Alfaro, es necesario señalar:

- Aquellos puestos objeto de consolidación, que corresponden a puestos estructurales y como tal han sido declarados, pero que no están actualmente incluidos en la RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO, deberán ser objeto de inclusión, para lo que ha de tramitarse la oportuna modificación de RPT. Esta modificación será procedente una vez sea firme el acuerdo de la Junta de Gobierno Local en el que se aprobó la oferta extraordinaria.
- Respectos de los procesos de consolidación derivados de la Disposición Adicional 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, la fase de concurso incluirá, como criterio de valoración adicional en el caso de que las características del puesto a estabilizar lo permitan, la presentación de una Memoria en la que se valorará el análisis de los procedimientos, tareas y funciones de la plaza a la que se opta, los requisitos, condiciones y medidas necesarias para su desempeño y propuestas de mejora.
- Respecto de los procesos derivados del art.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de 2022, la fase oposición será no eliminatória y consistirá en uno o más supuestos prácticos propios del desempeño del puesto; se incluirá, como criterio de valoración adicional a la oposición en el caso de que las características del puesto a estabilizar lo permitan, la presentación de una Memoria en la que se valorará el análisis de los procedimientos, tareas y funciones de la plaza a la que se opta, los requisitos, condiciones y medidas necesarias para su desempeño y propuestas de mejora.

4.2 JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIONES Y NOMBRAMIENTOS TEMPORALES

Es objeto de este apartado, establecer las condiciones en que sea posible llevar a cabo contrataciones o nombramientos temporales, dentro y de acuerdo con las limitaciones legales existentes.

| | |
|--------------|--|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. |
| | 22/06/2022 |
| Firma 1 de 2 | José Antonio Marín Perurena |
| | 22/06/2022 |
| | LETRADA |
| | 22/06/2022 |
| | Mª Judit García Llorente |

| | | |
|---|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |  |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 | |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp | |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original | |



M.I. AYUNTAMIENTO
DE ALFARO

El apartado primero del artículo 10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre regula las circunstancias por las que mediando razones de necesidad y urgencia, pueden ser nombrados funcionarios interinos:

- «a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- b) La sustitución transitoria de los titulares.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses».

Por lo tanto, las circunstancias por las que es posible nombrar a un funcionario interino se encuentran limitadas a las indicadas en este artículo 10, sin que sea posible realizar un nombramiento por otras razones diferentes a las mencionadas o utilizar una de estas causas para finalidades diferentes. Así, por ejemplo, son numerosas las sentencias que consideran fraudulentos los nombramientos interinos para la ejecución de programas temporales cuando realmente se desempeñaban labores estructurales y permanentes.

La Ley 22/2021 de 28 de diciembre de 2021, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, art.20 cuarto, establece los límites a la incorporación de personal temporal, tanto laboral como funcionario interino, estableciendo que 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.

Considerando que la limitación a la contratación temporal y nombramientos interinos con carácter general no está permitida. No obstante, sí cabría la contratación o nombramiento temporal, en base a la concurrencia justificada expresamente de dos circunstancias concretas que han de darse, y que son:

- 1) Los contratos o nombramientos han de revestir el carácter de excepcionales.
- 2) Su fin ha de ser el cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

La verificación de estas condiciones hace imprescindible y obligatoria la instrucción del oportuno expediente administrativo.

La excepcionalidad ha de significar que no todas las necesidades han de llevar de forma automática a una contratación o nombramiento.

Únicamente podrá dar lugar a contrato o nombramiento aquella necesidad en que el expediente permita al órgano de contratación (o que resuelva sobre el nombramiento) tener por acreditado la concurrencia de los condicionantes aquí descritos con intensidad suficiente para evidenciar que de no contratar, el servicio no podrá prestarse en mínimas condiciones cualitativas o cuantitativas.

La urgencia inaplazable habrá de estar acreditada en el expediente, de manera que se verifique que el servicio se ve afectado, con la señalada intensidad, desde la ausencia de su titular y que el esperar a otra forma de provisión no resulta posible.

Los expedientes que se tramiten contarán necesariamente con informe técnico que, pronunciándose sobre las dos condiciones, las considere cumplidas.

Los acuerdos y resoluciones por las que se proceda a nombrar y contratar temporalmente habrán de contener un pronunciamiento expreso sobre la concurrencia de las dos condiciones indicadas. Todo ello sin perjuicio de que este documento puede definir situaciones tipo que permitan dar por acreditada la necesidad y urgencia ante determinados supuestos, como pueden ser sustituciones por baja de larga duración, suplencias, etc., lo que puede permitir, a su vez, ir a un procedimiento de fundamentación más breve.

| | | | |
|--------------|--|------------|--|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. | 22/06/2022 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. |
| | José Antonio Marín Perurena | | |
| Firma 1 de 2 | M ^a Judit García Llorente | 22/06/2022 | LETRADA |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |



Así las cosas, las vacantes que pudieran producirse en la plantilla por jubilaciones, declaraciones de invalidez, etc. no tienen la consecuencia necesaria de ser amortizadas, toda vez que la obligación legal conlleva su no inclusión en oferta de empleo, a salvo de los colectivos y funciones sujetos a tasa de reposición que cumplan los ratios de dicha tasa, pero no obliga la norma presupuestaria a su amortización, decisión que pertenece a la esfera auto organizativa. La provisión temporal de una vacante, mediante interinidad, obliga a incluir necesariamente está vacante en la primera Oferta de Empleo en que resulte posible, por lo que no puede demorarse la provisión definitiva más allá de lo que por razones de necesidad real material o legal sea imprescindible.

Tampoco puede, de ningún modo, entenderse que es automática la no amortización y cobertura temporal. Así será únicamente cuando se cumpla, además de la decisión de no amortizar (lo cual se entenderá que concurre si la plaza sigue incluida en plantilla y el puesto en Relación de Puestos de Trabajo), se produzca la verificación de los extremos y condiciones antes dichos, esto es, además de la necesidad, la excepcionalidad y urgencia. En definitiva, debe existir una decisión de mantener el puesto y, además, que se den las condiciones que permiten exceptuar la limitación general a las contrataciones temporales.

Concretamente, y sin perjuicio de los posteriores supuestos que pudieran producirse y del resultado de los expedientes que se instruyan, se entiende que concurren las condiciones indicadas en el supuesto de las vacantes que puedan producirse por razón de jubilación o baja definitiva.

Del mismo modo estará justificada la sustitución temporal, en caso de bajas o ausencias que se prevea van a ser prolongadas. En los supuestos anteriores, para ver justificada la incorporación temporal, será preciso que no puedan cubrirse las necesidades mediante la reorganización de los efectivos restantes. A esta conclusión se llega a la vista de la situación mantenida durante años que no ha permitido el incremento neto de la plantilla que, sin embargo, sí que ha ido acompañada de un incremento de la actividad municipal, lo que lleva a la inevitable necesidad de prever que las ausencias prolongadas hayan de ser, en principio, suplidas.


Ha de destacarse, en este sentido, que el personal de la Brigada de Obras y Servicios es polivalente, de modo que no existen especialidades formales, por lo que todos los operarios y oficiales realizan tareas con repercusión en servicios prioritarios.

En referencia al resto de servicios, y sin perjuicio de su verificación en el oportuno expediente, se entenderá justificada la sustitución del personal en casos de ausencias o vacantes prolongadas, cuando se acredite la imposibilidad de atender el servicio por el resto de personal mediante reordenaciones de funciones o cometidos, y quede acreditado que el servicio público al que estaba adscrito el personal ausente se ve significativamente afectado en su prestación con una mínima calidad y cantidad. Las resoluciones que se dicten a fin de acometer tales sustituciones deberán pronunciarse sobre tales extremos.

4.3 PREVISIÓN DE CONTRATACIONES TEMPORALES.

Tal como se viene previendo en ejercicios anteriores, se entiende conveniente mantener en la plantilla de personal temporal el número de efectivos suficiente destinado a cubrir, al menos, parte de las vacaciones del personal de la Brigada de Obras y Servicios; en especial, las correspondientes a los meses de verano, considerando que este es un periodo en el que confluye un mayor volumen de carga de trabajo, que la plantilla se ve incrementada por las medidas previstas, visto el número de efectivos y la acumulación de días adicionales de vacaciones y función pública por razón de la antigüedad. No efectuar las sustituciones necesarias determinaría ineludiblemente la imposibilidad de prestar el servicio demandado con los efectivos personales disponibles, a diferencia del resto del año, con carácter general de menor actividad, siendo posible que en el periodo comprendido entre el mes de octubre a mayo se pueda organizar el servicio para que se disponga el disfrute de vacaciones del personal con menos plantilla efectiva. Además de esto, conviene hacer una previsión razonable de posibles sustituciones por ausencias, bajas, situaciones de IT, etc.

| | | | |
|--------------|--|------------|-----------------------------|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. | 22/06/2022 | José Antonio Marín Perurena |
| | | | |
| Firma 1 de 2 | M ^a Judit García Llorente | 22/06/2022 | LETRADA |
| | | | |

| | | |
|---|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |  |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 | |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp | |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original | |



M.I. AYUNTAMIENTO
DE ALFARO

Para efectuar este necesario refuerzo del personal de la Brigada de Obras y Servicios derivado de la ausencia del personal por vacaciones, durante el verano principalmente, se realizaría la incorporación de, como máximo, 4 trabajadores durante 3 meses.

No obstante lo anterior, de acuerdo con la nueva normativa aprobada en materia regulatoria de la temporalidad en el empleo público, realizando una aplicación e interpretación sistemática y finalista de la norma, sin perder de vista los objetivos de la norma dirigidos ineludiblemente a limitar o restringir a supuestos puntuales y concretos que la Administración Pública recurra a las medidas de empleo temporal para realizar tareas propias, mediante la presente propuesta técnica se pasa a fijar un límite a este tipo de contrataciones de la Brigada de Obras y Servicios municipal basadas en la causa del artículo 15.1. del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de forma que en el caso de tratarse de situaciones previsibles únicamente se podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Se deja constancia expresa que esta dinámica no debe ser, en ningún caso, una circunstancia periódica e integrada en la organización como parte de su funcionamiento normal, en tanto en cuanto denota que existe una temporalidad que es estructural, puesto que la medida anual de acudir a este número tan elevado de contrataciones durante los mismos periodos refleja, o bien una necesidad de reorganizar la forma de organizar las labores realizadas por la plantilla de la Brigada de Obras y Servicios, la necesidad de incremento, en su caso, la plantilla para que la misma sea capaz de cubrir estos periodos con medios propios, o bien la necesidad de externalizar determinados servicios o prestaciones para que los mismos sean realizados por una empresa externa a través de un contrato público. De esta forma, acudir a la figura de la contratación/nombramiento de personal temporal motivada por acumulación de tareas debe basarse en razones coyunturales y no derivadas de la organización normal.

No obstante, para determinar este número de incorporaciones, no ha de atenderse únicamente a la plantilla de la Brigada de Obras y Servicios (aunque se trate de uno de los colectivos más afectados), ya que incide en esta necesidad de contar con incorporaciones temporales, necesidades puntuales que puedan darse en otros servicios, así como el criterio limitativo sobre las contrataciones de servicios para la sustitución de personal propio, lo que ha de llevar a que, además de las necesidades propias de la Brigada de Obras y Servicios en verano, con este personal temporal se atiendan otras necesidades puntuales, por sustitución, en ese servicio o en otros.

Estas incorporaciones temporales no estructurales, sino de una evidente y clara naturaleza temporal, caben dentro de la excepción a que se refiere la normativa de provisión de puestos de trabajo en el sector público derivada de las leyes generales de presupuestos del estado de los últimos años, y específicamente de la vigente a esta fecha, que se explican en el punto anterior de este Plan de Empleo, y que, en el caso de personal funcionario, puede subsumirse en el artículo 10.1 apartado d) 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.

Este número máximo de incorporaciones no tiene necesariamente que ser agotado, ya que si la concreta situación de la plantilla en cuanto a fiestas y vacaciones, permite que se cubran estos periodos con el propio personal existente, se hará así. En cualquier caso, previamente a efectuar las incorporaciones, se justificará por el servicio de que se trate, la imposibilidad de cubrir los servicios sin acudir a estos contratos, todo lo cual quedará acreditado en el oportuno expediente.

No obstante lo anterior, y de acuerdo con la nueva redacción otorgada al artículo 10.1 apartado e) 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 derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se podrá acudir al nombramiento de funcionarios interinos por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, cuando se de un exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. A estos efectos se determina que el inicio del cómputo del límite de dieciocho meses lo

| | | | |
|--------------|--|------------|--------------------------------------|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. | 22/06/2022 | José Antonio Marín Perurena |
| | | | |
| Firma 1 de 2 | | 22/06/2022 | M ^a Judit García Llorente |
| | LETRADA | | |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |



establecerá la fecha de inicio de la prestación de servicios del primer nombramiento del funcionario interino nombrado a dichos efectos.

Se advierte expresamente a los Servicios que las razones de necesidad y urgencia que en todo caso deberán motivar el recursos a esta figura deberán quedar debidamente justificadas en los informes de necesidad que se deriven al Área de Personal, indicando en todo caso, cual es el motivo que da lugar a dicha acumulación, aportando en su caso, datos cuantitativos y cualitativos, así como de reparto de funciones entre los medios propios del Ayuntamiento que determinan que es absolutamente necesario acudir a nombramientos de funcionarios interinos.

4.4 PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL

Se entiende adecuada la fórmula de dotar con el (mínimo imprescindible y adecuado) personal funcionario interino los programas temporales que, para dar cumplimiento a objetivos temporales, prioritarios o estratégicos, apruebe el Ayuntamiento.

En estos casos, en el oportuno expediente administrativo que se siga o haya seguido para la aprobación del programa, se justificará la posibilidad, o no, de dar cumplimiento al programa con el personal propio existente, o la necesidad de incorporar personal para tal fin. Estas incorporaciones, en su caso, están sujetas a los límites generales a la incorporación de personal temporal referidas en el artículo 10 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, por lo que, previa la justificación en el expediente, con la aprobación del programa, se habrá de pronunciar el órgano correspondiente sobre la concurrencia de las condiciones (urgencia, excepcionalidad, etc.) que hagan posible la incorporación de personal temporal.

En el expediente habrá de estar acreditado que realmente se trata de un programa temporal, de modo que la propuesta del servicio que propone el programa, deberá acreditar que es una actuación o conjunto de actuaciones con un objeto identificable y diferente de la actividad que ordinaria y habitualmente se viene realizando ya con anterioridad. Que se trata, en definitiva, de una actividad identificable y no una mera incorporación de personal a la operativa ordinaria.

Del mismo modo, la propuesta deberá acreditar que sea, realmente, una actividad programada con un criterio temporal determinado y deberá ir acompañado, en todo caso, de los siguientes documentos:

- cronograma que refleje hitos temporales
- objetivos cuantitativos y cualitativos.

Ha de tratarse de una actuación con una existencia limitada en el tiempo por razón del objeto.

Sin perjuicio de otros programas que puedan tramitarse a lo largo de la vigencia del presente Plan, se consideran ajustados a estas previsiones y, por tanto, justificada la incorporación de personal temporal, los programas aprobados o que puedan aprobarse en la esfera de las siguientes materias relacionadas:

- Fondos Next Generation EU,
- Relacionados con la implementación de la Agenda 2030,
- Programas derivados del Área de urbanismo y/o agricultura.
- Revisión del planeamiento general del municipio
- Refuerzo de Intervención
- Implantación del ENS.

Estos programas se entienden justificados a efectos de poder incorporar o, en su caso, mantener en 2022 el personal afecto a los mismos, siempre condicionado como máximo a tres años, desde su inicio.

En estos casos, las incorporaciones se formalizarán bajo la fórmula, preferentemente, de funcionario interino por cumplimiento de programas temporales (Art. 10.1.c 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), con los requisitos y condiciones que legalmente le sean aplicables a esta figura.

| | | | |
|--------------|--|------------|--------------------------------------|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. | 22/06/2022 | José Antonio Marín Perurena |
| | | | |
| Firma 1 de 2 | | LETRADA | M ^a Judit García Llorente |
| | | 22/06/2022 | |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |





M.I. AYUNTAMIENTO
DE ALFARO

Las retribuciones de este personal, (al igual que en el caso de nombramientos temporales sin adscripción a puesto concreto), salvo que en el caso concreto se justifique otra medida, serán las mismas que los puestos equivalentes en grupo y asimilables, en contenido, ya existentes en plantilla, aplicando dos grados menos en el complemento de destino y sin perjuicio, en su caso, de la ponderación correspondiente en los factores de la Valoración de Puestos de Trabajo, cuando sea procedente.

Previa la incorporación del personal adscrito al programa en cuestión, se informará a la representación de los trabajadores de los detalles de la incorporación: programa, categoría, tiempo estimado, etc.

Las incorporaciones responderán siempre, como no podía ser de otro modo, a los principios de igualdad, mérito y capacidad, por lo que se instrumentará a través de bolsas de empleo, procesos de interinidad, etc.

Si bien la ejecución de estos programas se supeditará, en todo caso, a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el Capítulo I del Presupuesto General municipal, se advierte que existe crédito presupuestario para hacer frente a dichas contrataciones en el Presupuesto General de la Corporación aprobado para el ejercicio 2022.

En concreto, se ha previsto la incorporación a través del Programa de empleo temporal **GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS DE LA UNIDAD DE URBANISMO Y SERVICIOS, ENMARCADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN DE LA AGENDA URBANA ESPAÑOLA PARA ALFARO** de un Arquitecto y un TAG, concretándose la descripción y coste de los puestos antedichos para funcionarios interinos:

| GRUPO | NIVEL | PUNTOS ESPEC. | BASICAS | TRIENIOS | C.NIVEL | C.ESPECIFICO | TOTAL BRUTO | SEG SOCIAL | TOTAL |
|----------------|-------|---------------|------------------|-------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| A1 | 24 | 1.900 | 16.392,60 | 0,00 | 9.114,84 | 20.349,00 | 45.856,44 | 14.546,13 | 60.402,57 |
| A1 TAG | 24 | 1.900 | 16.392,60 | 0,00 | 9.114,84 | 20.349,00 | 45.856,44 | 14.476,53 | 60.332,97 |
| TOTALES | | | 32.785,20 | 0,00 | 18.229,68 | 40.698,00 | 91.712,88 | 29.022,66 | 120.735,54 |

Se contratarán con carácter de funcionarios interinos por un periodo máximo de tres años, tal y como ha quedado dicho.

Adicionalmente, se ha considerado que procede la incorporación de un Programa de empleo temporal **ACTUACIONES DIRIGIDAS A LA REVISIÓN DEL PGOU** cuya justificación es la que sigue:

Disponía la Ley de Ordenación del Territorio y Urbanismo de La Rioja, en su disposición transitoria primera, en su primera redacción, que en relación al planeamiento vigente:

1. Los municipios que a la entrada en vigor de la presente Ley se hubiesen adaptado ya a las determinaciones de la Ley 10/1998, de 2 de julio, deberán adaptarse a la nueva Ley dentro de los cuatro años siguientes a su entrada en vigor.
2. Los municipios que a la entrada en vigor de la presente Ley no hubiesen adaptado sus previsiones a la Ley 10/1998, de 2 de julio, deberán adaptarse a la actual en el plazo de dos años a contar desde su entrada en vigor.
3. En tanto no se proceda a su adaptación, se aplicarán las determinaciones del planeamiento vigente que no sean contrarias a esta Ley.
4. Cuando existan circunstancias que así lo aconsejen, el Consejero competente en materia de urbanismo podrá ordenar anticipadamente la adaptación del planeamiento a lo dispuesto en esta Ley.

Firma 2 de 2
Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad.
22/06/2022
José Antonio Marín Perurena
Firma 1 de 2
LETRADA
22/06/2022
M^a Judit García Llorente

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |



5. Transcurridos los plazos a que se refieren los párrafos 1 y 2 de esta Disposición Transitoria, la Comisión de Ordenación del Territorio y Urbanismo no podrá aprobar definitivamente modificaciones puntuales de instrumentos de planeamiento no adaptados que persigan un cambio en la clasificación de suelo o un cambio de zonificación que suponga incremento de la densidad de población.

Con posterioridad, y como medida extraordinaria ante las graves y duras

consecuencias que la inadaptación del planeamiento municipal prevé, además de las consecuencias que para el desarrollo urbano tiene el agotamiento del instrumento de ordenación municipal, la ley 2/2021 de 29 de enero de medidas fiscales y administrativas para el año 2021, modifica en el artículo 14 esta disposición en el siguiente sentido:

Artículo 14. *Modificación de la Ley 5/2006, de 2 de mayo, de Ordenación del Territorio y Urbanismo de La Rioja.*

Se da nueva redacción a la disposición transitoria primera, que queda redactada del siguiente modo:

‘Disposición transitoria primera. Adaptación del planeamiento urbanístico vigente.

1. Los municipios que a la entrada en vigor de la presente ley se hubiesen adaptado ya a las determinaciones de la Ley 10/1998, de 2 de julio, deberán adaptarse a la nueva ley antes de finalizar 2025.

2. Los municipios que a la entrada en vigor de la presente ley no hubiesen adaptado sus previsiones a la Ley 10/1998, de 2 de julio, deberán adaptarse a la actual antes de finalizar 2025.

3. En tanto no se proceda a su adaptación, se aplicarán las determinaciones del planeamiento vigente que no sean contrarias a esta ley.

4. Cuando existan circunstancias que así lo aconsejen, el consejero competente en materia de urbanismo podrá ordenar anticipadamente la adaptación del planeamiento a lo dispuesto en esta ley.

5. Transcurridos los plazos a que se refieren los párrafos 1 y 2 de esta disposición transitoria, en los municipios de 1.000 habitantes o más, la Comisión de Ordenación del Territorio y Urbanismo no podrá aprobar definitivamente modificaciones puntuales de instrumentos de planeamiento no adaptados que persigan un cambio de ordenación que suponga incremento de la densidad de población, a excepción de la delimitación, en suelo clasificado como urbano, de ámbitos de actuación que impliquen la necesidad de alterar la ordenación urbanística vigente, siempre y cuando cumplan con las reglas específicas previstas para ellos en el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana.


Por lo tanto, se concede un nuevo plazo para aquellos municipios, como Alfaro, que han incumplido el inexcusable deber de adaptar a la normativa vigente el planeamiento municipal.

El planeamiento municipal del municipio de Alfaro fue aprobado definitivamente en el año 2003; el agotamiento del mismo es evidente, además de encontrarse en incoherente disfuncionalidad. Es ahora, en el año 2022, cuando ha de acometerse, para llegar a tiempo, la revisión del planeamiento, indicando un proceso de reflexión y diagnóstico global para adaptar este instrumento a las nuevas necesidades y demandas de la población.

El agotamiento de este plan no se aprecia únicamente en las muchas modificaciones habidas, sino, de forma más grave en la situación que se encuentra el suelo de vocación industrial de la localidad que ha llevado al planteamiento de numeroso y graves contencioso que ponen en peligro la continuidad de algunas de las mayores empresas del municipio. Es necesario dar solución a la situación de estas industrias ubicadas en un suelo urbanizable pendiente de desarrollo.

Por otro lado, se plantean además demandas urgentes, como puede ser la necesidad de suelo dotacional, el apoyo y ejecución de aquellas actuaciones vinculadas a los fondos europeos, en definitiva un

| | | | |
|--------------|--|------------|--------------------------------------|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. | 22/06/2022 | José Antonio Marín Perurena |
| | | | |
| Firma 1 de 2 | | 22/06/2022 | M ^a Judit García Llorente |
| | | | |

| | | |
|---|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |  |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 | |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp | |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original | |



M.I. AYUNTAMIENTO
DE ALFARO

nuevo modelo de ciudad, que se suma a la urgencia de las consecuencias derivadas de no llevar a cabo esta adaptación implicaría a la legalidad vigente.

Ahora bien, esta actuación, que se pretende realizar y que se dirige a llevar a cabo el trabajo extraordinario que supone la preparación y elaboración de los trabajos previos a la elaboración de la licitación para la contratación de la revisión del planeamiento, y apoyo dirección y control de las actuaciones previas, diagnóstico, estudio de las demandas de la ciudadanía.

La revisión del planeamiento general, que no significa necesariamente cambiar lo que hay, sino re-estudiarlo a la vista de la nueva legislación y de las nuevas circunstancias, es necesaria

El suelo urbanizable industrial al que ya se refiere las NNS de 1980, sigue sin haberse desarrollado, y ello ha supuesto que la mayor parte de la industria del municipio adolezca problemas para plantear su crecimiento, además de constreñir la implantación de nuevas empresas.

Por otro lado, existe también de manera evidente la necesidad de implantación de nuevas infraestructuras, que reclaman mayor porcentaje de suelo dotacional. Incluso las operaciones previstas de reneogación urbana requieren una nueva ordenación global

Es necesario abordar problemas endémicos en el municipio, y el instrumento de ordenación del territorio en su función integradora parece el más adecuado. Entre ellos, la insistente situación demográfica, los problemas, que hoy han variado, derivados de la vecindad a otras comunidades autónomas...

Desde estas apreciaciones se considera que el planeamiento ha de tener una visión integradora y global

La visión integradora es una herramienta que posibilita la coordinación adecuada de los recursos competenciales mediante patrones de decisiones asertivas hacia la consecución de objetivos, que permiten, de esta forma, crear conciencia y motivación intrínseca.

La ordenación urbanística aborda la regulación integral del territorio que ordena, con una visión integrada de los problemas y de las respuestas que desde el planeamiento y la técnica urbanística se ofrecen.

Por ello, se considera que este proceso de configuración de la ciudad va más allá de las mera visión territorial y se configura como un proceso de mayor amplitud, así que es propuesta de este plan que este proceso depende, en cuanto a la dirección del mismo, de la asesoría jurídica, en cuanto área de apoyo a la secretaria, lo que va a permitir integrar la visión integradora que se pretende.

El departamento de urbanismo y obras del Ayuntamiento se encuentra en este momento, habida cuenta de la relevancia que a nivel nacional tiene el proyecto y sobre todo su director e impulsador, el arquitecto municipal, implicado de manera total en el proyecto denominado agenda urbana; este proyecto, de gran importancia para el municipio, no puede ni debe ser desatendido, pues supone una oportunidad única. Es el director del área el funcionario que está impulsando personalmente un proyecto europeo que ha colocado a Alfaro en la vanguardia a nivel nacional, por ello, es necesario que la revisión del plan no se vea desatendida, no suponga un obstáculo al desarrollo de otros proyectos cuya oportunidad es evidente.

Así se considera que este impulso debe ser asumido por la asesoría jurídica, bajo la ordenación de la Secretaría General, y que para ello será necesario contar con el apoyo técnico precedente, siendo este apoyo que se considera mínimo el siguiente, la contratación de un Arquitecto y un Administrativo de Administración General, a fin de apoyar la tramitación y gestión de la documentación administrativa que generará el proceso, concretándose la descripción y coste de los puestos antedichos para funcionarios interinos concretándose la descripción y coste de los puestos antedichos para funcionarios interinos:

| GRUPO | NIVEL | PUNTOS ESPE C. | BASICAS | TRIENIOS | C.NIVEL | C.ESPECIFICO | TOTAL BRUTO | SEG SOCIAL | TOTAL |
|----------------|-------|----------------|------------------|----------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| A1 | 24 | 1.900 | 16.392,60 | 0,00 | 9.114,84 | 20.349,00 | 45.856,44 | 14.546,13 | 60.402,57 |
| C1 | 18 | 774 | 11.040,40 | 0,00 | 6.173,58 | 8.289,54 | 25.503,52 | 8.126,42 | 33.629,94 |
| TOTALES | | | 27.433,00 | | 15.288,42 | 28.638,54 | 71.359,96 | 22.672,55 | 94.032,51 |

Se contratarán con carácter de funcionarios interinos por un periodo máximo de tres años, tal y como ha quedado dicho.

| | | | |
|--------------|--|------------|-----------------------------|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. | 22/06/2022 | José Antonio Marín Perurena |
| | | | |
| Firma 1 de 2 | LETRADA | 22/06/2022 | Mª Judit García Llorente |
| | | | |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |



PROGRAMA DE REFUERZO A LA INTERVENCIÓN MUNICIPAL

Desde la crisis financiera que se desencadenó en las administraciones locales a partir de 2010, los funcionarios de habilitación de carácter nacional que ejercen como interventores han cogido mayor protagonismo, porque se consideran los centinelas en los ayuntamientos.

A sus funciones históricas de control interno de la gestión económica-financiera y presupuestaria y contables, la legislación sectorial ha añadido otras muchas, hasta convertirlos en auténticos brazos extensos de la Administración central y la autonómica, incluso de la de Justicia, para el control de los Ayuntamientos, sin que a la par se les haya dotado de más medios.

Los interventores tienen que hacer frente a normativas que les obligan a suministrar información periódica al Ministerio de Hacienda: la Ley 38/2003 General de Subvenciones; la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público; la 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera; o el artículo 5 del Real Decreto 424/2017, 28 de abril, que les obliga a irse a los tribunales competentes si detectan hechos susceptibles de constituir una infracción administrativa o dar lugar a la exigencia de responsabilidades contables se hace sentir la necesidad de incrementar la dotación, ahora mínima, de personal técnico cualificado para el cumplimiento de estas funciones, adscrito a la Intervención municipal; el fortalecimiento de la intervención supondría una mayor capacidad de detectar irregularidades.

Adicionalmente, existe las funciones de control interno, que han sido implementadas y cuyo desarrollo ya se está realizando, requieren una función de incorporación y estudio de datos que implica un tiempo extenso, por la necesaria exhaustividad a la hora de recopilar los datos de los distintos servicios, y cuyo desarrollo, hasta ahora ejecutado pro Al Interventora municipal puede ser desarrollado a través de este programa temporal empleo, dado que una vez que se establezca un circuito normativizado para la obtención de datos, será más eficaz y menos costos en términos de tiempo.

Se considera que la Intervención Municipal requiere del apoyo, de duración determinada a través de un programa de tres años, de un Administrativo de Administración Especial, exigiéndose la titulación de **Técnico Superior de Administración y Finanzas, o equivalente, que deberá ser reclutado desde el Servicio Riojano de Empleo, habida cuenta de la urgencia que adolece esta necesidad.**

| GRUPO | NIVEL | PUNTOS ESPEC. | BASICAS | TRIENIOS | C.NIVEL | C.ESPECIFICO | TOTAL BRUTO | SEG SOCIAL | TOTAL |
|-------|-------|---------------|-----------|----------|----------|--------------|-------------|------------|-----------|
| C1 | 18 | 774 | 11.040,40 | 0,00 | 6.173,58 | 8.289,54 | 25.503,52 | 8.126,42 | 33.629,94 |

PROGRAMA DE ADAPTACIÓN AL ENS

El 4 de mayo de 2022 se ha publicado el Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-7191

En la situación en la que se encuentra el incremento de las ciberamenazas el Ayuntamiento debe plantearse que más pronto que tarde alguna de esas ciberamenazas afectará a nuestros sistemas y deberemos de dar cuenta al CCN (Centro Criptológico Nacional) y pedir su ayuda para solucionarlo, ellos nos exigirán como estamos en el cumplimiento de ENS (Esquema Nacional de Seguridad) y su acatamiento, pudiendo sancionarnos por no cumplirlo.

Distamos muy mucho del cumplimiento con el ENS puesto que, aunque en 2019 se realizaron reuniones con la empresa Cibergob y se acordó una normativa, no puede darse por cumplida puesto que las actas de las reuniones no han sido firmadas y no se ha aprobado la normativa de seguridad y por tanto no se ha publicado.

A juicio de este técnico requiere del apoyo, para proceder a la actualización a las nuevas disposiciones del ENS, asesoramiento en el cumplimiento del mismo y una vez verificada su observancia contratar una auditoría de cumplimiento del mismo y de esta forma cumplirlo, a través de un programa de tres años, de un Administrativo de Administración Especial, exigiéndose la titulación de **Técnico Superior de Informática, o equivalente.**

| | | | |
|--------------|--|------------|-----------------------------|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. | 22/06/2022 | José Antonio Marín Perurena |
| | | | |
| Firma 1 de 2 | M ^a Judit García Llorente | 22/06/2022 | LETRADA |
| | | | |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |





M.I. AYUNTAMIENTO
DE ALFARO

| GRUPO | NIVEL | PUNTOS ESPEC. | BASICAS | TRIENIOS | C.NIVEL | C.ESPECIFICO | TOTAL BRUTO | SEG SOCIAL | TOTAL |
|-------|-------|---------------|-----------|----------|----------|--------------|-------------|------------|-----------|
| C1 | 18 | 774 | 11.040,40 | 0,00 | 6.173,58 | 8.289,54 | 25.503,52 | 8.126,42 | 33.629,94 |

4.5 MODIFICACIÓN DE LAS PLAZAS DE INGENIERO TECNICO N° 90 Y ENCARGADO GENERAL N° 75 DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. CREACIÓN DE LOS PUESTOS DE TAG DE INTERVENCION Y ARQUITECTO TECNICO RESPONSABLE DE LA BRIGADA DE OBRAS Y SERVICIOS N°75 y 90

La actual Relación de Puestos de Trabajo contempla dos puestos (n° 90 y 75) de Ingeniero Técnico y Encargado General de Obras.

El primero de ellos, n° 90 (Ingeniero Técnico Industrial), creado medite el acuerdo de Pleno de codificación de la RPT de fecha 18 de diciembre de 2019, por transformación de la plaza de Operario de Limpieza. Se incluyó en la OPE aprobada en la Junta de Gobierno Local de 30 de diciembre de 2020. No habiéndose ejecutado esta OPE aprobada en el año 2020, procede la modificación que se pretende, de manera que no consume tasa de reposición. En realidad esta modificación es, en el fondo, una corrección, ya que se considera que la plaza en su día creada adolece de las condiciones necesarias para las funciones del puesto, por lo que procede su acomodación a la demanda de funciones que se ha manifestado en los últimos años en relación con los trabajos y funciones desarrollados en el Departamento de Urbanismo y Servicios y Obras. Por lo tanto, se ha de proceder a modificar el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 30 de diciembre de 2020, donde dice:

I. Plazas de nuevo ingreso por tasa de reposición. Funcionarios de carrera

| Denominación | Código RPT | N° Plazas | Subgrupo | Escala | Sistema |
|------------------------------|------------|-----------|----------|---|---------|
| Ingeniero Técnico Industrial | 90 | 1 | A2 | Administración Especial. Subescala Técnica. Técnicos Medios | Libre |

Debe decir:

I. Plazas de nuevo ingreso por tasa de reposición. Funcionarios de carrera

| Denominación | Código RPT | N° Plazas | Subgrupo | Escala | Sistema |
|--|------------|-----------|----------|---|---------|
| Arquitecto Técnico con funciones de Responsable de la Brigada de Obras y Servicios | 90 | 1 | A2 | Administración Especial. Subescala Técnica. Técnicos Medios | Libre |

El Ayuntamiento consideró en su día adecuado la creación del puesto de Ingeniero Técnico Industrial; sin embargo, en la elaboración del presente Plan, que ha supuesto una visión más global de las necesidades a medio plazo, se ha sentido la demanda de modificar este puesto, acogiendo la necesidad de que se asuma en el desempeño de las funciones la dirección y ordenación de los elementos que componen la brigada de obras y servicios. La creación de este puesto responde precisamente a la necesidad de contar con un puesto que gestione la relación del ayuntamiento con los servicios y las obras que se llevan a cabo, tanto con los contratistas como con las personas que realizan estas tareas dentro del Ayuntamiento. Para ello es necesario una función de coordinación y control o tutelaje que hoy en día supera el cometido de un encargado general, y que por ello se considera que ha de desarrollar un técnico. A estos efectos parece adecuado que el puesto se configure con ARQUITECTO TECNICO (A2) Responsable de la Brigada de Obras y Servicios.

Firma 2 de 2
Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad.
22/06/2022
José Antonio Marín Perurena

Firma 1 de 2
Mª Judit García Llorente
22/06/2022
LETRADA

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |



El segundo, nº 75 (Encargado General Servicios y Obras), está cubierto con carácter accidental. La persona que accidentalmente cubre este puesto es titular del puesto Código RPT ° 76 Oficial 1ª Oficinas Múltiples Operador Maquinaria. Con la creación del puesto de Arquitecto Técnico, con funciones de Responsable de la Brigada de Obras y Servicios antedicho, desaparece la necesidad.

De contar con el puesto de Encargado General, ya que sus funciones van a ser absorbidas, si bien con un nivel de mayor tecnicidad, por el Ingeniero responsable del servicio. Por ello se considera que el puesto de Encargado debe ser amortizado y creado, en su lugar, el puesto de TAG INTERVENCION para llevar a cabo funciones de control y apoyo a Intervención.

El modelo de control interno de la gestión económica-financiera, que arranca para la Administración General del Estado con la promulgación de la Ley General Presupuestaria de 1977, se traslada a la Administración Local con la aprobación en 1988 de la Ley de Haciendas Locales En el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se regula el ejercicio del control interno respecto de la gestión económica de las Entidades Locales a realizar por la Intervención General de la Corporación en sus artículos 213 y siguientes, modificados en parte por el artículo segundo dos de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

El desarrollo definitivo del nuevo régimen se produjo con el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local. La norma responde al mandato que hizo al Gobierno la Ley 27/2013 para que regulara los procedimientos y la metodología de aplicación del control interno local.

El Real Decreto 424/2017, constituye una oportunidad única para sustituir un modelo de control basado en la tradicional función interventora de legalidad, por un modelo en el que la función interventora se complementa con el control financiero (permanente y de auditorías), y en el que no solo se comprobará que la actividad económico-financiera del sector público local se ajusta al ordenamiento jurídico, sino además que se observan los principios generales de buena gestión financiera con el fin último de mejorar la gestión en su aspecto económico, financiero, patrimonial, presupuestario, contable, organizativo y procedimental.

Para conseguir alcanzar tales objetivos, el Reglamento prevé la obligatoriedad de asegurar un modelo de control efectivo.

Todo ello, sin un apoyo en los servicios de la Intervención Municipal, es inviable, puesto que el incremento de funciones asignadas a los Interventores a partir de la Ley 2012 hace que sea del todo imposible asumir de forma efectiva esta tarea de obligatoria ejecución, por lo que se hace necesario la implantación del refuerzo consiguientes con la creación de la plaza de TAG que vendrá a desarrollar las funciones de ejecución del control interno bajo la supervisión de la Intervención municipal, además del apoyo a la Intervención cuando sea requerido para ello.

Por ello, esta debe incluirse en la Oferta Ordinaria de Empleo de 2022.

Debe significarse que, en relación con la creación y amortización de puestos de trabajo, el artículo 15.1.d) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), que tiene carácter básico, a tenor de su artículo 1.3 y que no ha sido derogado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), ni lógicamente por el 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, estipula que «la creación, modificación, refundición, y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo», y , tal y como afirma la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª) núm. 20446/2010 de 21 mayo, es el único instrumento técnico a través de cual se puede modificar el contenido de cada puesto de trabajo que, en consecuencia, es evidente que, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que, tiene un marcado carácter presupuestario.

Por tanto, a la vista de la desaparición de la necesidad de mantener dichos puestos, a través del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos se plantea la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo a los efectos de modificar los puestos nº 90 y 75 pertenecientes, el primero, Ingeniero técnico industrial, , Escala Administración Especial Subescala Técnica, Grupo A Subgrupo A2 con nivel del C.D 24, complemento específico anual para 2022 de 14.886,90 €/año y el puesto nº 75 Encargado General Servicios y Obras, Grupo C Subgrupo C1 con nivel C.D. 20, complemento específico anual 11.438,28 que pasarían a convertirse en las siguientes plazas:

| | | |
|--------------|--|------------|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. | 22/06/2022 |
| | José Antonio Marín Perurena | |
| Firma 1 de 2 | LETRADA | 22/06/2022 |
| | Mª Judit García Llorente | |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |





1. Una plaza de ARQUITECTO TÉCNICO RESPONSABLE DE LA BRIGADA DE OBRAS Y SERVICIOS, Escala Administración Especial Subescala Técnica, Grupo A Subgrupo A2 con nivel del C.D 24, complemento específico anual para 2022 de 14.886,90-adscrito al Área de Urbanismo y Obras.
2. Una plaza de TÉCNICO DE ADMINISTRACION GENERAL, Escala Administración General Subescala Técnica, Grupo A Subgrupo A1 con nivel del C.D. 24, complemento específico anual para 2022 de 20.349,00 €, adscrito al Área de Intervención.

| GRUPO | NIVEL | PUNTOS ESPEC. | BASICAS | TRIENIOS | C.NIVEL | C.ESPECIFICO | TOTAL BRUTO | SEG SOCIAL | TOTAL |
|-----------|-------|---------------|-----------|----------|----------|--------------|-------------|------------|-----------|
| A1 TAG | 24 | 1.900 | 16.392,60 | 0,00 | 9.114,84 | 20.349,00 | 45.856,44 | 14.476,53 | 60.332,97 |
| A2 | 24 | 1.390 | 14.415,02 | 0,00 | 9.114,84 | 14.886,90 | 38.416,76 | 10.881,38 | 48.297,14 |

Estos puestos al ser sustitución de otros ya existentes en la organización y dotados presupuestariamente su inclusión no afecta al cálculo de la tasa de reposición.

Será necesario trasladar estas previsiones a la RPT con el recalcu de costes en las diferentes partidas presupuestarias que la Interventora deberá fiscalizar.

Estas modificaciones están subordinas a la tramitación de los expedientes de la modificación de la RPT y la Plantilla de Personal, y modificaciones presupuestarias. Para dar cobertura a las mismas.

4.6. POLICÍA LOCAL

Se han producido en el ejercicio 2021 las siguientes bajas:

| R.P.T. | GRUPO | SUBGRUPO | CLASIFICACIÓN | DENOMINACIÓN | FECHA EN LA QUE HA CAUSADO BAJA |
|--------|-------|----------|---------------|--------------------------|---------------------------------|
| 13 | C | C1 | A.E. | Oficial de Policía Local | 21/1/2021 |
| 13 | C | C1 | A.E. | Oficial de Policía Local | 7/2/2021 |
| 13 | C | C1 | A.E. | Oficial de Policía Local | 19/1/201 |

La provisión de las anteriores está prevista a través de promoción interna. Motivo por el cual no computan en cuanto a la reposición de efectivos.

Deberán incluirse en la OPE ordinaria del ejercicio 2022 como plazas a promover por promoción interna.

4.7. MODIFICACIÓN DE LA RPT PARA LA INCORPORACIÓN DE PLAZAS ESTRUCTURALES OBJETO DE ESTABILIZACIÓN.

Las restricciones presupuestarias a la provisión definitiva de plazas, ha venido forzando el recurso a las diversas formas de contratación temporal, como mecanismo para dar satisfacción a necesidades que, quizás en un principio, pudieran ser coyunturales o puntuales pero que la realidad, y fundamentalmente, la falta o limitación de la cobertura de vacantes generadas, ha terminado por convertirse en estructural.

Por otro lado, las herramientas contractuales que la ley ofrece (tanto en el ámbito funcional como laboral), para poder dar respuesta a situaciones temporales de necesidad, se ha visto en muchos casos desbordada, obligando, bien en unos casos a la sucesiva extinción y nueva contratación de relaciones para la satisfacción de idénticas necesidades, bien en otros, a la prórroga indebida de las relaciones más allá de los límites legales.

Firma 2 de 2
 Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad.
 22/06/2022
 José Antonio Marín Perurena
 Firma 1 de 2
 LETRADA
 22/06/2022
 M^a Judit García Llorente

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001

Url de validación <https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp>

Metadatos Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original



Así pues, debemos reconsiderar las necesidades estructurales de recursos humanos de este Ayuntamiento ante la posibilidad de contrataciones o nombramientos interinos superiores al límite temporal de tres años, al considerar lo dispuesto, tanto en el artículo 10.1.c) del TREBEP, a cuyo tenor literal dice "...La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.."; como en el artículo 15.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en base al cual, dice literalmente que "...Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa..."

Tal se ha manifestado con objeto del proceso extraordinario de estabilización de personal, temporal advirtiéndose, como se ha puesto de manifiesto, la existencia de puestos que responden a un criterio de estructural dad, que sin embargo, no se han incorporado a la RPT.

Sobre el carácter estructural de estos puestos ya se ha manifestado la Junta de Gobierno Local al aprobar la oferta extraordinaria. Este PORH ha de prever y acomodar estos puestos a su normalización, disponiendo la incorporación en la RPT, que ha de ser modificada para ello.

En este Oferta de Empleo Público se han incluido las siguientes plazas que se consideran estructurales:

- Desempeñadas en la actualidad por funcionarios interinos por programas (no incluidos en la RPT ni en la Plantilla):
 - o Técnico de Juventud
 - o Trabajadora Social
- Personal laboral temporal no incluido en la RPT ni en la Plantilla:
 - o Educadora Social
 - o Técnico de Prevención de Adicciones

Se propone la modificación de al RPT para la incorporación de los puestos que siguen:

PERSONAL FUNCIONARIO:

| Denominación | Código RPT | Nº plazas | Subgrupo | Escala | Sistema |
|---------------------|------------|-----------|----------|--------|---------------------|
| Técnico de Juventud | - | 1 | A2 | - | Concurso de méritos |
| Trabajador Social | - | 1 | A2 | - | Concurso de méritos |

PERSONAL LABORAL:

| Denominación | Código RPT | Nº plazas | Subgrupo | Sistema |
|------------------|------------|-----------|----------|-------------|
| Educadora Social | - | 1 | A2 | Concurso de |

| | |
|--------------|--|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. |
| Firma 1 de 2 | Mª Judit García Llorente |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |





M.I. AYUNTAMIENTO
DE ALFARO

| | | | | |
|-------------------------------------|---|---|----|--------------------------------|
| Técnico de Prevención de Adicciones | - | 1 | A2 | méritos Concurso de méritos |
|-------------------------------------|---|---|----|--------------------------------|

4.8. OFERTA DE EMPLEO ORDINARIA PARA EL EJERCICIO 2022.

De conformidad con el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Para determinar las plazas que pueden ser incluidas en la Oferta de Empleo Público, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 20. Uno. de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, donde se establece los criterios para la incorporación de personal de nuevo ingreso y las tasas de reposición de efectivos. En dicho artículo, concretamente en su apartado a) se determina que en los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien. Mientras que en el artículo 20.Uno. 4 del mismo texto normativo se puntualiza que 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.

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, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, 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.

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, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

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.

Como consecuencia de lo anterior la oferta autorizada se considera consumida una vez celebrados los procesos selectivos correspondientes, con independencia del resultado de dichos procesos.

Para los Cuerpos de Policía Local, la tasa de reposición será del 115 por ciento.

| | | |
|--------------|--|------------|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. | 22/06/2022 |
| | José Antonio Marín Perurena | |
| Firma 1 de 2 | LETRADA | 22/06/2022 |
| | M ^a Judit García Llorente | |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |



No computarán como ceses los que se produzcan como consecuencia de procesos de promoción interna, salvo en 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.

No computarán para el límite máximo de tasa:

- a) El personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
- b) Las plazas que se convoquen por promoción interna.
- c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.
- (...)
- 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.

Examinada la Plantilla de Personal y la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, las plazas vacantes y los ceses producidos en el ejercicio anterior han sido:

PERSONAL FUNCIONARIO:

| R.P.T. | GRUPO | SUBGRUPO | CLASIFICACIÓN | DENOMINACIÓN | FECHA EN LA QUE HA CAUSADO BAJA |
|--------|-------|----------|---------------|--------------------------|---------------------------------|
| 13 | C | C1 | A.E. | Oficial de Policía Local | 21/1/2021 |
| 13 | C | C1 | A.E. | Oficial de Policía Local | 7/2/2021 |
| 13 | C | C1 | A.E. | Oficial de Policía Local | 19/1/201 |

La provisión de las anteriores está prevista a través de promoción interna.

PERSONAL LABORAL: NINGUNA

En cuanto a las **altas producidas en el presente ejercicio**, mediante la modificación de la RPT aprobada por acuerdo del Pleno de fecha 8 de marzo de 2022 se llevó a cabo la amortización de la plaza vacante de Oficial 1ª de Carpintería (puesto nº 102 de la Relación de Puestos de Trabajo, codificación numérica 4.12.1.102) y la creación de **una plaza de Técnico de Contratación**, que ha de incorporarse a la Oferta de Empleo del ejercicio 2022.

El artículo 20. Uno.8 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 establece que 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. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

PERSONAL FUNCIONARIO: NINGUNA

PERSONAL LABORAL:

| Denominación | Código R.P.T. | Nº Plaza | Subgrupo | FECHA EN LA QUE HA CAUSADO BAJA |
|--------------------------------|---------------|----------|----------|---------------------------------|
| Enterrador Servicios Múltiples | 103 | 1 | E | 9/2/2022 |

| | | | |
|--------------|--|------------|---------|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. | 22/06/2022 | LETRADA |
| | José Antonio Marín Perurena | | |
| Firma 1 de 2 | Mª Judit García Llorente | 22/06/2022 | |





M.I. AYUNTAMIENTO
DE ALFARO

Por tanto, la tasa de reposición de efectivos del Ayuntamiento de Alfaro en sectores no prioritarios es de 1 y en el caso de los sectores prioritarios, concretamente Policía Local, es de 3,75.

Hallada la tasa de reposición, aplicando el porcentaje que corresponde que es de 110% para sectores no prioritarios, las plazas a ofertar son un total de 1, y el porcentaje que corresponde que es de 125% para sectores prioritarios, las plazas a ofertar son un total de 4.

FUNCIONARIOS DE CARRERA:

Escala Administración General

| GRUPO | SUBGRUPO | CLASIFICACIÓN | N.º VACANTES | DENOMINACIÓN |
|-------|----------|---------------|--------------|-------------------|
| A | A1 | A.G. | 1 | TAG INTERVENCIÓN |
| A | A2 | A.G. | 1 | TAG CONTRATACIÓN. |

El puesto de ARQUITECTO TECNICO ENCARGADO SERVICIO OBRAS Y SERVICIOS está incluido en la OPE del año 2020, por lo que procede su provisión previa convocatoria.

Escala de Administración Especial:

| R.P.T. | GRUPO | SUBGRUPO | CLASIFICACIÓN | DENOMINACIÓN |
|--------|-------|----------|---------------|--------------------------|
| 13 | C | C1 | A.E. | Oficial de Policía Local |
| 13 | C | C1 | A.E. | Oficial de Policía Local |
| 13 | C | C1 | A.E. | Oficial de Policía Local |

PERSONAL LABORAL

| Denominación | Código R.P.T. | Nº Plaza | Subgrupo |
|--------------------------------|---------------|----------|----------|
| Enterrador Servicios Múltiples | 103 | 1 | E |

A los efectos de no perder el número de efectivos que puede ser objeto de oferta, de conformidad con la tasa de reposición, la Junta de Gobierno Local aprobará la oferta de empleo público, correspondiente al ejercicio 2022, incluyendo un total de 4 plazas, por lo que se incluirá una plaza de Administrativo, de Administración General, una vez se resuelva el concurso de méritos que se está tramitando.

5. PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS

El programa de productividad por objetivos vincula esa productividad al cumplimiento de objetivos. Sus características básicas son:

1º, Su contenido es conocido. Cada empleado conoce qué debe hacer para percibir la productividad. Cada departamento, en el expediente de valoración, incluye los objetivos que se le marcan, y que se materializan en indicadores según el tipo de departamento.

2º, Naturaleza de los indicadores. Los indicadores tienen que ver con la prestación de un servicio público de calidad (por ejemplo, plazos de tramitación), cumplimiento de obligaciones por parte del

Firma 2 de 2
 Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad.
 22/06/2022
 José Antonio Marín Perurena
 Firma 1 de 2
 LETRADA
 22/06/2022
 Mª Judit García Llorente



ciudadano (por ejemplo, alcance de las inspecciones de tributos, obras,...), o con el cumplimiento de previsiones económicas (ejecución presupuestaria, recaudación,...).

3º, Cuánto supone el programa. El quantum del programa quedará definido por la Corporación y en negociación con los representantes sindicales. Desde nuestro punto de vista el montante no puede suponer menos del 10% del complemento específico global.

4º, Cómo se mide. Cada indicador conlleva un mecanismo objetivo de medición, descrito también en el propio expediente de valoración.

5º, Cómo se reparte. El objetivo lo obtiene el departamento y se reparte entre los puestos según la valoración de cada puesto que lo conforma.

6º, Cuánto percibe cada departamento. El reparto del fondo del programa lo realiza la Corporación y tendrá que ver con la importancia que cada departamento tiene en el conjunto de la organización, medida ésta por medio también de la propia valoración de puestos.

7º, Quién percibe dentro del departamento o área. Percibiría el conjunto de empleados adscritos salvo resolución motivada del responsable del mismo sobre la improcedencia de percepción por parte de alguno de ellos.

El sistema deberá contener un reglamento de funcionamiento del programa.

La puesta en marcha de este programa se realizará en el ejercicio 2022, acordándose, en negociación con los representantes de los trabajadores.

6. FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Este Ayuntamiento ya ha optado por un proceso de Funcionarización, para el personal laboral que ocupaba plazas que la legislación cataloga de naturaleza funcionarial.

En los términos legalmente establecidos, queda abierta la posibilidad de que siempre que lo permita la legislación, se continúe con estos procesos que han de integrarse en los procesos de promoción horizontal.

Es de señalar que este Ayuntamiento que ya ha mostrado su intención de, según lo dispuesto en el artículo 92 LBRL, de que su personal sea en gran mayoría funcionario, prevé la funcionarización de los siguientes puestos:

| Nº | PUESTO | TITULAR | GRUPO | C. D | C.ESPECÍFICO |
|-----|---|---------|-------|------|--------------|
| 29 | Coord. Cultura, Deporte, Part. Ciud. y Turismo | 1 | A2 | 23 | 15.079,68 |
| 23 | Encargado Electricista (Proceso Funcionarización) | 1 | C1 | 18 | 10.485,09 |
| 24 | Encargado Parques y Jardines (Proceso Funcionarización) | 1 | C1 | 18 | 8.235,99 |
| 101 | Encargado Servicio de Aguas (Proceso Funcionarización) | 1 | C1 | 18 | 9.992,43 |
| 10 | Responsable Almacén (Proceso Funcionarización) | 1 | C1 | 17 | 7.015,05 |

A éstas hay que añadir las siguientes, una vez resulte posible tras el proceso extraordinario de estabilización:

| Denominación | Código RPT | Nº plazas | Subgrupo | Sistema |
|-------------------------------------|------------|-----------|----------|---------------------|
| Educadora Social | - | 1 | A2 | Concurso de méritos |
| Técnico de Prevención de Adicciones | - | 1 | A2 | Concurso de méritos |

7.-PRIORIZAR LA PROMOCIÓN INTERNA

La promoción interna consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional -en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo- a otro superior (promoción

Firma 2 de 2
 Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad.
 22/06/2022
 José Antonio Marín Perurena
 Firma 1 de 2
 LETRADA
 22/06/2022
 Mª Judit García Llorente





interna **vertical**), o bien en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional (promoción interna **horizontal**).

Viene a ser cierto que consecuencia de la reducción de las ofertas de empleo público en los años de la crisis económica se ha dado, de un lado, el envejecimiento de la plantilla, de otro, la evidente falta de efectivos, y por último, en estos años, los funcionarios que lo han considerado se han ido formando en la esperanza de poder tener acceso a la carrera profesional, esperanza que se ha visto frustrada puesto que no ha existido en los últimos años ningún proceso de promoción interna

Se considera que el valor que suponen los efectivos con experiencia no puede ser desconocido y que ir ello, la mera de retener el talento y rejuvener la plantilla es la favorecer el acceso a los nuevos perfiles técnico mediante la promoción interna de aquellos funcionarios que estén habilitados para ello, favoreciendo especialmente el ingreso en puestos de carácter técnico de aquellos funcionarios que desde cuerpos o escalas menos especializados se hayan ido formando para ello. El Ayuntamiento de Alfaro pretende que el empleo público sea una opción para quienes desean desarrollar su carrera profesional, con dedicación, dentro del propio Ayuntamiento.

Por otro lado, la transformación digital o tecnológica ha tenido sobre las administraciones públicas, tanto en lo que afecta a su estructura como a los perfiles de sus puestos de trabajo, y que ya se ha puesto a prueba durante la pandemia en lo que se refiere a la tramitación electrónica de procedimientos. Este hecho también generará otros cambios sociales que afectarán sin duda alguna a la gestión pública, en el modo de prestar servicios a la ciudadanía y en su relación con la Administración.

Por lo que se refiere a la Administración a medio plazo existe una previsión de que determinadas tareas instrumentales, administrativas o de tramitación, tenderán a desaparecer o a transformarse conforme avance el proceso de automatización. Al mismo tiempo, el propio proceso de revolución digital generará nuevas necesidades en la ciudadanía que las administraciones públicas deberán atender. Además, conforme avance el proceso de digitalización, determinados perfiles tradicionales de las administraciones públicas iniciarán un proceso de contracción que dará lugar al incremento de las profesiones perfiles profesionales.

Para incorporar este conocimiento tecnológico y llevar a cabo un proceso de transición, la promoción interna aúna las dos vertientes que se pretende considerar para llevar a cabo esta transición.

Por ello, los puestos a los que se accederán a través de la promoción interna, no serán considerados de nueva creación, sino que derivarán de la acomodación de puestos menos técnicos a contenidos más técnicos y de mayor especialización, sin que sea necesario incrementar el número de efectivos. El acceso a la promoción interna para puestos de nueva creación se hará de conformidad con la legislación vigente.

Viene a ser cierto que los cometidos de la administración han evolucionado, y que no son tan necesarios los puestos de mero auxilio o administración cuanto los puestos de contenido técnico.

Básicamente, se pretende dotar a la organización de perfiles que desarrollen tareas de gestión administrativa y apoyo de nivel intermedios comunes a la actuación de la administración. Estas funciones se desempeñan fundamentalmente en las áreas de tramitación y ordenación de los procedimientos administrativos, así como en la gestión de recursos humanos o económico-financieros, e igualmente participan en el desarrollo de políticas sectoriales, entre las que destacan las políticas sociales, medioambientales o económicas.

Esencialmente, se considera la demanda de técnicos medios (TGM, A2) en las áreas de Secretaría y Servicios Económicos.

7. CONCLUSIONES.

El presente Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alfaro, no deja de ser un instrumento de gestión, planificación y ordenación de sus recursos humanos, con el fin de dotar de eficacia y eficiencia los servicios prestados a la ciudadanía. No obstante, el mismo presenta deficiencias y carencias, en tanto en cuanto no posee el carácter integrador de la necesidad, que empieza a ser urgente, de que este Ayuntamiento se dote de una nueva Relación de Puestos de Trabajo y, por consiguiente, de una valoración de puestos de trabajo acorde con la misma. Así mismo, se pone de manifiesto la necesidad de

| | | |
|--------------|--|------------|
| Firma 2 de 2 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. | 22/06/2022 |
| | José Antonio Marín Perurena | |
| Firma 1 de 2 | LETRADA | 22/06/2022 |
| | M ^a Judit García Llorente | |

| | |
|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSAWeb/ASP/verificadorfirma.asp |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original |



consensuar y aprobar un pacto de condiciones laborales para el personal funcionario que garantice la igualdad de trato entre todo el personal municipal.

7. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Previo a la aprobación del presente Plan de ordenación de recursos humanos por el Excmo. Ayuntamiento en Pleno, se someterá a la preceptiva negociación en el seno de la correspondiente Mesa de Negociación siendo convocadas las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de esta Corporación Local a una Mesa General de Negociación de las medidas contenidas en el Plan de Empleo en orden a la consecución de los objetivos planteados, y que deberá tener lugar, como fecha límite, antes de la convocatoria de Comisión Informativa de Personal que deba dictaminar el Plan para su aprobación por el Pleno.

Una vez aprobado el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, habrá de procederse a la aprobación por el Pleno de la Corporación de aquellos puntos que supongan una modificación de la vigente Relación de Puestos de Trabajo, sin perjuicio de la notificación individual a los empleados que, si los hubiera, resulten afectados por las modificaciones adoptadas.


DISPOSICIONAL ADICIONAL

Dando efectividad al acuerdo de la Mesa de Negociación, queda fijado el precio punto a de complemento específico a efectos de los atrasos del ejercicio 2021 a 10,50 euros/punto.

La eficacia de este acuerdo queda supeditado a la existencia de crédito adecuado y suficiente, por lo que no podrá llevarse a efecto su ejecución hasta que exista consignación presupuestaria.

Firmado electrónicamente en Alfaro. La Letrada, Asesora Jurídica. M^a Judit García Llorente

| | | |
|--|------------|--|
| Firma 1 de 2 M ^a Judit García Llorente | 22/06/2022 | LETRADA |
| | 22/06/2022 | |
| Firma 2 de 2 José Antonio Marín Perurena | 22/06/2022 | Urbanismo, Servicios, Recursos Humanos, Seguridad. |

| | | |
|---|---|---|
| Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web | |  |
| Código Seguro de Validación | c0d8e0ff38d747bfa5bd178b3bd6c83d001 | |
| Url de validación | https://www.aytoalfaro.eu/ABSIS/IDI/ARX/IDIARXABSASWeb/ASP/verificadorfirma.asp | |
| Metadatos | Origen: Origen ciudadano Estado de elaboración: Original | |