

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPILLO DE ARENAS. DÍA 13 DE OCTUBRE DE 2021

Reunidos en sesión telemática, mediante el dispositivo «Google Meet» siendo las 19:07 horas, del día 13 de octubre de 2021, previa convocatoria efectuada, las personas que después se detallan, al objeto de celebrar la Sesión Extraordinaria conforme al orden del día de la convocatoria.

ASISTENTES

ALCALDE: Juan Francisco Figueroa Ruiz.

CONCEJALES:Gema Muñoz Martínez,Juan Cabrera Olmo,Isabel María Salvador Pérez,Pedro Manuel Ballesteros Ruiz.

AUSENTES: Elisa Abel Sánchez Fernández (no justifica la ausencia), María Lourdes Chica Navarro (no justifica la ausencia); Francisco Romero Vega (no justifica la ausencia) y José Ángel Figueroa Román (no justifica la ausencia).

SECRETARIO: Roberto Patón Viñau.

Conforme al orden del día establecido, la sesión se desarrolla, en los siguientes puntos:

ASUNTO E2110131001.- Cambio fecha festividad local.

Dada cuenta por el Alcalde de la petición formulada por la Comunidad Educativa sobre la posibilidad de modificar las fiestas locales para 2022 fijadas para 16 de mayo y 3 junio por Acuerdo Plenario de fecha 7 de junio de 2021, la Corporación tras un breve debate ACORDÓ modificar el Acuerdo anterior que quedará hora redactado como sigue: Fiestas locales 2022, 16 de mayo de 2022 y 16 de agosto de 2022.

Asunto E2110131002.- Crear la mancomunidad Campillo de Arenas-Noalejo.

Los municipios de Campillo de Arenas y Noalejo vienen realizando el vertido de sus aguas residuales urbanas sin tratamiento y sin disponer de la correspondiente autorización de vertidos por parte del organismo de cuenca. Redactado por fin el Proyecto para la construcción de la estación depuradora, competencia y responsabilidad de la Comunidad Autónoma, han considerado que la mejor opción es la agrupación de vertidos de los dos municipios y su tratamiento en una única planta a construir en Campillo de Arenas.

La prestación de estos servicios ha de realizarse pues forzosamente en agrupación con Noalejo, lo que podría incluso ampliarse a nuevas actividades, obras o servicios, si se constituye una Mancomunidad con el Ayuntamiento de Noalejo con el que ya ha quedado constatada la necesidad común, las características similares de los Municipios, su proximidad y las buenas relaciones que nos unen.

Visto el Informe de Secretaría y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.2.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno, adopta por mayoría absoluta del número legal de miembros que lo integran (5/9), el siguiente

ACUERDO

PRIMERO. Incoar expediente de constitución de una Mancomunidad entre los Municipios de Noalejo y Campillo de Arenas con la finalidad de proceder a la gestión común de los siguientes servicios:

1.La ordenación, gestión, prestación y control de los siguientes servicios del Ciclo Integral del Agua de uso urbano, que incluye:

a. El saneamiento o recogida de las aguas residuales urbanas y pluviales de los núcleos de población, a través de las redes de alcantarillado municipales hasta los puntos de conexión con los colectores generales o hasta los puntos de recogida para su tratamiento.

b. La depuración de las aguas residuales urbanas, que comprende su interceptación y el transporte mediante los colectores generales, su tratamiento y el vertido del efluente a las masas de agua continentales.

c. La regeneración o reutilización, en su caso, del agua residual depurada.

2.La conservación, administración, mejora y ampliación de las instalaciones comarcales o municipales adscritas a los servicios relacionados en el numeral 1 precedente.

3.El establecimiento, organización, gestión, prestación y/o control de los servicios medioambientales que acuerde la Asamblea.

SEGUNDO. Trasladar el Acuerdo de incoación a la anteriormente citada Entidad Local, a fin de que adopte el Acuerdo oportuno.

TERCERO. Fijar para la celebración de la primera sesión de la Asamblea de Concejales de los Municipios promotores de la Mancomunidad, la fecha más próxima posible.

CUARTO. Expresar la voluntad de concurrir a la Asamblea de elaboración/aprobación de Estatutos.

QUINTO. Facultar a la Alcaldía para la gestión y firma de cuantos documentos sean necesarios.

Asunto E2110131003.-Plan Ordenación de Recursos Humanos

Tras sucesivas sesiones de negociación de la Mesa de Negociación celebradas en fechas 22 de junio de 2021 y 7 de septiembre de 2021 con los representante sindicales quedó aprobado el Plan de Ordenación de Recursos Humanos cuyo texto íntegro se transcribe a continuación. Oídas las explicaciones del Alcalde, tras un breve debate, la Corporación por unanimidad de los presentes (5/9) ACORDÓ aprobarlo en los siguientes términos:

1. INTRODUCCIÓN.

El objetivo primordial de toda Administración Pública partiendo del artículo 103.1 de la Constitución Española es servir al interés general. En este sentido, en relación con los medios de que dispone para tal servicio, el artículo 69 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 (en adelante TREBEP), determina que la planificación de los recursos humanos siempre debe tener 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"*, que entre otras medidas, supone estabilizar y consolidar las plazas adecuadas actualmente existentes en la plantilla municipal.

Es por lo que teniendo en cuenta las medidas que se han ido adoptando para reducir la alta tasa de temporal/eventualidad en el empleo público, resaltando las últimamente adoptadas en el **"Acuerdo para la Mejora del Empleo"**, firmado por el Gobierno de la Nación y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Pública, que fueron recogidas en el artículo 19 **"Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal"**, de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, así como el Acuerdo firmado el día 9 de marzo de 2018, por los mismos actores, en relación a seguir adoptando medidas para la reducción de la alta tasa de temporalidad/eventualidad del empleo público que han sido recogidas en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 y el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, actualmente en trámite parlamentario como Proyecto de Ley.

Estas medidas han supuesto un levantamiento de las contempladas en el Real Decreto 20/2011, sobre el ingreso y reposición de personal en la Administración. Es más, dichas restricciones al ingreso de personal afectaban incluso a las plazas cubiertas por personal interino, como así concluye la Sentencia del Tribunal Supremo en Sentencia 3039/2015, de 2 de diciembre, haciendo referencia al artículo 21 de la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

2. OBJETIVO.

Considerando lo dispuesto en el artículo 69.2.e) del TREBEP, 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 artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 (en adelante, Ley 6/2018), de carácter básico y dictado al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución. En base a lo dispuesto en la Ley 6/2018, la estabilización del empleo temporal deberá incluir todas las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, con el fin de reducir la tasa de temporalidad del **80%** en el Ayuntamiento de **CAMPILLO DE ARENAS**, por debajo del 8 por ciento.

Además de las plazas de carácter estructural, es decir, aquellas que están incluidas en la plantilla y que forman parte del presupuesto del Capítulo I de la Corporación, se han venido ocupando durante un período ininterrumpido de más de cinco años, un número importante de puestos de trabajo mediante contratos laborales temporales. Personal que accedió a la Administración para cubrir puestos de trabajo de carácter coyuntural y que con el devenir del tiempo se convirtieron en estructurales. Por esta razón, es preciso incorporar en cada una de las plantillas las plazas a las que están adscritos estos puestos de

trabajos, con el fin de su inclusión en las ofertas de empleo público en el marco de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 6/2018 y el artículo 2 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, a través de los diferentes procesos de estabilización, y poder así cumplir con el objetivo del índice de temporalidad previsto para el año 2021.

Las plazas correspondientes a estos puestos de trabajo se incluirán en la tasa adicional de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en la LPGE 2018 para los colectivos del personal de los servicios de administración y servicios generales, y otros servicios públicos. Además, procederá la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo o instrumento similar que cada Ayuntamiento tenga aprobado para adaptarlo a la plantilla presupuestaria.

Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 31 de diciembre de 2021 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Este proceso de estabilización, objeto del Plan de Ordenación de Recursos Humanos, es un proceso excepcional, marcado como único e irrepetible en base a la tasa de temporalidad del **80%**, que este Ayuntamiento tiene en su plantilla, por lo que en el mismo se deberán recoger las medidas que afecten a las ofertas de empleo público y a las bases de las respectivas convocatorias.

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 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- 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.
- Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.
- Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

4. ALCANCE.

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de **CAMPILLO DE ARENAS** no supondrá un incremento del gasto puesto que, la estabilización de empleo temporal solamente incluirá aquellas plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente en puestos adscritos a las mismas durante al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 en los colectivos de servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos para los procesos de estabilización.

El Ayuntamiento de **CAMPILLO DE ARENAS** cuenta con una plantilla total de **20** empleados/as públicos/as, de los cuales: **17** tienen el carácter estructural, y **3** adscritos a programas con financiación afectada.

De los **20** con carácter estructural:

- **14** son personal laboral, con **14** temporal o indefinido, **14** susceptibles de estabilización.
- **6** son personal funcionario, con **1** funcionario interino.

Por lo tanto, la tasa de temporalidad (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del **80%**, convirtiéndose en un objetivo de esta Administración reducir la misma a través de un procedimiento extraordinario de estabilización, que ha sido previamente negociado, consensado y acordado con todas las organizaciones sindicales.

En este sentido, al ser **14** los puestos susceptibles de estabilización, al final de proceso, se prevé una tasa de temporalidad e interinidad del **5%**.

Este procedimiento, será extraordinario porque solo afectará a las plazas de la plantilla de este Ayuntamiento que cumplan con los requisitos del artículo 19. Uno. 9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado y artículo 2.1 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, durante un período de tiempo comprendido entre los años 2018 y 2021, diferenciándose del resto de procedimientos

5. MEDIDAS.

A) CREACIÓN DE PLAZAS EN PLANTILLA ORGÁNICA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Las anteriores 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. 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..."

Ante esta situación, el Ayuntamiento de CAMPILLO DE ARENAS, mediante el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, fija la plantilla orgánica y relación de puestos de trabajo que aparece en el anexo 1 y que tendrá su reflejo en los Presupuestos Municipales para el ejercicio 2022.

B) OFERTAS DE EMPLEO: PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN.

Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8,00% en el horizonte de 2022, el Ayuntamiento de **CAMPILLO DE ARENAS** distinguirá en sus Ofertas de Empleo Público aquellas plazas que sean objeto de cobertura mediante procesos de estabilización, diferenciándolas de las que se oferten como consecuencia de la tasa de reposición de efectivos, promoción interna u otro tipo de procesos ordinarios.

Las plazas ofertadas deberán cumplir con los siguientes requisitos: aquellas plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal o indefinida e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 en los colectivos de los servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos. Las plazas afectadas en este Ayuntamiento por este procedimiento extraordinario, son las que figuran en el anexo 2.

La oferta extraordinaria de empleo para la estabilización se realizará y publicará, en todo caso, antes del 31 de diciembre de 2021.

C) PROCESOS SELECTIVOS ESTABILIZACIÓN.

El Ayuntamiento convocará los procesos selectivos para la ejecución de la Oferta Pública de Empleo aprobada de acuerdo con los criterios señalados en el apartado anterior durante el ejercicio 2022. Las Bases reguladoras de los procesos selectivos que se convoquen para el cumplimiento del objetivo de reducción de la temporalidad en el marco del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de **CAMPILLO DE ARENAS** se sujetarán a los siguientes principios:

C.1.- Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad, celeridad y publicidad.

C.2.- Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia.

C.3.- Serán objeto de negociación colectiva tanto las bases generales como las bases específicas de cada una de las respectivas convocatorias.

C.4.- Se acudirá, por una sola vez, a estos procedimientos excepcionales, diferenciados del sistema de turno libre, así como a la ponderación en la valoración de los méritos con respecto a la fase de la oposición.

C.5.- En todo caso, el programa debe responder a los criterios generales establecidos por el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, de esta manera, los programas contendrán materias comunes y materias específicas en la proporción que determine las respectivas convocatorias y el mínimo de temas que deberán desarrollarse. No serán de aplicación a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

C.6.- El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.

C.7.- El sistema selectivo para los procedimientos de estabilización será el concurso-oposición para el personal funcionario y el concurso de méritos en el caso del personal laboral.

C.8.- La fase de concurso de méritos no podrá tener carácter eliminatorio y su puntuación máxima no podrá superar el **40%** del total del sistema de concurso-oposición libre.

C.9.- Se valorarán los cursos de formación relacionados con las funciones propias que tiene encomendadas la plaza/puesto, objeto de la convocatoria.

C.10. Los puntos obtenidos en la fase del concurso de méritos no se podrán utilizar para superar la fase de oposición.

C.11.-La fase de la oposición, que tendrá carácter eliminatorio, y constará de dos ejercicios: a) Una prueba de conocimientos del temario objeto y que consistirá en la resolución de un cuestionario tipo test. b) La resolución de un supuesto práctico.

C.13.-En la fase de oposición no se podrá superar el **60%** de la puntuación total del concurso-oposición.

Las convocatorias de estabilización se realizarán durante el ejercicio 2022.

D) CARRERA ADMINISTRATIVA

También en el marco de una estrategia organizativa, el Ayuntamiento debe apostar por la implantación de un modelo de carrera profesional que conjugue la antigüedad, la formación y la evaluación del desempeño para la progresión de grados en el sistema, tal y como se desarrolla en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo de este Ayuntamiento.

Si bien, de acuerdo con el TREBEP, la regulación de dicha carrera será aplicable a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que desarrollen aquél, continuando en vigor las normas vigentes en materia de ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en la medida que no se opongan a lo establecido en el TREBEP.

Hay que enfocar el modelo de carrera como un verdadero instrumento para la mejor gestión de los recursos humanos en aras a una mejora del rendimiento y a la consecución de los objetivos.

La puesta en marcha de un sistema de carrera, ya sea en su modalidad de carrera horizontal, vertical, promoción interna vertical u horizontal, puede conllevar una modificación de la estructura retributiva actual, lo que determina que en el momento presupuestario y organizativo actual, no pueda asumirse, pero sí al menos el establecimiento de unas bases para ello.

Así, durante el ejercicio 2022, se aprobará, mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un doble sistema de promoción:

Por un lado, una carrera horizontal, basada en la antigüedad y la evaluación del desempeño, que supondrá un incremento periódico del nivel de complemento de destino hasta el nivel máximo del rango del grupo del puesto de trabajo.

Por otro, una carrera vertical que permita adaptar la adscripción de los puestos al grupo de las funciones que pudieran estar desarrollando.

E) 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 área.

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 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.

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 área y se reparte entre los puestos según la valoración de cada puesto que lo conforma.

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

7º Quién percibe dentro del 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.

F) FORMACIÓN

El artículo 14 del TREBEP reconoce la formación como el deber y el derecho de los empleados públicos, entendida como formación continua y actualización de conocimientos y capacidades, como transmisión de conocimientos y habilidades, por un lado y como modificación de actitudes y valores, por otro; y ello, contribuyendo además de manera decisiva al cambio cultural.

En la actualidad este Ayuntamiento participa de Planes de Formación anuales, que van adaptándose a las nuevas necesidades, modificando la concepción y estructura que tradicionalmente ha caracterizado la formación municipal.

Este sistema de adhesión se deberá completar con una oferta propia de formación específica. **Dicha oferta específica deberá desarrollarse durante el ejercicio 2022 para su puesta en marcha en dicho ejercicio.**

G) VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

Durante los últimos años se ha modificado sustancialmente la arquitectura legal que sustenta la ejecución de funciones y la prestación de servicios públicos. Esto ha supuesto que la realidad del día a día de los empleados públicos sea muy distinta a la configuración de dichos puestos en el momento de su creación.

Por eso es necesario que se articule un mecanismo que adapte la definición de los puestos a esa nueva realidad, y, para ello, la normativa fija el mecanismo de la valoración de puestos de trabajo, un mecanismo de una revisión singularizado de los puestos de trabajo.

Dicho proceso deberá desarrollarse durante el ejercicio 2022.

6. CONCLUSIONES.

Este Plan se estructura en las Fases que se han enunciado, debiendo desarrollarse cada una de ellas paulatinamente, de forma que todas y cada una de ellas se lleven a cabo con la negociación y el consenso de la representación sindical en consonancia con las directrices marcadas por el Gobierno Municipal.

Cada una de las medidas de las que se compone este PORH, establecerá un cronograma de actuación desde su inicio, para su desarrollo y culminación; y ello teniendo en cuenta que las medidas A y B debe concluir en el año 2022. Y que la medida C no podrá llevarse a cabo hasta tanto no se concluyan aquéllas

Así inmediatamente posterior a la aprobación de este Plan por el Pleno de la Corporación, se deberá aprobar por el mismo órgano, el Presupuesto Municipal para 2022. Antes del 31 de diciembre de 2021 se publicará, en todo caso, la Oferta de Empleo Público de Estabilización y, en el plazo de un mes a partir de la aprobación definitiva del Presupuesto para 2022, la OEP 2022.

En definitiva, y a modo de conclusión, el desarrollo paulatino de este Plan de Ordenación supondrá un hito importante para los empleados de este Ayuntamiento y para la ciudadanía a la que hemos de servir."

Asunto E2110131004.- Cuenta General 2020

Considerando la formada Cuenta General del ejercicio 2020, junto con toda su documentación anexa a la misma, según la legislación vigente.

Considerando el informe de Intervención emitido sobre ella, y el Dictamen de emitido en fecha 7 de junio de 2021 por la Comisión Especial de Cuentas.

Considerando que la misma se expuso al público para que pudieran presentarse reclamaciones, reparos u observaciones, y que NO se ha presentado ninguna según consta en el certificado de Secretaría.

A propuesta de la Comisión Espacial de Cuentas, el Pleno acuerda con el voto favorable unánime de los concejales asistentes (5/9):

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPILLO DE ARENAS. DÍA 13 DE OCTUBRE DE 2021

PRIMERO. Aprobar la Cuenta General del ejercicio 2020.

SEGUNDO. Rendir la Cuenta General así aprobada y toda la documentación que la integra a la fiscalización de la Cámara de Cuentas de Andalucía, tal y como se establece en el artículo 212.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Asunto E211013105.- Modificación Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la prestación de servicios en instalaciones municipales.

Ante la puesta en marcha de distintas actividades deportivas, entre ellas la apertura del gimnasio municipal es necesario modificar el artículo 4º de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por la Prestación de Servicios en Instalaciones Municipales. El Pleno ACORDÓ, modificar el artículo 4º, por unanimidad de los presentes (5/9) en los siguientes términos:

“Artículo 4º.- Cuota tributaria.

1. La cuantía de la tasa regulada en esta Ordenanza será la fijada en la tarifa contenida en el apartado siguiente, para cada uno de los distintos servicios o actividades.

2. La tarifa de esta tasa será la siguiente:

a)	UTILIZACION DE INSTALACIONES DEPORTIVAS:	Tarifa	
		Normal	Bonificado
1) Gimnasio Municipal:			
	Abono	20 €/mes	1.00 €/día
	Deportes de colectivos. individuales.	3.00 €/h	2.00 €/h
2) Utilización Pistas Polideportivas (Pabellón nuevo) :			
	Deportes de grupo (excepto tenis)	10.00 €/h	8.00 €/h
	Tenis	3.00 €/h	2.00 €/h
	Front-tenis	3.00 €/h	2.00 €/h
	3) Utilización Pistas de Padel	10€/ 1:30 h	8€/ 1:30 h
	6) Utilización Campo de Futbol-7:	14.00 €/h	10.00 €/h
5) Servicio de Piscina:			
	Hasta 12 años de edad (empadronados)	1.50 €/día	
	Mas de 12 años de edad (empadronados)	2.00 €/día	
	No empadronados (menores y mayores de 12 años de edad)	5.00 €/día	
4) Cursos:			
	Natación. alumno	2.00 €/ h	
	Actividades acuáticas. grupos organizados. hasta 10 alumnos	10.00 €/curso	
	Actividades acuáticas. grupos organizados. más de 10 alumnos	20.00 €/curso	
5) Inscripción en Escuelas Deportivas Municipales:			
	Por un niño y deporte (temporada)	50.00 €	
	Por un niño y dos deportes (temporada)	75.00 €	
b)	UTILIZACION DE EDIFICIOS Y OTROS ESPACIOS PUBLICOS:		
1) Utilización de espacios en la Casa de la Cultura:			
	Utilización del Salón de Actos	5.00 €/h	
	Utilización de salas de reuniones	5.00 €/h	
2) Utilización prolongada de espacios públicos :			
	Utilización del Salón de Actos. 4 horas o mas diarias en días consecutivos	1.50 €/h	
	Utilización de Salas de Reuniones. 4 horas o mas diarias en días consecutivos.	1.00 €/h	

3. Tendrá la consideración de personas bonificadas los menores de 30 años empadronados en el municipio de Campillo de Arenas.”

Asunto E211013106.- Dar cuenta al Pleno de la concesión de subvención por parte de la Diputación Provincial de Jaén para la actuación Reformas varias en el Ayuntamiento

El Alcalde da cuenta al Pleno de que se nos ha concedido una subvención por parte de Diputación Provincial de Jaén del Plan Provincial de Cooperación a las Obras y Servicios de Competencia Municipal para el año 2021 por importe de 61.380,10 euros, destinado para “Reformas varias en el Ayuntamiento de Campillo de Arenas”

Asunto E211013107.- Estudio de detalle

Mediante Resolución de Alcaldía de fecha 26 de agosto de 2021, se aprobó inicialmente el Estudio de Detalle presentado por Sociedad Cooperativa Andaluza de Campo Nuestra Señora de la Cabeza, y redactado por Víctor Jesús Quesada Molinero, relativo a los terrenos, resultantes de la desmantelación de sus antiguas instalaciones en el núcleo urbano y de

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPILLO DE ARENAS. DÍA 13 DE OCTUBRE DE 2021

los que la entidad continúa propietaria, sitos en C/ San Marcos de este municipio de Campillo de Arenas, con el objeto de ordenar los volúmenes edificatorios, redefinir la alineación de la parte urbana de la parcela con una propuesta de ensanche del viario existente donde se cederá una faja del terreno de su propiedad al viario público, dotándolo de mayor anchura y mejor acceso a las fincas resultantes que serán objeto de un posterior proyecto de reparcelación, sometiéndose al trámite de información pública por plazo de veinte días a contar desde el día siguiente al de publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia nº 175, de fecha 13 de septiembre de 2021, y en el Diario Jaén, de fecha 21 de septiembre de 2021, en que ha permanecido expuesto al público.

A la vista de que no se ha presentado alegaciones algunas en tiempo y forma, el Pleno de la Corporación, en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas en virtud del artículo 22.2 c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y una vez deliberado el asunto por mayoría de los presentes (5/9), se ACORDÓ

PRIMERO.- Aprobar definitivamente el Estudio de Detalle presentado por Sociedad Cooperativa Andaluza de Campo Nuestra Señora de la Cabeza y redactado por Víctor Jesús Quesada Molinero, relativo a los terrenos, resultantes de la desmantelación de sus antiguas instalaciones en el núcleo urbano y de los que la entidad continúa propietaria, sitos en C/ San Marcos de este municipio de Campillo de Arenas, con el objeto de ordenar los volúmenes edificatorios, redefinir la alineación de la parte urbana de la parcela con una propuesta de ensanche del viario existente donde se cederá una faja del terreno de su propiedad al viario público, dotándolo de mayor anchura y mejor acceso a las fincas resultantes que serán objeto de un posterior proyecto de reparcelación.

SEGUNDO.- Inscribir el Estudio de Detalle en el Registro Autonómico de Planeamiento, de Convenios Urbanísticos y de los Bienes y Espacios Catalogados, dependiente de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda de la Junta de Andalucía, remitiendo copia debidamente diligenciada del expediente, así como en el Registro Municipal.

TERCERO.- Notificar el presente acuerdo a los interesados, y ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Jaén con la indicación de que se ha procedido previamente al depósito e inscripción en el Registro Autonómico y en el municipal.

Asunto E211013108.- Presupuesto Municipal 2021 (Adaptado al requerimiento del Ministerio de Hacienda)

Se da cuenta del expediente tramitado para la aprobación, en su caso, del Presupuesto de este Ayuntamiento, formado para el ejercicio de 2021 por el Sr. Alcalde-Presidente, sometiéndose a consideración del Pleno, la siguiente propuesta, una vez incorporadas las modificaciones exigidas por el organismo competente del Ministerio de Hacienda y Función Pública:

ASUNTO: PROYECTO DE PRESUPUESTO GENERAL DE LA ENTIDAD AÑO 2021

El Ayuntamiento Pleno, basándose en los siguientes FUNDAMENTOS:

1. Lo dispuesto en la legislación específica de Régimen Local, así como en la legislación estatal de carácter básico o complementario, en materia presupuestaria.
2. El Expediente de Presupuesto General de la Entidad para el año 2021
3. Las Bases de Ejecución del Presupuesto y los Anexos y demás documentación complementaria señalados en los artículos 168 y 169 del 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
4. La Plantilla Presupuestaria del Personal para el Ejercicio 2021
5. Lo previsto en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera en lo referente al cumplimiento del principio de estabilidad presupuestaria.
6. El Informe emitido por la Intervención Municipal, el Ayuntamiento Pleno con el voto favorable de unanimidad de los concejales asistentes (6/9) adopta los siguientes ACUERDOS:
 1. 1. Aprobar inicialmente el Expediente de Presupuesto General de la Entidad para el año 2021, en términos consolidados, por un importe total de Ingresos y Gastos de 2.193.399,19 euros, cuyo desglose por capítulos es el siguiente:

Denominación	Euros
A. OPERACIONES CORRIENTES	
Impuestos directos	656.078,24 €
Impuestos indirectos	5.000,00 €
Tasas y otros ingresos	314.952,00 €
Transferencias corrientes	740.737,00 €

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPILLO DE ARENAS. DÍA 13 DE OCTUBRE DE 2021

Ingresos patrimoniales	103,00 €
B. OPERACIONES DE CAPITAL	
Enajenación de inversiones reales	4,00 €
Transferencias de capital	371.965,10 €
Activos financieros	12.000,00 €
Pasivos financieros	92.559,85 €
TOTAL INGRESOS.....	2.193.399,19 €

A. OPERACIONES CORRIENTES	
Gastos de personal	658.398,88 €
Gastos en bienes corrientes y servicios	670.036,02 €
Gastos financieros	79.869,25 €
Transferencias corrientes	54.915,00 €
Fondo de contingencia	94.262,93 €
B. OPERACIONES DE CAPITAL	
Inversiones reales	569.014,84 €
Transferencias de capital	0,00 €
Activos financieros	0,00 €
Pasivos financieros	66.902,27 €
TOTAL GASTOS.....	2.193.399,19 €

2. Aprobar el Anexo de Inversiones para el año 2021.
 3. Aprobar las Bases de Ejecución del Presupuesto General de la Entidad.
 4. Aprobar la Plantilla Presupuestaria y las Tablas Retributivas del Personal de la Entidad para el año 2021 que consta en el expediente de Presupuestos.
 6. En cumplimiento de lo que establece el artículo 103. Bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril (LRBRL), se aprueba la masa salarial del personal laboral de la Corporación Local respetando y cumpliendo los límites que marca la Ley de Presupuestos Generales del Estado por un importe de 261.533,62 euros. La masa salarial será objeto de publicación en la sede electrónica de la misma y en el Boletín Oficial de la Provincia.
 7. Cumplir el trámite de su publicación, resumido por Capítulos, en el BOP y en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento, junto con la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
 8. Que se remita copia del referido presupuesto a la Administración General del Estado y a la Comunidad Autónoma.
- No habiendo más asunto que tratar el Presidente levantó la sesión siendo las 20:04 horas.
CERTIFICO.