



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Recursos Humanos Organización Ciudad Inteligente Digitalización e Innovación

OFERTA DE EMPLEO PUBLICO 2025

APROBACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2025

Aprobación de la Oferta de Empleo Público 2025.

Visto expediente núm. **15606P/2025** de Recursos Humanos relativo a la **aprobación de la Oferta de Empleo Público 2025**.

En relación con la oferta de empleo público que debe aprobarse anualmente por las administraciones públicas, el Director General de Recursos Humanos, ha informado lo siguiente:

“La oferta de empleo público es uno de los tres instrumentos claves en la gestión de los recursos humanos de las Administraciones Públicas. Define la política de personal en materia de acceso al empleo público.

La puerta de acceso de la ciudadanía a la administración, la única diríamos, se realiza mediante las previsiones establecidas en la oferta de empleo público (OEP), por tanto, es el principal instrumento que las administraciones poseen para poder incorporar personal de nuevo ingreso,

Anualmente debe aprobarse para iniciar los procedimientos selectivos correspondientes y proveer las plazas de funcionarios de carrera que el Ayuntamiento necesita para dotar a los servicios públicos del personal más adecuado. Incluye además reserva de plazas de promoción interna ya sea de la propia oferta o mediante planes de ordenación de recursos humanos, concretamente un apéndice último del aprobado para 2019-2023. Indica a su vez, también las destinadas a discapacitados, que en el caso de esta administración supera el mínimo legal del 7% al 10%, según el acuerdo actual entre la Corporación y el personal a su servicio.

La evolución de la plantilla municipal es constante y cada año debe adaptarse a la sociedad y a los nuevos tiempos, que requieren personal cada vez más cualificado, orientado al servicio público, con vocación de impulsar la gestión de las áreas en las que se integre.

Es una obligación legal incluir todas las plazas vacantes ya sea de nueva creación o por otros motivos, como jubilaciones, que se han producido a lo largo del año, o que en el anterior no se incluyeron. No solo esto, sino que en un plazo máximo de tres años, se deben realizar los procesos selectivos y tomará posesión, no agotando dicho plazo. Es más, la ejecución de la oferta no debería ir más allá de dos años desde su aprobación. Esto es un avance significativo en la gestión de personal, permitiendo una constante entrada de personal con un amplio futuro y con formación adecuada, que rejuvenecerá al actual renovando por completo la plantilla en los próximos años, avanzando en el proceso de relevo generacional que es uno de los graves problemas que acucia a la administración española.

De esta manera, la propuesta de oferta de empleo público que se presenta a continuación recoge exclusivamente las plazas de nueva creación aprobadas para el presente año, o que se han quedado vacantes y no se han amortizado, cuya obligación legal de inclusión se recoge en el

citado art. 10.4 del RDL 5/20215, de 30 de octubre.

Sobre el régimen jurídico de la oferta de empleo público y la normativa aplicable para su elaboración y aprobación indicar:

1º. Limitaciones impuestas por la tasa de reposición de efectivos.

El art. 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogados para 2025, regula lo siguiente:

“Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.

Uno. Oferta de Empleo Público.

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

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

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

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

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

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

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

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

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

Por tanto para 2024 (recordemos presupuesto prorrogado) el límite general de la tasa de reposición de efectivos es del 110 por cien. Esta se calcula conforme al apartado tres.1 de la citada Ley de Presupuestos Generales para 2023:

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

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

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

No computan para tal cálculo, según el apartado tres.4

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

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

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

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

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

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente.”

Considerando esta fórmula resulta un total de 48 plazas vacantes por cualquier circunstancia que no conlleve reserva de plaza, tales como jubilaciones, incapacidades, o excedencias voluntarias, sin que se hayan producido reingresos al servicio activo.

El 110% de estas, representa un total de tasa de reposición de 53 plazas.

La propuesta que se presenta representa:

- Ochenta y una plazas de funcionario de carrera con la siguiente distribución:

- . 53 plazas libres (tasa de reposición de efectivos)
- . 18 reservadas a promoción interna

- De las 53 plazas ocho se reservan al turno de discapacitados

- Otras tres de las 53 se han cubierto por el procedimiento habilitado en la DA 28ª.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la función pública andaluza:

“2. Con el fin de limitar al máximo el nombramiento de personal funcionario interino y laboral temporal en puestos de trabajo de los diferentes cuerpos, escalas, especialidades o categorías profesionales, las convocatorias de pruebas selectivas podrán incluir, además de las plazas aprobadas por las ofertas de empleo público, un número de plazas adicionales del veinte por ciento para cubrir posibles futuras vacantes, a cargo de las ofertas de empleo público de los dos años siguientes, de conformidad con el plan de ordenación de recursos humanos.

La adjudicación de estas plazas adicionales, en el caso de que se produzcan las vacantes, no podrá efectuarse antes de que se determine la tasa de reposición correspondiente al año en que se produzca la vacante, con el fin de garantizar que no se supere la tasa de reposición en su caso establecida y se reduzca la temporalidad.

Las plazas adicionales, que no serán objeto de cobertura con personal funcionario interino o laboral temporal, se cubrirán con las personas aspirantes que, sin formar parte de la relación definitiva de personas que los superan en su totalidad, hayan participado en los procesos selectivos que correspondan al cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional a que esté adscrita la vacante y, en el caso de que el sistema selectivo sea el de oposición o el de concurso-oposición, hayan superado los ejercicios de la fase de oposición, y en el caso de que el sistema selectivo sea el de concurso, hayan obtenido la puntuación mínima en la valoración de los méritos que al respecto establezcan las bases de la convocatoria. Estas personas serán nombradas personal funcionario de carrera o contratadas como personal laboral fijo, de acuerdo con lo que corresponda, según su orden de prelación en el proceso selectivo, seguidamente a los inicialmente nombrados o contratados.

Las plazas adjudicadas de acuerdo con este sistema se deducirán de las ofertas de empleo público de los dos años siguientes, salvo que se trate de plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal o autonómica.”

- Veintinueve plazas de promoción interna que no computan, además de las dieciosho citadas en el punto anterior para las escalas correspondientes de policía local y resto final del plan de recursos humanos 2019-2023.

2º. Obligaciones de las administraciones públicas respecto de las plazas vacantes y del personal interino que las ocupa.

Las modificaciones introducidas por la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en los arts. 10 y DA17ª, del RDL 5/2015, de 30 de octubre, obligan a incluir en la oferta de empleo las plazas cubiertas interinamente estructurales, bajo responsabilidad y con indemnización por cese, en caso de no cumplirse tal mandato.

“DA 17ª. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de

su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.”

Por su parte el art. 10.4 determina:

“4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.”

3º. La naturaleza jurídica de la Oferta de Empleo Público ha venido a configurarse conforme a la siguiente normativa:

1. El art. 70 del RDL 5/2015, de 30 de octubre.

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta 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.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

2. Para las entidades locales el art. 91 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, dispone:

1. Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

3. Este precepto se desarrolla en el art. 128 del RDL 781/86, de 18 de abril, Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de régimen local:

1. Las Corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado

sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas.

2. No podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación.

El personal que ostentare la condición de interino cesará automáticamente al tomar posesión como funcionarios de carrera los aspirantes aprobados en la respectiva convocatoria. Sólo podrá procederse al nombramiento del nuevo personal interino para las plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos.

4º. Conforme al art. 37.1.I del reiterado RDL 5/2015, de 30 de octubre, en la sesión celebrada por la Mesa General de Negociación el pasado 25 de septiembre se ha aprobado la propuesta que se adjunta.

5º. Debe tenerse en cuenta, así mismo, la obligación legal de reservar al menos un cupo no inferior al 7% en las ofertas de empleo público de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. En el caso de este Ayuntamiento conforme al art. 12.4 del actual acuerdo/convenio regulador de las relaciones entre la Corporación y el personal a su servicio, se ha ampliado al 10%, por lo que de las 81 resultantes, quedan ocho como se ha expuesto en el presente informe.

Asi mismo también ha de considerarse la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, que además de recoger los porcentajes citados en el párrafo anterior, exige que del 10% citado, un 1% lo sea para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que no se puede cumplir por no alcanzar el citado porcentaje a una plaza.”

JORGE IGLESIAS PUERTA, CONCEJAL-SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA.

CERTIFICO: Que la Junta de Gobierno Local en su sesión del día 17 de octubre de 2025 adoptó el siguiente acuerdo:

19. Recursos Humanos.
Referencia: 2025/15606P. SIM 17282/25

Aprobar la Oferta de Empleo Público 2025 del Ayuntamiento de Granada, conforme al siguiente Anexo:

OEP 2025					
PLAZA (Funcionarios de carrera)	GR.	OEP	DA 28ª LEY 5/2023, DE 7 DE JUNIO LFPA	Reserva discapacidad	Reserva Promoción Interna (no computan tasa de reposición de efectivos)
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL 021000N064	A1	1			
TÉCNICO DE GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN GENERAL 022000N008 - N043 - N094- N095 - N096	A2	5		1	1

ADMINISTRATIVO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL 023000N042 - N060 - N063 - N101 - N105 - N124 - N195- N227 - N309 - N324 - N325 - N326 - N327 - N328 - N329 - N331 - N332	C1	17	1 (N227)	2	9
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL 024000N172 - N248 - N254 - N264 - N310	C2	5		1	1
SUBALTERNO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL 025000N137 - N138	E	2			
OFICIAL LETRADO 031101N009	A1	1			
ARQUITECTO 031102N008 - N009	A1	2			1
ECONOMISTA 031107N006 - N007	A1	2			
INSPECTOR VETERINARIO 031109N008	A1	1			
ASESOR JURÍDICO 031113N005	A1	1			
ANALISTA DE APLICACIONES 031117N005	A1	1			
ARQUITECTO TÉCNICO 031201N039 - N042 - N037 - N041	A2	4		1	2
TRABAJADOR SOCIAL 031214N112 - N113 - N114 - N115 - N116 - N117	A2	6	1 (N114)	1	2
AGENTE PARA LA IGUALDAD 032443N008	A2	1			
EDUCADOR SOCIAL 031242N004	A2	1			
GUIA CASA MUSEO 031252N002	A2	1			
BIBLIOTECARIO 031207N016	A2	1			
POLICIA LOCAL 032106N152 - N179 - N252 - N269 - N270 - N273 - N294 - N295 - N316 - N326	C1	10			
INSPECTOR SPEIS 032313N001	B	1			
INSPECTOR 032408N024 - N025 - N084 - N085 - N086	C1	5		1	2
INSPECTOR DE TRIBUTOS 032441N014 - N015	C1	2		1	
OFICIAL CONDUCTOR 032414N018	C2	1			
PROFESOR DE LA BANDA DE MÚSICA – INSTRUMENTO 032418N026	A1	1			
AUXILIAR DE ARCHIVO 032454N005	C1	1			
AUXILIAR DE BIBLIOTECA 032423N018	C2	1			
OPERARIO PERSONAL DE OFICIOS N032510N014 - N065 - N066 - N067 - N068 - N069 - N070	E	7	1 (N070)		
TOTAL OEP 2025		81		8	18
PROMOCIÓN INTERNA (No computan tasa de reposición efectivos)					

OFICIAL POLICIA LOCAL 032105N001 - N011 - N024 - N052 - N053	C1				5
APENDICE PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS (promociones internas - no computan tasa de reposición efectivos)					
GUÍA CASA MUSEO	A2				1
TÉCNICO GESTIÓN DEPORTIVA	A2				1
TÉCNICO ESPECIALISTA EN DELINEACIÓN	B				6
TÉCNICO ESPECIALISTA EN ELECTRICIDAD/ELECTRÓNICA	B				1
TÉCNICO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS EN RED O EQUIVALENTE	B				2
TÉCNICO SUPERIOR EN DESARROLLO DE APLICACIONES EN MULTIPLATAFORMA O EQUIVALENTE	B				1
APÉNDICE PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS (promoción interna cruzada - no computan tasa reposición de efectivos)					
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	A1				2
TÉCNICO DE GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	A2				1
ARQUITECTO TÉCNICO	A2				1
ADMINISTRATIVO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	C1				5
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	C2				3
Total plazas promoción interna					47
Total plazas OEP libres (tasa de reposición de efectivos)		53			0

Lo que se hace público para general conocimiento, informando que contra el citado acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación. No obstante, puede interponerse recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, o cualquier otro recurso que se estime procedente.

En Granada, a 23 de octubre de 2025
Vito Rafael Episcopo Solís