



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE OGIJARES

DEPORTES

Aprobación Oferta de Empleo Público del Patronato Municipal de Deportes para 2026

Oferta de Empleo Público del Patronato Municipal de Deportes para 2026, que contiene las siguientes plazas: 1.- PERSONAL DE NUEVO INGRESO (art. 20 Uno. 1 LPGE). Personal laboral: - Una plaza de operario de servicios múltiples, vacante por jubilación de su titular, Sistema de acceso: Concurso-oposición. - Una plaza de oficial de mantenimiento de instalaciones, por jubilación de su titular, Sistema de acceso: Concurso-oposición 2.- PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL LABORAL - Una plaza de Oficial de mantenimiento de instalaciones deportivas. Sistema de selección: Concurso-oposición.

RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA

I.- ANTECEDENTES

I.- El artículo 90.1 de la LRBRL dispone que “Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal”.

En la misma línea, el artículo 128.1 del TRRL señala “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”.

Por su parte, el artículo 70 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) establece lo siguiente:

“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”.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1.i) del TREBEP, serán objeto de negociación los criterios generales sobre las ofertas de empleo público.

En resumen, de acuerdo con la normativa citada la aprobación de la oferta empleo público es anual.

II.- El Estado no ha aprobado la Ley de presupuestos generales del Estado para 2026, por lo que es preciso analizar la aplicación de la normativa vigente en materia de oferta de empleo público.

El artículo 38 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (LGP), establece que “si la Ley de Presupuestos Generales del Estado no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se

considerarán automáticamente prorrogados los presupuestos iniciales del ejercicio anterior hasta la aprobación y publicación de los nuevos”.

Por lo tanto, el marco normativo de referencia para la aprobación de la Oferta de Empleo Público de 2026 será el establecido en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023 (LPGE 2023), salvo que se determine lo contrario mediante disposición específica.

A nuestro juicio, la situación de prórroga presupuestaria estatal no impide la aprobación de la OEP de las Administraciones y entidades públicas. En este sentido, el art. 38 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria -LGP, indica que:

“1. Si la Ley de Presupuestos Generales del Estado no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados los presupuestos iniciales del ejercicio anterior hasta la aprobación y publicación de los nuevos en el “Boletín Oficial del Estado”.

2. La prórroga no afectará a los créditos para gastos correspondientes a programas o actuaciones que terminen en el ejercicio cuyos presupuestos se prorrogan o para obligaciones que se extingan en el mismo.

3. La estructura orgánica del presupuesto prorrogado se adaptará, sin alteración de la cuantía total, a la organización administrativa en vigor en el ejercicio en que el presupuesto deba ejecutarse.

4. El Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Hacienda, acordará los criterios para instrumentar la aplicación de los apartados anteriores.”

Por tanto, los presupuestos iniciales del ejercicio anterior se prorrogan y vuelven a tener vigencia en el ejercicio corriente, salvo los créditos para gastos correspondientes a programas o actuaciones que terminen en el ejercicio cuyos presupuestos se prorrogan o para obligaciones que se extingan en el mismo. No obstante, lo que no queda claro es si la prórroga afecta también al articulado de la Ley, es decir, a las normas que contiene el mismo, especialmente las que afectan al personal, como el artículo 20 de la LPGE de 2023 que regula las ofertas de empleo público y establece la tasa de reposición aplicable.

A nuestro juicio, y dado que no existe ninguna norma que lo impida, hay que entender también aplicable en el ejercicio corriente el contenido normativo de los PGE prorrogados, dado que la Ley de Presupuestos tiene, en principio, vigencia indefinida, salvo aquellos preceptos de su articulado que limitan aquélla al ejercicio económico en cuestión; por lo que las normas en las que se determina, entre otras, la tasa de reposición de efectivos, tras la prórroga presupuestaria, se deben seguir aplicando, pues en caso contrario supondría una paralización de la OEP, imposibilitando la incorporación de nuevo personal a las Administraciones Públicas.

Como confirmación de lo anterior, cabe destacar que la propia Administración General del Estado, en ocasiones anteriores en los que ha existido situación de prórroga presupuestaria, aprobó sus OEP con el soporte legal de la misma norma legal prorrogada. Así ocurrió con la OEP de 2019, que fue aprobada por *Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo, aprobó la oferta de empleo público para el año 2019*, en base a las tasas de reposición establecidas en la LPGE de 2018 prorrogado. Además, la disposición adicional primera de esta norma, se refería a las Ofertas de empleo de las Corporaciones Locales, señalando que *«Las Corporaciones Locales que aprueben su oferta de empleo público deberán remitir los acuerdos aprobatorios de la misma a la Administración General del Estado, a los efectos de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, respetando los criterios que tienen carácter básico, de acuerdo con lo señalado en el artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio».*

III.- Una vez sentado el criterio de aplicación de Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (en adelante, LPGE 2023), y 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, donde se establecen los criterios para la incorporación de personal de nuevo ingreso y las tasas de reposición de efectivos.

En este sentido, 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, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Por lo tanto, el porcentaje de tasa máximo autorizado se tiene que aplicar sobre la cifra que se obtiene de la diferencia entre los empleados fijos que dejaron de prestar servicios y los empleados fijos que se hubieran incorporado en el ejercicio 2023. No se calcula sobre el total de plazas vacantes que existan en la entidad sino sobre las vacantes que se han producido en el ejercicio anterior.

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.

d) (...)

e) 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:

a. 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.

b. 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.

f) (...)

En concordancia con lo anterior, y a efectos del cálculo de la tasa de reposición de efectivos, hemos de indicar que en el año 2025 se han producido las siguientes situaciones:

Jubilaciones: 2

Se ofertará, no computando en la tasa de reposición, un proceso de promoción interna, de operario de servicios múltiples a Oficial de Mantenimiento de Instalaciones Deportivas.

IV.- La presente oferta ha sido objeto de negociación (Acta de la mesa general de negociación de fecha 25.11.2025), de conformidad con lo previsto en el artículo 37.1.1.) del Texto Refundido de la Ley de Estatuto Básico de Empleado Público –TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

V.- Corresponde al Presidente del Patronato Municipal de Deportes la competencia para la aprobación de la Oferta de Empleo Público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16. 17 de los Estatutos Reguladores de este Patronato Municipal.

En consecuencia con todo lo expuesto,

RESUELVO

PRIMERO. - Aprobar la Oferta de Empleo Público del Patronato Municipal de Deportes para 2026, que contiene las siguientes plazas:

1.- PERSONAL DE NUEVO INGRESO (art. 20 Uno. 1 LPGE).

Personal laboral:

- Una plaza de operario de servicios múltiples, vacante por jubilación de su titular, Sistema de acceso: Concurso-oposición.
- Una plaza de oficial de mantenimiento de instalaciones, por jubilación de su titular, Sistema de acceso: Concurso-oposición

2.- PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL LABORAL

- Una plaza de Oficial de mantenimiento de instalaciones deportivas. Sistema de selección: Concurso-oposición.

SEGUNDO. - Publicar la Oferta de Empleo Público en la sede electrónica de este Patronato y en el Boletín Oficial de la Provincia para general conocimiento e interposición de los recursos que, en su caso, los interesados consideren oportuno.

TERCERO. - Convocar las plaza ofertadas en ejecución de la presente Oferta de Empleo Público dentro del plazo improrrogable de tres años a contar desde su fecha de publicación.

CUARTO.- Contra la presente Resolución podrán los interesados interponer recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su publicación.

También podrán interponer alternatively recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses, de conformidad con lo establecido en los artículos 30 , 114-c) y 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 8 , 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En caso optar por la interposición del recurso de reposición no podrán interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que se haya notificación la resolución expresa del recurso de reposición o haya transcurrido un mes desde su interposición sin haber recibido la notificación, fecha en que podrá entenderse desestimado por silencio administrativo.

Todo ello sin perjuicio puedan interponer cualquier otro recurso que estimen oportuno.

En Ogíjares (Granada)

En Ogíjares, a 20 de Enero de 2026
Firmado por: Estéfano Polo Segura