Id. Document: Fj1g v6lr MUAI W1Ld wpoP JKq9 MVA=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

RESOLUCIÓ

UNITAT 70021 - OAM PALAU-RECURSOS HUMANOS		**EFECTES GESTIÓ** N
EXPEDIENT E-70021-2026-000093-00	**PROPOSTA NÚM.** 1	**FISC. /INF.** N
ASSUMPTE APROVAR L'OFERTA D'OCUPACIÓ PUBLICA DE 2026.		
ÒRGAN COMPETENT OAM PALAU DE LA MÚSICA LA PRESIDÈNCIA		
ACORD/RESOLUCIÓ DE DELEGACIÓ RESOLUCIÓ 318 DE 12 DE NOVEMBRE DE 2025		

1. Antecedentes.

1.1 El Presidente del O.A.M “Palau de la Música”, en Moción impulsora de fecha de 28 de abril de 2026, inicia expediente de tramitación y aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2026, en los términos siguientes:

“*Que se inicien los trámites administrativos oportunos para proceder, de acuerdo a derecho, con la aprobación y posterior publicación de la Oferta de Empleo Público de este Organismo Autónomo Municipal “Palau de la Música” para el año 2026.*”

1.2 El presupuesto del O.A.M “Palau de la Música” para el ejercicio 2026, conjuntamente con su anexo de personal, y su plantilla, se aprobaron en sesión del Consejo Rector del Organismo celebrado el 29 de octubre de 2025 y por acuerdo plenario de 22 de diciembre de 2025.

1.3 En convocatoria ordinaria de la Comisión Negociadora y de Seguimiento celebrada el día 30 de marzo de 2026 se formalizó la negociación y aprobó por unanimidad la Oferta de Empleo Público 2026.

1.4 Se emite diligencia de existencia de crédito por la Técnica Media de Gestión Administrativa de fecha 29 de abril de 2026.

1.5 De acuerdo con el artículo 55 de la Ley de la Generalitat 4/2021, de 16 de abril, de Función Pública Valenciana se acompaña de informe de impacto de género.

1.6 Por el Servicio de Acceso al Empleo Público y Carrera Profesional se emite en fecha 7 de mayo de 2026, se informa que la propuesta e conforme a la normativa vigente, teniendo en cuenta que, ante la ausencia de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2026, se sugiere

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI DELEGAT	JONATAN BAENA LUNDGREN	11/05/2026	ACCVCA-120	204974800451913986688229853939032638 55
LA PRESIDÈNCIA	JOSE LUIS MORENO MAICAS	11/05/2026	ACCVCA-120	119133291154088755729842658292985368 83

Id. Document: Fj1g v6lr MUAI W1Ld wpoP JKq9 MVA=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

como criterio de prudencia, aplicar hasta la aprobación de la norma al respecto, la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, criterio que también ha utilizado el Ayuntamiento de València a la hora de elaborar la Oferta de Empleo Público de 2026.

2. Fundamentos de derecho.

2.1 Normativa aplicable.

-Artículo 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

-Artículo 128.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

-Artículos 10.4, 16, 18 y 70 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 (TRLEBEP).

- Artículo 55, 18.2. y 19.5 de la Ley de la Generalitat 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

-Artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. El artículo 134 de la Constitución, establece que "(…) Si la Ley de Presupuestos no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente aprobados los Presupuestos del ejercicio anterior hasta la aprobación de los nuevos (…)". El Consejo de Ministros adoptó acuerdo, en reunión de 23 de diciembre de 2024, por el que se establecieron los criterios de aplicación de la prórroga para 2025 de los Presupuestos Generales del Estado vigentes en el año 2024, formalizando la distribución por secciones y se aprueban medidas para gestionar en prorroga los créditos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

2.2 Consideraciones jurídicas.

2.2.1. Del objeto y naturaleza de la OEP.

El artículo 91.1 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), establece que las Entidades Locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal; y el artículo 128.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, prevé que la Oferta de Empleo Público se aprobará y publicará en el plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto, 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.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI DELEGAT	JONATAN BAENA LUNDGREN	11/05/2026	ACCVCA-120	204974800451913986688229853939032638 55
LA PRESIDÈNCIA	JOSE LUIS MORENO MAICAS	11/05/2026	ACCVCA-120	119133291154088755729842658292985368 83

Id. Document: Fj1g v6lr MUAI W1Ld wpoP JKq9 MVA=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

La Oferta de Empleo Público se configura como el principal instrumento de racionalización de los procesos de selección de personal al servicio de las Administraciones Públicas, teniendo como objeto fundamental atender las necesidades de recursos humanos que no puedan cubrirse con los efectivos de personal existentes; y por tanto, como el mecanismo que engloba los procedimientos selectivos que afectan al acceso a plazas funcionariales y contratos laborales en tanto que los mismos son objeto de cobertura definitiva.

La Oferta de Empleo Público encuentra su fundamento legal, principalmente, en el artículo 70 TRLEBEP, donde se revela su naturaleza de elemento y expresión de la gestión y planificación de la provisión de las necesidades de personal de las distintas Administraciones Públicas como manifestación de su potestad de autoorganización (STS de 30 de junio de 1997 y Sentencia del TSJ de Cataluña de 7 de abril de 2011), en los términos siguientes:

"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. (…)

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."

Y en el artículo 10.4 TRLEBEP: "4. En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo (la existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera), las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización".

En términos similares se pronuncia la Ley de la Generalitat 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, en su artículo 55: "1.- Anualmente el correspondiente órgano de gobierno determinará las necesidades de personal con consignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes, o estén cubiertas por personal temporal al que se refieren los artículos 18.2.a y 19.5, mediante la aprobación, durante el primer semestre del año natural, de la oferta de empleo público que será publicada en el DOGV o en el boletín oficial correspondiente. La aprobación de la oferta de empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI DELEGAT	JONATAN BAENA LUNDGREN	11/05/2026	ACCVCA-120	204974800451913986688229853939032638 55
LA PRESIDÈNCIA	JOSE LUIS MORENO MAICAS	11/05/2026	ACCVCA-120	119133291154088755729842658292985368 83

Id. Document: Fj1g v6lr MUAI W1Ld wpoP JKq9 MVA=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

2.- Aprobada la oferta de empleo público se convocarán en el plazo máximo fijado en la misma los correspondientes procedimientos selectivos para la cobertura de las vacantes incluidas y hasta un diez por ciento adicional.

3.- En la Administración de la Generalitat la aprobación de la oferta de empleo público deberá efectuarse en un plazo de tres meses desde la publicación de la correspondiente ley de presupuestos. Los procedimientos selectivos para la cobertura de las vacantes incluidas, y hasta un diez por ciento adicional, se deberán convocar dentro de los tres meses siguientes a la aprobación de la oferta de empleo público. Las convocatorias deberán determinar la fecha de inicio de la primera prueba selectiva, que no podrá exceder de un plazo de tres meses desde la convocatoria, así como una estimación temporal para el desarrollo del resto de las pruebas. En todo caso, las pruebas deberán estar finalizadas en el plazo de un año a contar desde la convocatoria.

4.- En el caso de que excepcionalmente, por razones justificadas, hubiera vacantes incluidas en una oferta de empleo público que no hubiera sido convocadas de acuerdo con lo que es establece en el apartado anterior, se acumularan a la convocatoria correspondiente a la siguiente oferta de empleo público que apruebe el Consell. “

La ley de la Generalitat, en su artículo 18.2, establece que las circunstancias que pueden dar lugar a nombramientos interinos, solo pueden ser por el tiempo estrictamente necesario y no podrán tener una duración superior a los tres años.

Y en el artículo 19.4, nos indica: “Los puestos de trabajo vacantes desempeñados por personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produzca su contratación y, si no fuera posible, en la siguiente, siempre condicionado a que lo permita la ley de presupuestos correspondiente, salvo que se decida su amortización”.

Por su parte, el Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Valencia, aplicable al O.A.M “Palau de la Música”, establece, en su artículo 62.3: “(…) La Oferta de Empleo se aprobará anualmente, previa negociación en la Mesa General de Negociación, (…) de conformidad con lo que señalen las leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, y deberá ser publicada en el BOP de Valencia (…)”.

2.2.2 La ausencia de Ley de Presupuestos Generales del Estado en el año 2026.

En este punto se ha de partir del hecho de ausencia de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026, así como tampoco existió en el año 2024. Por tanto, actualmente se encuentran prorrogados los Presupuestos Generales del Estado del año 2023, aprobados mediante Ley 31/2022, de 23 de diciembre.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI DELEGAT	JONATAN BAENA LUNDGREN	11/05/2026	ACCVCA-120	204974800451913986688229853939032638 55
LA PRESIDÈNCIA	JOSE LUIS MORENO MAICAS	11/05/2026	ACCVCA-120	119133291154088755729842658292985368 83

Id. Document: Fj1g v6lr MUAI W1Ld wpoP JKq9 MVA=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

En relación con la posibilidad de aprobar oferta de empleo público por parte de los Ayuntamientos sin la existencia de presupuesto municipal, dicha cuestión se ha de resolver afirmativamente. Y ello por cuanto a pesar de que del art. 128 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, deriva que la Oferta de Empleo se aprueba en plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto, el art. 70.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), norma básica y posterior, no contiene limitación expresa alguna al respecto.

Así, la propia Administración General del Estado ha aprobado en distintas ocasiones Ofertas de Empleo Público con presupuesto prorrogado, como el Real Decreto Ley 159/1996, de 2 de febrero, que aprobó la oferta público de empleo del Estado de 1996 estando prorrogados los presupuestos del ejercicio 1995, el Real Decreto Ley 6/2017, de 31 de marzo, que aprobó su oferta estando prorrogados los presupuestos del 2016 y en el presente ejercicio ha hecho lo mismo con el Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo, aprobando la oferta de empleo público para 2019 estando prorrogados los presupuesto de 2018. Incluso recientemente, se ha dictado el Real Decreto 342/2025, de 15 de abril, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Policía Nacional para el año 2025.

Asimismo, la Sentencia nº 173/2019, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo señala, ante una impugnación por falta de Presupuesto, que *lo relevante a estos efectos es que las plazas que se incluyan en la referida oferta de empleo público existan y que estén dotadas presupuestariamente y que se cumpla con los límites de tasa de reposición de efectivos indicados en la legislación básica del Estado y, por tanto, el hecho de que se cuente con presupuestos prorrogados (como es el caso) no impide la aprobación de oferta de empleo público siempre y cuando se cumplan con los reseñados límites.*

En relación con la posibilidad de extender, cuando se prorroga un presupuesto, los efectos del texto articulado que contiene, existen distintas opiniones doctrinales.

Tal y como señala en un artículo doctrinal Jorge Fondevila Antolín, Jefe de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Presidencia del Gobierno de Cantabria, al analizar este mismo supuesto:

En este apartado es donde nos debemos enfrentar al contraste de la doctrina examinada en los anteriores apartados y la calificación que podemos otorgar a las disposiciones normativas de carácter limitativo y excepcional, es decir, estas previsiones deben ser calificadas como normas anuales (vinculadas directamente a la gestión de los capítulos de gastos) y de obligada prórroga, o bien, estamos en presencia de normas de vigencia inferior o igual al año que responden a situaciones excepcionales y que originan por ello, una regulación específica de duración limitada, que por su propia naturaleza deben ser objeto de examen o revisión anual, ya que, las mismas suponen una quiebra al régimen jurídico general.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI DELEGAT	JONATAN BAENA LUNDGREN	11/05/2026	ACCVCA-120	204974800451919866882298 5393903263855
LA PRESIDÈNCIA	JOSE LUIS MORENO MAICAS	11/05/2026	ACCVCA-120	119133291154088755729842 6 5829298536883

Id. Document: Fj1g v6lr MUAI W1Ld wpoP JKq9 MVA=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Efectivamente, nos referimos a las previsiones contenidas en los arts. 19 (LA LEY 16424/2015) y 20 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre (LA LEY 16424/2015), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, y así debemos necesariamente examinar la literalidad de estos preceptos, en concreto (…)

A la vista del contenido de los citados preceptos y en concordancia con el examen doctrinal y jurisprudencial examinado anteriormente podemos formular las siguientes conclusiones:

***A)** Una interpretación literal de las consideraciones anteriormente expuestas nos lleva necesariamente a la conclusión que de que estas previsiones no pueden deben ser prorrogadas, ya que no responden a la vinculación directa a los estados de ingresos y gastos aprobados en la Ley de Presupuestos correspondiente como consecuencia de la orientación de política económica general del Estado Central, y en especial lo que resulta determinante es la literalidad del precepto que refiere su eficacia expresamente al ejercicio presupuestario del año 2016, con lo cual se cumple el elemento básico que la doctrina anteriormente examinada establece como parámetro para delimitar la eficacia de las previsiones normativas de la Ley de Presupuestos Generales, en este caso la anualidad.*

A este respecto, resulta llamativo que por parte del Ministerio de Hacienda y Función Pública se haya considerado que las previsiones de incrementos salariales de los funcionarios no forman parte de las previsiones presupuestarias objeto de prórroga, a diferencia de la regulación referida a los pensionistas, resultando que del examen de la exposición de motivos del Real Decreto 746/2017, de 30 de diciembre, sobre revalorización y complementos de pensiones de Clases Pasivas y sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2017, el propio Gobierno del Estado reconoce que las previsiones de alcance retributivo como lógicamente todas aquellas establecidas con una delimitación temporal en su aplicación no pueden ser objeto de prórroga, a diferencia de este concreto supuesto donde existe una norma de marco general que obliga al Gobierno a adoptar las decisiones necesarias para su implementación.

Pues bien, en los supuestos de incremento retributivo y en especial las limitaciones establecidas en torno a la tasa de reposición de efectivos y sectores afectados previstos para las ofertas de empleo público a convocar por las administraciones públicas, el Estado Central parece mantener una posición desquiciada e incoherente, ya que, por un lado, considera que no es posible aplicar incremento retributivo alguno a los empleados públicos, puesto que las previsiones del art. 19 de la 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 se han agotado en su eficacia al finalizar el ejercicio para el cual se establecieron, posición y criterio que compartimos, pero por el contrario en cuanto a las previsiones del art. 20 de la misma norma, referido a la oferta de empleo público, a pesar de ser idénticas en su configuración legal y naturaleza jurídica, se está manteniendo una posición

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI DELEGAT	JONATAN BAENA LUNDGREN	11/05/2026	ACCVCA-120	204974800451913986688229853939032638 55
LA PRESIDÈNCIA	JOSE LUIS MORENO MAICAS	11/05/2026	ACCVCA-120	119133291154088755729842658292985368 83

Id. Document: Fj1g v6lr MUAI W1Ld wpoP JKq9 MVA=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

totalmente diferente, en el sentido de reclamar el mantenimiento de los citados límites excepcionales a su planificación y convocatoria, lo que, a nuestro juicio, resulta manifiestamente no ajustado a derecho.

Es más, hemos examinado en apartados anteriores como el Gobierno del Estado acudió a la regulación mediante Decretos Leyes en los casos de prórroga de estas materias, lo que no ha ocurrido en estos momentos, por ello, estos antecedentes indirectamente nos lleva a concluir que toda medida de gestión de personal tiene un carácter anual y la cual se extingue de forma inmediata al finalizar la vigencia de la LGPE, y no es posible aplicar una prórroga en idénticos términos a los previstos en la anterior Ley, tanto para proceder a un incremento salarial de iguales características como en especial para el mantenimiento de las restricciones sobre las ofertas de empleo público.

***B)** Por lo tanto, a nuestro juicio, esta cuestión merece una especial consideración pues además hasta estos momentos no existe antecedente alguno:*

1. Nos encontramos que las excepciones sobre las ofertas de empleo contienen una suspensión del régimen general que cuenta con una regulación normativa específica y completa (TREBEP (LA LEY 16526/2015), LMRFP, LRBRL (LA LEY 847/1985) y las correspondientes Leyes de Función Pública de las Comunidades Autónomas), de manera que si transcurre el plazo previsto en la LGPE (año 2016) para la regulación de un régimen excepcional sobre las ofertas de empleo, deberían entrar en vigor de forma inmediata el régimen jurídico general sin limitación alguna, pues no nos encontramos ante un ámbito ausente de marco normativo especial, como ocurre con el incremento de las retribuciones.

***2.** Además, tampoco parece razonable alegar razones de carácter macroeconómico (Política económica general) que obligaran a considerar prorrogadas estas previsiones, por cuanto, si se examinan las diferentes previsiones desde el año 2011 se observara que los límites han ido variando, y la pregunta es: qué razones existen ahora, si el Gobierno Central no ha elaborado nuevas previsiones macroeconómicas, salvo una posible aprobación del «techo de gasto», que desde luego no supone en ningún caso, que respetando el mismo, las diferentes administraciones no puedan redistribuir sus objetivos de gasto, pasando, por ejemplo, de la obra pública a la mejora de los servicios asistenciales y sanitarios mediante la incorporación de más personal.*

***3.** Alegar una directa vinculación de un régimen excepcional y de carácter anual a una prórroga presupuestaria, nos resulta un «fraude legis» constitucional y contrario a las consideraciones doctrinales y jurisprudenciales anteriormente expuestas, si bien, no podemos descartar que por medio del correspondiente Decreto Ley se zanje esta polémica de modo radical, aunque en estos momentos las mayorías no resulten favorables al Gobierno, o se acuda*

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI DELEGAT	JONATAN BAENA LUNDGREN	11/05/2026	ACCVCA-120	204974800451913986688229853939032638 55
LA PRESIDÈNCIA	JOSE LUIS MORENO MAICAS	11/05/2026	ACCVCA-120	119133291154088755729842658292985368 83

Id. Document: Fj1g v6lr MUAI W1Ld wpoP JKq9 MVA=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

nuevamente por el mismo a la deslealtad institucional presionando a las administraciones autonómicas y locales para que no ejerzan sus derechos como ya hemos detallado en otro trabajo.

En todo caso, con motivo de la formulación de la presente Oferta de Empleo Público ordinaria de 2026, por razones de prudencia, se tendrán en cuenta las previsiones contenidas en el citado art. 20 de la Ley 31/2022.

A tal efecto, dicho precepto fija una tasa de reposición de efectivos general del 110 por cien, regulando los criterios de aplicación de la misma, que permite su incremento con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de la aprobación de la oferta, lo que deberá hacer constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente. Asimismo, no computarán las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios impuestos por norma estatal, autonómica o local, así como tampoco las plazas correspondientes a servicios que pasen a ser prestados mediante gestión directa.

Finalmente, no computan dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

2.2.3. De la Oferta de Empleo Público 2026.

De conformidad con todo lo expuesto, para la determinación de la oferta de empleo público 2026, corresponde señalar los siguientes aspectos:

a. Tasa de reposición ejercicio 2026.

En aplicación de los criterios de referencia en su momento fijados en la Ley 31/2022 y según la documentación obrante en el departamento de Recursos Humanos, durante el ejercicio 2025, se obtienen los siguientes datos:

a.1 Relación de plazas que han quedado vacantes en el O.A.M. “Palau de la Música”.

Para la determinación de las vacantes producidas durante el ejercicio 2025, se han tomado en consideración: los ceses en la prestación de servicios por jubilación o cese en el puesto de trabajo.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI DELEGAT	JONATAN BAENA LUNDGREN	11/05/2026	ACCVCA-120	204974800451913986688229853939032638 55
LA PRESIDÈNCIA	JOSE LUIS MORENO MAICAS	11/05/2026	ACCVCA-120	119133291154088755729842658292985368 83

Id. Document: Fj1g v6lr MUAI W1Ld wpoP JKq9 MVA=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Motivo de cese	Núm.	Plaza.
Jubilación voluntaria (2025)	1	Oficial Técnico de escenario (C2)
Jubilación voluntaria (2025)	1	Ordenanza de Orquesta (A.P.)
Cese (2025)	1	Téc. Media gestión admiistrativa. (A2)

Total bajas computables a efectos de determinación de la tasa de reposición de efectivos de acuerdo con la referencia fijada en su momento por la Ley 31/2022 para el año 2023: 3

a.2. Relación de empleados fijos incorporados durante el año 2025.

Para la determinación de las vacantes producidas durante el ejercicio 2025, se han tomado en consideración: número de empleados fijos que se hubieran incorporado, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, proceso extraordinario de estabilización o consolidación o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

En el ejercicio 2025, se ha procedido al desarrollo de los procesos selectivos que desarrollaba la Oferta de Empleo Público de 2024, pasando el personal laboral temporal a contratación laboral indefinida en los puestos de trabajo identificados con los códigos: LO-TB-01, LO-CF-01 y LO-VL-22. Así mismo se transfirieron por parte de la Corporación municipal al profesorado de Orquesta que todavía le quedaban adscritos por amortización de ese servicio, no debiendo computar al tratarse de una situación excepcional por reorganización municipal.

El total de incorporaciones de personal laboral o personal funcionario, producidas a lo largo del año 2025, es ninguno.

b. En este ejercicio 2026 no se incorpora ningún servicio nuevo en el Organismo autónomo.

Total altas computables a efectos de determinación de la tasa de reposición de efectivos. 0.

2.2.4. Conclusiones.

Del análisis de la regulación actual de la Oferta de Empleo Público, de sus limitaciones, de su naturaleza como instrumento de planificación y de organización de sus necesidades en materia de personal, de la situación de las vacantes existentes en la actual plantilla de personal del O.A.M “Palau de la Música”, se concluye:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI DELEGAT	JONATAN BAENA LUNDGREN	11/05/2026	ACCVCA-120	204974800451913986688229853939032638 55
LA PRESIDÈNCIA	JOSE LUIS MORENO MAICAS	11/05/2026	ACCVCA-120	119133291154088755729842658292985368 83

Id. Document: Fj1g v6lr MUAI W1Ld wpoP JKq9 MVA=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

1. Inexistencia de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026 que regule el régimen de reposición de efectivos.
2. Asunción del personal funcionario de la Orquesta por amortización en el Ayuntamiento.
3. Potestad de planificación y autoorganización de la entidad en cuanto a la determinación de las prioridades a ofertar en la presente Oferta de Empleo Público.

3. Del procedimiento de aprobación y órgano competente.

La competencia para la aprobación de la OEP corresponde a la Presidencia, conforme establece el artículo 22.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL, en relación con el artículo 11) de los Estatutos Rectores del O.A.M Palau de la Música, así como en la base 13ª de las de ejecución del presupuesto de 2026.

La propuesta, por aplicación de lo dispuesto en los artículos 36.3 y 37.1.c) y 37.1.l) 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 -TREBEP-, será objeto de negociación previa en la respectiva mesa general de negociación, por afectar a materias comunes a personal funcionario y laboral. A tal efecto, corresponde recordar lo dispuesto por la Sentencia del TSJ de Cataluña de 7 de abril de 2011: considera que no cabe la menor duda de que han de ser objeto de negociación colectiva las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, y los criterios generales sobre ofertas públicas de empleo; y que resulta incuestionable que han de ser objeto de negociación los "planes e instrumentos de planificación de recursos humanos". Añade que el Plan o la OPE son precisamente un instrumento de planificación de los recursos humanos de cada Administración con potestad de autoorganización. Se trata, por tanto, de un trámite esencial que no puede ser obviado, siendo así que los trámites esenciales tienen la finalidad de garantizar la legalidad y acierto del acto o resolución administrativa que ponga fin al expediente.

El acuerdo que se adopte deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia; así como comunicarse a la Administración del Estado, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL.

.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI DELEGAT	JONATAN BAENA LUNDGREN	11/05/2026	ACCVCA-120	204974800451913986688229853939032638 55
LA PRESIDÈNCIA	JOSE LUIS MORENO MAICAS	11/05/2026	ACCVCA-120	119133291154088755729842658292985368 83

Id. Document: Fj1g v6lr MUAI W1Ld wpoP JKq9 MVA=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Per tot allò que s'ha exposat, ES RESOL: /

Por todo lo expuesto, SE RESUELVE:

Primero. Aprobar la Oferta Pública de Empleo del O.A.M "*Palau de la Música*", año 2026, en los términos siguientes:

Ordinaria por tasa de reposición: 3

Denominación	Grupo	Código	T a s a reposición	Acceso	Núm.	Personal
TÉCNICO/A ECONOMISTA FINANCIERO	A1	L-TEF-01	Ordinaria	Libre	1	Laboral
OFICIALIA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS MULTIPLES	C2	L-OMSM-01	Ordinaria	Libre	1	Laboral
ORDENANZA ORQUESTA	AP	LO-OO-01	Ordinaria	Libre	1	Laboral

Segundo. Establecer su ejecución en un plazo máximo de tres años.

Tercero. Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia; en la página web municipal y del Organismo autónomo, así como comunicarlo a la Administración del Estado, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI DELEGAT	JONATAN BAENA LUNDGREN	11/05/2026	ACCVCA-120	204974800451913986688229853939032638 55
LA PRESIDÈNCIA	JOSE LUIS MORENO MAICAS	11/05/2026	ACCVCA-120	119133291154088755729842658292985368 83