



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA

Administración

PLAN ORDENACIÓN RECURSOS HUMANOS 2023/2026 AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA

APROBACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023/2026 DEL AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA

D. Raúl Orellana Vílchez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Órgiva, HAGO SABER:

Que mediante Decreto de Alcaldía nº 2024-0519 de fecha 12/09/2024 se aprobó el Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2023/2026 cuyo texto íntegro se pone de manifiesto.

Lo que se hace público para su general conocimiento indicando que contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo, ante el órgano que dictó el acto de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, o bien interponer directamente 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 la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA 2023-2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.
2. OBJETIVOS.
3. COSTES ECONÓMICOS DERIVADOS DEL PLAN.

1. INTRODUCCIÓN.

Se redacta este plan como actualización del PORH aprobado por resolución de 15/12/2023 dado en Decreto de esta Alcaldía 2023-0637 para dar cumplimiento al objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural.

Así aprobada la plantilla de personal del 2024 por acuerdo de 13/05/2024 en sesión de Pleno en documento con CSV: 6FR7PCPRDWXF3CH7K76ZDASNL que se publicó en el BOP N.º 98 de 22 de mayo de 2024 donde aparecen -entre otras- 14 vacantes de personal laboral temporal

Asimismo, según providencia de Alcaldía de 13/06/2024 y considerando que el Ayuntamiento de Órgiva carece de una planificación general a largo plazo en materia de gestión de los recursos humanos, y que debido a las restricciones que las leyes de presupuestos han ido imponiendo en los últimos años, han

generado irregularidades en la plantilla provocando una alta tasa de temporalidad, la no cobertura de vacantes; y la ausencia de sistemas de carrera y movilidad

Es por lo que se hacía necesario dimensionar la plantilla y sentar las bases para definir una estrategia de gestión del personal y diseñar una política de empleo público que satisfaga las necesidades e intereses de la Corporación para optimizar y racionalizar recursos.

El Plan de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Órgiva para el periodo 2023-2026 supondrá un impulso esencial en la nueva gestión pública incluyendo procesos ambiciosos de motivación y mejora del personal municipal cuyo objetivo final es la calidad en los servicios municipales.

El art. 69 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), dentro del Título V "Ordenación de la actividad profesional", en su Capítulo I dedicado a la "Planificación de recursos humanos", establece los siguientes objetivos e instrumentos de planificación:

"1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.
- e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

El art. 90.3 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía establece que "Los planes de ordenación de recursos humanos contendrán, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a) Modificación de los sistemas de organización del trabajo o de las estructuras de puestos de trabajo.
- b) Medidas de movilidad voluntaria y la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de los ámbitos que se determinen.
- c) Medidas de promoción interna, de recualificación de personal y de movilidad forzosa, de conformidad con lo previsto en esta ley.
- d) Incorporación de nuevo personal a través de la oferta de empleo público o instrumento similar.
- e) Determinación de sectores prioritarios en necesidades de personal.
- f) Teletrabajo.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Incentivos a la jubilación voluntaria del personal, con respeto a lo previsto en la legislación sobre Seguridad Social.
- i) Otras medidas que tengan como objetivo contribuir a la consecución de los objetivos establecidos en el artículo 89, apartado 1.

Este Ayuntamiento ha venido desarrollando esas previsiones legales en los últimos años aprobando los siguientes documentos:

- RPT 2022
- OEP ESTABILIZACION 2022
- OEP 2023 (ordinaria y extraordinaria de estabilización)
- PLANTILLA 2024

El objetivo primero y último de este Plan debe orientarse a una Administración dinámica, participativa (participación), eficaz y eficiente (calidad de servicio e innovación), que trabaje al servicio de la sociedad con transparencia, objetividad e imparcialidad (orientación a la ciudadanía) y que integre el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Se cuenta con una plantilla de profesionales que debe cambiar sustancialmente la cultura y los esquemas operativos desde los que se construyen y ofrecen los servicios que el Ayuntamiento presta a la sociedad, lo que va a suponer un esfuerzo intenso y permanente en la inversión en las personas que integran la Administración.

Una Administración moderna, por tanto, bajo esos factores, ha de evolucionar sin demora hasta acuñar definitivamente nuevos valores del tipo:

- Una Administración de calidad, orientada al servicio público, competitiva, inspirada en objetivos y condicionada a resultados.
- Una Administración adaptada a la sociedad y al entorno en general, conocedora de las necesidades y expectativas de la ciudadanía a la que se dirige, flexible y anticipadora, colaborativa, transparente y responsable de sus actuaciones.
- Una Administración inteligente, que genera conocimiento, innova y aprende.
- Una Administración que trabaja en red, intra e interadministrativamente, así como con otras instituciones y organizaciones públicas y privadas y de ámbito social desde una visión global y a medio y largo plazo, pero eficaz en la resolución de necesidades y actuaciones a corto plazo.
- Una Administración que impulsa y motiva a sus empleados con sistemas dinámicos de gestión, estableciendo recompensas acordes con el nivel de interés y de consecución de objetivos marcados.

Todo ello se debe reflejar como instrumento necesario en la política de recursos humanos de las Administraciones, y algunas de ellas ya están trabajando decididamente en ello, con planes, proyectos que afectan al conjunto de la Administración y los servicios que les atañe (organización, gestión de servicios, Administración Electrónica, análisis del coste de los servicios, dimensionamiento de la Administración y del sector público, innovación pública, ...).

Son objetivos estratégicos de este plan de ordenación de los recursos humanos los siguientes:

- OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Alinear los recursos humanos con los objetivos y competencias de la Administración: El plan busca asegurar que la estructura de personal, las competencias y las habilidades de los empleados estén alineados con los objetivos y las necesidades de la organización. Esto implica identificar las áreas de fortalezas y debilidades, y diseñar estrategias para optimizar el rendimiento del equipo humano.
- OBJETIVO ESTRATEGICO 2: Desarrollo de los empleados: El plan busca promover el desarrollo y la capacitación continua de los empleados. Esto implica identificar las brechas de habilidades, fomentar la promoción interna y brindar oportunidades de crecimiento profesional. El objetivo es potenciar el talento interno y garantizar una fuerza laboral altamente competente.
- OBJETIVO ESTRATEGICO 3: Reducir la temporalidad del Ayuntamiento de Órgiva y situarla por debajo del porcentaje de referenciada señalado por la legislación y las recomendaciones comunitarias del 8 por ciento.

2. MARCO LEGAL GENERAL.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- 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 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 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

3. OBJETIVO ESTRATEGICO 1. ALINEAR RRHH CON LOS OBJETIVOS DEL

AYUNTAMIENTO

3.1. OBJETIVO OPERATIVO 1.1 IMPLANTACION RPT.

Con fecha 19/05/2023 el Ayuntamiento de Órgiva en sesión plenaria adoptó el acuerdo de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, así como el documento donde se establece la valoración de cada uno de los factores aplicable a cada puesto de trabajo.

El citado acuerdo fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada el 31/05/2023.

El propio acuerdo de aprobación señalaba que "*la ejecutividad y eficacia del acto administrativo aprobado se llevará a cabo mediante una aplicación paulatina o por tramos de las retribuciones de la RPT, para lo que se elaborará un plan de implantación que se hará constar en el expediente y deberá ser sometido a Mesa de Negociación e informado por los servicios económicos y jurídicos del Ayuntamiento de Órgiva para su posterior aprobación en Pleno*"

Con ocasión de la aprobación del Presupuesto de 2024 el Anexo de Personal incluye la aplicación parcial de los complementos específicos derivados de la RPT a los grupos AP y C2.

Creemos que es este plan de ordenación el que tiene que determinar dicha implementación, teniendo en cuenta que este objetivo operativo debe acomodarse a las disponibilidades económicas del Ayuntamiento y a los límites al incremento de gasto de personal de las Administraciones Públicas.

En este sentido el objetivo sería la aplicación de los complementos específicos derivados de la RPT con ocasión de la aprobación de los presupuestos de:

EJERCICIO	GRUPOS
2025	GRUPOS C1
2026	GRUPO A1 y A2

3.2. OBJETIVO OPERATIVO 1.2 ACTUALIZACION DE LA RPT.

Clave del sistema de ordenación del personal son las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos organizativos similares. El Estatuto Básico del Empleo Público las describe como aquellas en que se agrupan los puestos en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad funcionalia.

Según el art 74 TREBEP las relaciones de puestos de trabajo comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

Como dijimos con fecha 19/05/2023 el Ayuntamiento de Órgiva en sesión plenaria adoptó el acuerdo de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo,

No obstante, la RPT es un instrumento vivo sujeto a modificaciones puntuales derivadas de una realidad cambiante como es la municipal.

La Plantilla de personal es un instrumento que vincula la función pública al presupuesto de la Corporación, exigiendo la dotación presupuestaria para las plazas de empleados públicos creadas.

Al respecto la LRBRL dispone en su artículo 90.1 que *corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.*

Es con ocasión de la aprobación del presupuesto del 2024 cuando se aprueba una plantilla que recoge estos principios de eficiencia, y que incorpora el conjunto de recursos humanos necesarios para la prestación de los servicios requeridos por la población del término municipal.

En cualquier caso, sería necesario incorporar a la RPT la totalidad de las plazas recogidas en la plantilla, tales como:

GRUPO	CATEGORIA	DENOMINACIÓN
B	Delineante	Delineante
C2	Auxiliar	Auxiliar Administrativo (GUADALINFO)
A2	Técnico Inclusión Social	Sustituir por plaza 419

Aparte, crear en la misma nuevos puestos tales como:

GRUPO	CATEGORIA	DENOMINACIÓN
A2	Técnico Medio	Contratación y Patrimonio
A2	Técnico Medio	Presupuestos y Fiscalización (Promoción Interna)

3.3 OBJETIVO OPERATIVO 1.3 OFERTAS PUBLICAS DE EMPLEO

TIPO Y AÑO	NUMERO PUESTOS
ORDINARIA 2024	2
EXTRAORDINARIA 2024	11
ORDINARIA 2025	ANALIZAR TASA TEMPORALIDAD (SAD)
ORDINARIA 2026	SEGÚN TASA DE REPOSICION

3.4. OBJETIVO OPERATIVO 1.4. EXTERNALIZACION SERVICIOS

En cumplimiento del principio constitucional del artículo 103 donde se previene que *la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho.*

Que en el ámbito de los recursos humanos tiene su reflejo en el artículo 90.1 cuando señala que las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia

Es por ello que este Plan de Ordenación debe incidir en el análisis del coste de los servicios, dimensionamiento de la Administración y del sector público, innovación pública, etc ...).

En este sentido el art. Artículo 116 ter de la LBRL señala que *"Todas las Entidades Locales calcularán antes del día 1 de noviembre de cada año el coste efectivo de los servicios que prestan, partiendo de los datos contenidos en la liquidación del presupuesto general y, en su caso, de las cuentas anuales aprobadas de las entidades vinculadas o dependientes, correspondiente al ejercicio inmediato anterior."*

En este sentido se estará al análisis de los servicios que no impliquen ejercicio de potestades públicas y que se pueden prestar de forma indirecta según establece el art 85.2.B de la LBRL y especialmente aquellos cuya competencia venga delegada por otras Administraciones.

Se realizará un especial seguimiento a aquellos que comporten una utilización masiva de recursos humanos como son:

- a) Servicio de Ayuda a Domicilio
- b) Servicio de Recogida de Residuos Sólidos
- c) Servicio de Limpieza Viaria
- d) Servicio de gestión del Ciclo Integral del Agua
- e) Servicio de Mantenimiento de vías y mobiliario
- f) Servicio de Alumbrado Público
- g) Servicio de Jardines

3.5. OBJETIVO OPERATIVO 1.5. PROVISION DE PUESTOS

Según el artículo 20 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y el arts. 36 y ss. del RD 364/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del personal al servicio de la Administración General del Estado; se observan que se contemplan dos clases de provisión de puestos, las definitivas: concurso, libre designación, redistribución de efectivos y reasignación de efectivos estas dos últimas, además, de carácter excepcional; y las provisionales: comisión de servicios y adscripción provisional.

Una vez realizado el procedimiento de estabilización se deben resolver la provisión de todos los puestos de trabajo no vacantes de la RPT.

3.6. OBJETIVO OPERATIVO 1.6. REGULACION DEL TELETRABAJO

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, señala que las Administraciones Públicas establecerán la jornada de trabajo de sus funcionarios públicos y que en relación con el régimen de jornada de trabajo del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

Con el propósito de compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y a los trabajadores, ya desde el año 2001 el Consejo Europeo, junto con los interlocutores sociales, introdujeron acuerdos de flexibilidad en el trabajo, que culminaron en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado en Bruselas el 16 de julio de 2002, adoptándose en las organizaciones privadas y en el ámbito público. El teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios en la cual el trabajo se ejecuta haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de modo que una actividad que normalmente se desempeña en las dependencias de un centro de trabajo, se efectúa fuera de ellas de manera regular.

Por su parte, la implantación de la administración electrónica hace previsible que las funciones y tareas susceptibles de ser ocupados en régimen de teletrabajo aumenten, en la medida que muchas de las funciones ligadas a la permanencia en el centro de trabajo podrán ser desempeñadas desde cualquier lugar en que existan los medios tecnológicos necesarios para su prestación.

El Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se introduce un nuevo artículo 47.bis dedicado al teletrabajo en el ámbito 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 el marco descrito, este Ayuntamiento utiliza de manera aleatoria el sistema del teletrabajo , pero el mismo puede perseguir objetivos más ambiciosos que los existentes hasta ahora, ya que resulta un instrumento idóneo para contribuir a la organización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública, a la protección de la salud del personal a su servicio así como a la sostenibilidad del medio ambiente, por lo que se considera necesario llevar a cabo una regulación que regule y adapte a las nuevas necesidades y a los avances que se han producido en estos últimos años.

3.8. OBJETIVO OPERATIVO 1.7. INSTRUCCIÓN CONTROL HORARIO, CALENDARIO LABORAL.

Las Administraciones Públicas son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo establecido en el artículo 37.1.m) del mismo texto legal, que señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

El art 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local establece que "La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado".

Con el propósito de dar mayor cohesión y homogeneidad a la regulación sobre jornadas y horarios del personal al servicio del Ayuntamiento de Órgiva, es necesario introducir modificaciones en esta materia con la finalidad de adecuarlos a la vigente regulación legal.

3.9. OBJETIVO OPERATIVO 1.9. TEXTO UNIFICADO ACUERDO MARCO Y CONVENIO LABORAL

El Ayuntamiento de Órgiva tiene sendos Acuerdos Reguladores de Funcionarios y de Personal Laboral publicados en el BOP de 3 de junio de 2008.

El largo periodo de vigencia y el marco regulador de los empleados públicos en la actualidad hace de todo punto imprescindible la modificación de tales instrumentos normativos para adecuarlos a una necesidad imperativa de eficiencia en la prestación de los servicios públicos y adecuarlos al necesario respeto a los derechos estatutarios y laborales vigentes.

4. OBJETIVO ESTRATEGICO 2. DESARROLLO EMPLEADOS

Desde hace años somos conscientes de la relevancia que, en un sistema como el empleo público, con cierta tendencia a la rigidez, tiene la existencia y el adecuado funcionamiento de incentivos. Al menos desde 1990, con ocasión de los estudios que se realizaron a través del sistema Delphi sobre la Administración pública sabemos de la necesidad de establecer sistemas que fortalezcan la motivación de los empleados públicos. Y al mismo tiempo que sabemos de su necesidad somos, al menos en la misma medida también conscientes por la experiencia acumulada, de la dificultad de establecerlos. Se deben afrontar dificultades técnicas, resistencias de los implicados y obstáculos organizativos que convierten dichos intentos en un esfuerzo difícil donde escasean las buenas prácticas y abundan, en cambio, las experiencias insatisfactorias (LONGO).

Pero, en cualquier caso, lo cierto es que hay una importante conexión entre motivación y rendimiento en las organizaciones públicas como tempranamente pusieron de manifiesto MASLOW, HERZBERG o McGREGOR. Ese hecho aconseja que las organizaciones públicas desarrollen estrategias e instrumentos para fomentar la motivación de los empleados que prestan sus servicios en las mismas de forma tal que, junto al cumplimiento de los objetivos de la organización, se plasmen las aspiraciones personales de éstos.

En el sistema integral de empleo público, hay tres de especial significación a estos efectos. Dos subsistemas de este sistema global y un instrumento que, entre otras cosas, ha de servir para que funcionen los anteriores. En cuanto a los primeros, de más está señalar al sistema de promoción profesional en un sentido amplio y, en el otro lado de la balanza, al sistema sancionador disciplinario. Pero, de otro lado, nos encontramos con los instrumentos que se derivan del sistema retributivo, y más concretamente, de la evaluación del desempeño al que dedicaremos este comentario complementando las reflexiones que en su día realizamos en este mismo blog sobre el conjunto del sistema salarial

4.1. OBJETIVO OPERATIVO 2.1 PLAN DE PROMOCIÓN INTERNA

La promoción interna es una de las manifestaciones del derecho a la carrera profesional de los empleados públicos, reconocido por el artículo 14 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Este derecho implica la posibilidad de acceder a puestos de trabajo de mayor nivel y responsabilidad, mediante la evaluación de méritos y la superación de pruebas internas, que permitan demostrar la capacidad y los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones correspondientes.

La promoción interna tiene como finalidad favorecer el desarrollo profesional y personal de los empleados públicos, así como mejorar la eficacia y la eficiencia de la Administración Pública.

La promoción interna se define, según el artículo 18.1 del TREBEP, como el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior. Se trata, por tanto, de un cambio de categoría profesional, que implica una mayor cualificación y responsabilidad, y que conlleva una mejora retributiva y de condiciones de trabajo.

La promoción interna se puede clasificar en dos modalidades, según el Subgrupo de clasificación profesional al que se acceda: la promoción interna horizontal y la promoción interna vertical.

Nos centraremos en la promoción interna vertical consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.1 del TREBEP. Esta modalidad de promoción interna tiene como finalidad favorecer el ascenso profesional de los funcionarios a puestos de mayor nivel y responsabilidad, que supongan un cambio sustancial de sus funciones. La promoción interna vertical se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y que tendrán en cuenta la capacidad y los conocimientos de los aspirantes.

La promoción interna tratará de aprovechar el potencial que nuestros empleados públicos de todos los grupos van adquiriendo a lo largo de su vida laboral en el Excmo. Ayuntamiento de Órgiva para desarrollar funciones correspondientes a los grupos de clasificación superiores.

Se considera la tecnificación actual del trabajo administrativo, la racionalización de procesos y la dimensión operativa de los diferentes estratos de la escala profesional, abordando el estudio particular de la promoción interna progresiva para determinadas categorías con potencialidades en el marco de nuevas funciones por definir y mejora de los servicios que las vengan demandando.

Se incorporan a este Plan de Ordenación aquellas plazas que según las demandas de los servicios y las expectativas de promoción profesional resulten necesarias para una mejor cualificación de los profesionales.

AÑO OEP	GRUPO PROCEDENCIA	GRUPO DESTINO	CATEGORIA	DENOMINACIÓN
2024	AP	C2	Laboral	Monitor socio cultural
2025	C1	A2	Técnico Medio	Presupuestos y Fiscalización

4.2. OBJETIVO OPERATIVO 2.2. EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño constituye un elemento estratégico y fundamental en las políticas de gestión de recursos humanos, así como un auténtico factor de modernización de las administraciones públicas. Tal como indicaba el Informe de la Comisión de expertos para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público, está llamada a ser, si se aplica bien, un factor fundamental de mejora de la motivación y el rendimiento del empleado público.

El artículo 20.1 del TREBEP nos ofrece un concepto legal de evaluación del desempeño. La define como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de los resultados. A pesar de que el mismo precepto establece la obligatoriedad de la implantación de la evaluación del desempeño, otorga amplio margen de libertad a cada administración pública para determinar los efectos de la misma en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias (artículo 20.3 del TREBEP).

El artículo 59 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía la define como "el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional del personal funcionario y el rendimiento o el logro de resultados, con la finalidad de mejorar la eficiencia de la Administración y la calidad de los servicios públicos".

Señalando el apartado 4 del artículo 60 del anterior texto legal que *Reglamentariamente, se establecerán, previa negociación colectiva, los sistemas de evaluación del desempeño, la atribución de competencias para efectuar la evaluación con criterios objetivos y la periodicidad con la que se llevará a cabo, así como también se regularán los órganos técnicos de carácter colegiado a los que corresponda la revisión de las evaluaciones realizadas.*

Sin desconocer la reserva legal establecida por el artículo 17 del TREBEP, en lo referente a la evaluación del desempeño, el mismo artículo 20 TREBEP dispone que serán las administraciones públicas las que deberán establecer sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados. En esta línea, el legislador básico habilita en el concreto ámbito de la evaluación del desempeño, la posibilidad de que cada administración pública establezca sus propios sistemas, observando los siguientes requisitos mínimos:

1. El objeto de la evaluación, que estará constituido por la medición y valoración de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Artículo 20.1 del TREBEP.
2. El respeto a los criterios de transparencia, objetividad y no discriminación, y la salvaguarda de los derechos de los empleados públicos. Artículo 20.2 del TREBEP.
3. La determinación de los efectos de la evaluación en la carrera administrativa horizontal. Artículo 20.3 del TREBEP.
4. La necesidad de aprobar previamente sistemas objetivos de evaluación. Artículo 20.5 del TREBEP.

Se propone implantar un sistema de evaluación en cuatro fases:

A. Fase de diseño y planificación

En esta primera fase, se debería diseñar el sistema de evaluación, determinando los aspectos esenciales del mismo:

1. La identificación de los sujetos participantes en el proceso de evaluación, y las distintas funciones que deben realizar.
2. El objeto y los factores de evaluación, los indicadores, y su grado de incidencia en el resultado final de la valoración.
3. El procedimiento de evaluación a seguir.
4. Los efectos de la evaluación.
5. Modificación retributiva con establecimiento de un complemento retributivo por desempeño que recoja parte del complemento específico y consuma cualquier complemento por productividad existente

Esta fase es común y simultánea a la planificación de la carrera administrativa horizontal, en la que cada administración deberá decidir previamente el tipo de sistema de carrera que desea implementar y el papel que tendrá en ella la evaluación del desempeño.

Para poder efectuar un buen diseño del sistema, debe realizarse un diagnóstico de la situación de la organización, con los puntos fuertes y débiles de la misma, y los rasgos característicos y diferenciales. La situación de partida es esencial para decidir quién o quiénes van a evaluar, cómo se materializará esta evaluación y qué aspectos se van a valorar. Igualmente, debería darse participación a todos los agentes implicados en el proceso, esto es, personal directivo, personal político y los representantes de los trabajadores, para que puedan efectuar sus aportaciones. Esta intervención es fundamental para asegurar el éxito y la credibilidad en el sistema.

B. Fase de elaboración y aprobación del instrumento jurídico regulador

Una vez diseñado el sistema, es necesario establecer su marco normativo. El reglamento será el instrumento mediante el cual podrán determinar el régimen jurídico de aplicación, de acuerdo con los parámetros establecidos por la ley. En esta fase, se debería redactar el texto normativo considerando las aportaciones efectuadas por los agentes implicados, y proceder a su aprobación definitiva, observando los trámites correspondientes y previa negociación colectiva, de conformidad con el artículo 37.1 d) del TREBEP.

C. Fase de publicidad del sistema

Diseñado el sistema y aprobado el instrumento jurídico regulador, sin perjuicio de la publicidad legalmente exigida, la administración debería efectuar una importante labor de difusión, para que el sistema sea conocido y entendido por todos los agentes participantes. La publicidad mediante la página web institucional, , las comunicaciones corporativas u otros instrumentos similares, es indispensable. Además, la organización debería impulsar el desarrollo de acciones formativas, dirigidas a evaluadores y a evaluados, de manera que conozcan los aspectos esenciales del proceso y las funciones específicas que deberán realizar.

5.4. Fase de aplicación del sistema

Por último, una última fase vendría constituida por la aplicación efectiva del sistema. Siguiendo las indicaciones del Informe del Comité de expertos para el estudio y preparación del EBEP (INAP, 2005) y del Grupo de Trabajo de Evaluación del Desempeño de la Comisión de Coordinación del Empleo Público (MHAP, 2013), es recomendable efectuar una aplicación gradual del mismo. Ésta puede consistir en la implantación exclusiva en un determinado ámbito o colectivo de la organización, o bien en el establecimiento de un régimen transitorio en el que la evaluación no tenga efectos jurídicos. Superado este primer estadio transitorio, la evaluación del desempeño debería desplegar los efectos previstos con plenitud, en los términos que veremos a continuación.

Primera_ Modificación retributiva con establecimiento de un complemento retributivo por desempeño que recoja parte del complemento específico y consuma cualquier complemento por productividad existente.

4.3 OBJETIVO OPERATIVO 2.3. SISTEMA SANCIONADOR DISCIPLINARIO

Asignación de un instructor y secretario permanentes para la tramitación de sistemas de tramitación disciplinario, con diseño de sistema en el gestor de expedientes.

5. OBJETIVO ESTRATEGICO 3. REDUCCION TASA TEMPORALIDAD

5.1. OBJETIVO OPERATIVO 3.1 REDUCCIÓN TASA TEMPORALIDAD

Tomando como referencia el mandato contenido en el artículo 69.2.e)TREBEP, donde se contempla la posibilidad de que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus ofertas de empleo público, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 70 de la referida norma, una de las finalidades del presente documento es servir de soporte técnico-jurídico y material para tratar de solventar el conflicto existente en relación a las plazas estructurales ocupadas con vínculo temporal, cuya cobertura no se ha producido con carácter definitivo.

El actual marco legal de los procesos de estabilización de empleo temporal lo podemos encontrar en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo, y que sigue la tendencia iniciada en los anteriores. Sin embargo, la principal diferencia entre los procesos de estabilización primero y segundo regulados en las LPGE2017 y LPGE2018 respecto del tercer proceso regulado en la Ley 20/2021 es que mientras los dos primeros tenían un ámbito subjetivo concreto sobre determinados sectores, el tercer proceso ya no se circunscribe a sectores determinados y además se ampliaba a aquellas otras plazas que no se encontraran incluidas las relaciones de puestos de trabajo o plantillas.

Se establece en el artículo 20. Uno.3 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, la configuración concreta de la Oferta de Empleo Público que se llevará 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".

La LPGE2023 ha introducido, como novedad para este ejercicio, que cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

Téngase en cuenta que, en el citado marco de los procesos de estabilización, este Ayuntamiento ya ha aprobado oferta de empleo público extraordinaria de estabilización, la cual se encuentra en curso de ejecución.

DETERMINACIÓN DEL PORCENTAJE DE TEMPORALIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA.

La tasa de temporalidad, entendida como el cociente entre el número de empleados con contrato temporal o nombramiento interino y el número total de empleados públicos, se calcula teniendo en consideración únicamente aquellas plazas que tienen un carácter estructural, no computando en consecuencia los contratos temporales que obedecen a circunstancias o razones puntuales.

El concepto de la estructuralidad de la plaza hace referencia a aquellas plazas relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la administración e que se trate, incluyendo por tanto, las plazas ligadas a programas o actuaciones que no gocen de sustantividad propia y diferenciada de la actividad ordinaria. Con carácter general, estas plazas se corresponderán con aquéllas destinadas al ejercicio de competencias propias de la Administración correspondiente. No obstante, podrán existir plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias que tengan delegadas, correspondiendo en este caso su estabilización a la Administración que efectivamente realice la actuación, así como plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias distintas de las propias y las delegadas.

En consecuencia, consultados los datos derivados la Plantilla 2024, el cálculo de la tasa de temporalidad es la siguiente:

CALCULO TASA TEMPORALIDAD	
NUMERO EMPLEADOS TOTALES PLANTILLA 2024	66
NUMERO INTERINOS	5
NUMERO TEMPORALES	44
TASA TEMPORALES	66,67%
OEP ESTABILIZACION 2022	25
TASA TEMPORALES DESPUES ESTABILIZACION 2022	28,79%
OEP EXTRAORDINARIA ESTABILIZACION 2023	5
TASA TEMPORALES DESPUES ESTABILIZACION 2023	21,21%
OEP EXTRAORDINARIA ESTABILIZACION 2024	10
TASA TEMPORALES DESPUES ESTABILIZACION 2024	6,06%

Por tanto, la tasa de temporalidad, incluyendo aquellas plazas ocupadas mediante relaciones laborales temporales de carácter estructural, se sitúa en este Ayuntamiento en el 66,67%, convirtiéndose en objetivo de esta administración local reducir la misma y situarla por debajo del 8 por ciento.

La necesidad de dar respuestas a este problema, por un lado, se ha manifestado en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea al aplicar la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y, por otra parte, se ha consignado en el componente 11 del Plan de recuperación, transformación y resiliencia, sobre la reforma relativa a la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En el ámbito del Ayuntamiento de Órgiva ya se adoptado medidas para aplicar los preceptos de la Ley del Estado 20/2021, con la aprobación y tramitación de la última OEP extraordinaria de estabilización en el 2022, no obstante, la tasa de temporalidad después de la misma queda en un 28,79 por ciento.

Así, de acuerdo con la Disposición adicional novena de la Ley citada deben adoptar acuerdos las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma, y se considera prioritario continuar avanzando en este objetivo para erradicar completamente la temporalidad estructural.

Para ello, las plazas generadas a través de esta tasa específica de reposición, serán objeto de inclusión en sus oportuna Oferta de Empleo Público (OEP).

OEP 2023

Respecto a las plazas ocupadas por funcionarios interinos por vacante, y que se derivan de la plantilla del presupuesto del 2022.

COD RPT	SING	DENOMINACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	PLANTILLA 2022	SITUACION
102_02		Administrativo/a	S	INT
102_03		Administrativo/a	S	INT
103_02		Auxiliar Administrativo	S	INT
103_03		Auxiliar Administrativo	S	INT
301_02		Arquitecto/a Técnico/a	S	INT

No obstante, la tasa de temporalidad después de la misma queda en un 21,21 por ciento.

OEP 2024

Respecto a las plazas temporales que se derivan de la plantilla presupuestaria del 2024, que se entiendan estructurales y actualmente cubiertas por personal temporal de las bolsas de trabajo.

I. FUNCIONARIOS DE CARRERA							
CODIGO PUESTO	ESCALA	GRUPO	CATEGORIA	DENOMINACIÓN	NUMERO PLAZAS	PLAZAS VACANTES	
107	AG	A2		Tecnico Medio	1	1	OEP 2024 ORD
II. PERSONAL LABORAL							
CODIGO PUESTO	ESCALA	GRUPO	CATEGORIA	DENOMINACIÓN	NUMERO	VACANTES	
413		C2		Oficial Fontanería	1	1	OEP 2024 EXTR
406_01		AP	Operario	Operario/a Fontanería	1	1	OEP 2024 EXTR
407_01		AP		Responsable Operario Limpieza	1	1	OEP 2024 EXTR
407_02		AP		Operario limpieza viaria	1	1	OEP 2024 EXTR
407_03		AP		Operario limpieza viaria	1	1	OEP 2024 EXTR
407_04		AP		Operario limpieza viaria	1	1	OEP 2024 EXTR
407_05		AP		Operario limpieza viaria	1	1	OEP 2024 EXTR
420		AP		Operario de Oficios Sepulturero	1	1	OEP 2024 EXTR
409_02		AP		Operario/a Medio Ambiente	1	1	OEP 2024 EXTR
404_04		AP		Operario/a Instalaciones Deportivas	1	1	OEP 2024 EXTR

El volumen de plazas ofertadas deberá permitir la reducción de la tasa de temporalidad por debajo del 8% durante el período de vigencia de este plan de ordenación, debiendo tenderse a un porcentaje de temporalidad lo más bajo posible, que en el caso del Ayuntamiento de Órgiva se pretende situar alrededor de un 6 por ciento.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 70 TREBEP y 21 LRBRL, el órgano competente para aprobar la oferta de empleo público, incluida aquella que derive de la tasa específica citada, es la Alcaldía de la entidad local, estando delegada dicha competencia en la Junta de Gobierno Local por resolución dada en Decreto 2023-0450 y deberá publicarse necesariamente en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de la previa evacuación de los informes que sean preceptivos.

De acuerdo con el artículo 37 del TREBEP, serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada administración y con el alcance que legalmente proceda encada caso, entre otros, los criterios generales sobre ofertas de empleo público. Por tanto, la Oferta de Empleo Público excepcional ha de ser objeto de negociación.

Por su parte, el presente plan incluye el mandato de que la ejecución de aquellas plazas, incluidas en la oferta de empleo que provengan de esta tasa específica y que tienen por finalidad dar cumplimiento al mandato previsto por el legislador de reducción de la temporalidad, sea con la fecha límite del último día

del año 2024, en armonía con lo dispuesto en la Ley 20/2021 cuando señala que "La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024".

Proponer y señalar un plazo inferior a los tres años para la ejecución de esas plazas viene motivado porque en caso de que operara el plazo ordinario de ejecución de la oferta que la Ley señala como de tres años, estaríamos incumpliendo el objetivo del legislador y su compromiso de alcanzarlo en el último trimestre del año 2024. Y además la voluntad de este Ayuntamiento es resolverlo en el menor plazo posible.

PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DE ESTA OFERTA DE EMPLEO

El Ayuntamiento de Órgiva convocará los procesos selectivos para la ejecución de la oferta pública de empleo aprobada de acuerdo con los criterios señalados, si bien tendrán absoluta prioridad las plazas incluidas en la OPE ordinaria y provenientes de la tasa específica de reposición.

No obstante, la ejecución de los procesos selectivos no se circunscribirá a los términos y singularidades recogidas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ya que las plazas objeto del presente plan no se encuentran dentro del ámbito temporal acotado en el artículo segundo de la citada ley.

En consecuencia, será de aplicación sin excepciones lo previsto en el 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.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y tendrán carácter abierto garantizando así la libre concurrencia y el ingreso se realizará, con carácter general, a través del sistema de oposición, salvo que, por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición.

Hasta su cobertura definitiva el Ayuntamiento de Órgiva utilizará las Bolsas de Empleo existentes para formalizar contratos de sustitución al amparo del art. 15.3 in fine 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.

6. COSTES ECONÓMICOS DERIVADOS DEL PLAN.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por el Ayuntamiento de Órgiva, como instrumento necesario para dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de estabilización del empleo temporal, y reducir la tasa de temporalidad a niveles adecuados, no ha de suponer un incremento presupuestario para el Ayuntamiento, al ofertarse plazas que ya vienen siendo objeto de cobertura.

En Órgiva, a 13 de septiembre de 2024

Firmado por: El Alcalde-Presidente D. Raúl Orellana Vílchez