



**Administración Local**

**AYUNTAMIENTO DE GUADIX**

Recursos humanos

## PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**D. JESÚS R. LORENTE FERNÁNDEZ, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE GUADIX**

**HACE SABER:**

Que en sesión plenaria de fecha 29 de septiembre de 2024, se aprobó por unanimidad el Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2024, para lograr una tasa específica de reposición de efectivos para dar cumplimiento al objeto 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 del Ayuntamiento de Guadix.

**PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA LOGRAR UNA TASA ESPECÍFICA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS, 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 EN CADA UNO DE SUS ÁMBITOS**

**AYUNTAMIENTO DE GUADIX**

### **ÍNDICE**

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
3. MARCO LEGAL
4. TASA ESPECÍFICA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS EN LA LPGE 2023.
5. DETERMINACIÓN DEL PORCENTAJE DE TEMPORALIDAD EN LA ENTIDAD.
6. MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN:
  - 6.1. Aprobación del plan de ordenación de los recursos humanos.
  - 6.2. Creación de plazas en plantilla orgánica y relación de puestos de trabajo.
  - 6.3. Aprobación de la oferta de empleo.
  - 6.4. Formación del personal de la entidad.
7. COSTES ECONÓMICOS

#### **1. INTRODUCCIÓN**

El artículo 103.1 de la Constitución Española establece que la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y, para alcanzar ese fin, la normativa reguladora del acceso al empleo público ha previsto que la planificación de los recursos humanos en nuestras administraciones siempre deba tener como objetivo “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos”.

La consolidación del Estado del bienestar y el intenso proceso de descentralización territorial generaron durante las dos primeras décadas de vigencia de la Constitución Española de 1978 un intenso crecimiento del empleo público. Así, la provisión pública de servicios básicos o esenciales propios del Estado social y

democrático de derecho y su extensión al conjunto de la población condicionó, en el transcurso de esos años, la necesidad de reforzar la dotación de personal al servicio de las Administraciones Públicas para garantizar su desarrollo. En paralelo a este proceso, la evolución del empleo en el sector público en España ha venido marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, comportando que, en el año 2021, casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tuvieran o hubieran tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública. En este sentido, ha de tenerse en cuenta que, si bien una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando deviene en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal.

Uno de los factores que ha agudizado la alta temporalidad en el conjunto de nuestra administración es de tipo presupuestario, ya que en las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público, a través de la denominada tasa de reposición de efectivos, que era el indicador de referencia que situaba el techo de plazas susceptibles de ser convocadas en cada oferta de empleo pública.

Para luchar contra esa alta tasa de temporalidad, y tras las recomendaciones comunitarias, en España se firmaron los Acuerdos para la mejora del Empleo Público suscritos por organizaciones sindicales y la Administración General del Estado en marzo de 2017 y marzo de 2018, acordándose en ellos sendos procesos de estabilización que se regularon en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

El actual marco legal de los procesos de estabilización de empleo temporal lo podemos encontrar en la Ley 20/21, 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 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 circscribe a sectores determinados y además se ampliaba a aquellas otras plazas que no se encontraran incluidas en las relaciones de puestos de trabajo o plantillas.

En consecuencia, los procesos de estabilización de empleo se han configurado como aquel sistema que permite, mediante una tasa de reposición adicional, incluir en oferta de empleo público las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, teniendo este sistema la finalidad de reducir la tasa de temporalidad en cada administración pública por debajo del 8 por ciento.

## 2. **OBJETIVOS**

Cabe señalar que un plan de ordenación de los recursos humanos tiene, con carácter general, la misión principal de establecer una gestión eficiente y estratégica de los empleados en una organización, siendo algunos de los objetivos clave de un plan de ordenación de los recursos humanos los siguientes:

- 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 estrategia para optimizar el rendimiento del equipo humano.
- Planificación de la plantilla: El plan busca prever y gestionar las necesidades futuras del personal, tanto en términos de cantidad como de calidad. Esto implica evaluar la cara de trabajo, analizar las tasas de rotación, identificar las habilidades requeridas y diseñar estrategias para reclutar, retener y desarrollar a los empleados necesarios.
- Desarrollo de los empleados: El plan busca promover el desarrollo y la capacitación continua de los empleados. Esto implica identificar las brechas de habilidades, establecer programas de formación y desarrollo, fomentar la promoción interna y brindar oportunidades de crecimiento profesional. El objetivo es potenciar el talento interno y garantizar una fuerza laboral altamente competente.

No obstante, tomando como referencia al mandato contenido en el artículo 69.2.e) TREBEP, donde se contempla la posibilidad de que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de los recursos humanos a través de sus ofertas de empleo público, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 70 de la referida norma, la finalidad concreta 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.

Es decir, el presente plan atiende al objetivo de reducir la temporalidad en la entidad local y situarla por debajo del porcentaje de referencia señalado por la legislación y las recomendaciones comunitarias del 8 por

ciento, y se encuadra como trámite necesario para alcanzar ese determinado porcentaje en el marco global de los procesos de estabilización ejecutados o en curso en esta entidad local.

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 parcialmente ejecutada dentro del ejercicio 2024.

### **3. MARCO LEGAL**

- 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.

### **4. TASA ESPECÍFICA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS EN LA LPGE 2023**

Se establece en el artículo 20.uno.3 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 actualmente prorrogada, la configuración concreta de la Oferta de Empleo Público que 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”.

Así, para este año, la oferta de empleo público en las entidades locales con deuda financiera amortizada a 31 de diciembre del ejercicio anterior, será del 130 por cien de tasa en todos los sectores, con carácter general y sin perjuicio de los procesos de estabilización que puedan derivarse de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Y se excluyen del computo de la tasa de reposición las plazas que sean cubiertas en consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de otros ejercicios; las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial; las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento este impuesto en atención a una norma local y las plazas de personal de los servicios de extinción y prevención de incendios necesarias para cumplir las previsiones legales sobre la prestación de servicios.

Sin embargo, la LPGE 2023 ha introducido, como novedad para este ejercicio, que cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento al 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.

En consecuencia, las entidades locales deberán calcular su tasa de temporalidad, justificarse la misma en el oportuno Plan de Ordenación de los Recursos Humanos de la entidad e incluir las plazas que resulten en una oferta de empleo público.

### **5. DETERMINACIÓN DEL PORCENTAJE DE TEMPORALIDAD EN LA ENTIDAD LOCAL.**

Considerando lo expuesto hasta ahora en el plan, y vista la necesidad de alcanzar el objetivo señalado, se debe proceder al cálculo del porcentaje de la temporalidad en esta entidad local.

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 de 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 aquellas 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 las mismas que careciera de la tramitación procedural exigida por ley.

En consecuencia, consultados los datos facilitados por el departamento de Recursos Humanos de la entidad local, el cálculo de la tasa de temporalidad es la siguiente:

NÚMERO EMPLEADOS PÚBLICOS	116
NÚMERO TOTAL FUNCIONARIOS	73
NÚMERO FUNCIONARIOS DE CARRERA	51
NÚMERO FUNCIONARIOS INTERINOS	6
NÚMERO DE PUESTOS NO OCUPADOS FUNCIONARIOS	16
NÚMERO TOTAL LABORALES	43
NÚMERO LABORALES FIJOS	25
NÚMERO LABORALES TEMPORALES	11
NÚMERO LABORALES ESTABILIZACIÓN	22
NÚMERO DE PUESTOS NO OCUPADOS PERSONAL LABORAL	7

NÚMERO FUNCIONARIOS POR GRUPO	A1	9
	A2	8
	C1	49
	C2	7
NÚMERO LABORALES POR NIVEL	I	3
	II	10
	III	10
	IV	10
	V	10
LABORALES POR ÁREA	CENTRO MUNICIPAL DE INFORMACIÓN A LA MUJER	2
	CONSUMO	1
	CENTRO DE TRATAMIENTO DE ADICIONES	3
	CULTURA	2
	DEPORTES	5
	EQUIPO DE TRATAMIENTO FAMILIAR	3
	FORMACIÓN Y EMPLEO	1
	OBRAS Y URBANISMO	13
	SECRETARÍA GENERAL	4

FUNCIONARIOS INTERINOS POR ÁREA	SERVICIOS SOCIALES	4
	TURISMO	2
	OBRAS Y URBANISMO	4
	CULTURA	1
	CEMENTERIO	1
PLAZAS EN ESTABILIZACIÓN POR ÁREA	CENTRO DE TRATAMIENTO DE ADICIONES	3
	CULTURA	2
	EQUIPO DE TRATAMIENTO FAMILIAR	3
	FORMACIÓN Y EMPLEO	1
	TURISMO	3
	SERVICIOS SOCIALES	4
	OBRAS Y URBANISMO	3
	DEPORTES	1
	CENTRO MUNICIPAL DE INFORMACIÓN A LA MUJER	2

Por tanto, la tasa de temporalidad, incluyendo aquellas plazas ocupadas mediante relaciones laborales declaradas como de indefinido no fijo, se sitúa en este Ayuntamiento en el 14% (suma de interinos + laborales temporales/ entre total personal), convirtiéndose en objetivo de esta administración local reducir la misma y situarla por debajo del 8 por ciento.

En el caso del Ayuntamiento de Guadix, esta por encima del 8%, si bien nada impide que se reduzca aún más, puesto que el marco normativo estatal evidencia la necesidad de aplicar medidas adicionales para cumplir estos mandamientos. La tasa de temporalidad no es sostenible cuando se vuelve estructural.

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 Guadix ya se ha adoptado medidas para aplicar los preceptos de la Ley del Estado 20/2021, con la aprobación y tramitación de la última OEP de estabilización de empleo temporal.

Así, de acuerdo con la Disposición adicional novena de la Ley citada se han adoptado acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecida 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, será objeto de inclusión en su oportuna Oferta de Empleo Público (OEP).

## 6. MEDIDAS ESPECÍFICAS

### 6.1. APROBACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

La aprobación del presente Plan de Ordenación de los Recursos Humanos deberá ser objeto de negociación colectiva en los órganos correspondientes y en los términos señalados en el art. 37.1.c) del TREBEP que señala que serán objeto de negociación "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."

### 6.2. CREACIÓN DE PLAZAS EN PLANTILLA ORGÁNICA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Han sido diversas las causas que han forzado el recurso a las distintas formas de contratación temporal como mecanismo para cubrir necesidades que, creyéndose puntuales, en realidad han resultado ser estructurales.

Las herramientas que encontramos en la legislación para responder a las situaciones temporales de necesidad, han llegado a verse desbordadas, obligando incluso a la sucesiva extinción y nueva contratación de relaciones para satisfacer idénticas necesidades; o en otro caso, a la prórroga indebida de las relaciones sobre pasando el límite temporal.

Así pues, es probable que en los instrumentos de gestión del personal de la Entidad (relación de puestos de trabajo y/o plantilla de personal), no se encuentren debidamente clasificadas o incluidas las plazas que serán objeto de inclusión en la Oferta Pública de Empleo, por lo que deberán modificarse, en su caso, tales instrumentos de ordenación de los recursos humanos municipales a fin de garantizar coherencia organizativa entre los distintos instrumentos.

Por tanto, en el caso del Ayuntamiento de Guadix la necesaria coherencia organizativa entre los instrumentos de Ordenación de la Gestión de recursos humanos estaría garantizada.

### **6.3. APROBACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO**

En la línea emprendida por esta Administración en el ejercicio anterior para dar cumplimiento a la legislación comunitaria y estatal, y a la doctrina y jurisprudencia en relación la reducción de la temporalidad que, en el caso del Ayuntamiento de Guadix pretende reducirla por debajo del ocho por ciento, el Ayuntamiento incluirá en su siguiente oferta de empleo las plazas resultantes de la tasa específica regulada en la LPGE de 2023. Se incluirá igualmente a través de la vía prevista en el art. 20.2 de la LPGE del 2023, las plazas de naturaleza estructural ocupadas por funcionarios interinos y personal laboral temporal que no hayan sido incluidas en la oferta de empleo público extraordinaria publicada al amparo de lo dispuesto en la Ley 20/21 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8,00 % y en aplicación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, el Ayuntamiento de Guadix, incluirá en sus Ofertas de Empleo Público, siempre que la legislación lo permita y no computen a los efectos de la tasa de reposición, aquellas plazas que estando incluidas en la relación de puestos de trabajo se hallen vacantes y estén ocupadas de forma temporal por haberse estimado que era necesaria su cobertura. También se incluirán plazas vacantes cuando existan nombramientos temporales que denoten la existencia de necesidades estructurales bien por su propio carácter o bien por la reiteración en la utilización de nombramientos temporales para cubrir dichas necesidades, diferenciando las mismas a efectos del cálculo de la tasa de reposición, de las que se computen como consecuencia de la tasa de reposición de efectivos ordinaria, ya que contarán con plazos de ejecución distintos.

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 Guadix se pretende mantener por debajo de un 6%.

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, 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 en cada 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.

### **6.4. FORMACIÓN**

La formación de los empleados públicos es un aspecto crucial para el desarrollo y el desempeño efectivo de las funciones encomendadas a la administración. La formación adecuada y continua ayuda a garantizar que los empleados públicos adquieran las habilidades y los conocimientos necesarios para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva. Con ello se consigue mejorar las habilidades y conocimientos técnicos relacionados con el trabajo específico, fomentar la adquisición de

conocimientos legales y éticos relevantes, y promover la adopción de nuevas tecnologías y métodos de trabajo eficientes.

En nuestra legislación, la formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales, se ha configurado como un derecho individual de todos los empleados públicos en el artículo 14 del TREBEP.

Por ello, el presente plan incluye como objetivo el de potenciar la formación del personal al servicio de esta administración.

Para ello se incluyen como medidas básicas del plan, la de garantizar (a través del presupuesto general de la entidad), el oportuno crédito presupuestario que garantice la formación presencial o a distancia de todos los empleados del Ayuntamiento, así como el compromiso de ofertar a todos ellos al menos dos acciones formativas en cada ejercicio económico, a fin de poder contar con un equipo humano altamente comprometido con los cambios y actualizaciones de su puesto de trabajo y plenamente formado para los retos surgidos en el contexto de la sociedad de la información y del conocimiento.

## 7. COSTES ECONÓMICOS

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por el Ayuntamiento de Guadix, 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 Guadix, a 12 de noviembre de 2024.  
Firmado por: Jesús R. Lorente Fernández