



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE FORNES

Administración

Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

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.

DÑA. ANA BELÉN FERNANDEZ NAVAS, ALCALDESA PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE FORNES.

HACE SABER:

Que en sesión plenaria extraordinaria de fecha 15 de mayo de 2024, se aprobó por unanimidad el Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2024 en virtud de lo establecido en la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 prorrogada para 2024, cuyo tenor literal del artículo 20. Dos. 4 *“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”*.

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 Procesos selectivos derivados de esta oferta de empleo.
 - 6.5 Formación del personal de la entidad.

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 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 20/2021, 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.

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 fortaleza y debilidad, y diseñar estrategias para optimizar el rendimiento del equipo humano.
- Planificación de la plantilla: El plan busca prever y gestionar las necesidades futuras de personal, tanto en términos de cantidad como de calidad. Esto implica evaluar la carga 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 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, 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 reducir la temporalidad en la entidad local y situarla por debajo del porcentaje de referenciada 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, esta administración ya ha aprobado oferta de empleo público extraordinaria de estabilización, la cual se encuentra en ejecución parcial, debiendo ejecutarse en su totalidad antes de que finalice el año 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 sea prueba 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, la configuración concreta de la Oferta de Empleo Público que será llevada a cabo «a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se lo 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 120 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 cómputo 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 esté 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 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.

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 competencias distintas de las propias y las delegadas, aun cuando el ejercicio de las mismas careciera de la tramitación procedimental exigida por la ley.

En consecuencia, consultados los datos de la entidad local, el Ayuntamiento de Fornes, se encontraría en esta situación con la plaza de técnico de inclusión social y otra de oficial de la construcción.

También existe la necesidad de crear la plaza de Arquitecto Municipal, cuyas labores de asesoramiento a la Corporación Municipal, desempeña en la actualidad un contratado externo desde hace más de 10 años.

El carácter estructural, se produce porque se encuentran ocupadas desde:

Técnico de inclusión social: financiada con una subvención procedente de la Diputación Provincial de Granada, mediante concertación, concedida en fecha de 13 de Marzo del 2020, si bien el Ayuntamiento contrata al técnico en fecha 2 de octubre del 2020.

Arquitecto Municipal: Plaza de carácter estructural, a tiempo parcial.

Oficial de la construcción: plaza de carácter estructural, a tiempo completo desde el 28 de junio de 2021.

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:

CÁLCULO DE LA TASA DE TEMPORALIDAD	
NÚMERO DE EMPLEADOS TOTALES	12
NÚMERO DE CONTRATOS TEMPORALES	2
NÚMERO DE NOMBRAMIENTOS INTERINOS	1
Tasa de temporalidad	16,16%

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 16,16%, convirtiéndose en objetivo de esta administración local reducir la misma y situarla por debajo del 8 por ciento. Para ello, las plazas generadas a través de esta tasa específica de reposición, serán objeto de inclusión en su oportuna Oferta de Empleo Público (OEP).

6. MEDIDAS ESPECÍFICAS.

APROBACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Cabe destacar que 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 artículo 37 del TREBEP cuando afirma 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*».

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, ha llegado a verse desbordada, obligando incluso a la sucesiva extinción y nueva contratación de relaciones para satisfacer idénticas necesidades; o en otros caso, a la prórroga indebida de las relaciones sobrepasando el límite legal.

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.

APROBACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO.

Tratando de reducir la tasa de temporalidad en esta administración y de situarla por debajo del ocho por ciento antes de que finalice el año 2024, el Ayuntamiento incluirá en su siguiente oferta de empleo las plazas resultantes de la tasa específica regulada en la LPGE 2023. Asimismo, las plazas resultantes de la tasa específica deberán estar detalladas en la OEP y diferenciadas respecto de aquellas otras que resulten de la tasa de reposición de efectivos ordinaria, ya que contarán con plazos de ejecución distintos.

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.

Asimismo, el artículo 37 del TREBEP determina que 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 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 del 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.

PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DE ESTA OFERTA DE EMPLEO.

El Ayuntamiento 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 y provenientes de la tasa específica de reposición.

No obstante, cabe señalar que 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.

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 a la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral, 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.

En FORNES a 17 de julio de 2024

Firmado por ANA BELEN FERNANDEZ NAVAS