



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR

Administración

PLAN ORDENACIÓN RRHH 2025-2027

PLAN ORDENACIÓN RRHH 2025-2027

EDICTO

DON JUAN JOSÉ RUIZ JOYA, ALCALDE PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR

HACE SABER: Que mediante Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 16 de julio de 2025, se han resuelto aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2025-2027 del Ayuntamiento de Almuñécar, cuyo tenor literal se inserta a continuación:

«PLAN ORDENACIÓN RECURSOS HUMANOS 2025-2027. AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR

ÍNDICE

1. Exposición motivos
2. Normativa
3. Diagnóstico de situación
4. Líneas de actuación
5. Impacto económico
6. Aprobación y vigencia del plan

1. EXPOSICIÓN MOTIVOS

La función pública se encuentra actualmente en una encrucijada decisiva, condicionada por diversos factores que están transformando de forma sustancial su marco jurídico, organizativo y funcional. Desde la entrada en vigor del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) en 2015, se han sucedido importantes reformas legislativas y organizativas que han repercutido de manera directa en la gestión de los recursos humanos en las administraciones públicas.

Entre los elementos más significativos de este proceso de transformación destacan los procesos extraordinarios de estabilización de empleo público, orientados a reducir la temporalidad y consolidar plazas estructurales ocupadas por personal interino. Asimismo, las recientes modificaciones del Estatuto de los Trabajadores han introducido criterios más estrictos en relación con la contratación temporal, que también inciden en el ámbito del empleo público.

A estos factores se suma un reto de enorme calado generacional: la jubilación masiva de empleados públicos, especialmente en la administración local. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), cerca del 60% de los empleados públicos se jubilarán en los próximos diez años, lo que requerirá una planificación adecuada para garantizar la correcta prestación de los servicios públicos.

Ante este contexto, se considera imprescindible afrontar este momento de especial trascendencia mediante la elaboración e implementación de un plan estratégico de recursos humanos, orientado a adecuar la estructura organizativa de la plantilla municipal a las exigencias actuales y futuras.

Para alcanzar los objetivos señalados, resulta imprescindible la adopción de medidas de gran alcance y profundidad, entre las que destaca la revisión y modificación integral de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT). La actual RPT, aprobada en el año 2002, se encuentra completamente desactualizada respecto a la realidad funcional, organizativa

y normativa del Ayuntamiento. Aunque a lo largo de los años se han aprobado diversas modificaciones parciales, estas han sido puntuales, no sistemáticas, y no han permitido una adaptación coherente al crecimiento, los cambios competenciales y las nuevas necesidades del servicio público. Por tanto, se hace necesario retomar un proceso de negociación global, con el objetivo de dotar a esta Administración de un instrumento técnico y jurídico plenamente alineado con la realidad actual del municipio y que integre las modificaciones llevadas a cabo.

En paralelo, también es prioritario abordar la revisión del Acuerdo Regulador del personal funcionario y del Convenio Colectivo del personal laboral, ambos vigentes desde el año 2015. Estos documentos, esenciales para ordenar las condiciones de trabajo, la carrera profesional y los derechos y deberes del personal, fueron elaborados con anterioridad a la entrada en vigor del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015. Desde entonces, se han producido múltiples reformas normativas y jurisprudenciales que afectan directamente a aspectos como la temporalidad, permisos y situaciones administrativas, procesos de movilidad, la evaluación del desempeño, la promoción interna o la negociación colectiva. La falta de actualización de estos textos genera inseguridad jurídica, rigideces organizativas y dificultades para una correcta gestión de los recursos humanos, así como una clara disonancia entre la normativa interna y el marco legal vigente.

Conscientes de la magnitud de esta tarea, el plan estratégico que se plantea no pretende resolver de inmediato la totalidad de los desafíos, sino que propone una metodología progresiva y ordenada, estructurada en líneas de actuación específicas y diferenciadas. Esta aproximación permitirá dividir los problemas en ámbitos más concretos y abordables, facilitando el diálogo, la participación y la construcción de consensos. A través de esta vía se prevé iniciar actuaciones inmediatas sobre cuestiones urgentes o de menor complejidad técnica, al tiempo que se sientan las bases para una negociación global y estructural que permita modernizar de forma profunda el marco de ordenación y gestión de la plantilla municipal.

2. NORMATIVA

Los Planes de Ordenación buscan racionalizar las estructuras administrativas, incidiendo en la Relación de Puestos de Trabajo y las Plantillas de empleados públicos. Reflejan la política de personal de la Corporación y deben ajustarse a principios de racionalidad, economía y eficiencia, conforme a la normativa de Régimen Local (art. 90 de la Ley 7/1985 y art. 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986).

Los Planes de Ordenación de los Recursos Humanos (PORH) se fundamentan en el artículo 69 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015. Su objetivo es garantizar la eficacia en la prestación de servicios públicos y la eficiencia en el uso de recursos económicos, mediante una adecuada distribución, formación y movilidad del personal. Para ello, las Administraciones pueden aprobar planes que analicen las necesidades y disponibilidades de personal en cuanto a número, perfiles profesionales y niveles de cualificación.

Asimismo, la Ley 5/2023 de la Función Pública de Andalucía, vigente desde el 14 de diciembre de 2023, en su artículo 90, establece que el Consejo de Gobierno, previa negociación colectiva, podrá aprobar planes de ordenación de recursos humanos para el personal funcionario y laboral. Dichos planes deben optimizar la utilización de los recursos dentro de los límites presupuestarios y conforme a la política de personal. Aunque esta disposición afecta al Gobierno autonómico, también es relevante para la Administración Local, ya que el artículo 3.1.d) de la misma ley amplía su aplicación al personal de las entidades locales de Andalucía. La competencia sobre esta materia recae en el Pleno de la Corporación, conforme al artículo 33.1.f) de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Por otro lado, el Real Decreto Ley 6/2023, de aplicación a la Administración General del Estado, establece en sus artículos 106 y siguientes el contenido mínimo de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Define la planificación estratégica como herramienta fundamental para prever el empleo público, asegurar la idoneidad de los perfiles profesionales, gestionar el talento y fomentar el aprendizaje, la motivación y el desarrollo profesional, promoviendo además la igualdad y la no discriminación.

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

3.1 Análisis inicial

El punto de partida de este plan estratégico es un análisis del estado actual de la plantilla estructural del Ayuntamiento, que permite identificar los principales retos organizativos a los que se enfrenta.

Uno de los elementos más relevantes que se manifiesta desde las primeras fases de este estudio es la dualidad de regímenes jurídicos bajo los cuales presta servicio el personal municipal, donde se mantiene una diferenciación significativa entre el personal funcionario y el personal laboral, tanto en lo relativo a las condiciones de trabajo como a la estructura organizativa.

3.2 Plantilla presupuestaria de personal funcionario

La plantilla de personal funcionario está integrada actualmente por un total de 215 plazas, de las cuales el 51,62 % corresponde al subgrupo C1, lo que convierte a este en el colectivo más numeroso. Esta cifra pone de manifiesto una estructura claramente orientada hacia tareas de gestión administrativa, mientras que la presencia de personal técnico de los subgrupos A1 y A2 es notablemente reducida, representando conjuntamente tan solo un 17,68 % del total (7,91 % A1 y 9,77 % A2). Esta escasa proporción de personal técnico superior y medio limita la capacidad de la organización para abordar con solvencia funciones especializadas.

Por otro lado, el 11,63 % de las plazas aún pertenece al subgrupo E de agrupaciones profesionales, correspondiente a antiguos puestos de trabajo sin requerimiento de titulación, clasificados actualmente como grupo profesional residual conforme al Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

3.3 Plantilla presupuestaria de personal laboral

La plantilla de personal laboral, compuesta actualmente por un total de 68 plazas, presenta una estructura fuertemente centrada en funciones operativas y de oficios.

En concreto, el 42,65 % de las plazas corresponde al grupo IV.5, correspondiente a oficiales de primera de servicios, lo que lo convierte en el grupo más numeroso dentro del personal laboral. Asimismo, si se consideran conjuntamente las plazas clasificadas en los grupos IV.6 (oficiales de segunda) y V.1 (peones), y las plazas de encargados, se alcanza un total del 69,12 % de la plantilla laboral adscrita a puestos de mantenimiento y oficios. Esta distribución pone de manifiesto el carácter eminentemente operativo de este colectivo, así como una escasa diversificación funcional.

Por contraste, la presencia de personal técnico en el ámbito laboral es muy limitada. Solo 15 plazas se encuentran clasificadas en las categorías I y II, consideradas como técnicas o de carácter especializado, y de ellas, 11 están adscritas al Área de Servicios Sociales, concentrando así la mayor parte de la capacidad técnica del colectivo laboral en un único ámbito de actuación.

3.4 Distribución de la plantilla por edad

La edad constituye un factor determinante tanto en la gestión de personal como en la previsión de necesidades organizativas a corto, medio y largo plazo. El promedio de edad del personal fijo o de carrera se sitúa en 49 años, 47 años para el personal funcionario y 52 años para el personal laboral, observando una edad mínima de 26 años y una edad máxima de 68.

Se evidencia que el grueso del personal se encuentra en tramos de edad intermedios-altos, reflejando una plantilla consolidada, con experiencia, pero también con claros signos de envejecimiento.

De manera más detallada, el grupo más numeroso de empleados se concentra entre los 45 y los 49 años, seguido muy de cerca por los tramos que abarcan de 50 a 59 años. En conjunto, más del 68 % de los trabajadores se sitúan entre los 40 y los 59 años, lo cual anticipa un volumen importante de jubilaciones en los próximos años.

Especial relevancia adquiere el dato referido al personal de 60 años o más, que representa un 13,6 % del total. Esto significa que uno de cada siete empleados ya se encuentra muy próximo a la edad de jubilación, lo que implica una presión inminente sobre la reposición de efectivos y la continuidad de determinados servicios. Si bien esta situación no es exclusiva de este Ayuntamiento, sí requiere de una actuación específica dentro del marco del Plan de Ordenación. Considerando que la edad de jubilación ordinaria en el régimen general y la posibilidad de jubilación anticipada para los miembros de la Policía Local; con carácter general, entre los años 2025 y 2030 podrían acogerse a la jubilación los empleados nacidos entre 1958 y 1964 en el régimen general, y entre 1964 y 1970 en el caso de la Policía Local. Sobre esta base, aproximadamente 42 empleados municipales de carrera o fijos cumplirían, al menos, con el requisito de edad para jubilarse dentro del período descrito.

Cabe señalar que esta previsión no contempla posibles solicitudes de prórroga en el servicio activo, así como condiciones particulares de cotización que pudieran permitir la jubilación en un momento anterior o posterior al estimado, por lo que el resultado final podría ser muy distinto al esperado y requerirá un análisis más detallado y la colaboración del personal municipal en su elaboración.

3.5 Distribución de la plantilla por sexo

En cuanto a la distribución de la plantilla por sexo, en el caso del personal funcionario de carrera, el 67,26 % son hombres, mientras que el 32,74 % corresponde a mujeres. Esta disparidad se acentúa aún más en el personal laboral fijo, donde la proporción es 75 % hombres y 25 % de mujeres.

Resulta especialmente llamativo cómo esta diferenciación de género se manifiesta de manera significativa en dos áreas específicas. Por un lado, el Área de Mantenimiento, donde la plantilla está conformada exclusivamente por hombres, lo que refleja la persistencia de ciertos roles de género en determinadas ocupaciones. Por otro, el Área de Servicios Sociales, donde únicamente desempeñan funciones mujeres, evidenciando una tendencia histórica de feminización en este ámbito.

Examinando la distribución por sexo y grupos, observamos que existe una mayor presencia de mujeres en puestos técnicos y de responsabilidad de los subgrupos A1 y A2. Del total de personal de carrera de la entidad, un 11,31% son mujeres en puestos de estas categorías, frente a un 5,96% de hombres.

Esta tendencia se acentúa en el caso del personal laboral, donde la mayor parte de los puestos de los grupos II y I son ocupados por mujeres, un 18,74% del total de personal laboral fijo frente a un 4,16% de hombres.

3.6 Temporalidad

En los últimos años, la legislación estatal ha impulsado diversas medidas orientadas a reducir de manera significativa la temporalidad en el empleo público, en cumplimiento de las directrices marcadas por la Unión Europea y los compromisos adquiridos por el Estado en materia de estabilidad laboral. En este contexto, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha supuesto un punto de inflexión, al establecer mecanismos extraordinarios de estabilización de empleo y exigir a las Administraciones Públicas un control más riguroso sobre el uso de nombramientos y contrataciones temporales, con el objetivo de alcanzar una tasa de temporalidad estructural inferior al 8%.

En el caso de nuestro Ayuntamiento, la situación de temporalidad refleja un grado significativo de interinidad y vacantes tanto en la plantilla de personal funcionario como en la de personal laboral, si bien se han adoptado medidas concretas para su progresiva reducción mediante ofertas de empleo público y procesos de estabilización en curso.

En lo que respecta al personal funcionario, se contabilizan un total de sesenta y nueve plazas vacantes en la plantilla, de las cuales nueve han concluido ya su correspondiente proceso selectivo y otras ocho se encuentran actualmente en desarrollo. De estas vacantes, veintiséis están siendo desempeñadas por personal interino, lo que permite garantizar la continuidad del servicio público en tanto se resuelven los procedimientos de provisión definitiva.

Por su parte, en relación con el personal laboral, de las sesenta y ocho plazas existentes en plantilla, veintisiete se encuentran vacantes, de las cuales treinta y una se encuentran ocupadas por personal temporal. De estas vacantes, siete ya han concluido su proceso selectivo.

Además de las cifras de interinidad ofrecidas, según los datos consolidados de 2024, se nombraron o contrataron un total de veintidós personas por acumulación de tareas o circunstancias de la producción, trece en régimen administrativo y nueve laborales.

Así, la tasa de temporalidad se refiere a la proporción de personal temporal respecto al total de personal en activo con independencia de que la persona trabajadora esté ocupando una plaza estructural o esté contratado por necesidades coyunturales. Por ello se debe calcular sobre el total de personal en activo, no sobre el total de plazas existentes en la plantilla orgánica.

En el numerador (personal temporal) se debe incluir tanto a funcionarios interinos como a personal laboral temporal e indefinido no fijo y personal interino o temporal por acumulación de tareas o circunstancias de la producción. En el denominador (personal en activo) se incluye tanto al personal fijo o de carrera como al personal temporal de cualquier tipo, es decir, todas las plazas efectivamente ocupadas (no incluye plazas vacantes sin cubrir).

$$\text{Tasa de temporalidad} = \text{Nº de empleados temporales} / \text{Nº total de empleados ocupando plazas} \times 100$$

En base a los datos disponibles y conforme a los criterios establecidos por la normativa vigente —en particular, los recogidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público—, la tasa de temporalidad global del Ayuntamiento de Almuñécar se sitúa actualmente en torno al 37%, una cifra notablemente superior al umbral máximo del 8% fijado por dicha norma como límite para la temporalidad estructural en las Administraciones Públicas.

Este indicador general refleja una realidad desigual entre los distintos colectivos que conforman la plantilla municipal. En el caso del personal funcionario, la tasa de temporalidad se estima en aproximadamente un 23%, un valor aún elevado, pero considerablemente inferior al del personal laboral que presenta una mayor concentración de empleo temporal, alcanzando una tasa en torno al 72%, debido fundamentalmente a la significativa presencia de personal indefinido no fijo, que a efectos estadísticos se considera también como personal temporal. Esta alta proporción de

temporalidad contrasta con el reducido número de trabajadores laborales con carácter fijo, que asciende únicamente a 19 efectivos, lo que condiciona de manera notable el balance global del Ayuntamiento.

En relación con lo anterior, resulta relevante examinar la evolución de las ofertas de empleo público, pudiendo observarse una ejecución progresiva y sostenida en los últimos años, lo que refuerza la tendencia hacia la normalización de la situación del personal municipal:

- La oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2022 incluyó un total de 19 plazas, de las cuales 11 han finalizado ya su proceso selectivo, lo que representa un grado de ejecución del 57,89% por ciento. Además, 5 plazas más se encuentran en fase de desarrollo, lo que permite anticipar una ejecución completa en un corto plazo de tiempo.
- La oferta correspondiente a 2023 incluyó 13 plazas, con un grado de ejecución algo superior, ya que 9 de ellas han finalizado su proceso, alcanzando así un 69,23% por ciento, aunque cabe señalar que una de estas plazas quedó desierta.
- La oferta de 2024 contempló 27 plazas, de las cuales 18 han concluido ya su proceso y una más se encuentra en ejecución, lo que supone una ejecución del 66,67% por ciento.
- Por último, la oferta de empleo público correspondiente al año 2025, que incluye veintitrés plazas, fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada número ochenta y uno, de fecha dos de mayo de 2025, encontrándose íntegramente pendiente de ejecución al momento de redactarse el presente documento.

4. LINEAS DE ACTUACIÓN

Tal como se expuso en la introducción del presente Plan, se ha optado por una metodología progresiva, planificada y operativa, que permita abordar la ordenación de los recursos humanos municipales de forma eficaz y realista. Para ello, el plan se estructura en líneas de actuación específicas y diferenciadas, que permiten delimitar los distintos ámbitos de intervención en materias más concretas y abordables a corto y medio plazo, sin perjuicio de aquellas otras iniciativas de mayor calado o complejidad, cuya implementación podrá desarrollarse de manera gradual.

Todas las actuaciones previstas en el marco de este plan se desarrollarán de conformidad con la normativa vigente en materia de ordenación de recursos humanos, incluyendo, en su caso, los procedimientos de consulta, negociación o aprobación que correspondan en función del contenido y naturaleza de cada medida.

4.1 Funcionarización personal laboral

4.1.1 Justificación

En este Ayuntamiento existen áreas y servicios con dualidad de regímenes para puestos de trabajo similares o idénticos. Esta situación obedece a circunstancias históricas y organizativas propias de la evolución de las relaciones de empleo en el sector público local y no implica, per se, ningún incumplimiento normativo — artículos 15.c) Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública y 15.4 de la actual Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía —, si bien abre la posibilidad de valorar la homogeneización del régimen jurídico aplicable a dichos puestos, en aras de eliminar cualquier tipo de desigualdad entre las personas empleadas de cada área y una gestión más eficiente, coherente y adaptada al marco normativo vigente.

Para ello se propone recurrir a un proceso de funcionarización del personal laboral fijo, el cual consistirá en un proceso restringido de acceso de este personal a cuerpos y escalas de la Administración en aquellos casos que desempeñen funciones propias de personal funcionario.

4.1.2 Medidas concretas

- 1) Identificación de puestos afectados: Realizar un análisis detallado de los puestos de trabajo de personal laboral fijo y determinar cuáles pueden ser objeto de funcionarización según la normativa vigente.
- 2) Evaluación de requisitos: Verificar que el personal laboral fijo que desempeña funciones propias de personal funcionario cumple con los requisitos exigidos para la funcionarización, como la titulación necesaria.
- 3) Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y adaptación plantilla de personal: Adaptar la RPT del Ayuntamiento para reflejar la nueva estructura de personal y garantizar la coherencia organizativa, así como realizar las previsiones presupuestarias necesarias en la plantilla de personal.

- 4) Oferta de empleo público de funcionarización, bases y proceso selectivo: las plazas objeto de funcionarización se deben incluir en la oferta de empleo público por promoción interna específica y ser objeto de un proceso selectivo por concurso-oposición.

4.2 Reclasificación puestos técnico superior

4.2.1 Justificación

En el marco normativo vigente, el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, establece la clasificación del personal funcionario en distintos grupos, entre ellos el grupo B, al que se accede con la titulación de Técnico Superior.

Por su parte, la Disposición Transitoria Tercera del TRLEBEP regula la validez de los títulos universitarios oficiales anteriores a la entrada en vigor del Estatuto, permitiendo su utilización hasta la implantación definitiva de los nuevos títulos universitarios. En su apartado segundo, dicha disposición establece la integración transitoria de los antiguos grupos de clasificación con los nuevos definidos en el artículo 76, señalando expresamente que el Grupo B constituye una categoría nueva, sin correspondencia directa con los grupos del régimen anterior.

En el ámbito autonómico, la Ley 5/2023, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), en su artículo 101, mantiene una clasificación equivalente a la del TRLEBEP, indicando que el acceso al Grupo B exige estar en posesión del título de Técnico Superior.

Adicionalmente, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materias como la función pública, el régimen local o el servicio público de justicia, establece en su disposición transitoria sexta los nuevos intervalos de niveles retributivos asignados a cada grupo o subgrupo de clasificación. En el caso del Grupo B, estos niveles oscilan entre el 18 y el 24. Esta clasificación resulta de aplicación a la administración local, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se regula el régimen retributivo del personal funcionario de la Administración Local.

En consecuencia, resulta necesario proceder a la reclasificación de aquellas plazas y puestos actualmente encuadrados en el grupo C1 que requieren, para su desempeño, estar en posesión del título de Técnico Superior, integrándolos en el grupo B.

4.2.2 Medidas concretas

- 1) Identificación de puestos afectados: Realizar un análisis de los puestos y determinar cuáles deben ser objeto de reclasificación según la normativa vigente.
- 2) Evaluación de requisitos: Verificar que el personal que desempeña dichos puestos cumple con los requisitos exigidos de titulación.
- 3) Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y adaptación plantilla de personal: Adaptar la RPT del Ayuntamiento para reflejar la nueva estructura de personal y garantizar la coherencia organizativa, así como realizar las previsiones presupuestarias necesarias en la plantilla de personal.
- 4) Oferta de empleo público, bases y proceso selectivo: las plazas objeto de reclasificación se deben incluir en la oferta de empleo público por promoción interna vertical y ser objeto de un proceso selectivo por concurso-oposición.

4.3 Reclasificación puestos SPEIS

4.3.1 Justificación

La Ley 2/2023, de 15 de marzo, modifica la Ley 2/2002 de Gestión de Emergencias en Andalucía y establece la obligación de reclasificar al personal del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento (SPEIS) en el subgrupo C1:

- La categoría de cabo (Subgrupos C1 o C2) se corresponde con la categoría de jefe o jefa de dotación.
- La categoría de bombero o bombera (Subgrupos C1 o C2) se corresponde con la categoría de bombero o bombera.

Para ello, las entidades locales dispondrán de un plazo de cuatro años, a partir de la entrada en vigor de la Ley — que finalizará el 10 de abril de 2027 — para su adaptación a las nuevas previsiones de los grupos y subgrupos previstas en los artículos 39 y 39 bis de la Ley 2/2002, de 11 de noviembre.

Con tal finalidad, se podrán realizar convocatorias de procesos selectivos de personal y adaptaciones de las correspondientes plantillas o relaciones de puestos de trabajo, teniendo en cuenta que para el acceso del Subgrupo C2 al C1 se estará a lo dispuesto en la disposición adicional vigésima segunda de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

El personal mantendrá su adscripción en su grupo o subgrupo de origen mientras no se produzca su acceso en los nuevos grupos o subgrupos de clasificación profesional. En ningún caso la equiparación a las nuevas categorías conllevará la adscripción a un grupo inferior al que pertenezca.

De conformidad con la D.T 3ª, la reclasificación de los grupos no implicará necesariamente incremento del gasto público ni modificación de las retribuciones totales anuales del personal afectado en el momento de la reclasificación, sin perjuicio de las negociaciones que pueda haber entre la representación sindical del funcionariado y las respectivas entidades locales, con sujeción, en todo caso, a los límites que con carácter básico, y por tanto vinculantes para todas las Administraciones públicas, establecen las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

A este efecto, el incremento de las retribuciones básicas podrá deducirse de sus retribuciones complementarias.

4.3.2 Medidas concretas

- 1) Identificación de puestos afectados: Realizar un análisis de los puestos y determinar cuáles deben ser objeto de reclasificación según la normativa vigente.
- 2) Evaluación de requisitos: Verificar que el personal que desempeña dichos puestos cumple con los requisitos exigidos.
- 3) Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y adaptación plantilla de personal: Adaptar la RPT del Ayuntamiento para reflejar la nueva estructura de personal y garantizar la coherencia organizativa, así como realizar las previsiones presupuestarias necesarias en la plantilla de personal.
- 4) Oferta de empleo público, bases y proceso selectivo: las plazas objeto de reclasificación se deben incluir en la oferta de empleo público por promoción interna vertical y ser objeto de un proceso selectivo por concurso-oposición.

4.4 Reclasificación puestos grupo E a C2

4.4.1 Justificación

Continuando con la necesidad de adaptar la estructura de personal al marco legal vigente y a la realidad organizativa de la administración pública actual, el grupo E, correspondiente a las antiguas agrupaciones profesionales que no requieren titulación, fue incorporado al ordenamiento con carácter transitorio tras la aprobación del Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, y su permanencia en las plantillas ha sido progresivamente desaconsejada desde distintos ámbitos normativos y técnicos.

El Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, establece una clasificación de los cuerpos y escalas en función de la titulación exigida para el acceso, en la que se incluyen los grupos A1, A2, B, C1 y C2. El grupo E se mantiene exclusivamente con carácter residual, como una disposición transitoria dirigida al personal que ya ocupaba esos puestos antes de la entrada en vigor del Estatuto, pero no se reconoce de manera explícita su continuidad como estructura estable dentro del sistema de función pública.

Por todo ello, se considera necesario y oportuno proceder al estudio de la posibilidad de reclasificación de estos puestos al subgrupo C2, que constituye hoy el nivel mínimo reconocido de empleo público con exigencia de titulación básica. Esta medida permitirá dotar de coherencia al sistema de clasificación del personal, eliminar situaciones disfuncionales heredadas del marco normativo anterior y ofrecer al personal afectado un encuadre profesional más justo, acorde con las exigencias actuales de la Administración Pública.

4.4.2 Medidas concretas

- 1) Identificación de puestos afectados: Realizar un análisis de los puestos y determinar cuáles deben ser objeto de reclasificación según la normativa vigente.
- 2) Evaluación de requisitos: Verificar que el personal que desempeña dichos puestos cumple con los requisitos exigidos.

- 3) Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y adaptación plantilla de personal: Adaptar la RPT del Ayuntamiento para reflejar la nueva estructura de personal y garantizar la coherencia organizativa, así como realizar las previsiones presupuestarias necesarias en la plantilla de personal.
- 4) Oferta de empleo público, bases y proceso selectivo: las plazas objeto de reclasificación se deben incluir en la oferta de empleo público por promoción interna vertical y ser objeto de un proceso selectivo por concurso-oposición.

4.5 Planificación de las ofertas de empleo público

4.5.1 Justificación

El artículo 70 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) establece que las necesidades de recursos humanos dotadas presupuestariamente, cuya cobertura requiera la incorporación de personal de nuevo ingreso, deben integrarse en la correspondiente Oferta de Empleo Público (OEP) o en otro instrumento similar de provisión de personal. Dicha OEP comporta la obligación de convocar los procesos selectivos correspondientes, con un plazo máximo de ejecución improrrogable de tres años desde su aprobación.

En este contexto, el principal desafío de las Ofertas de Empleo Público en los próximos ejercicios será responder de manera eficaz y planificada al relevo generacional derivado del elevado número de jubilaciones previstas. Este fenómeno implica no solo una pérdida significativa de efectivos, sino también la posible desaparición de conocimientos técnicos clave y la necesidad de incorporar perfiles profesionales adaptados a los nuevos retos de la administración pública.

Con esta línea de actuación se pretende diseñar una estrategia de planificación anticipada y coordinada de las OEP que permita afrontar de forma ordenada el relevo generacional en la plantilla, evite la pérdida de funcionalidad en servicios críticos por vacantes no cubiertas y garantice el cumplimiento de los plazos legales de ejecución.

De conformidad la Disposición adicional vigésima octava de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, para reducir al máximo el uso de personal interino o temporal, las convocatorias de pruebas selectivas incluirán hasta un 20% de plazas adicionales sobre las incluidas en la OEP. Estas plazas servirán para cubrir futuras vacantes dentro de los dos años siguientes, sin que puedan ser adjudicadas antes de que se determine la tasa de reposición del año en que se produzca la vacante, a fin de evitar exceder los límites establecidos.

Las plazas adicionales, que no serán objeto de cobertura con personal funcionario interino o laboral temporal, se cubrirán con las personas aspirantes que, sin formar parte de la relación definitiva de personas que los superan en su totalidad, hayan participado en los procesos selectivos que correspondan al cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional a que esté adscrita la vacante y, en el caso de que el sistema selectivo sea el de oposición o el de concurso-oposición, hayan superado los ejercicios de la fase de oposición, y en el caso de que el sistema selectivo sea el de concurso, hayan obtenido la puntuación mínima en la valoración de los méritos que al respecto establezcan las bases de la convocatoria. Estas personas serán nombradas personal funcionario de carrera o contratadas como personal laboral fijo, de acuerdo con lo que corresponda, según su orden de prelación en el proceso selectivo, seguidamente a los inicialmente nombrados o contratados.

Estas plazas se descontarán de las OEP de los dos años siguientes, salvo que estén destinadas a nuevos servicios exigidos por norma estatal o autonómica.

4.5.2 Medidas concretas

- 1) Identificación de los puestos afectados por jubilaciones previstas a corto y medio plazo.
- 2) Elaboración de un calendario plurianual de Ofertas de Empleo Público, coordinado con las tasas de reposición permitida y con la capacidad presupuestaria.
- 3) Evaluación anual del grado de ejecución de las OEP y de los impactos organizativos derivados.

4.6 Reglamentación teletrabajo

4.6.1 Justificación

El Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, introdujo en el artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público, que reconoce el teletrabajo como modalidad de trabajo en la administración cuando sea posible, con los principios de voluntariedad, reversibilidad y garantía de derechos. Este precepto establece que el teletrabajo se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación

colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

En cualquier caso, esta modalidad debe contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

Si bien nuestro Ayuntamiento no cuenta en la actualidad con un reglamento específico que regule esta modalidad de trabajo, resulta aconsejable y necesario iniciar los trámites para su regulación, con el objetivo de establecer un marco normativo claro que defina las condiciones, requisitos, procedimientos y garantías que deben observarse en su aplicación.

4.6.2 Medidas concretas

- 1) Diagnóstico de puestos: determinar qué puestos son susceptibles de funcionar bajo esta modalidad, garantizando una mejor organización del trabajo.
- 2) Evaluación de medios tecnológicos disponibles: el Estatuto Básico del Empleado Público determina que será la Administración quien proporcione y mantengan los medios tecnológicos necesarios para esta modalidad de trabajo, por lo que es necesario evaluar la disponibilidad y adecuación de los mismos y el impacto económico que pueda suponer la implantación de este sistema.
- 3) Elaboración y negociación de un reglamento de teletrabajo: como paso previo a la regulación formal, será necesaria la negociación con los representantes de los empleados públicos y la redacción de un reglamento específico en el futuro como desarrollo normativo que incluya medidas organizativas, formativas y tecnológicas.
- 4) En su caso, implantación piloto y evaluación de resultados: para garantizar que esta modalidad contribuye a una mejor organización del trabajo.

4.7 Plan formación continua

4.7.1 Justificación

Los artículos 19 y 14 del Acuerdo Regulador del personal funcionario y del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Almuñécar establecen la creación de una Comisión Técnica de Formación, encargada de la elaboración de un Plan de Formación Anual, un Plan de Formación Continua y un Reglamento de Formación. Sin embargo, en los últimos ejercicios se han detectado dificultades operativas para elaborar anualmente dicho plan y coordinarlo eficazmente con las acciones formativas impulsadas a través de convenios y programas de colaboración con otras administraciones públicas, como las diputaciones provinciales, mancomunidad de municipios, la Junta de Andalucía o el INAP.

Con esta línea de actuación se busca diseñar e implementar un Plan de Formación Continua a medio-largo plazo, que permita anticipar las necesidades formativas de los planes de formación anuales para los distintos departamentos y perfiles profesionales, así como los procedimientos, normas de funcionamiento y criterios a seguir en su ejecución. Con ello se espera mejorar la coordinación con las acciones formativas externas y la planificación estratégica del desarrollo profesional del personal municipal.

4.7.2 Medidas concretas

- 1) Diagnóstico de necesidades formativas: elaboración participativa de un diagnóstico de necesidades formativas, por áreas y colectivos.
- 2) Diseño de un Plan de Formación Continua: con previsión de líneas prioritarias y recursos disponibles.

4.8 Inicio actuaciones de revisión del acuerdo regulador y convenio colectivo del personal municipal

4.8.1 Justificación

A diferencia de otras líneas de actuación incluidas en este Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que pueden ser abordadas en el corto plazo, esta propuesta requiere una actuación de mayor calado por su complejidad y por el impacto que conlleva en la organización del personal. Se trata de iniciar un proceso de revisión y actualización del Acuerdo Regulador del personal funcionario y del Convenio Colectivo del personal la-boral del Ayuntamiento de Almuñécar, aprobados en el año 2015 y, por tanto, anteriores a la entrada en vigor del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015.

Desde entonces, la normativa en materia de función pública ha experimentado una evolución sustancial, tanto a nivel estatal como autonómico, introduciendo novedades que aún no han sido incorporadas a la normativa interna del Ayuntamiento, entre las que resulta importante destacar la posibilidad de implantar sistemas de evaluación del desempeño, regular la carrera profesional de los empleados públicos o una mejor previsión del sistema de promoción interna. También resulta necesario incorporar la experiencia adquirida en más de diez años de aplicación en cuestiones organizativas como la elaboración del calendario anual, cuadrantes y turnos y planificación.

Además, con el fin de promover la coherencia normativa entre ambos colectivos como una de las principales líneas del presente plan, será necesario evaluar de forma conjunta el contenido del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo, con el fin de armonizar los derechos, deberes y condiciones laborales de ambos colectivos, y evitar divergencias que dificulten la gestión unificada de los recursos humanos.

4.8.2 Medidas concretas

- 1) Calendario de actuaciones: establecer un calendario de trabajo con los representantes del personal municipal
- 2) Diagnóstico inicial: revisión integral del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes e identificación de cláusulas desactualizadas o incompatibles con la normativa vigente.
- 3) Análisis de coherencia entre regímenes laboral y funcionarial: revisión conjunta para armonizar derechos, deberes y condiciones laborales, e identificación de elementos comunes y diferenciadores para garantizar la coherencia normativa.

4.9 Inicio actuaciones de revisión RPT y VPT

4.9.1 Justificación

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) constituye el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, conforme a las necesidades de los servicios y a la estructura organizativa de cada entidad. Así lo establece el artículo 74 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que señala:

«Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de la Relación de Puestos de Trabajo u otros instrumentos organizativos similares, que comprenderán, al menos, la denominación, tipo de puesto, grupo de clasificación profesional, sistema de provisión y requisitos esenciales para su desempeño.»

En el caso del Ayuntamiento de Almuñécar, la vigente RPT data del año 2002, habiéndose producido desde entonces numerosos cambios en la estructura organizativa, en la normativa aplicable, los procedimientos administrativos y la naturaleza de las tareas que desarrollan los empleados públicos. Si bien se han llevado a cabo modificaciones parciales, la mayor parte de los puestos de trabajo no cuenta actualmente con una descripción actualizada de funciones, tareas y responsabilidades.

4.9.2 Medidas concretas

- 1) Calendario de actuaciones: establecer un calendario de trabajo de la Mesa Técnica de la RPT y VPT y establecer unos objetivos claros de revisión: actualización de funciones, adecuación de perfiles, etc.
- 2) Recopilación y análisis de la información: revisión documental de la RPT vigente y de la documentación ya elaborada por las distintas áreas en intentos precedentes de modificación de la RPT.
- 3) Revisión funcional y propuesta de estructura organizativa: definición de la estructura actualizada de áreas, departamentos y unidades e identificación de necesidades organizativas no cubiertas.

5. IMPACTO ECONÓMICO

De conformidad con el artículo 33.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece entre los principios de la negociación colectiva la legalidad y la cobertura presupuestaria, la aplicación de las medidas previstas en este Plan de Ordenación de Recursos Humanos deberá ajustarse en todo momento al marco económico y presupuestario vigente. En particular, deberá garantizarse el cumplimiento de los límites legales en materia de personal establecidos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado que se encuentre en vigor en el momento de su ejecución. Esto incluye, de forma especial, las disposiciones relativas a la tasa de reposición de efectivos, que condiciona el número máximo de plazas que pueden ofertarse mediante incorporación de nuevo personal, así como aquellas otras medidas excepcionales que puedan establecerse en el marco de políticas de estabilización del empleo público o de control del déficit.

Asimismo, todas las actuaciones derivadas del PORH deberán respetar las disponibilidades presupuestarias asignadas al capítulo I del presupuesto de gastos, relativo a personal. Esto implica que cualquier modificación de la estructura organizativa, creación de nuevos puestos, promoción interna, reestructuración funcional o incorporación de nuevos efectivos estará sujeta a la existencia de crédito suficiente, y deberá ser objeto de la correspondiente valoración económica por parte de los servicios competentes. En ningún caso se podrán adoptar medidas que comprometan la sostenibilidad financiera de la plantilla municipal ni que generen incrementos retributivos o de efectivos no previstos en el marco presupuestario vigente.

El impacto económico del PORH será evaluado con criterios de sostenibilidad, eficiencia y responsabilidad, de modo que las medidas que se implementen contribuyan a la mejora de la gestión de los recursos humanos sin comprometer la estabilidad presupuestaria del Ayuntamiento. La coordinación entre la planificación de personal y la programación económica será clave para garantizar el equilibrio entre las necesidades organizativas y los límites legales y financieros establecidos.

6. APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Almuñécar ha sido elaborado conforme a lo previsto en el artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y de acuerdo con los principios de planificación, racionalización y eficiencia en la gestión de los recursos humanos del sector público.

Los acuerdos y pactos que se celebren en ejecución del presente PORH versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de este Ayuntamiento o que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos.

El PORH será aprobado mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, previa consulta y participación de la representación legal del personal, y entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. No obstante, podrá ser objeto de revisión o actualización parcial si durante su vigencia se produjeran circunstancias organizativas, normativas o presupuestarias que así lo aconsejen.»

Almuñécar, a 18 de julio de 2025

El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Almuñécar

Fdo: Juan José Ruiz Joya