



Ayuntamiento de Santa Brígida



PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA BRÍGIDA

2025-2028

Versión 2.0 20/01/2025

Nº EXP.	4809/2023
Fase	Propuesta inicial





Ayuntamiento de Santa Brígida

1.- Introducción.....	2
2.- Antecedentes.....	5
3.- Memoria.....	6
3.1. Objetivos Generales.....	6
3.2 Criterios Generales.....	6
3.3 Viabilidad jurídica de la promoción interna.....	7
4.- Proceso de negociación.....	9
5.- Propuesta y líneas de actuación.....	9
5.1. Reorganización de Plantilla Orgánica y aprobación de la RPT.....	9
5.2. Medidas de lucha contra la temporalidad en puestos de naturaleza estructural.....	11
5.3. Procedimientos de provisión de puestos de trabajo.....	11
5.4. Aprobación de un Plan de Igualdad.....	11
5.5. Aprobación de un Plan de Formación Continua.....	12
5.6. Aprobación de un Plan de Funcionarización del Personal Laboral que desarrolle funciones reservadas a los empleados públicos con vínculo estatutario.....	13
6.- Acciones a desarrollar por los diferentes departamentos.....	13
7.- Procedimiento de aprobación y vigencia.....	14

1.- Introducción.

En un contexto de constante evolución social y tecnológica, las administraciones públicas enfrentan desafíos significativos para mantener la calidad y eficiencia en la prestación de servicios. La creciente demanda ciudadana de servicios públicos eficientes, transparentes y accesibles, junto con las limitaciones presupuestarias, requiere una gestión más estratégica y efectiva de los recursos humanos.





Ayuntamiento de Santa Brígida

El Ayuntamiento de Santa Brígida, consciente de su responsabilidad de ofrecer servicios de calidad y de adaptarse a las exigencias de su entorno, presenta este Plan de Ordenación de Recursos Humanos como un instrumento esencial para optimizar su gestión del personal. Este Plan no solo busca alinear los objetivos organizativos con los recursos disponibles, sino también fomentar un entorno de trabajo que potencie el desarrollo profesional, la formación continua y la motivación del personal.

El Real Decreto Legislativo 5/2015 (TREBEP) establece el marco jurídico para la gestión eficiente de los recursos humanos en el sector público. Este Plan se enmarca en dicho marco normativo, y tiene como objetivos primordiales:

1. **Mejorar la Eficiencia y Eficacia de los Servicios Públicos:** La adecuada asignación de personal a funciones específicas es fundamental para garantizar que los servicios se presten con la máxima calidad y eficiencia.
2. **Promover el Desarrollo Profesional:** A través de la formación continua y la promoción interna, el Plan pretende motivar al personal, asegurando que cada empleado pueda desarrollar su potencial y contribuir al máximo a los objetivos del Ayuntamiento.
3. **Fomentar la Innovación y la Adaptabilidad:** La incorporación de nuevas tecnologías y métodos de trabajo requiere un personal capacitado y adaptable. Este Plan facilitará la transición hacia una administración más moderna y dinámica.
4. **Garantizar la Igualdad y la Inclusión:** Asegurar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades en su desarrollo profesional, fomentando un entorno laboral inclusivo y diverso.
5. **Organizar la Estructura de la Entidad:** Se establece como meta fundamental la aprobación de una Relación de Puestos de Trabajo que incluya una reevaluación de los puestos de trabajo existentes y la creación de aquellos necesarios.

La implementación de este Plan contribuirá a consolidar una administración pública más eficiente, transparente y orientada a las necesidades de los ciudadanos, garantizando que el Ayuntamiento de Santa Brígida esté mejor preparado para enfrentar los retos futuros y aprovechar las oportunidades de mejora continua en la gestión de sus recursos humanos.

El 26 de octubre de 2012 el Gobierno creó, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, la Comisión para la reforma de las Administraciones Públicas con el objetivo de obtener una Administración austera y eficiente que sea un valor competitivo para nuestro país.

La comisión emitió informe al finalizar su tarea y destacaba distintos puntos que se consideran importantes para abordar un Plan de Ordenación que pretende dotar al Ayuntamiento de Santa Brígida de eficiencia y eficacia en la gestión.

Se solicitaba, entre otras cosas, el establecimiento de medidas que proporcionen una gestión más ágil de los puestos de trabajo, mayor eficiencia en la actuación administrativa y mayor flexibilidad para que la Administración Pública se adapte a situaciones coyunturales,





Ayuntamiento de Santa Brígida

facilitándose la movilidad desde sectores excedentarios a sectores deficitarios previamente identificados.

Así mismo, la Administración, debido al marco legislativo aplicable desde el año 2010 con las restricciones impuestas respecto a la contratación de personal y la tasa de reposición, ha visto disminuida su capacidad de gestión y eso, junto a la falta de políticas de recursos humanos que primasen la movilidad, ha generado anomalías en la plantilla del Ayuntamiento de Santa Brígida que obstaculizan la prestación eficaz y de calidad de servicios a la ciudadanía.

A la vista de ello, ya la Comisión advertía que la tendencia debe ser disponer de menos efectivos, pero más cualificados para llevar a cabo las funciones que se le encomienden, las cuales, además, serán cualitativamente más complejas. Se debe partir por ello de una visión de la movilidad que tenga en perspectiva la utilización lo más eficiente posible de los recursos de los que dispone cada Administración, y en particular dos elementos; la necesidad de canalizar hacia los sectores deficitarios parte de los efectivos ubicados en sectores que se consideren excedentarios; y la adecuada cualificación del personal. Todo ello, partiendo de la base de que la única vía posible para realizar una ordenación de los recursos humanos, a la vista de las tasas de reposición con las que cuenta el Ayuntamiento, es la promoción interna.

Prosiguiendo, la amplia adopción de tecnologías de la información y comunicación, así como la inevitable transformación digital de las administraciones, exigen la creación de nuevos perfiles profesionales o la actualización de los existentes. Así mismo, todo este proceso debe hacerse de forma ordenada para evitar la pérdida de conocimiento que se prevé a la vista de la inminente jubilación de un número significativo de empleados.

En resumen, la falta de planificación en las contrataciones interinas, la amortización de puestos sin un análisis previo, la falta de movilidad vertical y de carrera profesional, la falta de ocupación permanente de las plazas vacantes y el envejecimiento de la plantilla unido a una estructura de personal anquilosada requieren una intervención planificada.

Por lo tanto, es fundamental que el Ayuntamiento de Santa Brígida desarrolle y apruebe el presente Plan de Ordenación que permita hacer frente a todos estos desafíos y permita establecer una serie de objetivos a medio y largo plazo. Todo ello con la mente puesta en el cumplimiento de los principios recogidos en el artículo 103 de la Constitución Española, en especial, el principio de eficacia y el servicio al interés general.

Los cambios organizativos a los que se enfrenta esta institución deben ser profundos y serán el resultado de una planificación estratégica enfocada en la eficiencia, eficacia y en el servicio a la ciudadanía, sin perder de vista los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, es recomendable que estos cambios se implementen a través de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos y el resto de los instrumentos regulados por la legislación vigente. En este sentido, serán de aplicación los instrumentos de organización de la Función Pública Local mencionados en los artículos 69 y ss del TRLEBEP, 90 y 91 de la LRBRL, y 126 a 128 del TRRL.





Ayuntamiento de Santa Brígida

Para mayor abundamiento, a los efectos que ahora importan, el TRLEBEP señala que las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas (art. 69.2):

- 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 Título V (“Ordenación de la actividad profesional”) del 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 70 del Estatuto del Empleado Público.

2.- Antecedentes.

De un total de 17 pronunciamientos judiciales el Ayuntamiento de Santa Brígida ha recibido 15 sentencias estimatorias con motivo del reconocimiento de la realización de funciones de superior categoría, esto es, de Auxiliar Administrativo, perteneciente a la Administración General, Subescala de Auxiliar, Grupo C, Subgrupo C2, nivel 18 a Grupo C, Subgrupo C1, nivel 22. Sin embargo, se prevé la llegada de más pronunciamientos judiciales con base en el mismo motivo.

La cronificación de esta situación pone de manifiesto una realidad de la Administración Pública; la realización por parte de funcionarios y trabajadores de funciones que no son las suyas debido a la falta de adaptación de las plantillas a las necesidades reales. En este sentido la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo ha llegado a establecer doctrina al respecto y de esta forma destaca, en diferentes sentencias, que esto es una práctica imputable a la propia Administración, “que es la que debe asegurar la correcta provisión de los puestos de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones y crear las condiciones en las que no exista la posibilidad o la necesidad de que funcionarios destinados en un determinado puesto realicen las tareas de otro” (STS 52/2018, de 18 de enero de 2018).

La estructura de plantilla actual cuenta con 5 puestos de Administrativo vacantes y un total de 28 Auxiliares Administrativos con solo 4 vacantes. Vistas las funciones atribuidas por la DA 2ª de la Ley de Función Pública Canaria a los puestos de Auxiliar Administrativo es evidente que con la modernización de la Administración sus funciones ya no son necesarias.

Por ello, se recomienda la transformación de las plazas de Auxiliares Administrativos en Administrativos con el objetivo de ganar capacidad de respuesta de cara a la ciudadanía. Es





Ayuntamiento de Santa Brígida

fundamental contar con personal suficiente para el desarrollo de las tareas de apoyo y colaboración, así como seguir con el ejercicio de las funciones de trámite necesarias para el correcto desarrollo de los servicios.

Por otro lado, también se detectan en la plantilla otra serie de disfunciones respecto a la falta de técnicos medios (Técnicos de Animación Sociocultural, Graduados Sociales,...) y la necesaria regularización de determinadas situaciones del personal de oficios que se encuentran reconocidas judicialmente pero no a nivel de plantilla.

Además, también se debe afrontar; la falta de personal del Centro Ocupacional que ha sido objeto de diferentes informes de incumplimiento por parte del Gobierno de Canarias y; la necesidad de cubrir los mandos de la Policía Local de forma coherente y jerárquica cubriendo la necesidad de mandos en todos los turnos posibles.

Este documento tiene la función de ser la piedra angular sobre la que gire la planificación de Recursos Humanos en el próximo trienio.

3.- Memoria

3.1. Objetivos Generales.

Los objetivos generales del Plan de Ordenación son:

- Modernizar y profesionalizar la atención al ciudadano y el soporte a la gestión del Ayuntamiento.
- Abordar la falta de Administrativos y proceder a la eliminación de las plazas de Auxiliares Administrativos, manteniendo la polivalencia.
- Actualizar funciones y tareas de la plantilla municipal, ajustando las retribuciones.
- Fortalecer la Escala de Administración general y la Escala Técnica de Administración Especial.
- Fortalecer aquellos departamentos que se consideran deficitarios.
- Situar la tasa de temporalidad por debajo del objetivo del 8% dotando a la institución de un plan racional de contratación a medio y largo plazo.
- Estructurar la organización municipal jerarquizando las unidades administrativas y dotando los puestos de los complementos de destino y específicos apropiados.

3.2 Criterios Generales.

Para alcanzar estos objetivos se hará uso de diferentes herramientas de gestión de los recursos humanos como son la promoción interna, la formación, el inventario de los recursos humanos, el análisis estratégico de plantilla, la relación de puestos de trabajo y la negociación colectiva.

Para comenzar se procederá a la aprobación de la relación de puestos de trabajo y a la modificación de la plantilla orgánica del Ayuntamiento que sea necesaria en función de la nueva organización, a la aprobación de las Ofertas de Empleo Públicos necesarias y a la convocatoria de los procesos de selección necesarios para alcanzar el objetivo que se





Ayuntamiento de Santa Brígida

establece en este Plan de Ordenación. Todo ello con la aprobación, en aquello para lo que sea competente, de la Junta de Gobierno Local y del Pleno Municipal.

Las convocatorias de promoción interna serán competencia de la Concejalía de Recursos Humanos y los movimientos que se realicen corresponderán con los previstos en este Plan y en la Relación de Puestos de Trabajo, documentos que serán actualizados cuando se considere necesario y siempre previa negociación con los sindicatos con representación en esta institución.

La plantilla y el presupuesto municipal deberán realizarse y aprobarse con las previsiones que se contemplan en este documento.

La promoción interna a realizar a raíz del presente Plan de Ordenación se hará con la adopción de medidas específicas de promoción y formación pero estarán limitadas a las personas que reúnan los requisitos de titulación o antigüedad de la categoría de destino. **En este sentido no se generarán plazas vacantes que deban añadirse a Ofertas de Empleo Público. Cuando el trabajador tome posesión en la plaza y puesto de la categoría de destino se amortizará la plaza y puesto de la categoría de origen.**

Además, aprovechando la reestructuración de categorías, se propone la actualización de las funciones del personal, de esta forma la categoría de nivel superior asumirá las responsabilidades de la categoría inferior y se ampliará la versatilidad funcional de los puestos de trabajo, por otro lado, las funciones de la categoría superior abarcan una profesionalización, por ello se realizarán las formaciones necesarias para integrar competencias digitales y se deberá asumir funciones de tramitación electrónica, gestión de procesos, realización de presupuestos, atención personalizada a los ciudadanos, creación de documentos y plantillas y certificación de trámites específicos según la categoría en cuestión.

3.3 Viabilidad jurídica de la promoción interna.

Para entender la necesidad de que este proceso se realice principalmente mediante el procedimiento de promoción interna es fundamental entender la casuística propia de una Entidad Local de menos de 20 mil habitantes en la que las plazas por categoría son limitadas y en la que las tasas de reposición anuales no superan, normalmente, los 3 efectivos y en este sentido hay que entender que la promoción interna no es solo un derecho del empleado público, si no, fundamentalmente, un instrumento de planificación de los recursos humanos (art. 69.2 d del EBEP), mediante el cual la Administración, en el ejercicio de su potestad de auto-organización puede adaptar la plantilla a nuevas necesidades sin recurrir a su incremento o a la incorporación de personal de nuevo ingreso.

Más allá de lo expuesto, la duda sobre la viabilidad jurídica de la promoción interna que se plantea en el presente plan surge de la aplicabilidad del artículo 134.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, que establece que “podrán reservarse para promoción interna hasta un máximo del 50 por 100 de las plazas convocadas para funcionarios que reúnan la titulación y demás requisitos exigidos en la convocatoria”.

Sin embargo, la jurisprudencia es bastante clara y considera derogado tácitamente el art. 134





Ayuntamiento de Santa Brígida

del TRRL. En ese sentido, la STS 16873/1992 viene a decir en relación a que todas las plazas de un procedimiento hayan sido atribuidas al sistema de promoción interna que:

“el precepto contenido en el art. 134.1 del Real Decreto-legislativo 781/1986 limita esta posibilidad al 50 por 100 de las convocadas, lo que nos obliga, como primera cuestión, a determinar la vigencia de esta norma , teniendo en cuenta que la Ley 23/1988, de 28 de julio, ha dado nueva redacción al apartado primero del art. 22 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública , la cual, en su art. 1.3, considera a aquel apartado como una de las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictadas al amparo del art. 149.1.18 de la Constitución y, en consecuencia, aplicables al personal de todas las Administraciones Públicas. Conforme al texto anterior a la Ley 23/1988, la reserva a promoción interna estaba limitada hasta un 50 por 100 de las vacantes convocadas, límite que ha desaparecido en la nueva redacción, lo que nos obliga a fijar la incidencia que el nuevo texto pueda tener en el precepto invocado por el Abogado del Estado para fundar su recurso.

El Real Decreto-legislativo 781/1986 fue dictado al amparo de la disposición final primera de la Ley 7/1985, de 2 de abril. Reguladora de las Bases del Régimen Local , que autorizó al Gobierno para refundir en un solo texto las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. Entre éstas, precisamente por su naturaleza básica, estaba la del art. 22.1 de la Ley 30/1984 , lo que explica que su contenido sustancial fuera reproducido en el art. 134.1, siendo, por tanto, el origen de su fuerza legal de obligar la propia Ley para la Reforma de la Función Pública , por lo que una variación de ésta en principio implica también la del texto que se había limitado a reproducir el sentido de uno de sus preceptos, por el mero hecho de estar vigente y sin capacidad innovatoria alguna.

*Pero es que además la modificación de una norma declarada básica supone la derogación de la incompatible con la nueva redacción y que hubiera sido dictada para dar cumplimiento a aquélla, como acontece en este caso, en el que ha desaparecido un límite legal antes existente. No cabe argumentar que ahora el art. 22.1 no establece un límite para las vacantes a cubrir por promoción interna, pero que tampoco impide que otra norma lo establezca para determinadas Administraciones Públicas, lo que haría compatible la variación introducida en el art. 22.1 con el precepto del 134.1 del Real Decreto-legislativo. El Tribunal Constitucional ha señalado "que la función propia de la legislación básica, a la que con este término o con el de bases se refiere el art. 149 de la Constitución Española en distintos apartados, es la de delimitar el campo legislativo autonómico» (Sentencia 99/1987, de 11 de junio), lo que nos indica que como tal texto básico no puede ser desconocido por la propia norma estatal, **que debemos entender derogada si no coincide con la declarada básica**, tanto más, por supuesto, cuando su origen ha sido el de simplemente reproducir el contenido de la básica expresamente modificada”.*

Más recientemente, el Tribunal Supremo el 3 de marzo de 2022 en Sentencia n.º 270/2022, respecto a un proceso de promoción interna del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria viene a reiterar la jurisprudencia nombrada con el siguiente literal, “*que la cita del artículo 134.1 del TRLRBRL, que realiza al referirse a la reserva de plazas para la promoción interna, es totalmente improcedente si se repara en la sentencia de esta Sala de 20 de enero de 1992 (ROJ: STS16873/1992- ECLI: ESE:TS:1992:16873), dictada en recurso de casación 3709/1009, donde ya se tenía por derogado tal precepto...*” y que, además, respecto a la Ley





Ayuntamiento de Santa Brígida

2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canarias establece que “*es la aplicable por razones cronológicas*”, lo que implica la aplicación de su artículo 29 que establece la promoción interna como un mínimo que deberá ser objeto de Oferta de Empleo Público

Todo ello sin perjuicio, tal y como fija también la jurisprudencia, de que se deba respetar el principio general de las pruebas de acceso libre siendo exigible que en la oferta aparezcan plazas, excluidas la promoción interna, como para que pueda aceptarse el cumplimiento con el principio señalado. Para ello, se deberán sacar en Oferta de Empleo Público todas aquellas plazas que permitan las tasas de reposición para cada anualidad.

4.- Proceso de negociación.

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos procederá a ser negociado y se procederá a su aprobación, si procede, en Mesa General de Negociación.

Durante el proceso de implantación de este Plan de Ordenación de Recursos Humanos, se creará una Comisión de Seguimiento formada por representantes sindicales y representantes del Equipo de Gobierno, para velar por el buen desarrollo del Plan e interpretar eventuales discrepancias en la aplicación del texto aprobado. Asimismo, y como resultado de la negociación, se podrá acordar la adaptación a nuevas situaciones.

5.- Propuesta y líneas de actuación.

5.1. Reorganización de Plantilla Orgánica y aprobación de la RPT.

En la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo se deberá valorar la transformación de diferentes categorías. Para abordar las necesidades de la Administración será necesario considerar la creación de los siguientes puestos:

- 4 Técnicos/as Medios de Gestión Administrativa.
- 1 Técnico/a de Recursos Humanos.
- 1 Técnico/a de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes.
- 1 Educador/a Social
- ½ Terapeuta Ocupacional
- 20/28 Administrativos/as.
- 1 Subinspector/a jefe de la Policía Local.
- 2 Oficiales de Policía Local.
- 2 Técnicos/as de Animación Sociocultural o similar.
- 2 Profesores/as de Música (A2).
- 1 Capataz de Infraestructuras y Servicios.
- 2 Oficiales de Albañilería.
- 1 Carpintero/a de Madera.
- 1 Conductor/a Mecánico
- 1 Capataz de Parques y Jardines.
- 3 Oficiales Electricistas.
- Cualquier otra necesidad que surja, y así se informe por el departamento correspondiente, durante la elaboración de la RPT





Ayuntamiento de Santa Brígida

Respecto a los ascensos del subgrupo C2 al C1 se aplicará, en caso de ausencia de la titulación habilitante lo dispuesto en la Disposición Adicional Novena del RD 364/1995, de 10 de marzo de 1995 que permite el acceso al subgrupo superior cuando “se cuente con una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del Grupo D (C2), o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos”

Los puestos de origen ocupados serán objeto de la transformación mediante el correspondiente proceso de promoción interno. Los puestos vacantes se transformarán de forma automática y serán objeto del correspondiente proceso selectivo mediante Oferta de Empleo Público, sin perjuicio de que sean cubiertos temporalmente mediante una interinidad.

Lo anterior nace del estudio de la plantilla orgánica del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Santa Brígida vigente en la fecha del estudio y sin relación de puestos de trabajo aprobada, lo que genera una instantánea parcial de la realidad de la plantilla que se podrá ver modifica una vez finalice dicho proceso. Así mismo, se han valorado los puestos que no justifican el cambio por entender que ya cumplen con las funciones necesarias para la atención eficiente a la ciudadanía y las próximas jubilaciones que se van a producir. Por ello se insiste en la necesidad de que el presente Plan sea un documento vivo y que pueda ser negociado y modificado en cualquier momento.

Derivado de la tramitación de los correspondientes expedientes del Servicio de Recursos Humanos, el número podrá ser incrementado o adaptado a la baja si durante la ejecución del Plan de Ordenación se justifican nuevas necesidades u otro tipo de circunstancias.

Los procesos de promoción interna contarán con los siguientes criterios:

- 1.- Las medidas de promoción interna que se prevén en el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos tendrán la consideración de medidas extraordinarias vinculadas al plan con el objetivo de mejorar la eficacia en la gestión del Ayuntamiento de Santa Brígida y proceder a su profesionalización.
- 2.- Los procesos de promoción interna previstos serán lo más homogéneos posible.
- 3.- La promoción interna se realizará en dos fases diferentes con un plazo entre ambas de tres años. Una primera fase en la que se ofertarán todas las plazas de destino a crear que se valoren en la realización de la RPT y una segunda fase, 3 años después, en la que se ofertarán aquellas plazas que no hayan sido ocupadas por falta de formación, antigüedad o cualquier otra razón en la fase ordinaria. Determinadas plazas, previa negociación colectiva, se podrán ofertar antes en caso de que las circunstancias del personal hayan podido cambiar.
- 4.- Las convocatorias de promoción interna estarán restringidas exclusivamente a los funcionarios de carrera o laborales fijos que cumplan los requisitos que se establezcan en cada base.
- 5.- Finalizada las dos fases cuando los puestos afectados no hayan sido cubiertos se declarará a transformar en el puesto planificado de destino el primer puesto de origen que se quede vacante, de tal forma que finalmente la plantilla tenga la estructura que se planteó en la Relación de Puestos de Trabajo.





Ayuntamiento de Santa Brígida

6.- En el caso de que no se cubran todas las plazas planteadas por no haberse superado el proceso selectivo correspondiente, se podrán adaptar las funciones y el complemento específico del puesto de origen con el objetivo de mejorar la eficacia en la prestación de servicios.

5.2. Medidas de lucha contra la temporalidad en puestos de naturaleza estructural.

Asimismo, y de forma paralela, se llevarán a cabo las medidas necesarias para acabar con la temporalidad en puestos de naturaleza estructural y la creación de bolsas de contratación temporal necesarias para dotar a la institución de agilidad y eficacia en las sustituciones y cobertura de vacantes. También, se fijarán, en una segunda fase, medidas para la transformación de aquellos puestos ocupados por Funcionarios Interinos que no puedan acceder a la promoción interna prevista en esta primera fase

En cumplimiento del objetivo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público de situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento y atendiendo al artículo 20.dos.4 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 se hará uso, con carácter extraordinario, de una tasa específica que queda justificada en el presente instrumento de planificación plurianual. En dicho proceso se incluirán los puestos ocupados por funcionarios interinos y personal laboral temporal que sitúen la tasa de temporalidad por encima del 8%.

El Plan se pondrá en marcha tras la ratificación por parte de la Junta de Gobierno Local del acuerdo alcanzado entre la concejalía de Recursos Humanos y los representantes sindicales, y es en ese momento cuando se deberá hacer la previsión de los efectos de índole económica y organizativa que la propuesta conlleva.

5.3. Procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

Se hace necesario la creación por parte de este Ayuntamiento de unas Bases Generales para la provisión de los diferentes puestos de trabajo que establezca los criterios objetivos a los cuales deberá sujetarse la selección y provisión de puestos y la promoción del personal tanto funcionario como laboral del Ayuntamiento de Santa Brígida, fijando los méritos y baremaciones que deben ser tenidos en cuenta como criterio general. También se realizará una revisión y actualización del Reglamento de Listas de Reserva.

5.4. Aprobación de un Plan de Igualdad

La Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Asimismo, les obliga a elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o Acuerdo de Condiciones de Trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.





Ayuntamiento de Santa Brígida

Conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con carácter previo a la elaboración, modificación y evaluación del Plan de Igualdad debe realizarse un diagnóstico.

En la actualidad por parte de este Ayuntamiento se está llevando a cabo la elaboración del documento. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A tal efecto, el Plan de Igualdad tendrá, con carácter enunciativo, el siguiente contenido:

- Un diagnóstico de la situación de partida.
- La fijación de objetivos y medidas concretas para alcanzar la igualdad real, en atención a los resultados del diagnóstico previo.
- Un sistema de control y seguimiento que garantice su cumplimiento.

El Plan de Igualdad deberá ser aprobado antes de la finalización del año 2025.

5.5. Aprobación de un Plan de Formación Continua.

El artículo 14 del TREBEP reconoce la formación como el deber y el derecho de los empleados públicos, entendida como formación continua y actualización de conocimientos y capacidades, como transmisión de conocimientos y habilidades, por un lado, y como modificación de actitudes y valores, por otro; contribuyendo además de manera decisiva al cambio cultural.

El marco de la formación continua se basará en el desarrollo y mejora de las competencias profesionales, tanto en la vertiente de conocimientos específicos como en las capacidades





Ayuntamiento de Santa Brígida

necesarias para un desempeño óptimo de las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo correspondiente. Este proceso debe considerar la estructura de los puestos de trabajo, las competencias técnicas, conocimientos específicos y habilidades requeridas, todo ello de conformidad con la consignación presupuestaria anual.

El Plan Anual de Formación Municipal incluirá un paquete de acciones formativas con los siguientes objetivos principales:

- Mejorar los conocimientos del personal municipal para un desempeño más eficaz y eficiente.
- Actualizar técnicas y conocimientos en relación con los cambios tecnológicos y legislativos.
- Promover la prevención de riesgos laborales y primeros auxilios.
- Facilitar estrategias municipales de mejora y modernización organizativa.
- Estimular al personal municipal en la mejora continua de su trabajo al servicio de los ciudadanos.
- Enfocar las acciones formativas hacia aplicaciones prácticas y experiencias reales.

5.6. Aprobación de un Plan de Funcionarización del Personal Laboral que desarrolle funciones reservadas a los empleados públicos con vínculo estatutario.

La clasificación del vínculo (funcionario o laboral) de cada puesto de trabajo, dependerá del ejercicio de funciones que impliquen la participación directa en el ejercicio de las potestades públicas, o en la salvaguardia de los intereses generales, que corresponden exclusivamente a los funcionarios.

En este sentido, la RPT tenderá a la extinción de aquellos puestos con vínculo laboral que realicen funciones que deban ser desempeñadas por funcionarios, no pudiendo existir dos vínculos diferentes para puestos con funciones similares. Con carácter general, los puestos serán desempeñados por funcionarios públicos debiendo establecerse las excepciones para la elección del vínculo laboral.

El personal laboral fijo que desempeñe funciones o actividades reservadas al personal funcionario podrá participar de forma voluntaria en procesos selectivos de cambio de régimen jurídico, por el procedimiento de concurso-oposición, para adquirir, en caso de superarlos, la condición de personal funcionario de carrera. De no participar o de no superarlos, se respetará el vínculo jurídico de la persona que ocupa el puesto hasta la extinción del contrato de trabajo.

6.- Acciones a desarrollar por los diferentes departamentos.

1. Una vez se haya desarrollado el Plan de Ordenación la plantilla habrá sufrido un cambio de estructura considerable. Por ello, todos los departamentos se comprometerán a que las tareas que se realicen se harán garantizando la colaboración necesaria para permitir la realización de los objetivos de esta institución y bajo el respeto al principio de eficacia.

2. El presente Plan de Ordenación de RRHH aboca a una modificación de la Plantilla





Ayuntamiento de Santa Brígida

Orgánica que permitirá la transformación de todos los puestos tal y como se recoge en el presente documento.

3. Al tratarse de una transformación de categorías que se produce en el seno de un Plan de Ordenación de RRHH, mediante la cual, las personas que superen el proceso de promoción establecido permanecen en sus destinos, se entiende que no se produce cambio físico o movilidad.

4. Así mismo, se suprimirán los puestos de cuyo ocupante haya obtenido plaza en el proceso selectivo de promoción interna, asignándole a uno en la nueva categoría de forma definitiva.

5. Las plazas vacantes se transformarán tras la aprobación definitiva del Plan de Ordenación.

6. Una vez finalizados los procedimientos de promoción interna el Ayuntamiento realizará un programa de formación para la profesionalización de la administración municipal.

7. Cuando las plazas ofertadas en promoción interna no sean cubiertas en la primera convocatoria que se realice podrá ser ofertada durante los próximos tres años, dentro del presente plan, cuando se considere que hubiesen cambiado las circunstancias formativas del personal que pudiera tener acceso a la plaza.

8. Cuando no se haya podido llevar a cabo lo planteado en el punto anterior, en aquellas plazas en que por motivo de la antigüedad, de la falta de formación o de cualquier otro motivo que impida la promoción interna no se ocupe la plaza de destino se realizará la transformación de la plaza en el momento en el que la plaza de origen quede vacante.

9. En el marco del presente Plan de Ordenación también se deberá llevar a cabo una re-evaluación del catálogo del puesto de trabajo y una actualización de funciones y tareas.

7.- Procedimiento de aprobación y vigencia.

Como se ha expuesto, el Plan de Ordenación de los RRHH contiene los criterios orientadores y las medidas que deben llevarse a cabo para cumplir con los mismos en un horizonte temporal razonable y cuyo contenido deberá adaptarse en función de los cambios legales y/o reglamentarios que se produzca durante su vigencia.

Por tanto, este Plan no sólo debe tener un carácter dinámico en cuanto a su desarrollo sino además su contenido se debe ir adecuando al contexto y al marco jurídico que pueda modificar el desarrollo de sus medidas.

El procedimiento para llevar a cabo la aprobación del Plan es el siguiente:

- Tras motivar la necesidad de que en este Ayuntamiento se instrumentalice un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, con el objetivo de adecuar la dotación de efectivos y plantilla del Ayuntamiento para dar respuesta a las necesidades en la prestación de servicios que se llevan a cabo y a su continua mejora, y así configurar una





Ayuntamiento de Santa Brígida

organización eficiente, el documento deberá ser objeto de negociación con los y las representantes de los empleados del Ayuntamiento, según determina el artículo 37.1.c) del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- El Pleno de la Corporación, previo dictamen de la Comisión Informativa de Asuntos Generales, aprobará definitivamente del PORH, de acuerdo con el artículo 22.1.i) de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las bases de régimen local.
- El Plan de Ordenación de Recursos Humanos deberá ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia tras su aprobación en el Pleno Municipal.

La vigencia del Plan de Ordenación será de 4 años desde su aprobación, pudiendo ser prorrogado dos años mediante acuerdo de la Administración y de los representantes de los empleados públicos en caso de no haber cumplido con los objetivos marcados.

