

Viernes, 30 de diciembre de 2022

### Sección I - Administración Local

#### Ayuntamientos

##### Ayuntamiento de Alcuéscar

#### **ANUNCIO. Aprobación definitiva Plan de Ordenación de los Recursos Humanos.**

Habiéndose aprobado por Acuerdo del Pleno Municipal en sesión extraordinaria de fecha 28 de Noviembre de 2022, la aprobación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, y de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, se sometió el expediente a información pública por plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

No habiéndose presentado reclamaciones, el plan de ordenación se considerará definitivamente aprobado y queda redactado de la siguiente manera:

El Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alcuéscar queda redactado así:

#### PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

##### 1. INTRODUCCIÓN.

El objetivo primordial de toda Administración Pública partiendo del artículo 103.1 de la Constitución Española es servir al interés general. En este sentido, en relación con los medios de que dispone para tal servicio, el artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), determina que la planificación de los recursos humanos siempre debe 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”, que entre otras medidas, supone estabilizar y consolidar las plazas adecuadas actualmente existentes en la plantilla municipal.

##### 2. OBJETIVO.

La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la



Viernes, 30 de diciembre de 2022

eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

En cuanto al procedimiento para llevar a cabo la aprobación de dicho Plan, deberán seguirse los siguientes pasos:

—En primer lugar, deberá motivarse bien por el Concejal de Función Pública, por el Jefe de Recursos Humanos o bien por los representantes del personal la necesidad de que en el Ayuntamiento se instrumentalice un Plan de Ordenación de Recursos Humanos (PORH), 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 organización eficiente, encomendándose su confección a los [Servicios Técnicos Municipales/Servicios Externos].

Téngase en cuenta que el plan deberá ir precedido de análisis sobre la situación demográfica y social de la plantilla, sobre la cobertura y calidad de los servicios públicos que se prestan, sobre la temporalidad del personal en plantilla, así como de los costes asociados e indicadores necesarios para evaluar los objetivos y finalidades del plan.

—A continuación, el proyecto del plan deberá ser objeto de negociación colectiva. El artículo 37.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, es claro cuando señala como materias de negociación «las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos».

Para su elaboración se designará un equipo, que será el encargado de recabar toda la información necesaria sobre la situación del Ayuntamiento y a partir de ahí, redactará un borrador con las medidas que vayan a incluirse en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos (PORH).

Una vez que el plan ha sido acordado por el equipo designado para ello, dicho Plan deberá ser negociado en el seno de la Mesa de Negociación incluir medidas en el PORH que deben ser objeto de negociación a tenor de lo dispuesto en el artículo 37 TRLEBEP, que establece un listado de materias negociables bastante amplio que abarca casi todas las posibles condiciones de trabajo; desde las retribuciones dentro de determinados límites a las referidas al tiempo de trabajo: calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, incluyendo la movilidad funcional y geográfica así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los



Viernes, 30 de diciembre de 2022

recursos humanos. Por tanto, el plan deberá ser negociado conforme a los principios que señala el artículo 33.1 del TRLEBEP:

«La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociadora, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo».

Elaborada la propuesta inicial de PORH, se convocará la Mesa de Negociación de la Entidad Local, citando a los representantes de los empleados y de la Entidad Local para la adopción de un acuerdo al respecto.

Las partes negociadoras (la representación de los trabajadores y del Ayuntamiento) están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe, así queda de manifiesto en el artículo 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET).

Tal y como recuerda la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 marzo 2001 (Rec.2019/2000), como ya dijo esta Sala en su sentencia de 30 de septiembre de 1999, en conflicto colectivo, si bien el artículo 89 del TRLET, impone el deber de iniciar una negociación, cuando ésta sea procedente, imponiendo igualmente a las partes el deber de llevar a cabo esa negociación de buena fe, no significa, como esta Sala ha declarado reiteradamente, que exista un deber de llegar a alcanzar el acuerdo pretendido.

Afirma la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6ª) de 7 noviembre 2000, que la negociación colectiva debe estar presidida por el principio de buena fe que engloba la imposibilidad de obstruir una negociación colectiva con medios de presión mientras la misma se produce, pero también, y fundamentalmente, el intento serio y razonado de llegar a acuerdos sobre el objeto de la negociación, pero que el principio de negociación efectiva y de buena fe no implica la necesidad de alcanzar un acuerdo—aunque sí de intentarlo—, siempre que el desacuerdo no sea imputable a actitudes obstruccionistas de las partes. Más recientemente, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 15 de septiembre de 2015 declara:

«De las múltiples vertientes que el deber de negociar de buena fe posee, pensando en las cuestiones suscitadas al hilo del descuelgue acordado para Air Europa por la CCNCC y anulado por la sentencia recurrida, conviene recordar solo algunas, siempre de la mano de nuestra propia jurisprudencia:



Viernes, 30 de diciembre de 2022

La existencia o no de buena fe negociadora debe afirmarse en relación con la existencia o no de propuestas concretas y la celebración de reuniones, ya que, constando la existencia de unas y otras, no puede apreciarse la inexistencia de negociación (SS de la Sala de 25/09/2013, rec. 3/2013 y de 26/03/2014, rec. 158/2013): "Para apreciar la mala fe en el caso de existir un nulo grado de flexibilidad ... semejante deficiencia deberá ir acompañada de un elemento de propósito vulnerador de la confianza, alterando u ocultando datos, así como proponiendo medidas de acompañamiento cuyo incumplimiento se procurará a posteriori» (STS 20/05/2014, recurso 276/2013)».

—Se emitirá un informe económico, que abordará la cuantificación de los costes previstos, así como la reducción de gastos que se prevé que se produzcan con la optimización de los efectivos y reorganización de los recursos.

—Aprobado inicialmente el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos mediante acuerdo del Pleno a propuesta de la Comisión informativa y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2 i) de Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se expondrá al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia por quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno.

La aprobación se considerará definitiva si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

—A la vista de las alegaciones presentadas e informadas éstas, en su caso, el Pleno de la Corporación aprobará definitivamente el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, de acuerdo con el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Téngase en cuenta que, en virtud del citado artículo 22.2.i), la competencia para la aprobación de la Plantilla de Personal es del Pleno por lo que entendemos que el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, debería aprobarse junto con la Plantilla de Personal y, en aras de una mayor seguridad jurídica, la aprobación del mismo debería realizarse por el Pleno.

—Por último, una vez aprobado el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, se remitirá copia a la Administración del Estado y en su caso, a la Comunidad Autónoma, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del presupuesto [en su caso].

El Plan de Ordenación deberá comprender entre otras, algunas de las siguientes medidas:

—Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

—Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

—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.

—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 del Estatuto del Empleado Público.

—La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público.

El artículo 69.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP) establece que

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

Añadiendo en su número 2 que las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, incluyendo en dicho apartado algunas de las medidas que dicho Plan puede contener.

De conformidad con el artículo 69.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TRLEBEP):

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

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

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

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

Finalmente, el número 3 del mismo precepto prevé que:

«cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación».

### 3. MARCO LEGAL.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

—Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-.

—Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

—Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

—La Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

—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.

—Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

#### 4. ALCANCE.

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alcuéscar, no supondrá un incremento del gasto puesto que, la estabilización de empleo temporal solamente incluirá aquellas plazas que de conformidad a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), en los artículos 69 y siguientes la ordenación y planificación de los recursos humanos de un modo flexible, al objeto de que sea la propia Administración la que ordene y planifique sus recursos humanos, a través de los diferentes instrumentos de planificación.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

El TRLEBEP prevé la existencia de diferentes instrumentos de planificación (Planes para la ordenación de sus recursos humanos) para la gestión de los recursos humanos. En este sentido, el artículo 69 del TRLEBEP contiene, en su apartado segundo, las medidas que pueden incluirse en los referidos Planes. Así señala que las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

El instrumento adecuado para llevar a cabo el análisis de las disponibilidades y necesidades de personal son los Planes de Empleo.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

En este caso, la organización del trabajo y las modificaciones de las estructuras de los puestos de trabajo se realiza a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT).

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.

Entre las medidas de movilidad, además de los concursos de provisión de puestos de trabajo, podemos citar la redistribución de efectivos o las comisiones de servicios.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.

Tanto la promoción interna como la formación tienen como objetivo el estímulo profesional, debiendo destacar el papel que han desempeñado los planes de formación continua de las Administraciones.

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 Básico del Empleado Público. Por tanto, en función de la medida que la Administración necesite desarrollar, el Plan para la ordenación de sus recursos humanos, adoptará un instrumento u otro, o la combinación de varios de ellos.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

En la clasificación de los puestos de trabajo el instrumento significativo es la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT). Como señala el artículo 74 del TRLEBEP, las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

Así, la RPT debe contener la totalidad de los puestos de trabajo de la Corporación local de carácter permanente. Una vez recogidos todos los puestos de trabajo, deberá definirse cada uno de ellos. La elaboración de la RPT supone clasificar y valorar todos los puestos de trabajo. Por ello, tras la realización de una descripción de las tareas de cada puesto de trabajo, deberá procederse finalmente a valorar los referidos puestos.

Para la valoración de los puestos, en primer lugar, deben especificarse los criterios de valoración que van a ser utilizados. Entre los criterios para la valoración de los puestos de trabajo deben utilizarse criterios como la titulación académica, el nivel de responsabilidad o de peligrosidad, el régimen de dedicación, entre otros. Esta valoración y evaluación del contenido del puesto de trabajo debe realizarse atendiendo a la naturaleza y circunstancias concretas de las tareas, y no de los méritos personales del empleado.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la fijación de los criterios de valoración tiene una finalidad última, y es la de fijar los conceptos retributivos y su importe.

Se trata de asegurar que las retribuciones complementarias guardan relación con el contenido del puesto de trabajo (por la especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad).

La RPT es el instrumento previsto en nuestro ordenamiento jurídico para la creación de los puestos de trabajo (y la modificación del contenido de los mismos), debiendo vincularse posteriormente a la plantilla de personal por su naturaleza presupuestaria.

La RPT debe ser objeto de negociación conforme al artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público, que señala que serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

c) 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.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

La negociación comprenderá la relación de tareas de los puestos de trabajo, así como los criterios para fijar el complemento de destino y el complemento específico, dentro de los límites señalados legalmente.

Los puestos de trabajo, una vez creados, pueden ser modificados a lo largo del tiempo, si se modifican las características de las tareas asignadas, o si se modifican las nuevas ocupaciones que se vayan adquiriendo. La modificación de las nuevas características del puesto de trabajo deben quedar reflejadas en la RPT, y para ello, de procederá a lo que se denomina la reclasificación del puesto de trabajo.

Esta reclasificación del puesto de trabajo, o modificación de la RPT, debe ser objeto de negociación colectiva, y su procedimiento será el mismo que para la aprobación de la RPT. Por ello, será competencia del Pleno conforme al artículo 22.2.i) de la LBRL, y se requerirá, de conformidad con el artículo 47 de la LBRL, la mayoría simple de los miembros presentes de la Corporación local.

El Ayuntamiento de Alcuéscar cuenta con una plantilla total de empleados/as públicos/as, que aparece aprobada y publicada cada año con los Presupuestos Generales del Ayuntamiento, especificando en la misma los puestos de trabajo ocupados por funcionarios de carrera, los funcionarios interinos, el laboral temporal que ocupa plazas estructurales y el personal temporal sujeto a subvenciones o transferencias.

A partir de esa publicación la tasa de temporalidad, puede calcularse anualmente.

Siendo el objetivo de este Ayuntamiento reducir la temporalidad a través de un procedimiento de estabilización, Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Excepcionalmente serán incluidas en estos procesos plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los art. 19.Uno.6 de la LPGE17 y en los art. 19.Uno.9 de la LPGE18 que incluidas en las ofertas de estabilización no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

En la articulación de estos procesos selectivos se garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

A su vez tenemos una plaza de funcionario ocupada interinamente, y hay que señalar que las Administraciones Públicas de Extremadura seleccionarán a su personal, ya sea funcionario o laboral de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas selectivos previstos en la presente Ley y en sus normas de desarrollo.

Los procesos de selección deberán desarrollarse de forma que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los siguientes:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Libre concurrencia.
- d) Imparcialidad, profesionalidad y especialización de los miembros de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación entre el contenido de las pruebas que formen parte de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.
- h) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas. Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

#### 5. MEDIDAS. A) CREACIÓN DE PLAZAS EN PLANTILLA ORGÁNICA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Las anteriores restricciones presupuestarias a la provisión definitiva de plazas, ha venido forzando el recurso a las diversas formas de contratación temporal, como mecanismo para dar satisfacción a necesidades que, quizás en un principio, pudieran ser coyunturales o puntuales pero que la realidad, y fundamentalmente, la falta o limitación de la cobertura de vacantes generadas, ha terminado por convertirse en estructural.

Por otro lado, las herramientas contractuales que la ley ofrece (tanto en el ámbito funcional como laboral), para poder dar respuesta a situaciones temporales de necesidad, se ha visto en muchos casos desbordada, obligando, bien en unos casos a la sucesiva extinción y nueva contratación de relaciones para la satisfacción de idénticas necesidades, bien en otros, a la prórroga indebida de las relaciones más allá de los límites legales.

Así pues, debemos reconsiderar las necesidades estructurales de recursos humanos de este Ayuntamiento ante la posibilidad de contrataciones o nombramientos interinos superiores al límite temporal de tres años, al considerar lo dispuesto, tanto en el artículo 10.1.c) del TREBEP, a cuyo tenor literal dice "...La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.." ; como en el artículo 15.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en base al cual, dice literalmente que "...Cuando se



Viernes, 30 de diciembre de 2022

contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa...”.

De acuerdo con lo establecido en la disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en sus apartados 1º y 3º:

«1. Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real Decreto-Ley.

3. Quedan derogadas las disposiciones referidas a los contratos temporales previstos en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico...»

Con base en la disposición mencionada, vemos que todos aquellos artículos contenidos en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que se refieran directa o indirectamente a la modalidad de contrato por obra o servicio determinados regulados en el anterior artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores se deben entender derogados en su integridad, al haberse suprimido con fecha 30 de marzo de 2022 dicha modalidad contractual temporal de acuerdo con lo establecido en la disposición final octava 2.b) del RDL 32/21, quedando por ello derogadas cuantas disposiciones se refieran al contrato por obra o servicio. Así, la nueva redacción del art. 15 TRLET sólo prevé como contratos temporales los contratos por circunstancias de la producción y los contratos por sustitución.

Ante esta situación, el Ayuntamiento de Alcuéscar, mediante el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, fija la plantilla orgánica y PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCUÉSCAR, tal y como aparece en relación de puestos de trabajo que aparece en el anexo 1 y que tendrá su reflejo en los Presupuestos Municipales para el ejercicio 2023.

B) OFERTAS DE EMPLEO: PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN. Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad en el horizonte de 2.023-2.024, el Ayuntamiento de Alcuéscar distinguirá en sus Ofertas de Empleo Público aquellas plazas que sean objeto de cobertura mediante



Viernes, 30 de diciembre de 2022

procesos de estabilización, diferenciándolas de las que se oferten como consecuencia de la tasa de reposición de efectivos, promoción interna u otro tipo de procesos ordinarios.

Las plazas ofertadas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

Adicionalmente, se incluirán las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016.

Las plazas de naturaleza estructural son aquellas insertas en la estructura de la organización municipal y que estén adscritas a actividades que el Ayuntamiento presta con carácter permanente y que ha asumido como propias con independencia de que dependan de una subvención (puestos de administración, oficios, etc., incluso personal de servicios prestados directamente por el Ayuntamiento), por lo que no podrían ofertarse puestos cuyo contenido sea coyuntural, como consecuencia de acumulaciones de tareas o de la ejecución de proyectos concretos. En consecuencia, para que las plazas puedan incorporarse a la Oferta de empleo público adicional es necesario que:

—Se trate de plazas de carácter estructural, ya sean de personal funcionario o laboral, correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, sin ninguna limitación.

—Que estén dotados presupuestariamente, lo cual es obvio, puesto que debe tratarse de puestos existentes que estén desempeñados efectivamente, si bien con carácter interino o temporal.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

—Que hayan estado ocupadas de forma temporal:

- Desde al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre).
- Desde antes del 1 de enero de 2016 (DA 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre).
- Por un empleado que tenga una vinculación temporal con la Administración, aunque haya sido en otras plazas, anterior al 1 de enero de 2016 (DA 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre).

[En la convocatoria deberá hacerse referencia a que la misma corresponde al proceso de estabilización previsto en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, o en las disposiciones adicionales sexta y octava de la ley].

La oferta de empleo público que articule este nuevo proceso de estabilización deberá aprobarse y publicarse antes de 1 de junio de 2022 y será coordinado por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de estos procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022 y la resolución de los procesos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

Examinada la plantilla de personal y la Relación de Puestos de Trabajo, cumplen los requisitos exigidos legalmente y, por tanto, resultan susceptibles de ser incluidas en la Oferta de Empleo para la estabilización del empleo temporal la siguiente plaza. Tras la tramitación del expediente correspondiente por Resolución de Alcaldía nº 764/2.022, de fecha 5 de Mayo de 2.022 se aprobó la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal antes del 1 de junio de 2022.

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	FECHA DE ADSCRIPCIÓN
Auxiliar administrativo	Auxiliar Administrativo Personal Laboral	1	01/11/2.015

Características de la plaza vacante objeto de la convocatoria:

Denominación de la plaza	Auxiliar Administrativo
Régimen	Personal Laboral



Viernes, 30 de diciembre de 2022

Unidad/Área/Escala/Subescala	Escala Administración General. Subescala Auxiliar Administrativo.
Grupo/Subgrupo/Categoría profesional	Auxiliar Administrativo
Titulación exigible	Título de graduado en educación secundaria obligatoria.
N.º de vacantes	1
Funciones encomendadas	Las propias de un auxiliar administrativo.
Sistema selectivo	Concurso-Oposición
Fecha desde que está cubierta temporal e ininterrumpidamente	01/11/2.015

La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

### C) PROCESOS SELECTIVOS ESTABILIZACIÓN.

El Ayuntamiento convocará los procesos selectivos para la ejecución de la Oferta Pública de Empleo aprobada de acuerdo con los criterios señalados en este Plan durante el ejercicio 2.022-2.023.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

Las Bases reguladoras de los procesos selectivos que se convoquen para el cumplimiento del objetivo de reducción de la temporalidad en el marco del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alcuéscar se sujetarán a los siguientes principios:

C.1.- Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

C.2.- Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia.

C.3.- Serán objeto de negociación colectiva tanto las bases generales como las bases específicas de cada una de las respectivas convocatorias.

C.4.- Se acudirá, a estos procedimientos excepcionales, diferenciando del sistema de oposición con respecto a la fase de concurso.

C.5.- En todo caso, el programa debe responder a los criterios generales establecidos por el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, de esta manera, los programas contendrán materias comunes y materias específicas en la proporción que determine las respectivas convocatorias y el mínimo de temas que deberán desarrollarse.

C.6.- El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.

C.7.- El sistema selectivo para los procedimientos de estabilización será el concurso-oposición para el personal funcionario y el concurso-oposición en el caso del personal laboral.

C.8.- La puntuación de cada fase se definirá en la propia convocatoria siguiendo los criterios que la legislación establece en cada momento.

C.9.- Se valorarán los cursos de formación relacionados con las funciones propias que tiene encomendadas la plaza/puesto, objeto de la convocatoria.

C.10.- Se podrán valorar como mérito las pruebas selectivas superadas para acceder a la condición de funcionario interino o personal laboral temporal.

C.11. Los puntos obtenidos en la fase del concurso de méritos no se podrán utilizar para superar la fase de oposición.

C.12.- La fase de la oposición, que tendrá no carácter eliminatorio, y constará de dos ejercicios:



Viernes, 30 de diciembre de 2022

a) Una prueba de conocimientos del temario objeto y que consistirá en la resolución de un cuestionario tipo test y/o varias preguntas cortas.

b) La resolución de un o varios supuestos prácticos.

#### D) CARRERA ADMINISTRATIVA.

También en el marco de una estrategia organizativa, el Ayuntamiento debe apostar por la implantación de un modelo de carrera profesional que conjugue la antigüedad, la formación y la evaluación del desempeño para la progresión de grados en el sistema, tal y como se desarrolla en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo de este Ayuntamiento.

Si bien, de acuerdo con el TREBEP, la regulación de dicha carrera está en fase de tramitación, siendo la carrera profesional es el instrumento de gestión del personal empleado público del Ayuntamiento de Alcuéscar y de los Organismos autónomos relacionados en este Reglamento con el fin de impulsar y fomentar el desempeño efectivo y productivo en los puestos de trabajo.

La carrera profesional horizontal, se configura como la progresión de grado, escalón, categoría o nivel derivada del reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal incluido en este Reglamento, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y que se manifiesta a través de una demostrable mejora en su desempeño profesional ( el resultado de la evaluación del desempeño), los conocimientos adquiridos y/o transferidos, la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, el rendimiento o logro de resultados, la iniciativa y la valoración de otros méritos y aptitudes, específicos de la función desarrollada y de la experiencia adquirida conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Hay que enfocar el modelo de carrera como un verdadero instrumento para la mejor gestión de los recursos humanos en aras a una mejora del rendimiento y a la consecución de los objetivos. La puesta en marcha de un sistema de carrera, ya sea en su modalidad de carrera horizontal, vertical, promoción interna vertical u horizontal, puede conllevar una modificación de la estructura retributiva actual, lo que determina que en el momento presupuestario y organizativo actual, no pueda asumirse, pero sí al menos el establecimiento de unas bases para ello. Así, durante el ejercicio 2.023, se empezará a aplicar en este el texto consensuado por la Mesa de Negociación de fecha 25 de Octubre de 2.022, que recoge el Acuerdo sobre la implantación de la Carrera Profesional Horizontal de este Ayuntamiento y el REGLAMENTO REGULADOR DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS/AS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS/AS del Ayuntamiento de Alcuéscar, y aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión extraordinaria del Pleno de fecha 31 de Octubre de 2.022.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

E) PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS. El programa de productividad por objetivos vincula esa productividad al cumplimiento de objetivos.

Téngase en cuenta que la valoración de la productividad exigirá siempre la previa planificación de los recursos a alcanzar y la posterior evaluación de los resultados obtenidos. Por tanto, para la concesión de productividad se hace precisa la aprobación de un sistema objetivo que permita evaluar el desempeño, y con la evaluación de los criterios y el grado de consecución de los mismos se determinará la productividad correspondiente a cada funcionario.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública, atendiendo, entre otros, al factor del grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2.b), del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local.

Corresponderá al Alcalde o al Presidente de la Corporación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.6 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local, la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

Sus características básicas son:

1º. Su contenido es conocido. Cada empleado conoce qué debe hacer para percibir la productividad. Cada departamento, en el expediente de valoración, incluye los objetivos que se le marcan, y que se materializan en indicadores según el tipo de departamento.

2º. Naturaleza de los indicadores. Los indicadores tienen que ver con la prestación de un servicio público de calidad (por ejemplo, plazos de tramitación), cumplimiento de obligaciones por parte del ciudadano (por ejemplo, alcance de las inspecciones de tributos, obras,...), o con el cumplimiento de previsiones económicas (ejecución presupuestaria, recaudación,...).

3º. Cuánto supone el programa. El quantum del programa quedará definido por la Corporación y en negociación con los representantes sindicales. Desde nuestro punto de vista el montante no puede suponer menos del 10% del complemento específico global.

4º. Cómo se mide. Cada indicador conlleva un mecanismo objetivo de medición, descrito también en el propio expediente de valoración.

5º. Cómo se reparte. El objetivo lo obtiene el departamento y se reparte entre los puestos según la valoración de cada puesto que lo conforma.

6º. Cuánto percibe cada departamento. El reparto del fondo del programa lo realiza la Corporación y tendrá que ver con la importancia que cada departamento tiene en el conjunto de la organización, medida ésta por medio también de la propia valoración de puestos.

7º. Quién percibe dentro del departamento o área. Percibiría el conjunto de empleados adscritos salvo resolución motivada del responsable del mismo sobre la improcedencia de percepción por parte de alguno de ellos.

El sistema deberá contener un reglamento de funcionamiento del programa. La puesta en marcha de este programa se realizará en el ejercicio 2.023, acordándose, en negociación con los representantes de los trabajadores.

F) FORMACIÓN. 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; y ello, contribuyendo además de manera decisiva al cambio cultural.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

En la actualidad este Ayuntamiento participa de Planes de Formación anuales, que van adaptándose a las nuevas necesidades, modificando la concepción y estructura que tradicionalmente ha caracterizado la formación municipal.

### G) VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO.

Durante los últimos años se ha modificado sustancialmente la arquitectura legal que sustenta la ejecución de funciones y la prestación de servicios públicos. Esto ha supuesto que la realidad del día a día de muchos de los empleados públicos sea muy distinta a la configuración de dichos puestos en el momento de su creación.

Por eso es necesario que se articule un mecanismo que adapte la definición de los puestos a esa nueva realidad, contemplando las funciones que realmente están realizando al día de la fecha, y que en muchos casos no aparecen recogidas en la RPT y la valoración realizada y, para ello, la normativa fija el mecanismo de la modificación de la valoración de puestos de trabajo, un mecanismo de una revisión singularizado de los puestos de trabajo.

El complemento específico es un tipo de retribución que mide circunstancias específicas del puesto de trabajo: dedicación, responsabilidad, complejidad técnica, peligrosidad, penosidad o incompatibilidad para llevar a cabo cualquier actividad laboral en el sector privado.

Esta retribución es uno de los conceptos más importantes en la nómina de los funcionarios que asumen actividades de elevada responsabilidad, y su objetivo es fomentar las buenas prácticas en el puesto de trabajo.

Dicho proceso deberá desarrollarse para su puesta lo antes posible.

6. CONCLUSIONES. Este Plan se estructura en las Fases que se han enunciado, debiendo desarrollarse cada una de ellas paulatinamente, de forma que todas y cada una de ellas se lleven a cabo con la negociación y el consenso de la representación sindical en consonancia con las directrices marcadas por el Gobierno Municipal.

Cada una de las medidas de las que se compone este PORH, establecerá un cronograma de actuación desde su inicio, para su desarrollo y culminación; y ello teniendo en cuenta que las medidas definidas y los años en los que deben concluirse.

Así inmediatamente posterior a la aprobación de este Plan por el Pleno de la Corporación, se deberá aprobar por el mismo órgano, el Presupuesto Municipal para 2.023 en los términos aquí señalados.



Viernes, 30 de diciembre de 2022

Y deberán aprobarse las Bases que han de regir los procesos selectivos de estabilización y la plaza de funcionaria interina.

En definitiva, y a modo de conclusión, el desarrollo paulatino de este Plan de Ordenación supondrá un hito importante para los empleados de este Ayuntamiento y para la ciudadanía a la que hemos de servir.

Alcuéscar, 29 de diciembre de 2022

Dionisio Vasco Juez

ALCALDE PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO ALCUÉSCAR

