



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE ATARFE

Administración

Aprobación definitiva Plan de Ordenación de Recursos Humanos Ayuntamiento de Atarfe

Aprobación definitiva Plan de Ordenación de Recursos Humanos Ayuntamiento de Atarfe

YOLANDA FERNÁNDEZ MORALES, Alcaldesa Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Atarfe,

HACE SABER: Habiéndose aprobado inicialmente por Acuerdo de Pleno ordinario de fecha 26 de marzo de 2026 el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Atarfe.

Habiéndose expuesto al público dicho acuerdo en el tablón de anuncios y sede electrónica de este Ayuntamiento y anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada número 68 de fecha 13 de abril de 2026, para el examen y presentación de reclamaciones.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario del Ayuntamiento de Atarfe de fecha 26 de marzo de 2026 sobre el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local y cuyo contenido íntegro es el siguiente:

PLAN ORDENACIÓN RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE ATARFE 2026-2028

ÍNDICE

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

1. EXPOSICIÓN MOTIVOS

La consolidación del Estado del bienestar y el intenso proceso de descentralización territorial generaron durante las dos primeras décadas de vigencia de la Constitución Española de 1978 un intenso crecimiento del empleo público. Así, la provisión pública de servicios básicos o esenciales propios del Estado social y democrático de derecho y su extensión al conjunto de la población condicionó, en el transcurso de esos años, la necesidad de reforzar la dotación de personal al servicio de las Administraciones Públicas para garantizar su desarrollo.

En paralelo a este proceso, la evolución del empleo en el sector público en España ha venido marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, comportando que en el año 2021 casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tuvieran o hubieran tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública, llegando a alcanzar en algunos sectores tasas superiores al cincuenta por ciento, superando ampliamente lo que se podría considerar como necesario o conveniente para cualquier organización.

Por todo ello, 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, como es el de 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, y teniendo en cuenta que la normativa reguladora del acceso al empleo público ha previsto que la planificación de los recursos humanos en nuestras administraciones 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”, se considera necesario 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 Relación de Puestos de Trabajo fue elaborada en el año 2017-2018, aprobada en 2019 y finalmente entró en vigor en el año 2021, siendo anulada por el Tribunal Supremo, por cuestiones meramente formales, en diciembre de 2024. La actualmente vigente se aprobó, siguiendo la estela de la anterior, en marzo de 2025, aunque es evidente que se encuentra 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 de todo orden que se han operado en la última década.

En paralelo, es también necesario abordar la revisión del Acuerdo Regulador del personal funcionario y del Convenio Colectivo del personal laboral, ambos aprobados en 2017, y 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, de manera que 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

El marco legal

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en especial los artículos 22.2.i) y 90.
- Los artículos 126 y siguientes del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que sea prueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.*
- *Orden TDF/380/2024, de 26 de abril, sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado.*
- *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.*
- *Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.*
- *Decreto 51/2025, de 24 de febrero, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.*

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).

De esta manera, un plan de ordenación de los recursos humanos tiene, con carácter general, la misión principal de establecer una gestión eficiente y estratégica de los empleados en una organización, siendo algunos de los objetivos clave el alinear los recursos humanos con los objetivos y competencias de la Administración, buscando asegurar que la estructura de personal, las competencias y las habilidades de los empleados estén alineados con los objetivos y las necesidades de la organización, lo que implica identificar las áreas de fortaleza y debilidad, y diseñar estrategias para optimizar el rendimiento del equipo humano.

Otro de los aspectos fundamentales es la planificación de la plantilla, ya que el plan busca prever y gestionar las necesidades futuras de personal, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. Esto implica evaluar la carga de trabajo, analizar las tasas de rotación, identificar las habilidades requeridas y diseñar estrategias para reclutar, retener y desarrollar a los empleados necesarios.

Y otro de los objetivos es el desarrollo de los empleados, para cuyo cumplimiento el plan busca promover el desarrollo y la capacitación continua de los empleados. Esto implica identificar las brechas de habilidades, establecer programas de formación y desarrollo, fomentar la promoción interna y brindar oportunidades de crecimiento profesional. El objetivo es potenciar el talento interno y garantizar una fuerza laboral altamente competente.

Por otra parte, tomando como referencia el mandato contenido en el artículo 69.2.e) TREBEP, donde se contempla la posibilidad de que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus ofertas de empleo público, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 70 de la referida norma, la finalidad concreta del presente documento es servir de soporte técnico-jurídico y material para tratar de solventar el conflicto existente en relación a las plazas estructurales ocupadas con vínculo temporal cuya cobertura no se ha producido con carácter definitivo, atendiendo al objetivo reducir la temporalidad en la entidad local y situarla por debajo del porcentaje de referenciada señalado por la legislación y las recomendaciones comunitarias del 8 por ciento, y se encuadra como trámite necesario para alcanzar ese determinado porcentaje en el marco global de los procesos de estabilización ejecutados o en curso en esta entidad local.

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 22.2.i) 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 estableciendo la planificación estratégica de los recursos humanos es el fundamento de actuación en materia de función pública a través de la cual la Administración establece el escenario plurianual de empleo público y optimiza su capital humano, asegura la idoneidad de los perfiles profesionales, gestiona el talento y fomenta 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.

Está compuesta por un total de 174 plazas, de las cuales 81 son de personal funcionario y el resto, es decir 93, son de personal laboral, correspondiendo 42 de ellas a personal auxiliar de ayuda a domicilio.

Esta plantilla se considera insuficiente para un pueblo que supera ya los 20.000 habitantes, pues prácticamente se ha mantenido la misma plantilla desde hace casi 25 años, mientras que el territorio urbano del municipio y la población se han incrementado casi en un cien por ciento durante este período, con el consiguiente aumento de la demanda de servicios por parte de la ciudadanía.

3.2 Plantilla de personal funcionario

La plantilla de personal funcionario para 2026 está integrada actualmente por un total de 81 plazas, de las cuales el 25,93 % corresponde al subgrupo A1 (Secretaría, Intervención, Tesorería, TAG, y otros titulados superiores), el 20,99 % al subgrupo A2 (Arquitectos Técnicos, Trabajo Social, Técnicos medios de gestión y otros titulados de grado medio), el 43,21 % al subgrupo C1 (Policía Local y personal de la subescala administrativa de Administración General) y el 9,88 % al subgrupo C2 (personal auxiliar). Estas cifras ponen de manifiesto una estructura claramente orientada hacia tareas de gestión administrativa, con presencia significativa de personal técnico de los subgrupos A1 y A2, con poco personal de apoyo.

3.3 Plantilla de personal laboral

La plantilla de personal laboral, compuesta actualmente por un total de 93 plazas, presenta una estructura fuertemente centrada en funciones operativas y de oficios.

En concreto, el 4,30 % de las plazas corresponde al grupo C1, el 65,59 % al Grupo C2 (Oficiales de servicios y auxiliares de Ayuda a domicilio) y el 30,11 % al grupo AP, fundamentalmente operarios y conserjes, lo que claramente pone de manifiesto el carácter eminentemente operativo de este colectivo, en el que no existe ninguna plaza de personal técnico.

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 se sitúa en 51,54 años, 49,70 años para el personal funcionario y 53,01 años para el personal laboral, observando una edad mínima de 27 años y una edad máxima de 66.

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 72,00 % de los trabajadores se sitúan entre los 40 y los 59 años, lo cual anticipa un volumen muy importante de jubilaciones, que se sitúan en torno a 25 o 30 empleados cada cinco años durante los próximos quince o veinte.

Especial relevancia adquiere el dato referido al personal de 60 años o más, que representa un 17,30 % del total. Esto significa que uno de cada seis empleados se encuentra muy próximo a la edad de jubilación, estando prevista su jubilación dentro de los cinco años siguientes, 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 2026 y 2030 podrían acogerse a la jubilación los empleados nacidos entre antes de 1964 en el régimen general, y antes de 1970 en el caso de la Policía Local. Sobre esta base, aproximadamente 27 empleados municipales, funcionarios de carrera o laborales 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 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 44,93 % son hombres, mientras que el 55,07 % corresponde a mujeres. Esta disparidad es muy similar en el personal laboral fijo, donde la proporción es 43,83 % hombres y 55,17 % 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 Obras y Servicios, donde la plantilla está conformada casi exclusivamente por hombres (solo hay una mujer), 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.

3.6 Temporalidad

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

La tasa de temporalidad, entendida como el cociente entre el número de empleados con contrato temporal o nombramiento interino y el número total de empleados públicos, se calcula teniendo en consideración únicamente aquellas plazas que tienen un carácter estructural, no computando en consecuencia los contratos temporales que obedecen a circunstancias o razones puntuales.

El concepto de la estructuralidad de la plaza hace referencia a aquellas plazas relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la administración de que se trate, incluyendo, por tanto, las plazas ligadas a programas o actuaciones que no gocen de sustantividad propia y diferenciada de la actividad ordinaria. Con carácter general, estas plazas se corresponderán con aquéllas destinadas al ejercicio de competencias propias de la Administración correspondiente. No obstante, podrán existir plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias que tengan delegadas, correspondiendo en este caso su estabilización a la Administración que efectivamente realice la actuación, así como plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias distintas de las propias y las delegadas, aun cuando el ejercicio de las mismas careciera de la tramitación procedimental exigida por la ley.

En 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, siendo destacables los Acuerdos para la mejora del Empleo Público suscritos por organizaciones sindicales y la Administración General del Estado en marzo de 2017 y marzo de 2018, en los que se acordaron sendos procesos de estabilización que se regularon los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

En este contexto, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, supuso 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 este proceso, al contrario que los anteriores, que tenían un ámbito subjetivo concreto sobre determinados sectores, ya no se circunscribían las medidas a sectores determinados, y además se ampliaban a aquellas otras plazas que no se encontraran incluidas las relaciones de puestos de trabajo o plantillas, de manera que estos procesos de estabilización se han configurado como un sistema que ha permitido, mediante una tasa de reposición adicional, incluir en la oferta de empleo público las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, teniendo este sistema la finalidad de reducir la tasa de temporalidad en cada administración pública por debajo del 8 por ciento.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, última aprobada hasta la fecha, establecía en el artículo 20.Uno.3 la configuración de la Oferta de Empleo Público, que se llevará a cabo "a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo", excluyendo del cómputo de la tasa de reposición las plazas que sean cubiertas en consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de otros ejercicios, las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial, las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento esté impuesto en atención a una norma local y las plazas de personal de los servicios de extinción y prevención de incendios necesarias para cumplir las previsiones legales sobre la prestación de servicios.

Sin embargo, la LPGE 2023 ha introducido como novedad que cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

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

En el caso de nuestro Ayuntamiento, la situación de temporalidad refleja un grado significativo de interinidad y vacantes en la plantilla, si bien se han adoptado medidas concretas para su reducción mediante ofertas de empleo público y los procesos de estabilización ejecutados. En este sentido, cabe decir que a día de la fecha hay un Oficial de Policía recién nombrado, cinco policías locales en prácticas que están realizando la formación en la ESPA, está bastante avanzado otro procedimiento para la cobertura de una plaza de policía en comisión de servicios, y está previsto que en los próximos días se apruebe una convocatoria para otra plaza por movilidad horizontal.

Salvando lo anterior, en lo que respecta al personal funcionario, se contabilizan un total de doce plazas vacantes, mas siete de nueva creación por necesidades de los servicios, de las cuales once 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, se encuentran vacantes otras once plazas, de las cuales solo dos se encuentran ocupadas por personal temporal, y otras tres están actualmente en proceso de cobertura.

Además de las cifras de interinidad ofrecidas, en 2025 fue necesario nombrar a una persona por acumulación de tareas, en régimen administrativo.

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, incluyendo en el numerador (personal temporal) 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).

Tasa de temporalidad = Nº de empleados temporales / Nº total de empleados ocupando plazas x 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 Atarfe se sitúa actualmente en el 8,86%, una cifra 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 un 16,21%, mas del doble de lo permitido, mientras que en el caso del personal laboral se alcanza una tasa del 2,38%.

3.7 Desequilibrios funcionales derivados de la escasez de plantillas

Durante las últimas décadas, el municipio ha experimentado un crecimiento muy significativo, tanto desde el punto de vista demográfico, económico y de zonas urbanas. La población se ha duplicado, la superficie urbanizada y el ámbito efectivo de actuación municipal se han ampliado de forma notable y el presupuesto del Ayuntamiento se ha incrementado hasta multiplicarse por cinco. Este proceso ha supuesto una transformación profunda de la realidad municipal y un aumento constante de las competencias, responsabilidades y servicios que deben ser atendidos por la administración local.

Sin embargo, este crecimiento no ha tenido un reflejo equivalente en la evolución de la plantilla municipal. La estructura de personal se ha mantenido prácticamente inalterada durante largos periodos, como consecuencia de las restricciones derivadas del marco normativo estatal, especialmente en materia de estabilidad presupuestaria y control del gasto público. En particular, las limitaciones impuestas de forma continuada por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado a través de la tasa de reposición de efectivos, han reducido de manera muy significativa la capacidad del Ayuntamiento para incorporar nuevo personal, incluso para atender necesidades estructurales y permanentes.

A ello se suma el incremento progresivo de las obligaciones municipales derivadas de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que establece un catálogo creciente de servicios obligatorios en función del tamaño poblacional, como la protección civil, los servicios sociales, la prevención y extinción de incendios, y las instalaciones deportivas de uso público, así como la creciente complejidad técnica y jurídica de la gestión pública local, derivada de las nuevas leyes urbanísticas, de contratos del sector público, de transparencia y de protección de datos, o de procedimiento administrativo, que ha obligado además a la digitalización de las administraciones en un breve período de tiempo. Todo ello ha generado una situación de desequilibrio estructural entre la dimensión real del municipio y los recursos humanos disponibles para su gestión.

Desde la perspectiva de los Recursos Humanos, el volumen creciente de trabajo que soporta la organización municipal se ha traducido en una sobrecarga continuada de trabajo para el personal municipal, dado que el personal de mantenimiento, obras y servicios ha visto incrementarse las obligaciones de mantenimiento de calzadas, iluminación de zonas urbanas, parques y jardines, y de edificios municipales al aumentar la superficie del casco urbano, al igual que la policía local se ve obligada a mantener los mismos servicios a pesar del incremento de la población y de las zonas urbanas, y el personal de administración se ha de enfrentar a un volumen de expedientes y procedimientos muy superior al previsto en el diseño original de la plantilla.

La gestión diaria se ha orientado de forma prioritaria a la atención de las necesidades más urgentes, lo que limita seriamente la capacidad de planificación estratégica de los recursos humanos, tal y como prevé el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. La imposibilidad de planificar adecuadamente la cobertura de jubilaciones, la renovación generacional y la incorporación de nuevos perfiles profesionales acordes con la administración digital y la complejidad normativa actual ha generado una estructura de personal tensionada y vulnerable.

En este contexto, la imposibilidad de ampliar efectivos ha obligado a una polivalencia forzada de los puestos de trabajo, dificultando la especialización técnica y la correcta delimitación de funciones, y afectando de manera directa a la eficiencia organizativa de todas las áreas, lo que ha dado lugar a numerosas situaciones de personal que realiza funciones de categoría superior a las que tienen asignadas en sus respectivas categorías, o que realizan trabajos adicionales, no asignados a las mismas.

Esta situación tiene también un impacto relevante en las condiciones laborales y en el clima organizativo. La presión constante para atender una carga de trabajo creciente, sin refuerzos estructurales, incrementa los riesgos psicosociales, el estrés laboral, las bajas laborales y el desgaste profesional, con efectos negativos tanto sobre el bienestar del

personal como sobre la calidad de los servicios públicos prestados a la ciudadanía.

Pese al incremento sustancial del presupuesto municipal, la falta de recursos humanos suficientes limita la capacidad real del Ayuntamiento para ejecutar de forma eficaz las políticas públicas previstas, gestionar adecuadamente los contratos y concesiones administrativas, controlar el gasto, justificar subvenciones y cumplir con los plazos legales de tramitación, o abordar proyectos de modernización de la organización municipal, aumentando por el contrario el riesgo de pérdida de recursos económicos, de aumento de la responsabilidad patrimonial, así como de las reclamaciones y conflictividad administrativa, tanto por la imposibilidad para gestionar correctamente los servicios como por la situación en que se encuentra el personal. En este sentido, el crecimiento presupuestario no se traduce automáticamente en una mayor capacidad de gestión si no va acompañado de una estructura administrativa dimensionada conforme a la realidad del municipio.

En consecuencia, la imposibilidad de adaptar la plantilla municipal a lo largo de un periodo prolongado de tiempo ha generado un problema estructural en materia de recursos humanos, que afecta tanto a la eficacia de la organización como a la sostenibilidad del modelo de prestación de servicios públicos. La estructura actual responde a un Ayuntamiento de menor tamaño y complejidad, mientras que las obligaciones y demandas ciudadanas se corresponden con una realidad muy distinta.

Resulta por ello, resultando evidente que la actual estructura de personal no se corresponde con la dimensión real ni con las obligaciones actuales del Ayuntamiento, necesario abordar, dentro del marco legal vigente y con pleno respeto a los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, una reflexión técnica y estratégica sobre la adecuación de la plantilla municipal a las necesidades reales del servicio, pues dicha adecuación constituye un elemento imprescindible para garantizar una administración local eficaz, moderna y capaz de responder de manera adecuada a los retos presentes y futuros del municipio.

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 Interinidades de larga duración

4.1.1 Justificación

En este Ayuntamiento existen actualmente doce plazas de personal funcionario en situación de interinidad, como consecuencia de las circunstancias históricas y organizativas a las que se ha hecho referencia con anterioridad, propias de la evolución de las relaciones de empleo en el sector público local, y que no implican, per se, ningún incumplimiento normativo, encontrándose varias de ellas próximas a cumplir el plazo máximo de tres años previsto en el artículo 10.1.a) TREBEP, en la redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

A este respecto, consideramos que es necesaria la regularización de estos puestos de trabajo, dada su naturaleza estructural, con objeto de cumplir con lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en cuanto al cumplimiento del objetivo de no superar el 8% de tasa de temporalidad.

4.1.2 Medidas concretas

- 1) Identificación de puestos afectados: Realizar un análisis detallado de los puestos de trabajo de personal funcionario interino a efectos de iniciar los correspondientes procesos selectivos.*
- 2) Oferta de empleo público, bases y proceso selectivo: las plazas objeto de esta medida se deben incluir en la oferta de empleo público y ser objeto de un proceso selectivo por concurso-oposición.*
- 3) Ejecución de los procedimientos selectivos necesarios para la cobertura definitiva de dichas plazas.*

4.1.3. Impacto económico

No se prevé impacto económico alguno dado que se trata de plazas que figuran en la Relación de Puestos de Trabajo y en la Plantilla de personal y están dotadas económicamente.

4.2 Carrera profesional de operarios

4.2.1 Justificación

En línea 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 en su artículo 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 en la Disposición transitoria tercera 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 otra parte, la mayoría del personal que actualmente se encuentran encuadrados en el grupo AP (E), se encuentran en realidad realizando funciones de categoría superior, percibiendo por ello un complemento económico que reciben en concepto de productividad.

Por todo ello, se considera necesario y oportuno proceder al estudio de la posibilidad de reclasificación de los puestos afectados 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.

4.2.2 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.*
- 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 alguno de los sistemas previstos en el artículo 61.7 del TREBEP.*

4.2.3. Impacto económico

Se prevé un impacto económico muy moderado como consecuencia de esta medida, dado que la mayoría de los empleados que se encuentran en esta situación ya vienen realizando tareas de superior categoría y percibiendo complementos económicos por ello que aparecen dotados económicamente como complementos de productividad en el Anexo de Personal del Presupuesto.

4.3 Carrera profesional de auxiliares administrativos

4.3.1 Justificación

Siguiendo con la necesidad de adaptar la estructura del personal al marco legal vigente y a la realidad organizativa de la administración pública actual, nos encontramos con una serie de personas que se encuentran encuadradas en el categoría de Auxiliar administrativo, subgrupo C2, cuando la realidad evidente es que las funciones que

tradicionalmente se asignaban a este subgrupo, tales como las de mecanografía, reproducción de documentos, archivo o traslado de expedientes en papel, prácticamente han desaparecido en la administración electrónica actual, por lo que este personal realiza en realidad, en la mayoría de los casos, las mismas tareas que el personal Administrativo del subgrupo C1, pues atienden al público, gestionan aplicaciones complejas y tramitan expedientes electrónicos.

Por tanto, las diferencias que se aprecian no son tanto funcionales o de tareas como de responsabilidad y de titulación, existiendo un amplio debate, e incluso negociaciones entre gobierno y sindicatos, acerca de la conveniencia de suprimir ambas categorías y unificarlas en una sola.

Descendiendo a nuestro caso concreto, y al igual que sucedía con los operarios (AP), nos encontramos con que la mayoría del personal que actualmente se encuentra encuadrado en el subgrupo C2 (auxiliares administrativos), se encuentra realizando funciones de la categoría superior de administrativo, subgrupo C1, y percibiendo por ello un complemento económico que reciben en concepto de productividad.

Por todo ello, se considera necesario y oportuno proceder al estudio de la posibilidad de reclasificación de estos puestos al subgrupo C1 (Administrativos/as), al que se refieren las exigencias funcionales de la moderna administración digitalizada.

Como en el caso anterior, esta medida permitirá dotar de coherencia al sistema de clasificación profesional del personal administrativo, eliminar situaciones disfuncionales heredadas y ofrecer al personal afectado un encuadre profesional más justo, acorde con las exigencias actuales de la Administración Pública.

4.3.2 Medidas concretas

- 1) *Identificación de puestos afectados: Realizar un análisis de los puestos y determinar cuáles deben ser objeto de reclasificación.*
- 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.*

4.3.3. Impacto económico

Al igual que en el caso anterior, se prevé un impacto económico muy moderado como consecuencia de esta medida, dado que la mayoría de los empleados que se encuentran en esta situación ya vienen realizando tareas de superior categoría y percibiendo complementos económicos por ello que aparecen dotados económicamente como complementos de productividad en el Anexo de Personal del Presupuesto.

4.4 Reclasificación profesional de empleados

4.4.1 Justificación

Como consecuencia de la externalización de la prestación del servicio de ayuda a domicilio, el Ayuntamiento se vio en la necesidad de amortizar 57 plazas de auxiliares de ayuda a domicilio y de extinguir la relación laboral del personal temporal que estaba adscrito al mismo.

Durante la fase de negociación del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 51.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento adquirió el compromiso de mantenimiento del empleo de las cuarenta y dos auxiliares SAD que tienen la condición de personal fijo, comprometiéndose, en caso necesario, a la recolocación del personal que fuese necesario con objeto de dar cumplimiento al derecho al trabajo efectivo de este personal.

Por otra parte, el Ayuntamiento acordó poner en marcha un servicio municipal de ayuda a domicilio, distinto del externalizado, y cuyas funciones son las de intervenir en situaciones urgentes o temporales mientras se tramita la resolución de dependencia o se produce una mejoría o cambio de circunstancias en la situación que provocó la

puesta en marcha del servicio, así como dar respuesta a aquellos casos que requieran intervención por motivos sociales, sanitarios o de aislamiento con medidas de apoyo emocional y prevención de la soledad no deseada

La mayor parte del personal auxiliar de ayuda a domicilio se ha integrado en el referido servicio municipal, quedando el resto de este personal actualmente adscrito de forma provisional a varios servicios, y pendiente de reubicación definitiva, por lo que resulta necesario proceder a la reubicación definitiva y ordenada de estos empleados y empleadas.

El marco normativo vigente para para ello está integrado por el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, que establece que "la provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera", y por el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), que regula el procedimiento colectivo de modificación de las condiciones de trabajo que puedan afectar a jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento o funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del citado TRLET.

4.4.2 Medidas concretas

- 1) Identificación de puestos afectados: Realizar un análisis de los puestos y determinar cuáles deben ser objeto de reubicación o modificación de circunstancias según la normativa vigente.*
- 2) Evaluación de necesidades y de circunstancias concurrentes (titulaciones, experiencia, ...).*
- 3) Desarrollo del procedimiento colectivo de modificación sustancial de condiciones de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 41 del TRLET.*
- 4) 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.*
- 5) Oferta de empleo público, bases y proceso selectivo, si en alguno de los casos fuera necesario.*

4.4.3. Impacto económico

Tampoco se prevé un impacto económico excesivo como consecuencia de la aplicación de esta medida, dado que se trata de personas que ya prestan servicios para el Ayuntamiento, y las reubicaciones habrán de ser en puestos con características salariales similares a los que hasta ahora venían desempeñando.

4.5 Adecuación de la plantilla de personal a las necesidades actuales del Ayuntamiento

4.5.1 Justificación

En el apartado 3.7 de este documento, al hacer el diagnóstico de la situación actual de este Ayuntamiento en materia de personal, se hace referencia a la escasez de personal en todas las Áreas municipales, desde Policía Local a Urbanismo, Servicios Sociales, Obras y Servicios o servicios comunes de Administración General y Economía, como consecuencia fundamentalmente de las políticas de contención del gasto público y de restricción en el acceso de personal a las administraciones públicas, instrumentalizadas a través de la técnica de las tasas de reposición de efectivos, lo que en este Ayuntamiento ha tenido el efecto de mantener prácticamente la plantilla de hace 25 años a pesar de los importantísimos cambios que se han producido a lo largo de estos años.

Esta situación ha llevado a una situación de excesiva temporalidad, corregida en gran parte a través de ellos procedimientos de estabilización arbitrados por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y a una sobrecarga continuada de trabajo que lo que provoca finalmente es un deterioro importantes en las relaciones laborales y en la salud física y psíquica de los empleados, incrementado los riesgos psicosociales, el estrés laboral, el absentismo y el desgaste profesional de los empleados, lo que tiene traducción directa en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

Por todo ello, consideramos que es necesario realizar una adecuación de la plantilla de personal no solo a las necesidades actuales del Ayuntamiento, sino realizar una planificación plurianual de las necesidades de recursos humanos, abordando un estudio detallado de las diferentes Áreas municipales y dimensionando correctamente las necesidades de los distintos servicios públicos.

La vía legal que se considera adecuada para ello son las autorizaciones establecidas en los artículos 70.3 del TREBEP, que establece que la oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de los Planes de Recursos Humanos, el artículo 20.Uno.4.f) de la Ley de Presupuestos Generales para 2023 – última Ley de Presupuestos Generales del Estado aprobada -, que excluye del cómputo de la tasa de reposición de efectos a aquellas plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local, y el artículo 19.siete de la misma norma que, que dice que las limitaciones de crecimiento del Capítulo I del Presupuesto de la entidad deben entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

4.5.2 Medidas concretas

- 1) Identificación de los puestos estructurales necesarios para el funcionamiento operativo de los servicios, incluidos los nuevos que sean necesarios.
- 2) 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.
- 3) Elaboración de un calendario plurianual de Ofertas de Empleo Público, coordinado con las tasas de reposición permitida y con la capacidad presupuestaria.
- 4) Evaluación anual del grado de ejecución de las OEP y de los impactos organizativos derivados.

4.5.3. Impacto económico

El impacto económico derivado de la aplicación de esta medida es difícil de cuantificar en este momento, aunque se prevé importante, ya que lo que se propone es la creación de nuevas plazas y su dotación presupuestaria, que debería realizarse a lo largo de varios ejercicios.

4.6 Planificación de las ofertas de empleo público

4.6.1 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, además del señalado en el punto anterior, 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 y la incorporación de nuevo personal, 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.

4.6.2 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.

4.7 Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo

4.7.1 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 Atarfe, la vigente RPT data del año 2018, 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.

4.7.2 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.
- 4) Contratación de una empresa especializada que colabore con el personal municipal en su realización.

4.8 Revisión del Acuerdo regulador del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral

4.8.1 Justificación

Se trata de iniciar un proceso de revisión y actualización del Acuerdo Regulador del personal funcionario y del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Atarfe, aprobados en el año 2017 y 2018, ya que 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 Plan formación continua

4.9.1 Justificación

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

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

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

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.

4.9.2 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.*

5. LIMITACIONES LEGALES

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 habrá de ser 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 Atarfe 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 del Pleno de la Corporación, 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 2028. 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.

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer por los interesados, recurso contencioso-administrativo, anta la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Atarfe, a 12 de mayo de 2026
Firmado por: Yolanda Fernández Morales