

ADMINISTRACIÓN LOCAL

ALHAURÍN DE LA TORRE

Anuncio del acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, en sesión celebrada el 22 de diciembre de 2023

La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, en el punto número 23, de sesión celebrada el día 22 de diciembre de 2023, aprobó el Plan de Ordenación de RRHH para el periodo 2023-2026, que se transcribe a continuación:

«PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD 2023-2026

INTRODUCCIÓN

La Constitución española, en su artículo 103, establece que el objetivo fundamental de la Administración Pública es servir al interés general y que ese objetivo se logre con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia.

En este sentido 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 dimensionar adecuadamente la plantilla municipal.

La modernización y mejora de la Administración Pública es un objetivo permanente necesario para dar cumplimiento a dicho mandato, que no puede alcanzarse sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, como es su personal, para lo cual es necesario implementar políticas de dotación de efectivos de carácter permanente que cubran las necesidades de los distintos servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades coyunturales.

Ello resulta además de lo dispuesto por la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada (en adelante, el Acuerdo Marco), que destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como “forma más común de relación laboral” mejorando la calidad del trabajo de duración determinada y evitando los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Para ello la cláusula 4.^a del Acuerdo Marco establece la equiparación de las condiciones de trabajo entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal y la cláusula 5.^a del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales temporales.

Para reducir la temporalidad en las administraciones públicas y como consecuencia de los acuerdos firmados entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Pública, se contemplaron en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio,

de Presupuestos Generales del Estado, para el año 2018, sendos procesos de estabilización y consolidación.

Y por último la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público ha diseñado un conjunto de medidas de reforma de la figura del funcionario interino, una serie de procesos de estabilización con el objetivo de que la tasa de cobertura temporal se sitúe por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

Anudado a este objetivo la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, ha dispuesto en su artículo 20.dos, apartado 4, que se podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica 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 % 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.

Por otra parte, el estudio por edades de la plantilla municipal arroja los siguientes datos:

	PERSONAL FUNCIONARIO	PERSONAL LABORAL	TOTAL
>50 Y <55 AÑOS	29	29	58
>55 Y < 60 AÑOS	23	38	61
> 60 AÑOS	14	25	39
	66	92	158

Y ligado a este dato la previsión de jubilaciones de los próximos cuatro años resulta ser la siguiente:

	2023	2024	2025	2026	TOTAL ACUMULADO
PERSONAL GENERAL	5	5	4	5	19
POLICÍA MUNICIPAL	0	2	1	1	4
TOTAL	5	7	5	6	23

Se hace por tanto necesario abordar un conjunto de medidas que permitan tanto la reducción de la temporalidad como la adecuada sustitución y reemplazo de los empleados públicos de la plantilla municipal.

Antecedentes

De conformidad con el artículo 69.2.e) del TREBEP, donde se contempla la posibilidad que las administraciones públicas prevean la incorporación de recursos humanos a través de sus ofertas de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 de la misma norma y con el objetivo de cumplir con la exigencia legal de que la tasa de temporalidad en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre se sitúe por debajo del 8 %, es necesaria la redacción y aprobación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos para contar así con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos en orden a lograr dicho objetivo.

El artículo 19.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, que estableció que “las administraciones...además de la tasa resultante del apartado uno.2 y 3 podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 % de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016”, estableciendo en su inciso final que “las administraciones públicas, podrán

disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal”.

El artículo 19.uno de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, dispuso en su apartado 9 que “además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: Personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las universidades públicas, solo estará incluido el personal de administración y servicios.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los departamentos ministeriales competentes”.

Dando cumplimiento a dicha previsión legal, el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, por Decreto de Alcaldía número 4466, de fecha 14 de diciembre de 2018, aprobó la oferta de empleo adicional para la estabilización de empleo temporal, en la que se incluyeron todas las plazas, ya estuvieran reservadas a personal funcionario o a personal laboral, en las que concurren los requisitos establecidos en el precepto transcrito, oferta publicada en el *BOP de Málaga* número 247, de 26 de diciembre de 2018.

Por decretos de Alcaldía número 2714, de 20 de mayo, y número 2786, de 24 de mayo de 2022, se aprobó en ejecución de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público la Oferta de Empleo Público que articula los procesos de estabilización de empleo temporal de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en el ámbito del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, acuerdos publicados en el *BOP de Málaga* número 101, de 27 de mayo de 2022, así como número 103, de 31 de mayo de 2022.

En ejecución de los citados acuerdos se ha procedido a la convocatoria para la provisión de las plazas incluidas en la referida oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, aprobada por Decreto de Alcaldía número 2714, de 20 de mayo (plazas a las que resulta de aplicación el proceso de provisión mediante concurso) y a la convocatoria para la provisión de las plazas incluidas en la citada oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, aprobada por Decreto de Alcaldía número 2786, de 24 de mayo de 2022 (plazas a las que resulta de aplicación el proceso de provisión mediante concurso oposición, previsto en el apartado cuarto del artículo 20.dos de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Sector Público).

Conforme a los datos obrantes, a fecha 5 de diciembre de 2023, en el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, y de acuerdo con la plantilla presupuestaria que acompaña al presupuesto de este Ayuntamiento para 2024, la tasa de temporalidad, entendida como el % de empleo temporal con respecto al número total de puestos ocupados, alcanza el 24, % en el ámbito del personal funcionario y el 20,69 % en el ámbito del personal laboral, porcentaje que se verá minorado en cuanto se resuelvan los procesos selectivos que se están ejecutando derivados de la merita OEP de 2022.

Marco legal

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

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.

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.

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.

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.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.

Alcance

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre no supondrá necesariamente un incremento del gasto puesto que, por un lado, la estabilización de empleo temporal solamente incluirá aquellas plazas que hayan sido ocupadas en la forma y requisitos previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público y continuaban ocupadas en el momento en el que se aprobó la oferta de empleo público que daba cumplimiento al citado texto legal.

Por otra parte, se articula el procedimiento que se dirige a la cobertura definitiva de plazas de naturaleza estructural que están siendo ocupadas por empleados públicos temporales, lo que no implica aumento real del gasto.

Además, el resto de medidas que se contemplan van dirigidas a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre el empleo temporal y a diseñar una estrategia de utilización de los nombramientos temporales que no eleve la tasa de temporalidad por encima del 8 % y sea compatible con la legislación aplicable.

Las medidas destinadas al reemplazo de los empleados públicos que van a jubilarse en los próximos años tampoco han de suponer necesariamente incremento del gasto ya que los empleados públicos que se jubilan suelen tener unas retribuciones superiores a los que les sustituyen, por efecto de la antigüedad.

Por último las medidas destinadas a permitir la implantación o ampliación de nuevos servicios aunque sí que conlleven incremento de gasto ha de entenderse que resultan imprescindibles de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 126.2.b) del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, tal y como viene siendo contemplado por las distintas leyes de presupuestos generales del Estado (por ejemplo, el artículo 20.tres apartado 4, letra f) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado).

Medidas

1. Procesos de estabilización

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, en desarrollo de los Decretos de Alcaldía número 2714, de 20 de mayo, y número 2786, de 24 de mayo de 2022, por los que se aprobaron las ofertas de empleo público, que articula los procesos de estabilización de

empleo temporal y en ejecución de las convocatorias para la provisión de plazas que desarrollan la misma, el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre procederá a resolver los citados procesos selectivos conforme a las bases que fueron aprobadas y publicadas, quedando pendientes los correspondientes a las coberturas de las siguientes plazas:

PERSONAL FUNCIONARIO

- Una plaza de Psicólogo/a.
- Una plaza de Ingeniero/a de Caminos, Canales y Puertos.
- Una plaza de Abogado/a.
- Una plaza de Técnico/a Medio Informador.
- Una plaza de Ingeniero/a Técnico/a Informático/a.
- Una plaza de Técnico/a Valoraciones Obras-PRRLL.
- Una plaza de Trabajador/a Social.
- Una Plaza de Administrativo/a.
- Una plaza de Delineante.
- Nueve plazas de Auxiliares Administrativos.

PERSONAL LABORAL

- Una plaza de Oficial/a Conductor/a.
- Tres plazas de Oficial de Segunda Albañil.
- Cuatro plazas de Operario/a Conductores.
- Una plaza de Operario/a Especialista Mantenimiento.
- Dos plazas de Operario/a de Obras.
- Cinco plazas de Operarios/as de Pintura.
- Seis plazas de Operarios/as de Limpieza Instalaciones.

En virtud de lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales para 2023, en su artículo 20.dos.4, donde se habilita una tasa específica de forma que pueda incorporarse a la oferta ordinaria del ejercicio 2023 otras plazas que, no cumpliendo los requisitos de la citada Ley 20/2021, ayude su cobertura definitiva a través de procedimientos de selección ordinarios a conseguir la reducción al 8 % de la temporalidad. Así este consistorio pretende ampliar la OEP de 2023 con las plazas que se detallan a continuación:

PERSONAL FUNCIONARIO

- Dos plazas de Arquitecto/a.
- Una plaza de Abogado/a.
- Una plaza de TAG.
- Tres plazas de Oficiales Conductores de RSU.
- Siete plazas de Auxiliares Administrativos.
- Dos plazas de Trabajadores/as Sociales.
- Una plaza de Técnico/a Medio de Administración General.

Este procedimiento extraordinario y único, por haberlo dispuesto así la Ley 30/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público deberá haber finalizado antes del 31 de diciembre del 2024 por imperativo legal, pero la voluntad de este Ayuntamiento es resolverlo en el menor plazo posible.

2. Ofertas de empleo público y otras medidas

A) OFERTAS DE EMPLEO

Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8,00 % y en aplicación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, incluirá en sus ofertas de empleo público, siempre que la legislación lo permita y no computen a los efectos de la tasa de reposición, aquellas plazas que estando incluidas en la relación de puestos de trabajo se hallen vacantes y estén ocupadas de forma temporal por haberse estimado que era necesaria su cobertura.

También se incluirán plazas vacantes cuando existan nombramientos temporales que denoten la existencia de necesidades estructurales bien por su propio carácter o bien por la reiteración en la utilización de nombramientos temporales para cubrir dichas necesidades, diferenciando las mismas a efectos del cálculo de la tasa de reposición, de las que se computen como consecuencia de la tasa de reposición de efectivos ordinaria.

El volumen de plazas ofertadas deberá permitir la reducción de la tasa de temporalidad por debajo del 8 % durante el periodo de vigencia de este plan de ordenación, debiendo tenderse a un porcentaje de temporalidad lo más bajo posible.

Las ofertas incluirán las plazas necesarias para facilitar la adecuada reposición de los empleados públicos que hayan accedido a la jubilación y, asimismo, en el caso de implantación dimensionamiento de los servicios, incluirán las plazas necesarias para permitir su desempeño.

Así en la OPE de este consistorio para 2023, aprobada por Decreto de Alcaldía número 2614, de 12 de mayo de 2023, y publicada en el *BOP de Málaga* número 113, de 15 de junio de 2023, se incluyeron las siguientes plazas por tasa de reposición de efectivos derivadas de jubilación y excedencia, así como para proveer mediante el sistema de promoción interna, y pendientes de convocatoria para el ejercicio 2024:

- Una plaza de Oficial/a Conductor/a.
- Dos plazas de Operario/a de Limpieza Viaria.
- Dos plazas de Policía Local.
- Un Educador/a Social (promoción interna).

Por otro lado, y debido al dimensionamiento de los servicios, este Ayuntamiento el pasado mes de noviembre del presente año se vio en la necesidad de crear plazas nuevas, que se detallan a continuación, y que se incluirán en la OEP cuando lo permita la normativa vigente al respecto:

- Una plaza de Ingeniero/a Técnico/a Industrial.
- Tres plazas de Oficial/a Fontanero/a.
- Dos plazas de Oficial/a Electricista.

En otro orden, este Ayuntamiento tiene la intención de incluir en la OEP para el ejercicio 2024 por el sistema de promoción interna, en tanto y en cuanto dicho sistema no computa a efectos de tasa de reposición de efectivos, las plazas que a continuación se detallan:

- Una plaza de Subinspector/a de Policía.
- Una plaza de Oficial/a de Policía.
- Dos plazas de Técnico/a Auxiliar de Informática.

C) PROCESOS SELECTIVOS

El Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre convocará los procesos selectivos para la ejecución de las ofertas públicas de empleo en el año natural siguiente a aquel en el que se aprueben estas.

Solo excepcionalmente se aplazará la convocatoria de los procesos selectivos cuando no fuera posible lo anterior o lo aconsejen criterios de racionalidad y eficiencia para permitir el agrupamiento de plazas a ofertar.

D) NOMBRAMIENTOS TEMPORALES

El Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre limitará los nombramientos temporales por interinidad a aquellos supuestos en los que las razones de urgencia y necesidad debidamente acreditadas, hagan necesaria la utilización de esta figura bien para cubrir plazas vacantes o bien para la sustitución transitoria de los titulares.

Los nombramientos por programas o figuras equivalentes serán utilizados de forma excepcional, previa justificación de su necesidad y se condicionarán a que la tasa de temporalidad no supere el 8 % teniendo en cuenta la duración prevista de los mismos, las ofertas de empleo público aprobadas y los procedimientos selectivos en marcha.



Con independencia de lo anterior, los nombramientos realizados en ejecución de planes de empleo o de refuerzo excepcional de la plantilla se ajustarán a las modalidades de nombramiento y/o contratación legalmente previstas y tendrán en cuenta que su objetivo es también la dinamización del empleo local, así como contribuir al acceso al empleo de colectivos con especiales dificultades de contratación de forma que su utilización será limitada y con una duración tasada (máximo un año) y computará a la hora de determinar la tasa de temporalidad aplicable cuando se utilicen para satisfacer necesidades no coyunturales.

E) COSTES ECONÓMICOS

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre como instrumento necesario para dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de consolidación y estabilización del empleo temporal, eliminación en la medida de lo posible de la figura del indefinido no fijo y reducir la tasa de temporalidad a niveles adecuados, no ha de suponer un incremento presupuestario para el Ayuntamiento, al ofertarse plazas que ya vienen siendo objeto de cobertura.

Por otra parte, de conformidad con el proceso de estabilización ya convocado, serán plazas que hasta ahora eran ocupadas de manera temporal las que pasen a ser ocupadas de forma definitiva por funcionarios de carrera y que por lo tanto no cotizan al desempleo ni al Fondo de Garantía Salarial por lo que es de prever una reducción del gasto por efecto de la menor cotización».

Alhaurín de la Torre, 13 de febrero de 2024.

El Alcalde-Presidente, firmado: Joaquín Villanova Rueda.

680/2024