



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE PERSONAL, RR.HH. Y SERVICIOS GENERALES

EDICTO

D. BALDOMERO OLIVER LEÓN,
CONCEJAL DELEGADO DE PERSONAL, CONTRATACIÓN Y ORGANIZACIÓN,

HACE SABER: Que con fecha 10 de mayo de 2019 se ha adoptado acuerdo de Junta de Gobierno Local, con núm. 599, que literalmente dice:

Visto expediente núm. **4.997/2019** de Personal relativo a la **aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Granada 2019-2023.**

En relación con el proyecto de Plan de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Granada para el periodo 2019-2023 que supondrá un impulso esencial en la nueva gestión pública incluyendo procesos ambiciosos de motivación y mejora del personal municipal cuyo objetivo final es la calidad en los servicios municipales, el Subdirector General de Recursos Humanos conformado por el Director General de Personal, ha emitido el siguiente informe:

“El art. 69 del RDLegislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), dentro del Título V “Ordenación de la actividad profesional”, en su Capítulo I dedicado a la “Planificación de recursos humanos”, establece los siguientes objetivos e instrumentos de planificación:

“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.*
 - 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 provisión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.*
- 3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.”*

Este Ayuntamiento ha venido desarrollando este artículo en los últimos años aprobando los siguientes documentos:

- Bases generales de provisión de puestos de trabajo (incluye procedimientos de comisión de servicios y permutas).

Código seguro de verificación: **BSG3Q72Q31R308QLFSD2**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección <https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por **OLIVER LEON BALDOMERO**

/TENIENTE DE ALCALDE

15-05-2019 11:09:36

Contiene 1 firma digital



Pag. 1 de 5





AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE PERSONAL, RR.HH. Y SERVICIOS GENERALES

- Bases para concursos de traslados.
- Reglamento de selección y bolsa de trabajo.
- Protocolo expedientes disciplinarios.
- Protocolo prorroga en servicio activo tras cumplir la edad reglamentaria de jubilación.
- Plan de Igualdad de Empresa y Protocolo de acoso laboral.
- Medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral acogiéndose a las mejoras que sobre esta materia ha adoptado la Junta de Andalucía con sus trabajadores, facilitando y flexibilizando la jornada laboral en muchos casos y en otras con jornadas reducidas o cambios de turno más acorde a la situación personal.
- Implantación del portal del empleado y de la administración electrónica en los procedimientos de personal.

Estos han dando un impulso muy importante en la gestión de recursos humanos en aspectos de eficacia y eficiencia de los servicios municipales, al proveerse los puestos de de trabajo con carácter definitivo y temporal bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad; permitir que los trabajadores puedan elegir, en la medida de las necesidades municipales, su destino (traslados); e iniciar siempre un proceso de averiguación previa a la apertura de cualquier expediente disciplinario.

Por otra parte el establecimiento de un sistema transparente, eficaz y ágil en la selección de los candidatos a puestos de carácter temporal como interinidades, acumulación de tareas o sustituciones mediante las relaciones de aspirantes que han aprobado ejercicios en los diferentes procesos selectivos convocados en desarrollo de la OEP (DA 1ª del RD 896/91, 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); el determinar los sistemas selectivos conforme a la normativa aplicable art. 103.3 de la CE y 55 del TREBEP, ello por otra parte incuestionable, pero que puede ser mejorable con los principios de transparencia y agilidad; ha mejorado los sistemas de acceso al empleo público en el Ayuntamiento de Granada.

Los documentos citados han sido negociados y aprobados en su mayoría por unanimidad por las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.

Sin embargo, hay cuestiones pendientes que se tratan en el citado art. 69 no desarrolladas como *previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo, medidas de promoción interna y de formación del personal o necesidades de personal.*

Estas razones han supuesto que a lo largo de casi un año se hayan mantenido numerosas sesiones de trabajo este personal técnico de recursos humanos del Ayuntamiento y representantes de las organizaciones sindicales presentes en la MGN. Siendo, posiblemente, las medidas mas ambiciosas por la implantación y desarrollo de novedosos sistemas de carrera combinados con formación, o de facilitar la jubilación a determinadas personas que por su situación personal y familiar pueda serle gravoso alcanzar la edad de jubilación sin ningún tipo de ayuda social, tras una larga vida dedicada al servicio público. Alcanzándose el acuerdo definitivo en la sesión celebrada por esta el pasado 5 de abril de 2019.

Los tres programas que se presentan suponen la culminación de varios años de trabajo para alcanzar el denominado Plan de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Granada 2019 – 2023, en el que durante los próximos cinco años, se dará un salto cualitativo importante en la gestión de recursos humanos, acorde con las tendencias actuales de la nueva gestión pública permitiendo desarrollos de

Código seguro de verificación: **BSG3Q72Q31R308QLFSD2**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección <https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por **OLIVER LEON BALDOMERO**

/TENIENTE DE ALCALDE

15-05-2019 11:09:36

Contiene 1 firma digital



Pag. 2 de 5





AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCION GENERAL DE PERSONAL, RR.HH. Y SERVICIOS GENERALES

carrera y promoción a casi todos los trabajadores municipales así como una formación acorde con las necesidades tanto de las funciones a prestar (servicios públicos) como a nivel personal.

El objetivo primero y último de éste Plan debe orientarse a una Administración dinámica, participativa (participación), eficaz y eficiente (calidad de servicio e innovación), que trabaje al servicio de la sociedad con transparencia, objetividad e imparcialidad (orientación a la ciudadanía) y que integre el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Se cuenta con una plantilla de profesionales, que no es joven, lo que provoca necesariamente que cambiar sustancialmente la cultura y los esquemas operativos desde los que se construyen y ofrecen los servicios que el Ayuntamiento presta a la sociedad va a suponer un esfuerzo intenso y permanente en la inversión en las personas que integran la Administración.

Una Administración moderna, por tanto, bajo esos factores, ha de evolucionar sin demora hasta acuñar definitivamente nuevos valores del tipo:

- Una Administración de calidad, orientada al servicio público, competitiva, inspirada en objetivos y condicionada a resultados.
- Una Administración adaptada a la sociedad y al entorno en general, conocedora de las necesidades y expectativas de la ciudadanía a la que se dirige, flexible y anticipadora, colaborativa, transparente y responsable de sus actuaciones.
- Una Administración inteligente, que genera conocimiento, innova y aprende.
- Una Administración que trabaja en red, intra e interadministrativamente, así como con otras instituciones y organizaciones públicas y privadas y de ámbito social desde una visión global y a medio y largo plazo, pero eficaz en la resolución de necesidades y actuaciones a corto plazo.
- Una Administración que impulsa y motiva a sus empleados con sistemas dinámicos de gestión, estableciendo recompensas acordes con el nivel de interés y de consecución de objetivos marcados.

Todo ello se debe reflejar como instrumento necesario en la política de recursos humanos de las Administraciones, y algunas de ellas ya están trabajando decididamente en ello, con planes, proyectos que afectan al conjunto de la Administración y los servicios que les atañe (organización, gestión de servicios, Administración Electrónica, análisis del coste de los servicios, dimensionamiento de la Administración y del sector público, innovación pública, ...).

La adaptación del Ayuntamiento de Granada, a las novedades legislativas y a la modernización en cuanto a sistemas de trabajo, nuevas tecnologías, eficacia en la prestación de servicios y la integración transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones, no está exenta de un esfuerzo por parte de la plantilla municipal para la consecución de dicho objetivo, pero sin duda, dicho esfuerzo que supone una adaptación para desempeñar un trabajo más dinámico, eficaz y eficiente, así como asumir nuevos proyectos para la consecución de los fines públicos, se verá recompensado por la dinámica e iniciativa que conlleva asumir cambios. Porque aunque por naturaleza, por inercia y a veces por costumbre se desempeña un puesto de trabajo bajo unas mismas premisas durante mucho tiempo, siempre se es reticente al cambio, pero sin duda, la consecución de objetivos, la adaptación para la prestación de un servicio mejor, y afrontar nuevos retos, siempre conlleva un cambio que ilusiona y que en definitiva, repercute en beneficio de todos. Y en el desempeño del servicio público es una obligación.

Cerrando el citado plan los tres objetivos estratégicos sobre los que se va a actuar con los documentos que se adjuntan inciden especialmente en:

Código seguro de verificación: **BSG3Q72Q31R308QLFSD2**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección <https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por **OLIVER LEON BALDOMERO**

/TENIENTE DE ALCALDE

15-05-2019 11:09:36

Contiene 1 firma digital



Pag. 3 de 5





AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE PERSONAL, RR.HH. Y SERVICIOS GENERALES

- Mejora del sistema retributivo, sobre la base del cumplimiento de objetivos y de la adquisición de nuevas competencias acordes con las necesidades de la ciudadanía y de la administración. Motivando la formación profesional. Carrera profesional horizontal Anexo I.

- Medidas que faciliten procesos de promoción interna, eliminando diferencias entre las categorías que desarrollan las mismas funciones o muy similares, motivando al funcionario para su permanente preparación y superación de conocimientos. El resultado final será una administración moderna, eficaz, ágil y transparente. Promoción interna horizontal y vertical Anexo II.

- Medidas que aseguren una jubilación digna acorde con las retribuciones percibidas como empleado público que aseguren un futuro cierto en su aspecto económico evitando efectos indeseables por el actual sistema. Programa de ayuda social e incentivación a la jubilación – racionalización de la plantilla municipal como consecuencia de esta. Anexo III.

Respecto al coste económico del citado Plan **Anexo IV**, se adjunta cuadro resumen por años con su estimación. Básicamente se financia con los denominados Fondos Adicionales creados el pasado año por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 en virtud del acuerdo administración-sindicatos para el periodo 2018-2020, que para 2019 conforme al Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público en su art. 3.Dos, “*in fine*”, *permite autorizar un incremento adicional del 0,25 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2018, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.*

En este sentido la Dirección General de Función Pública del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, ha emitido una certificación sobre la sesión celebrada el día 7 de marzo de 2019 por la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, y en virtud de la función de interpretación atribuida a la misma, se alcanza el siguiente acuerdo:

“Las organizaciones sindicales plantean que en los órganos de negociación autonómicos algunas Comunidades Autónomas han manifestado la posibilidad de destinar o no el porcentaje de la masa salarial prevista en el Acuerdo para los ejercicios 2018,2019 y 2020 a fondos adicionales. La Comisión de Seguimiento confirma la obligación contenida en el propio de Acuerdo para las distintas Administraciones Públicas de destinar los porcentajes previstos para cada ejercicio económico a fondos adicionales, no siendo en ningún caso potestativa la distribución o no de los mismos.”

El órgano competente para aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos es la Junta de Gobierno Local según el art. 127.1.g y h de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local:

g) *El desarrollo de la gestión económica, autorizar y disponer gastos en materia de su competencia, disponer gastos previamente autorizados por el Pleno, y la gestión del personal.*

Código seguro de verificación: **BSG3Q72Q31R308QLFSD2**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección <https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por **OLIVER LEON BALDOMERO**

/TENIENTE DE ALCALDE

15-05-2019 11:09:36

Contiene 1 firma digital



Pag. 4 de 5





AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE PERSONAL, RR.HH. Y SERVICIOS GENERALES

h) Aprobar la relación de puestos de trabajo, las retribuciones del personal de acuerdo con el presupuesto aprobado por el Pleno, la oferta de empleo público, las bases de las convocatorias de selección y provisión de puestos de trabajo, el número y régimen del personal eventual, la separación del servicio de los funcionarios del Ayuntamiento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 99 de esta ley, el despido del personal laboral, el régimen disciplinario y las demás decisiones en materia de personal que no estén expresamente atribuidas a otro órgano.

La composición de los tribunales de oposiciones será predominantemente técnica, debiendo poseer todos sus miembros un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en las plazas convocadas. Su presidente podrá ser nombrado entre los miembros de la Corporación o entre el personal al servicio de las Administraciones públicas.”

En consecuencia de lo anterior, a propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Economía, Hacienda, Personal, Contratación, Organización y Smart City, la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los presentes, **acuerda:** Aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Granada para el periodo 2019-2023, según el acuerdo de la Mesa General de Negociación de 5 de abril de 2019, en aplicación de lo establecido en el art. 69 del RDLegislativo 5/2015, de 30 de octubre, citado, financiándose con cargo a los denominados “fondos adicionales” creados por el art. 18.Dos “*in fine*” de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, durante tres años, Anexo IV de la presente propuesta, compuesto de los siguientes anexos:

- Sistema de carrera profesional horizontal Anexo I.
- Promoción interna horizontal y vertical Anexo II.
- Programa de ayuda social e incentivación a la jubilación – racionalización de la plantilla municipal como consecuencia de esta. Anexo III.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

(Firmado electrónicamente en la fecha abajo indicada)
El Concejal Delegado de Personal, Contratación y Organización

Baldomero Oliver León

Código seguro de verificación: **BSG3Q72Q31R308QLFSD2**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por **OLIVER LEON BALDOMERO**

/TENIENTE DE ALCALDE

15-05-2019 11:09:36

Contiene 1 firma digital



Pag. 5 de 5

