

ANUNCIO

Por medio de la presente se hace de público conocimiento que con fecha 27 de diciembre de 2024, por el Sr. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Antigua, se ha dictado resolución núm. 2024-2475 sobre la aprobación del Plan de Ordenación Estratégico de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Antigua, en cual se ha resuelto:

“**PRIMERO.-** Aprobar ante la necesidad inaplazable para el correcto funcionamiento de los servicios públicos municipales que se deben prestar a los ciudadanos, el siguiente plan de ordenación estratégico de Recursos Humanos:

PLAN DE ORDENACIÓN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ANTIGUA

Desde la perspectiva de las organizaciones públicas, la planificación estratégica de los recursos humanos tiene un papel crucial si se toma en cuenta que los desafíos a los cuales debe responder toda entidad pública están centrados en la entrega de servicios eficientes, oportunos y de acuerdo a la expectativa de calidad demandada por la comunidad.

Para alcanzar este propósito estas instituciones públicas deberán adquirir, desarrollar, retener y perfeccionar su capital humano, lo cual requiere necesariamente, de un plan estratégico que posibilite una mayor flexibilidad en la organización de sus efectivos de personal, permitiendo superar rigideces existentes en la normativa básica sobre la promoción interna del personal al servicio de las Administraciones Públicas, centrado no sólo en necesidades y situaciones presentes, sino en un horizonte de futuro en el cual se inserten los desafíos institucionales compatibilizados con las estrategias y los desafíos del plan de R.R.H.H y dando una respuesta a las demandas de los representantes sindicales en cuanto a las necesidades de que se conozcan la líneas, que en materia de recursos humanos, va a dirigirse la administración en los próximos años, evitando así la improvisación.

En el mismo término y de manera articulada se pronuncia tanto el artículo 4.1. a) de la LRBRL que establece la potestad de autoorganización de las entidades locales como el artículo 69 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre;

“Objetivos e instrumentos de la 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 previsión 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.”

En el caso de esta Administración hay que tener en cuenta que cuenta con una R.P.T. aprobada del año 2.011, que sólo recoge puestos de personal cuyo vinculo es funcionario y que ya para nada se ajusta a las necesidades actuales y el cambio de funciones por los cambios normativos que se han ido aprobando hasta la actualidad, no existiendo un plan de carrera administrativo para que los empleados públicos puedan tener posibilidad de desarrollo profesional ocasionando un incremento de la desmotivación, desigualdad en la carga de trabajo y responsabilidades.

Vista la realidad de la plantilla de un servicio especial como es el del departamento de la Policía Local que compone este Ayuntamiento se hace urgente y necesario la **promoción interna** para crear **dos plazas de Oficial u Oficiala del Cuerpo de la Policía Local** ya que actualmente solamente hay dos y tal como establece el artículo 7 del Decreto 36/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan los criterios de selección, formación, promoción y movilidad para el personal de las Policías Locales de Canarias;

“*Artículo 7* Sistemas selectivos para el acceso a las diferentes escalas y empleos de las policías locales canarias

1. De acuerdo con las previsiones legalmente aplicables, el acceso a las diferentes escalas y empleos de las policías locales canarias será por las siguientes modalidades y formas de acceso:

...

b) Empleo de oficial u oficiala, de la Escala Básica, Grupo C, Subgrupo C1: concurso-oposición, **por promoción interna.**”

...”

Por otro lado, vistas las distintas reuniones mantenidas con los representantes de los empleados en las distintas Mesas de Negociación así como los informes emitidos por los jefes/as de departamentos durante todos estos años sobre las funciones superiores realizadas por el personal funcionaria de carrera con la categoría de Auxiliar Administrativa (C2), en concreto **12 plazas** que con motivo de la evolución sustancial a lo largo de estos años, tanto por la introducción de las nueva tecnologías como por la aparición de nuevos servicios públicos que han obligado a los distintos puestos de trabajo a adaptarse, siendo las actividades y los cometidos asignados tradicionalmente al puesto de Auxiliar de Administración General enriqueciendolo llegando al punto de que se solapan a los propios del puesto de **Administrativo/a** de Administración General y abonando un complemento de productividad según el reglamento aprobado por este Ayuntamiento por el pleno durante todos estos años a



este personal para poder que esta Administración no se paralice administrativamente, se hace necesario para la adecuación de la estructura de puestos de trabajo de la Subescala de Administración General a los cometidos realmente desempeñados siendo una oportunidad para el desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos la **promoción interna** de dichos puestos, amortizándose la plaza en el caso de que consigan aprobar el proceso selectivo oportuno de la anterior plaza de Auxiliar Administrativa en la que son titulares, pasando a la categoría que realmente ejercen como Administrativas(C1), consiguiendo así también que se les permita acceder a su derecho de la carrera profesional después de tantos años y dando reflejo a la realidad de las funciones desempeñadas y evitando el continuo abono de productividades para que realicen dichas tareas encomendadas, ya que de lo contrario, si asumieran sólo las funciones recogidas en la R.P.T. de funcionarios de este Ayuntamiento, se colapsaría la Administración.

Que dicha cobertura de los puestos mencionados anteriormente son urgente e inaplazable ante las necesidades del servicio que se plantean en el Ayuntamiento, ya que por una u otras causas esta Corporación está al límite en cuanto a recursos humanos se refiere, debido básicamente a las limitaciones de las sucesivas leyes presupuestarias, por lo que resulta prioritario para el funcionamiento de esta Corporación ofertar de manera interna las mencionadas 12 plazas.

Tanto las 12 plazas de auxiliar administrativas C2 para que promocionen a las plazas de administrativas C1 y las 2 plazas de Agentes C1 para que promocionen a Oficial/es C1 serán amortizadas en caso de superación la anterior plaza que se ocupaba para dar cumplimiento en cuanto a no incrementar la masa salarial de la partida destinada a personal, ya que se reducen considerablemente los abonos en concepto de complemento de productividad y se da cumplimiento al derecho de los funcionarios de carrera según el artículo 14. c) y el Título III, Capítulo II 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 que regula el derecho a la carrera profesional y a la promoción interna, reconociendo su artículo 16.1, el derecho de los funcionarios de carrera a la promoción profesional, definiendo su punto 2, la carrera profesional como “el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad., dejando, conforme indica el punto 3, a las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto, la regulación de la carrera profesional aplicable en cada ámbito, aunque eso si, precisando las modalidades que podrán aplicarse aislada o simultáneamente, entre las que figura, la “promoción interna horizontal, establecida en su punto 3 apartado d), consistente en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

Así, el citado artículo 18 del E.B.E.P., regula la promoción interna de los funcionarios de carrera, estableciendo, únicamente, los siguientes criterios mínimos:

Que se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos en el artículo 52.2 del citado E.B.E.P., (publicidad de las convocatorias y sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de dichos órganos de selección, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad en los procesos).

Poseer los requisitos exigidos para el ingreso (a la sazón los establecidos en el artículo 56 del E.B.E.P. -nacionalidad española, titulación que en virtud de la Disposición



Adicional 22ª de la Ley 30/84, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, aquellos aspirantes que no posean el título académico exigido podrán concurrir a los mismos si acreditan una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del grupo C2, edad exigida....); tener una antigüedad mínima de dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, (si no existe Subgrupo) y superar las correspondientes pruebas selectivas.

De esta previsions legales se puede extraer que la promoción interna no puede conceptuarse como un medio de ingreso en el empleo público, sino que es una manifestación de la carrera profesional de tanto los funcionarios de carrera como personal laboral de las Administraciones Públicas.

La participación en dichos procesos por parte del personal funcionario/a es de manera voluntaria, ya que de no presentarse o no superar el proceso a su disposición de promoción interna seguirán desempeñando sus funciones en sus puestos de trabajo “de origen”, que quedarán en una situación de a extinguir en el caso de las auxiliares administrativos/as vista la realidad de las funciones a realizar.

Por otro lado y una vez concluidos dichos procedimientos se abordará una solución respecto del personal laboral que estén realizando tareas propias de personal funcionario y ello tras materializar la promoción profesional prevista en el Estatuto de los Trabajadores mediante la adecuada valoración de puestos y realización de las promociones internas que correspondan. Todo ello se realizará mediante los mecanismos legales que lo hagan posible a fin de que entre otras cosas sea posible convertir en funcionarios de carrera a quienes vienen desempeñando funciones cuyo vínculo debería de ser propio de funcionario y así lo establezca una nueva Relación de Puestos de Trabajo actualizada que refleje la plantilla ideal para que funcione eficientemente y con los recursos necesarios la Administración y que por lo tanto describa hacia que dirección en materia de personal progresa este Ayuntamiento.

En definitiva se trata de establecer un modelo organizativo plasmado en un documento que con todas las garantías de legalidad permita garantizar una adecuada dimensión de la plantilla así como una cualificación del capital humano que permita una adecuada e idónea prestación de servicios que este a la altura de las necesidades y demandas de la ciudadanía del municipio de Antigua.

SEGUNDO: Ordenar la publicación del plan de ordenación estratégico de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Antigua en el Boletín Oficial de la Provincia de las Palmas y en el Tablón de Anuncios municipal a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 91.1 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local y 128 del Texto Refundido de Régimen Local.

TERCERO: De la presente se dará cuenta a la Intervención Municipal de Fondos, al Departamento de Recursos Humanos a los efectos que resulten procedentes y al Pleno en la subsiguiente sesión que se celebre.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde Presidente,

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE ”

Lo que se hace público para su general conocimiento.

EL ALCALDE PRESIDENTE,

Matías F. Peña García

