

I FORO DE EMPLEO LOCAL  
“DIPUTACIÓN DE BADAJOZ”

14 de septiembre de 2021.

**PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y  
ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO**

*José Carlos Cobos Godoy  
José Luis Albarrán Babiano*

# Sistema de puestos de trabajo.

El sistema de puestos de trabajo parte de la idea de que

las tareas administrativas pueden y deben ser objeto de una descomposición analítica más detallada que la que existía con el sistema anterior de “Cuerpos de funcionarios”,

llegando al nivel elemental: aquella carga laboral que puede atribuirse a cada persona y permite identificar las cualidades y capacitación que en cada caso sean convenientes para su desempeño.



Competencias



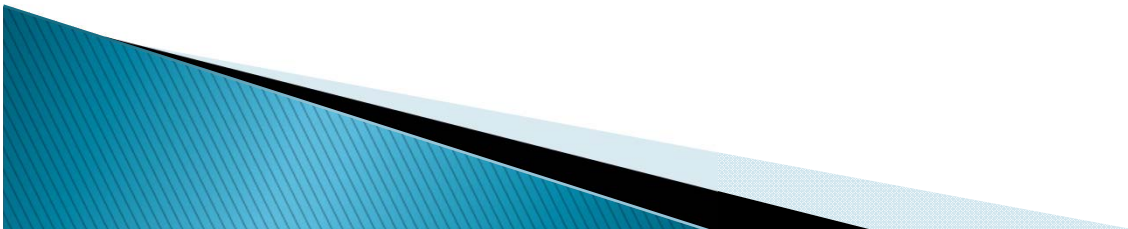
Distribución por unidades administrativas  
(funciones)



Necesidades de personal  
(características y funciones de los puestos)



Plantilla actual  Plantilla necesaria



# Valoración de puestos de trabajo

1º: Determinar los elementos de los puestos.

2º: Asignar una puntuación.

3º: Establecer los puntos que corresponden al total de los puestos existentes.

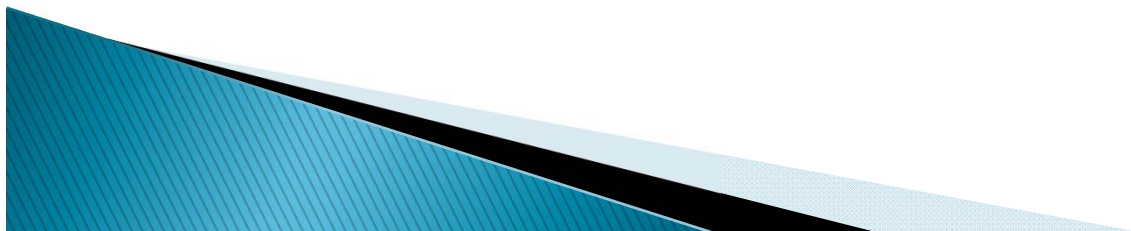
4º: Dividir el presupuesto dotado para el CE y el CD entre la suma total de puntos de los puestos.

5º: Aplicar el valor del punto a cada uno de los puestos de trabajo.



# Créditos de personal

- Los créditos del capítulo 1 suponen una excepción al principio de anualidad presupuestaria, por cuanto se permite la aplicación a los créditos del ejercicio corriente de la liquidación de atrasos a favor del personal.
- Son créditos preferentes en la prelación de pagos.
- Limitaciones que establece el Real Decreto 861 /1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.



# Las “plazas”

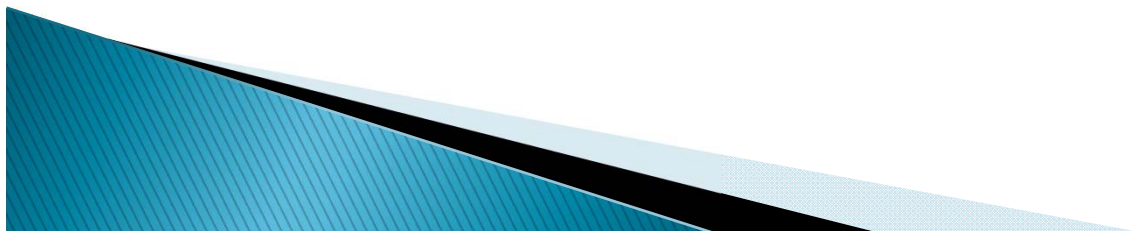
1.- Se agrupan en Cuerpos, Escalas (Admon Gral y Especial), Clases y Categorías, lo cual “choca” con la “libertad” de los “puestos”.

2.- Se reflejan en la Plantilla orgánica.

3.- Son objeto de la OEP, pero:

a) hay elementos del puesto que no son necesarios en una selección de aspirantes: jornada, incompatibilidad, especial dedicación...

b) otros (funciones), son ¿fundamentales?



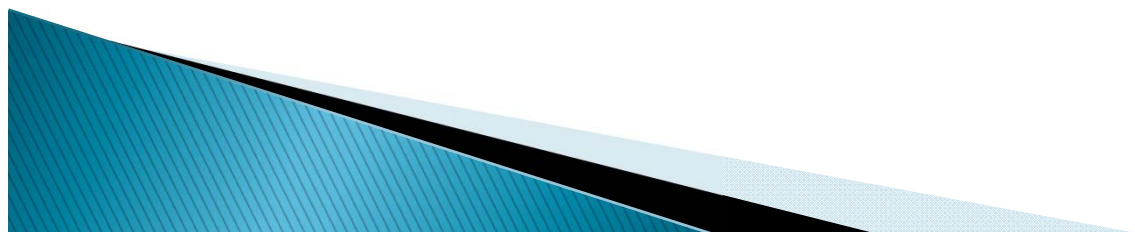
## EJ: puesto de “Técnico Superior en PRL”

Características del “puesto”:

- Titulación: la LPRL 31 /95 exige un grado universitario que te permita acceder al Master en PRL.
- Disponibilidad localizada 24 horas.
- Incompatibilidad.
- Jornada partida.
- Carnet de conducir.

Tales características darán lugar a unas retribuciones.

¿Habría que crear una “plaza” con la denominación de “Técnico Superior en PRL”?



## Repercusión de las “plazas” en la OEP:

La convocatoria de “plazas” sin atender a los posibles “puestos” a desempeñar llevaría a una selección equivocada, y...

La convocatoria de “plazas” limitadas a los “puestos” a desempeñar podría perjudicar a la entidad, y sin duda a quien apruebe dicha “plaza”.





# Para reflexionar:

Art. 93 LFPEx:

*2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas **de los puestos de trabajo convocados**, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.*



# Planes de ordenación de RRHH

- La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tiene “*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.*”
- Los Planes de ordenación del empleo público (planes de empleo) requieren un análisis previo de las disponibilidades y necesidades de personal.
- El objetivo principal es la organización del trabajo y disponibilidad de recursos humanos.



# RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT).

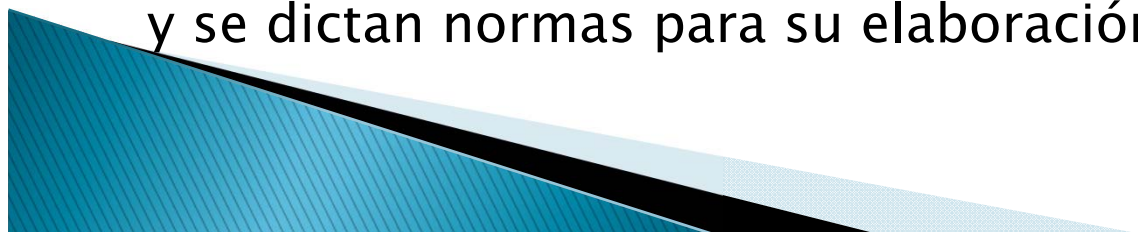
Instrumento técnico a través del cual se realiza una organización del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisando la denominación, características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para el desempeño de cada puesto y determinación de las retribuciones complementarias.



## Ley 13/2015, de Función Pública de Extremadura: arts. 33, 34 y 35.

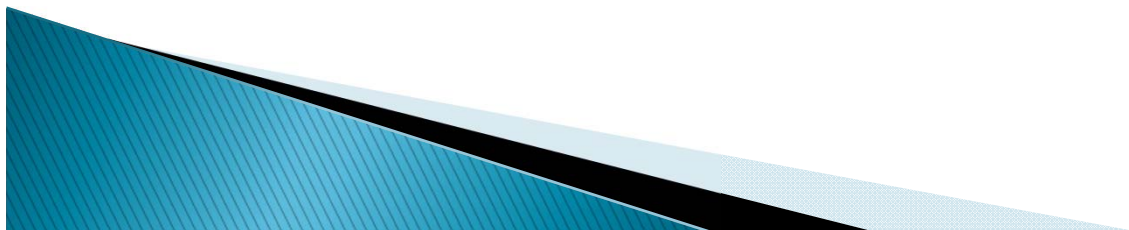
- a) Totalidad de los puestos que se hallen dotados presupuestariamente
- b) La creación, modificación y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las RPTs.
- c.) Los puestos de carácter temporal para la ejecución de programas de carácter temporal y de duración determinada no se incluirán en la RPT.
- d) Deberán estar expuestas en la sede electrónica.
- e) Deben contener unos requisitos mínimos.

Además: Orden de 6 de febrero de 1989 Resolución conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y para la Administración Pública por la que se aprueba el modelo de RPTs y se dictan normas para su elaboración (BOE 7/2/1989).



# RPTs

- Tiene la consideración de acto administrativo (plúrimo), y no de disposición administrativa de carácter general.
- Es obligatoria la negociación colectiva, tanto en aprobación, como en modificaciones.
- En cuanto a su procedimiento, a partir de su configuración como acto plúrimo, no le es aplicable el art.49 LRBRL.
- La aprobación de la RPT, así como sus modificaciones, es competencia del Pleno.



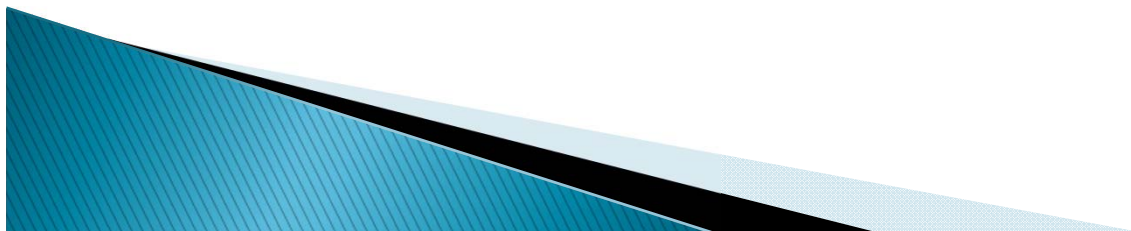
# La Plantilla presupuestaria

- Art.168.1. c) del RD Leg 2/2004 TR Ley Haciendas Locales: “Anexo de personal de la Entidad Local” como uno de los documentos que acompaña preceptivamente al Presupuesto General del Ayuntamiento
- Art.90 LBRL corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.
- Art. 28 de la LFPEX: en los presupuestos se consignarán también las dotaciones globales para abonar las gratificaciones e indemnizaciones a que tuviera derecho el personal.
- Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad y gratificaciones.
- No determina las condiciones esenciales de los puestos, ni requisitos para su ocupación, siendo su finalidad distinta, predominantemente presupuestaria, y por ello, exenta de preceptiva negociación colectiva.
- Art.70.1 del TREBEP, en relación a la Oferta de Empleo Público (OEP) nos dice que “las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público”



# PLANTILLA ORGÁNICA.

- Instrumento para la cuantificación de plazas, de la creación o supresión de las mismas.
- STSJ Asturias, S 30-12-2003
- Corresponde a la Corporación Local la confección de la RPT y la Plantilla estructural u orgánica que, interconexionadas o fusionadas, configuran la Plantilla presupuestaria. [...]
- No necesario negociar la Plantilla Orgánica, según STS de 9/4/2014, Rec. 514/2013
- Se aprueba con el Presupuesto y/o modificaciones.



## Contenido de la OEP (Art. 29 LFPEX):

*Las plazas dotadas presupuestariamente cuya cobertura se considere necesaria y que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, constituirán la oferta de empleo público.*

*Las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino, laboral indefinido no fijo o con contrato de interinidad deberán incluirse en la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento o contratación o, si no fuera posible, al inmediatamente posterior, salvo que se decida su amortización.*





# Amortización de la deuda financiera

- El concepto de deuda financiera no es pacífico y provoca problemas de interpretación.
- Parece razonable identificar el concepto de “deuda financiera” con deuda viva.
- Protocolo sobre el procedimiento aplicable en el caso de déficit excesivo.
- La deuda viva de una Entidad local y sus entidades dependientes como las obligaciones pendientes de las operaciones de crédito que tienen asumidas, las proyectadas y los avales concedidos.



## Sectores prioritarios (Ley 11/20 de PGE para el 2021 -art.19.uno.3-):

*Se consideran **sectores prioritarios** a efectos de la tasa de reposición:*

*E) Asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.*

*G) Prevención y extinción de incendios.*

*Ñ) Asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.*

*O) Prestaciones y políticas activas en materia de empleo.*

*P) Seguridad y emergencias.*

*Q) Prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público.*

*R) Atención a los ciudadanos en los servicios públicos.*

*S) Área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

*.4 La tasa será del 115 por ciento para Policías Locales.*

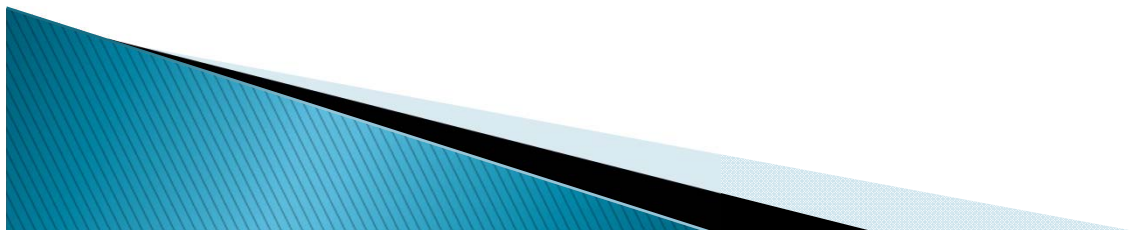


# Plazo para la aprobación de la OPE anual.

La validez de la tasa autorizada estará condicionada:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno..., antes de la finalización de cada año.

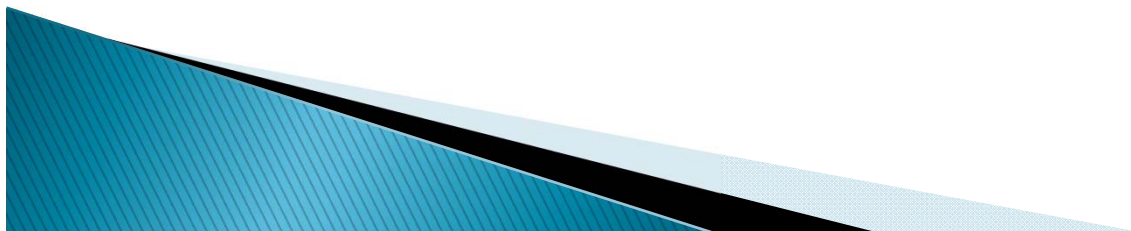
b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el Boletín Oficial de la Provincia, en el plazo **improrrogable de tres años**, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las plazas.



# Desarrollo de la OEP

La Sala de lo Contencioso–Administrativo del Tribunal Supremo, dictó Auto el 21 de marzo de 2017 en el que estima que se trata de una **prescripción legal que impone "la obligación de convocar procesos selectivos para las plazas comprometidas" y exige ejecutar la oferta de empleo público "en todo caso" dentro de ese margen temporal, plazo que la Ley señala como "improrrogable.**

La ejecución de la OEP exige, al menos, **que la convocatoria se publique antes de que transcurran tres años desde que se aprobó aquella.**



## LPGE 3/2017: OEP estabilización (art. 19.uno.6):

Sectores (entre otros):

- Plazas de asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.
- Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.
- Policía Local”.

*...incluirá hasta el 90 por ciento 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.*

*...deberán publicarse en los ejercicios 2017 a 2019...*



# LPGE 3 / 2017: OEP estabilización (art. 19.uno.6):

¿Estabilización o Consolidación?

*“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 TREBEP, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal”.*

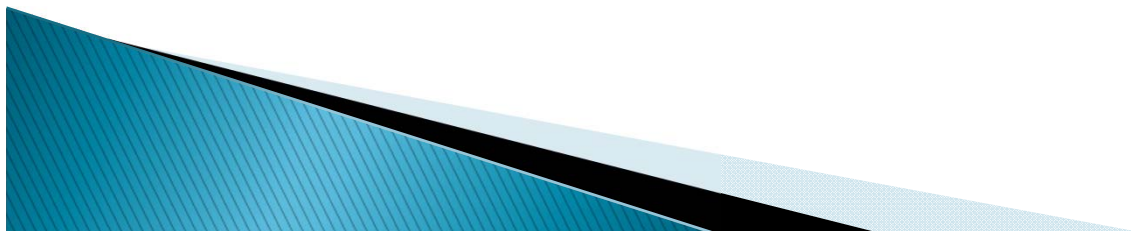


## LPGE 6/2018: OEP estabilización (Art. 19.uno.9)

*Además de lo establecido la Ley 3/2017, de PGE para el 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.*

*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.*

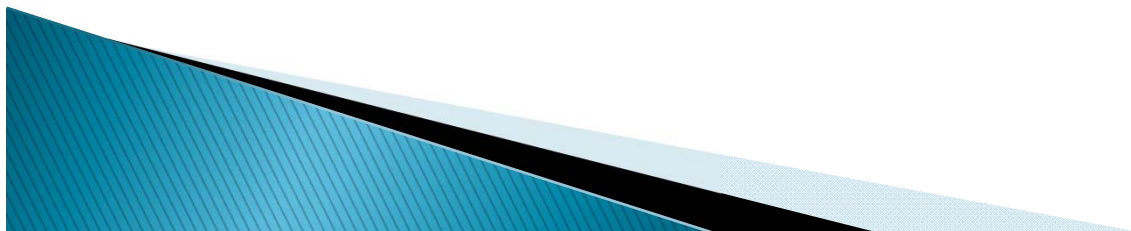
*Las ofertas de empleo deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020.*



## Real Decreto–Ley 23/20 de energía (art. 11)

1. La habilitación temporal para la ejecución de la OEP, y de los procesos de estabilización previstos en la Ley 3/2017 y la Ley 6/2018, mediante la publicación de las correspondientes convocatorias de procesos selectivos se entenderá prorrogada durante el ejercicio 2021.

2. Asimismo, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar en los respectivos Diarios Oficiales las ofertas de empleo público que articulen los procesos de estabilización de empleo temporal a los que se refiere el apartado anterior.





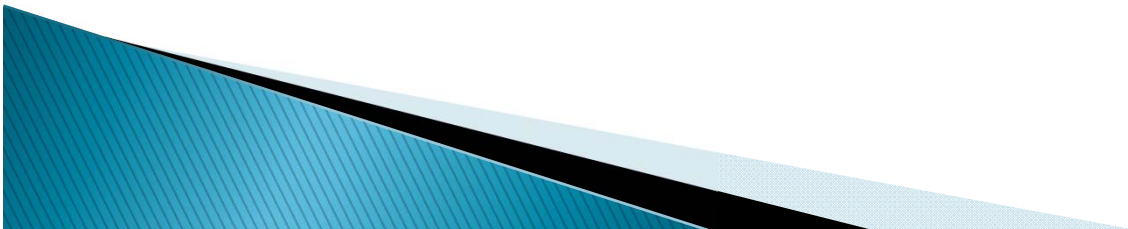
# Real Decreto-ley 14/2021 (art. 2)

1. Adicionalmente a lo establecido en la Ley 3/2017 y la Ley 6/2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las RPTs, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 31 de diciembre de 2021 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

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

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



# RDL 14/2021 . Disposición transitoria primera.

Régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.

La resolución de los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en la Ley 3/2017, y la Ley 6/2018, cuya convocatoria hubiere sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.



# Posibles situaciones: OEP anual

(basada en la tasa de reposición de efectivos)

a) Ayuntamientos que no aprobaron su OEP anual en el 2017, 2018, 2019 y 2020: no pueden aprobarlas.

b) Ayuntamientos que aprobaron y publicaron su OEP anual en el 2017 y 2018, disponen:

b.1.- Hasta el 31 de diciembre de 2021 para publicar las “convocatorias” (RD Ley 23/20 –art. 11-).

b.2.- De un año para resolver los procesos selectivos (art. 99 LFPEX).

c) Ayuntamientos que aprobaron y publicaron su OEP anual en 2019, 2020 y 2021, disponen:

c.1.- De tres años desde su publicación para publicar las “convocatorias” (TREBEP).

c.2.- y un año desde la publicación de las convocatorias, para resolver los procesos selectivos (art. 99 LFPEX).



# Posibles situaciones II: OEP para la estabilización del empleo temporal

a) Ayuntamientos que **APROBARON** OEP adicional para la estabilización basadas en la LPGE 3/17 y LPGE 6/18 deberán:

- ▶ a.1.– Publicar las convocatorias antes del 31/12/2021 (RD Ley 23/20 –art. 11.1–).
- ▶ a.2.– Resolver los procesos selectivos antes del 31/12/2024 (RD Ley 14/21 –DT 1ª–).

b) Ayuntamientos que **NO APROBARON** OEP adicional para la estabilización basadas en la LPGE 3/17 (personal que viene trabajando desde **antes del 31/12/2013**) y LPGE 6/18 (personal que viene trabajando desde **antes del 31/12/2014**), deberán:

- ▶ b.1.– Publicar la Oferta antes del 31/12/2021 (RD Ley 23/20 –art. 11.2–).
- ▶ b.2.– Publicar las convocatorias en un plazo de tres años (TREBEP).
- ▶ b.3.– Resolver los procesos selectivos en el plazo de 1 año (art. 99 LFPEX).

c) Ayuntamientos que **QUIERAN APROBAR** una OEP adicional para la estabilización del personal que lleve trabajando desde **antes del 31/12/2017** (basada en RD Ley 14/21 –art.2–), deberán:

- ▶ c.1.– Publicar la Oferta antes del 31/12/2021.
- ▶ c.2.– Publicar las convocatorias de los procesos selectivos antes de 31 de diciembre de 2022.
- ▶ c.3.– Resolver los procesos selectivos antes de 31 de diciembre de 2024.

