



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

B
O
R
R
A
D
O
R

Asunto: Plan de ordenación de recursos humanos
Expte.: 1275/2013
Referencia: Personal

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2014

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.

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 el 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.

Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

1. MEDIDAS DE PROMOCIÓN INTERNA

1.1. Funcionarización:

Amparada en la D.T. 2ª de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, que permite la participación del personal laboral fijo en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

**B
O
R
R
A
D
O
R**

los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

RESUMEN PLAZAS DE LABORALES FIJOS – PROCESO FUNCIONARIZACION

Categoría	Núm. Plazas	Destino
ARQUITECTO/A	1	Urbanismo, Obras y Licencias
ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	4	Urbanismo, Obras y Licencias
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	16	14 en Urbanismo, Obras y Licencias, 1 en Registro y Estadística y 1 Economía y Hacienda
DELINEANTE	1	Urbanismo, Obras y Licencias
LICENCIADOS EN DERECHO	2	Urbanismo, Obras y Licencias
OPERADOR/A DE REPROGRAFÍA Y COMUNICACIONES	1	Deportes
OPERARIO P. OFICIOS	1	Mantenimiento Integral de la Ciudad
TÉCNICO MEDIO EN GESTION DE RECURSOS	1	Familia, Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	2	Economía y Hacienda
TÉCNICO/A PATRIMONIO-DOCUMENTACIÓN	1	Urbanismo, Obras y Licencias
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	Familia

31

1.2. Promoción interna:

Según art. 18 del Estatuto Básico del Empleado Público, “los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas”, en relación con los arts. 22 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de función pública, y 73 al 77 del R.D. 364/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, que es de aplicación supletoria a esta Administración por su art. 1.3.

* Cinco bomberos o bomberos-conductores C1 pasan a Cabos C1

* Tres bomberos C2 pasa a C1



AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

* Para el año 2015, y siempre que, tanto la legislación aplicable como la situación económica de la Corporación lo permita, se tenderá a ir promocionando al subgrupo C1 todos los bomberos o bomberos-conductores del C2 que reúnan los requisitos para poder participar en esta

* Ocho Administrativos C1 pasan a Técnicos de Gestión A2

* Tres Oficiales de la Policía Local pasan a Subinspector de la Policía Local

2. MEDIDAS DE ESTABILIDAD LABORAL – OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Creación de plazas de la plantilla laboral. Adscripción de los trabajadores que se relacionan, a estas, mediante contrato laboral interino. Inclusión de las plazas así creadas en la Oferta de Empleo Público, que anualmente se apruebe, según los límites que permiten las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

2.1. Estabilidad laboral

El objetivo primordial de toda Administración Pública partiendo del art. 103.1 de la C.E. es servir al interés general. En este sentido en relación con los medios de que dispone para tal servicio el art. 69.1 del Estatuto Básico del Empleado Público ya citado, determina que la planificación de los recursos 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 cuestiones, supone consolidar las plazas adecuadas actualmente existentes en la plantilla municipal afectadas a servicios municipales “esenciales”, respetando siempre los límites que se determinan en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, en su art. 21.Dos.

PROVISION PLAZAS LABORAL FIJO – LABORAL INTERINO			
Denominación Plaza	Asimilado Subgrupo	Nº de Plazas	Destino
Agente de Desarrollo Local	A1	2	1 Economía y Hacienda y 1 Educación, Consumo y Empleo
Arquitecto/a	A1	1	Urbanismo, Obras y Licencias
Asesor/a Tributario	A1	2	1 Economía y Hacienda y 1 Contratación
Ingeniero/a de Caminos	A1	3	2 Urbanismo, Obras y Licencias y 1 Medio Ambiente
Relaciones Públicas	A1	1	Cultura
Responsable Ejecutivo/a de Proyectos	A1	1	Coordinación Gral. De Personal
Técnico/a Cultural	A1	2	Cultura
Técnico de Administración General	A1	1	Urbanismo, Obras y Licencias
Técnico/a de Cooperación Internacional y Servicios Sociales	A1	1	Familia, Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades
Coordinador/a Serv. Información y Divulgación Municipal	A1	1	Coordinación Gral. De Personal
Licenciado/a en Traducción e	A1	2	Turismo, Presidencia y Fiestas Mayores



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

**B
O
R
R
A
D
O
R**

PROVISION PLAZAS LABORAL FIJO – LABORAL INTERINO			
Denominación Plaza	Asimilado Subgrupo	Nº de Plazas	Destino
Interpretación			
Psicólogo	A1	2	Familia, Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades
Tecnico/a Medio/a Informática	A2	1	Dirección Gral. Nuevas Tecnologías
Bibliotecario/a	A2	1	Urbanismo, Obras y Licencias
Coordinador/a de Producción y Mantenimiento	A2	1	Cultura
Coordinador/a Programa Espacios de Ocio	A2	1	Juventud
Coordinador/a para Escuela Municipal de Flamenco	A2	1	Juventud
Diplomado/a Universitario/a Enfermería de Empresa	A2	1	Dirección Gral. Prevención de Riesgos Laborales
Diplomado/a en Biblioteconomía y Documentación	A2	1	Relaciones Institucionales y Patrimonio
Diplomado/a en Turismo	A2	2	Turismo, Presidencia y Fiestas Mayores
Informador/a Turístico	A2	1	Turismo, Presidencia y Fiestas Mayores
Profesor/a Banda Música A2	A2	1	Cultura
Responsable Administrativo	A2	1	Dirección Gral. Nuevas Tecnologías
Secretario/a de Dirección Subgrupo A2	A2	1	Cultura
Técnico/a Medio de Formación	A2	2	1 Dirección Gral. Prevención de Riesgos Laborales y 1 Educación
Técnico/a Vivero de Empresas	A2	1	Educación, Consumo y Empleo
Técnico/a Medio de Empleo	A2	4	Educación, Consumo y Empleo
Técnico/a de Orientación/Inserción	A2	1	Educación, Consumo y Empleo
Trabajador Social	A2	1	Familia, Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades
Administrativo/a	C1	2	1 Economía y Hacienda y 1 Cultura
Educador/a Sociocultural	C1	1	Familia, Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades
Auxiliar de Información y Divulgación Municipal	C1	1	Coordinación Gral. De Personal
Auxiliar Técnico de Informática	C1	1	Dirección Gral. Nuevas Tecnologías
Ayudante de Relaciones de Empresa Laboral	C1	1	Dirección Gral. De Recursos Humanos
Guía Casa Museo Manuel de Falla	C1	2	Cultura
Monitor/a de Consumo	C1	1	Educación, Consumo y Empleo
Secretario/a de Dirección Subgrupo C1	C1	1	Cultura
Asistente Utillero	C2	1	Cultura
Auxiliar Administrativo/a	C2	27	***
Diseñador/a Gráfico	C2	1	Coordinación Gral. De Personal
Oficial Conductor/a	C2	1	Coordinación Gral. De Personal (Parque Movil)
Conserje Vigilante	E	1	Mantenimiento Integral de la Ciudad
Operario de Mantenimiento	E	1	Coordinación Gral. De Personal



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

PROVISION PLAZAS LABORAL FIJO – LABORAL INTERINO			
Denominación Plaza	Asimilado Subgrupo	Nº de Plazas	Destino
Operario/a Personal de Oficios	E	6	1 CPD, 1 Movilidad, 1 Cultura, 2 Medio Ambiente y 1 Educación
Subalterno/a	E	7	2 Gestión de Palacios y 5 Regencia

2.2. Oferta de Empleo Público – Criterios generales

El art. 91 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, determina que las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal; siendo esta el instrumento de la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, siempre mediante convocatoria pública, bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

La normativa básica estatal de referencia es el art. 70 del Estatuto Básico del Empleado Público, estableciendo 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, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas ... debiendo desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.”* Esta debe aprobarse anualmente y podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

A este respecto, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año, delimitan al contenido de esta Oferta de Empleo Público, en relación con la denominada “tasa de reposición de efectivos”. Concretamente para 2014, el art. 21.Uno de esta norma, realiza una pormenorizada relación de sectores y administraciones en los que el impedimento de realizar esta no es aplicación, básicamente la ya citada “tasa de reposición de efectivos” limitada al 10%, que puede alcanzar en determinadas condiciones económicas de las entidades locales al 100% para plazas de policía local y del servicio de extinción de incendios.

Ante esta regulación legal, es necesario, dentro de este ambicioso proyecto de planificación de recursos humanos y al menos, para el presente año y el siguiente, determinar los criterios generales dentro de las plazas que pueden ser incluidas en la OEP que sean aplicación a estas, ante la citada limitación del 10% de la totalidad.

Es necesario indicar además que no solo la OEP está limitada al 10% de las plazas vacantes existentes en una serie de sectores de actividad concreta sino que además las que deben ser incluidas son las cubiertas de manera interina, ya que así lo determina tanto el art. 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, como el 128 del R.D.L. 781/86, de 18 de abril, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, y la D.A. 1ª del R.D. 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, *“previa convocatoria pública y con respeto, en todo caso, de los principios de mérito y capacidad, el Presidente de la Corporación podrá efectuar*

B
O
R
R
A
D
O
R



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

*nombramientos de personal funcionario interino para plazas vacantes siempre que no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionarios de carrera. Tales plazas habrán de estar dotadas **presupuestariamente e incluidas en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a la aprobación de ésta ... Las plazas así cubiertas deberán incluirse necesariamente en la primera convocatoria de provisión de puestos de trabajo o en la primera oferta de empleo público que se apruebe**”.*

- CRITERIOS GENERALES DE PLAZAS A INCLUIR EN LA OEP PARA LOS AÑOS 2014 – 2015

1. Tendrán siempre preferencia los servicios de extinción de incendios y policía local para la inclusión de plazas vacantes en la OEP de cada año.
2. La inclusión del resto de plazas vacantes y cubiertas interinamente, se realizará de acuerdo con los límites que la legislación básica estatal determine según los sectores de actividad concretos de cada Administración Pública, realizándose de forma ordenada y gradual por los distintos grupos de clasificación, comenzando por el subgrupo A1, ello sin perjuicio, de poder incluir otras plazas de forma puntual, siempre que sea imprescindibles su provisión.

- SISTEMAS SELECTIVOS – CRITERIOS GENERALES

Los sistemas selectivos que se aplicaran en estos procesos serán los que determine la legislación vigente en la materia, siendo preferente el concurso-oposición.

**B
O
R
R
A
D
O
R**