

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

NUEVO MANDATO CORPORATIVO 2023-2027

Índice

I.- INTRODUCCIÓN.....	3
II.- FUNDAMENTACIÓN NORMATIVA.....	5
III.- PUNTO DE PARTIDA: SITUACIÓN ACTUAL DE LA PLANTILLA.....	9
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN – MATRIZ DAFO.....	15
IV.- LINEAS O EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN.....	17
1º) Plan de Ordenación y regulación de la Plantilla de personal.....	19
2º) Organización y Racionalización de estructuras organizativas correspondientes a las diferentes Áreas funcionales de la Corporación.....	21
3º) Valoración de Puestos de Trabajo.....	22
4º) Planificación de la Oferta de Empleo Público.....	24
5º) Promoción interna vertical, horizontal y cruzada.....	26
6º) Carrera horizontal y Evaluación del Desempeño.....	27
7º) Funcionarización.....	30
8º) Teletrabajo.....	32
9º).- Prevención de Riesgos Laborales.....	33
10º)Igualdad de Género.....	37
11º) Relevo Generacional.....	39

I.- INTRODUCCIÓN

La Corporación provincial se halla inmersa en un proceso de análisis y actualización tanto de su estructura organizativa como de los puestos de trabajo relacionados en la misma, con el objeto de adecuarlos de la forma más eficaz y eficiente posible a los nuevos requerimientos que se debe asumir como servicio público, a sus competencias y a los retos que debe afrontar a futuro, en el marco de un nuevo mandato corporativo, siendo el objeto del presente documento el de determinar la necesidad de desarrollar un Plan de Ordenación de Recursos Humanos en el ámbito de la Diputación Provincial de Sevilla en el contexto de la legislación vigente.

El Presidente de la Corporación, en su discurso de investidura del pasado 7 de julio del corriente, proponía, entre los objetivos del mandato que se iniciaba, contribuir a *"una Diputación más moderna, más ágil, más eficiente, más útil"*, para poder alcanzar *"un proyecto colectivo, un proyecto inclusivo, (...), un proyecto de la gente, un proyecto de trabajadores"*.

Esta planificación que se pretende, por su trascendencia, tiene sentido estratégico y ha de responder a las necesidades de la organización y sobre todo del servicio público que presta la Corporación. Se trataría de incorporar elementos de racionalidad y eficacia, atendiendo al principio de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, con la finalidad de promover la optimización de los recursos disponibles, dentro de una cultura de orientación a resultados y de transparencia e innovación, impulsando la corresponsabilidad y la profesionalidad de los empleados públicos.

La planificación estratégica de recursos humanos puede ser definida en términos amplios como el proceso de análisis de las necesidades de Recursos Humanos, conforme cambian los entornos internos y externos de la

organización y la aplicación de la consiguiente estrategia proactiva, para asegurar la disponibilidad de Recursos Humanos demandada por la organización. 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 centrado no solo en necesidades y situación presente, sino en un horizonte multianual en el cual se inserten los desafíos institucionales compatibilizados con las estrategias y los desafíos del plan de RRHH.

Es básico planificar los recursos humanos del futuro en función de las necesidades futuras de la organización, y superar la visión a corto plazo y la desconexión entre actividad pública y recursos humanos. Se debe pensar estratégicamente, tener una visión de cuales son las formas de intervención de la Administración a medio y largo plazo, y adecuar la política de personal a estas necesidades futuras, siendo, precisamente, el inicio de un nuevo mandato corporativo, el momento más apropiado para ello.

La planificación estratégica de la Diputación de Sevilla, debe estar centrada en las personas, los empleados y las empleadas, y en la calidad de los servicios públicos, en definitiva, en los principios de buen gobierno y buena administración, en consonancia con el Art. 103.1 de la Constitución Española, por el que *"la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúan de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho."*

Se ha de destacar la importancia, así como la necesidad, de la negociación con la representación social

del Plan que se presenta, constituyendo materia objeto de obligada negociación, de acuerdo con el art. 37.1.C) del TREBEP, teniendo en cuenta el impacto que el presente Plan ha de tener en la organización y estructura de la Corporación, y en la gestión de uno de sus principales activos, su personal, a fin de la atención por estos, de manera eficaz y eficiente, de las necesidades y demandas de los municipios y la mejor calidad de los servicios que se prestan, y, de ahí, el compromiso de esta Institución con el mantenimiento de una plantilla que pueda atender adecuadamente dichas necesidades.

En el marco del II Plan de Igualdad de Empresa de la Diputación de Sevilla, y encontrándose en negociación el III, con el objetivo fundamental de contribuir a hacer efectivo el derecho de Igualdad y Oportunidades entre hombres y mujeres de la Diputación de Sevilla, subrayar que la perspectiva de género y de igualdad en la empresa informa, de manera transversal, cada una de las medidas que se recogen en el mismo, pese a tener una entidad propia en este plan, al incluirse como un eje o línea estratégica individualizada.

II.- FUNDAMENTACIÓN NORMATIVA

Desde el punto de vista normativo, los Planes de Ordenación de los Recursos Humanos tienen su fundamento en el art. 69 del TREBEP, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que dispone que 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, pudiendo las mismas aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos que incluyan, entre otras medidas, el 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.

Por su parte, la nueva Ley de la Función Pública de Andalucía, Ley 5/2023 de 7 de junio, que entró en vigor el 14 de diciembre de 2023, en lo que nos afecte, establece, en su artículo 90, que *"el Consejo de Gobierno, previa negociación colectiva, podrá aprobar planes de ordenación de recursos humanos, referidos tanto al personal funcionario como al laboral, que contendrán, de forma conjunta, las actuaciones que han de desarrollarse para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito al que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal"*. Si bien, este artículo va referido al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, se habrá de tener en cuenta dicha regulación en el marco de la Administración Local, debido al ámbito de aplicación que la propia ley señala en su art. 3.1.d), que incide en que la Ley es también de aplicación a el personal al servicio de las Administraciones locales del territorio de Andalucía y de las entidades públicas dependientes de las mismas, con respeto en todo caso a la autonomía local y a la legislación básica estatal de aplicación directa al régimen específico de la función pública local, correspondiéndole esta materia, en todo caso, de acuerdo con el art. 33.1.f) de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, al Pleno de la Corporación.

Con lo expuesto anteriormente, se demuestra que existe una clara opción normativa por la planificación, como medio de sistematizar la política de personal a través del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos o de instrumento similar, introduciendo éste como piedra angular de la gestión de personal. Es decir, las organizaciones públicas necesitan disponer de una estrategia para la gestión de sus recursos humanos, como herramienta indispensable para el cambio y la mejora de la

gestión de la Administración correspondiente, en este caso, la Diputación de Sevilla.

En el marco de la Diputación de Sevilla, y a través de las normas convencionales, tanto del Convenio Colectivo del Personal Laboral, como del Acuerdo de Funcionarios/as, ambas en su correspondiente disposición adicional quinta, recogieron la intención de todas las partes de desarrollar un Plan Integral de Empleo durante su vigencia, que, con los procesos de estabilización del personal, que se encuentran en vías de culminación, se considera que se ha completado con creces lo establecido en el mismo.

A mayor abundamiento, señalar que resulta claro que los Planes de Ordenación pretenden dar racionalidad a las estructuras organizativas con las que cuenta la Administración y, por lo tanto, debe afectar a la Relación de Puestos de Trabajo o las Plantillas que contienen las plazas correspondientes a cada uno de los empleados públicos, así como sus funciones o competencias genéricas. Dichos planes contienen las líneas de la política de personal que quiere llevar a cabo la Corporación y que posteriormente se canalizan mediante los instrumentos correspondientes, en función de las determinaciones que aquellos contengan: es entonces cuando, conceptos jurídicos indeterminados como "*racionalidad, economía y eficiencia de las plantillas*" exigidos por la legislación de Régimen Local, art. 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL) y art. 126 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 (TRRL), cobran su sentido en el establecimiento previo del marco de desenvolvimiento de la política de personal, definida en base a parámetros y criterios técnicos, justificativos de los concretos objetivos adoptados.

El Real Decreto Ley 6/2023, de 7 de Julio, aún de aplicación a la Administración General del Estado, nos marca el contenido mínimo que debe reflejarse en un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, regulando la misma

en los arts. 106 y siguientes, disponiendo a tal efecto que *"La planificación estratégica de los recursos humanos es el fundamento de actuación en materia de función pública a través de la cual la Administración del Estado establece el escenario plurianual de empleo público, que proporciona conocimiento sobre los recursos humanos necesarios dentro del marco de las previsiones presupuestarias. Dicha planificación será periódicamente revisable.*

A través de la planificación estratégica de los recursos humanos la Administración del Estado optimiza su capital humano, asegura que las empleadas y los empleados públicos sean los más adecuados en sus perfiles técnicos y competencias profesionales para el desempeño de los puestos de trabajo, gestiona el talento y lo retiene a través de la carrera profesional, fomenta el aprendizaje, la formación continua y la motivación, buscando en todo momento el buen clima laboral, el desarrollo profesional de las empleadas y empleados públicos y la orientación al servicio público, así como a la consecución de la igualdad y no discriminación entre los diferentes colectivos.

La planificación estratégica de los recursos humanos contendrá, al menos, los criterios y las medidas necesarias para articular la oferta de empleo público, para orientar los mecanismos de movilidad, las convocatorias de provisión de puestos y los procesos de promoción interna, para proponer los itinerarios formativos requeridos y para establecer objetivos de desempeño y así fomentar, en todo momento, el talento interno."

Teniendo en cuenta las referencias normativas anteriores, así como las normas paccionadas de la Corporación que, como hemos mencionado, contemplan la ordenación de los Recursos Humanos, se entiende la necesidad de acometer este Plan para este mandato corporativo, que una vez aprobado pasará a formar parte del Convenio Colectivo del Personal Laboral y del Acuerdo de Personal Funcionario con las modificaciones que

procedan de estas normas convencionales.

III.- PUNTO DE PARTIDA: SITUACIÓN ACTUAL DE LA PLANTILLA

A continuación, se reflejan algunos datos gráficos relativos al conjunto de la plantilla que conforma la Diputación de Sevilla desagregados por sexo, que asciende a un total de 1468 empleados y empleadas.

De la representación gráfica que se expone, se extrae el gran problema común a las Administraciones como es la avanzada edad de su personal y, en consecuencia, la falta de relevo generacional tras años de contención del gasto público con ausencias de ofertas de empleo, vedadas por la normativa presupuestaria, si bien desde el año 2014, de manera tímida empieza ese aperturismo de posibilidad de aprobaciones de ofertas de empleo en sectores muy determinados por considerarse prioritarios (servicios de extinción de incendios, por ejemplo), no es hasta los años más recientes donde se ha ido progresivamente generalizando.

Asimismo, en relación con la problemática común en todas las Administraciones Públicas de temporalidad de su personal, se ha de señalar que tras los procesos llevados a cabo en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, podemos hablar de que la plantilla se encuentra altamente estabilizada (78%).

Junto a ello, se muestra una mayor incidencia de personal en los grupos profesionales que exigen menos cualificación, y, por ende, una menor presencia de personal en los grupos más cualificados, que, de acuerdo con el art. 36.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se entienden necesarios para atender el mandato legal de asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios, especialmente los de menor capacidad económica

y de gestión.

Se ha de resaltar que la plantilla de la Corporación viene, en cuanto al sexo de la misma, puede entenderse paritaria (hombres 39,44%, mujeres 60,56%), aún con una mayor presencia de la mujer.

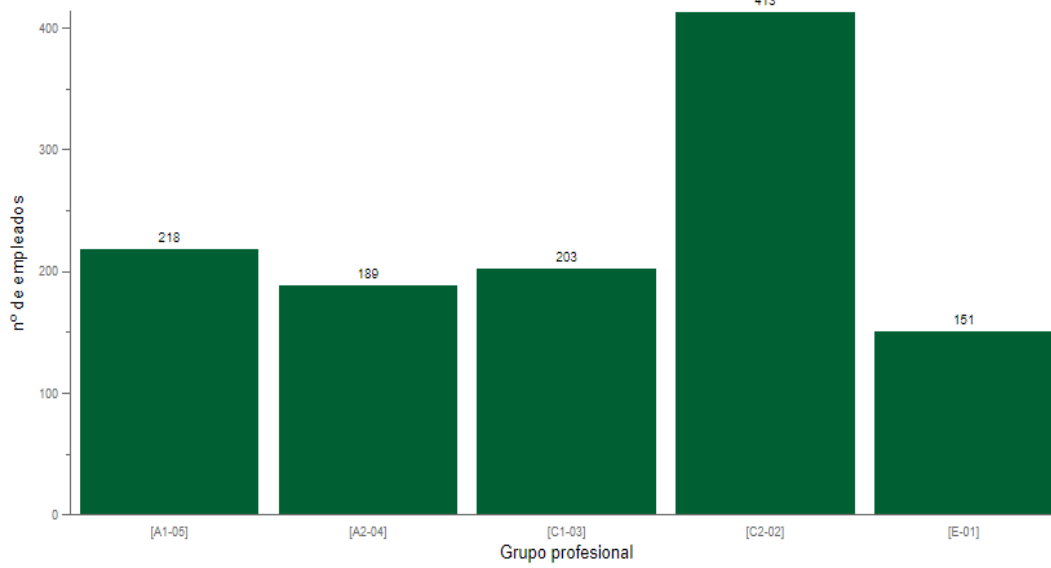
Finalmente, se ha de destacar la prevalencia de personal funcional (61%), en cumplimiento de lo establecido en el art. 92 de la Ley anterior.

A través del Área del Empleado/a Público, y en el ámbito de la negociación con la parte social, se lleva a cabo la gestión de los/as empleados/as públicos de la Corporación Provincial, ya sea personal funcionario, laboral, eventual o directivo, no pudiendo obviar, como se ha señalado, que el personal es uno de los activos principales que tiene la Diputación de Sevilla, conformando la institución y participando de forma activa en el día a día de la gestión que en ella se lleva a cabo, incidiendo esta gestión de forma proactiva en los servicios que se prestan tanto a los Ayuntamientos como a la ciudadanía.

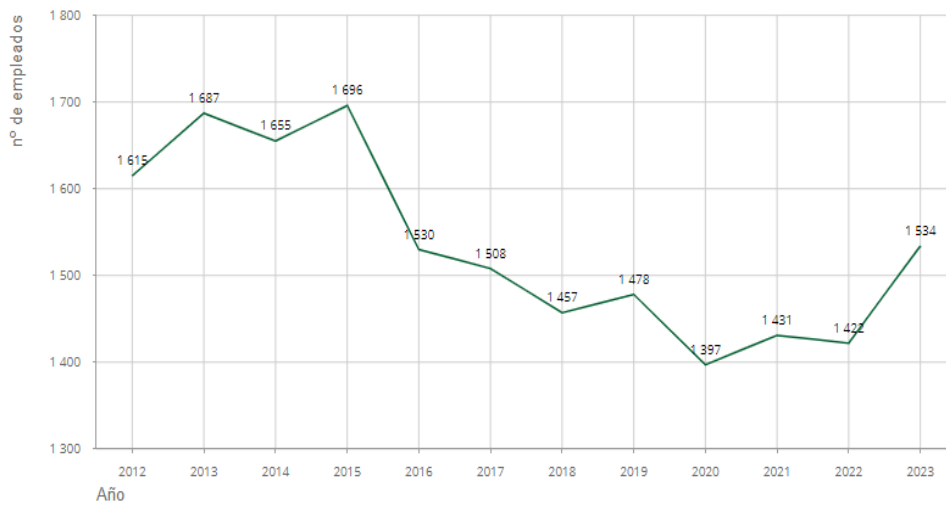
Es relevante, por tanto, ser conscientes de la situación actual de la que partimos, para tener éxito en la planificación y ordenación de los recursos humanos de la Corporación que se pretende.

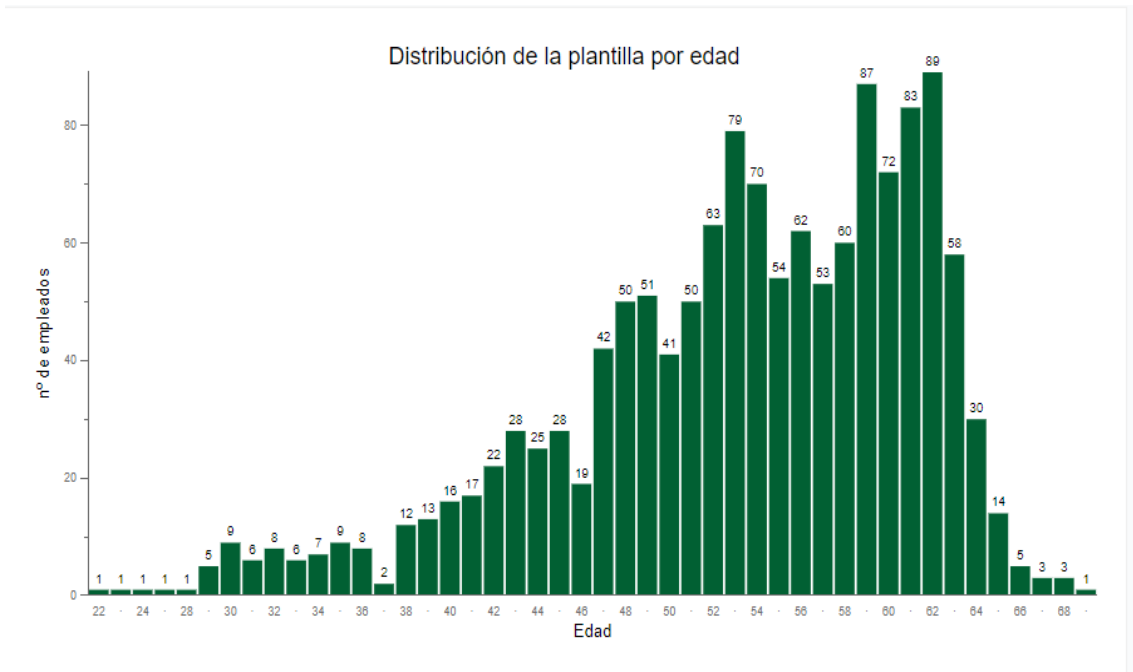
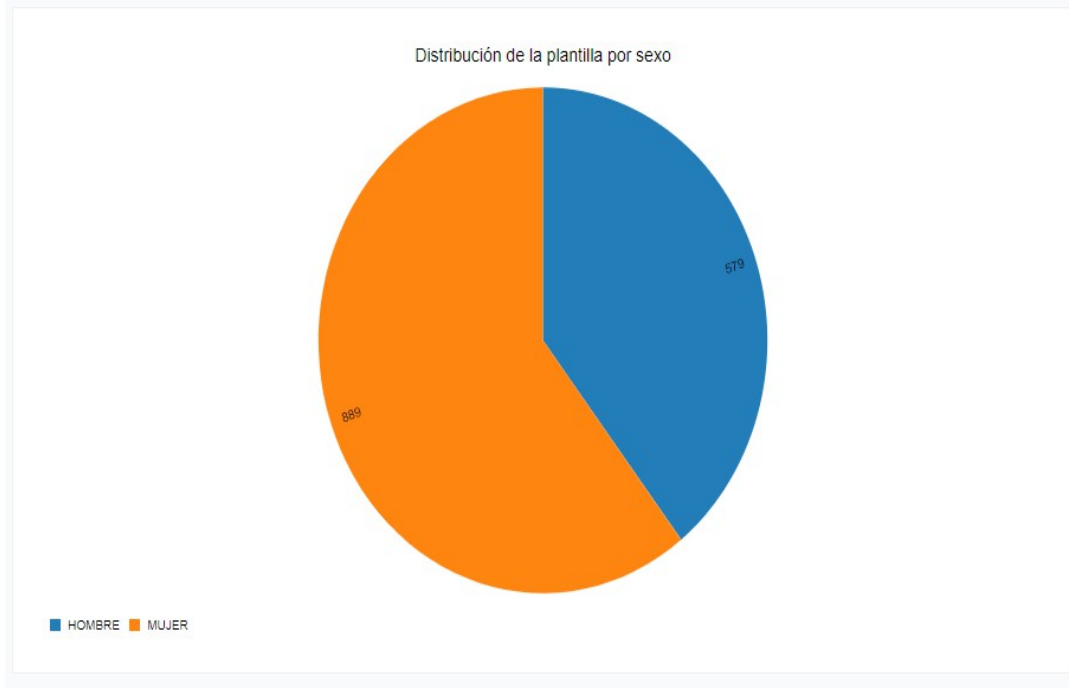
En definitiva, la Corporación, partiendo de la situación actual de su plantilla, persigue conseguir un modelo de gestión de los recursos humanos moderno y avanzando que permita una gestión optimizada y eficiente, redundando todo ello en un mayor bienestar de la misma.

Distribución de la plantilla por grupo profesional

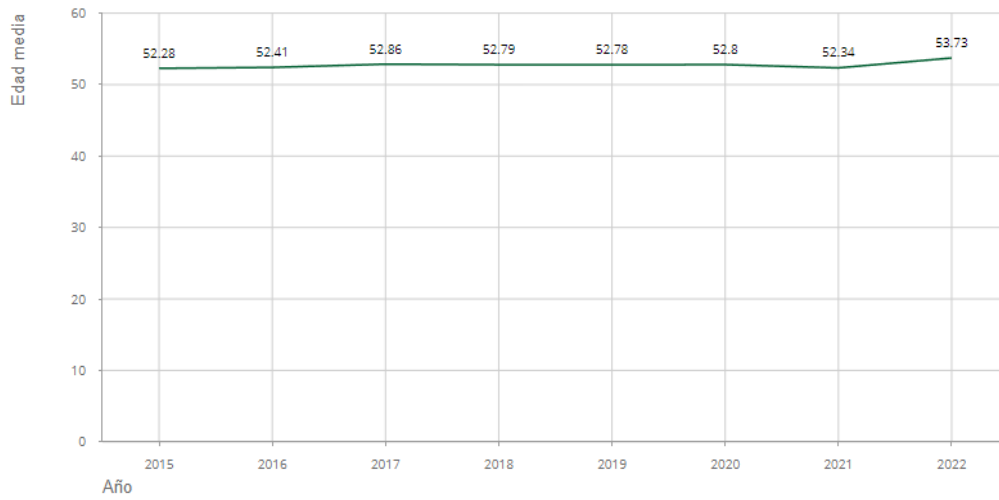


Evolución del número de empleados en el tiempo con exclusión de los bomberos

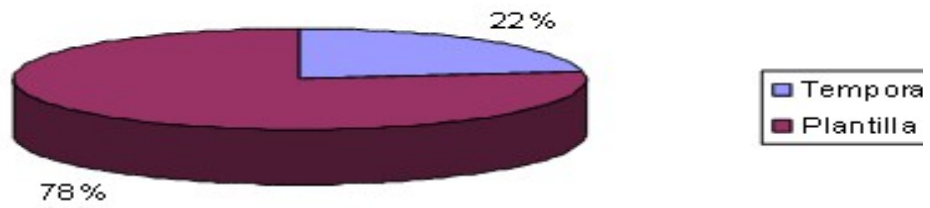


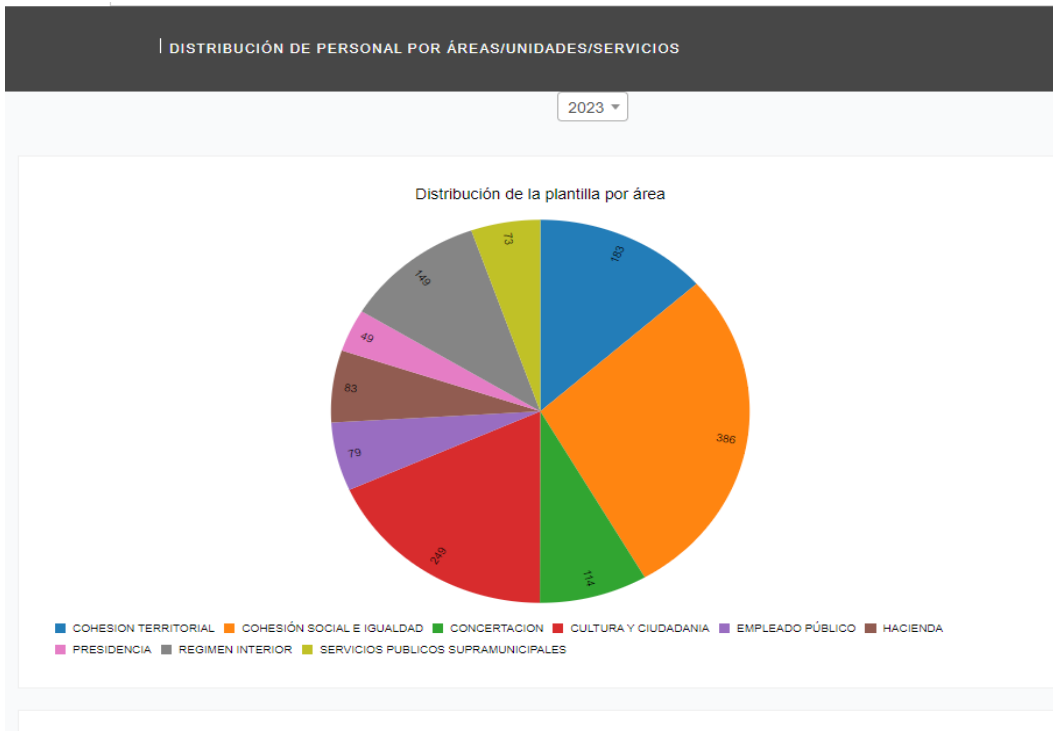
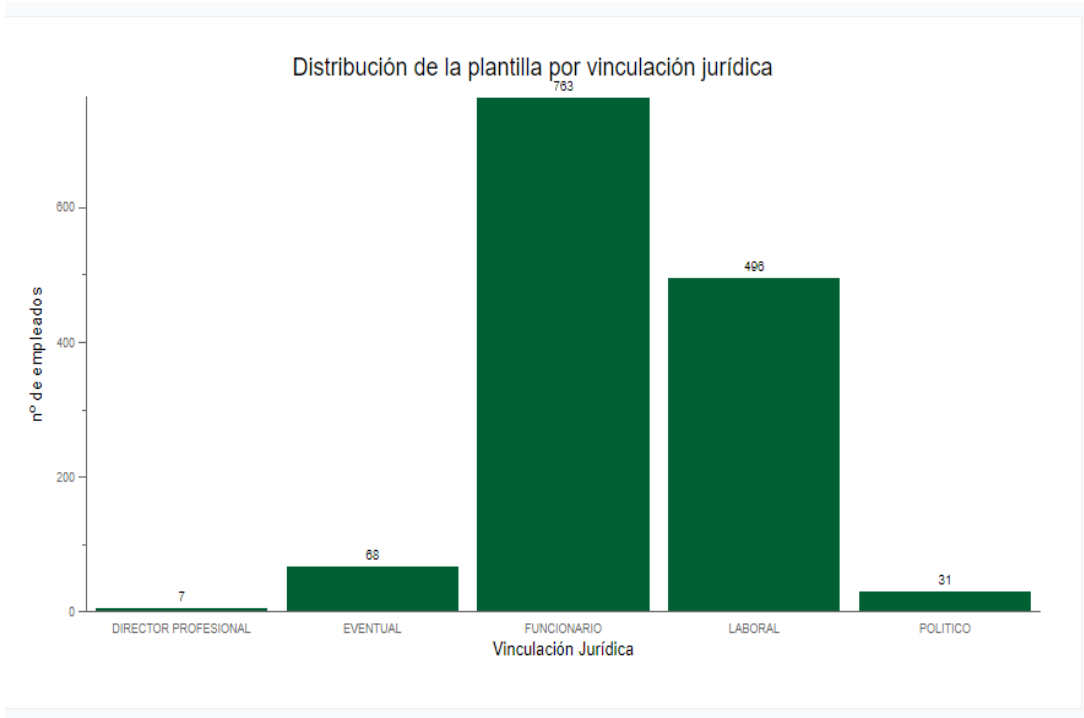


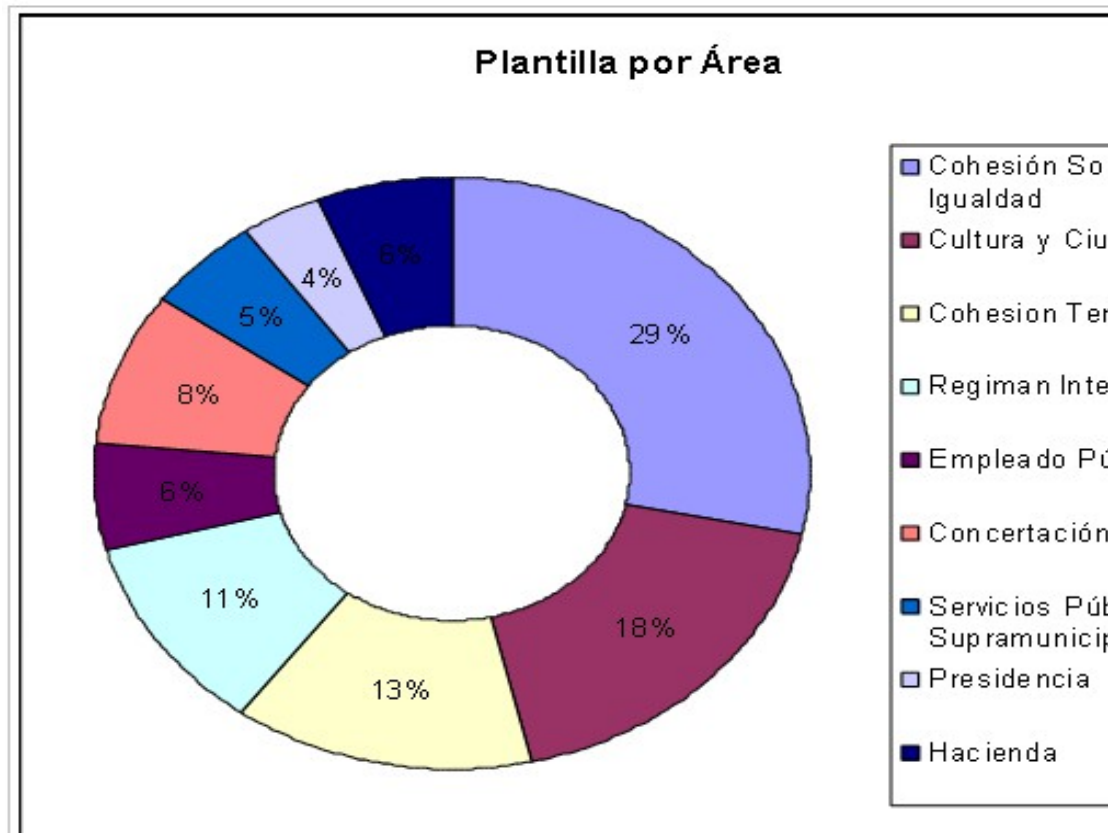
Evolución de la edad media de la plantilla



Relación estabilidad/temporalidad







DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN – MATRIZ DAFO

Con carácter previo a la planificación, se ha efectuado una matriz DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) con respecto a la plantilla de la Corporación. Se trata de una herramienta que posibilita a las empresas y/o personas tener un análisis global de su situación tanto interna (las fortalezas y las debilidades) como externa (las oportunidades y las amenazas), además de factores positivos y negativos, ayudando a determinar las estrategias que sean más convenientes para su desarrollo, e invitando a la reflexión y la toma de decisiones en base a lo que ya se tiene, ofreciendo, así, una visión más completa. Por tanto, un análisis DAFO permite delimitar todas las estrategias que se pretenden desarrollar y, a su vez, permite determinar el orden en el que deben llevarse

a cabo, esto es, los elementos esenciales que habrán de considerarse a la hora de formular la estrategia para los próximos años pueden extraerse a partir de la identificación del conjunto de puntos críticos que configurarán la matriz DAFO, que en unos casos serán los elementos facilitadores y palanca para avanzar (las fortalezas), en otros los referentes de las direcciones a tomar (las oportunidades). Del mismo modo, las debilidades indican los elementos a corregir o mejorar, siendo por último las amenazas el conjunto de aspectos a mitigar o reducir a la hora de tomar una u otra dirección.

MATRIZ DAFO			
ÁMBITO EXTERNO		ÁMBITO INTERNO	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Rediseño de los procesos de selección	Detractores del cambio	Personal competente	Competencias digitales básicas
Jubilación masiva en los próximos años	Articulación del relevo generacional	Elevada vocación de servicio público	Falta de un adecuada o sistema de motivación y compensación
Consolidación de la implantación de NNTT	Evolución permanente de las NNTT. Brecha digital	Posesión de plataformas informáticas que facilitan la gestión	Escasez de recursos con formación para su manejo
Aprobación de la nueva Ley de la Función Pública estatal	Afectación como consecuencia del escenario político legislativo	Convocatorias anuales de ofertas de empleo público	Alta temporalidad
Ofertas anuales de Empleo Público	Tasa de reposición de efectivos	Cambios políticos	Afectación al cumplimiento de los objetivos estratégicos
Nueva Ley de la Función Pública de Andalucía	Desarrollo reglamentario y adaptación al ámbito de aplicación	Avance en una identidad corporativa moderna	Cultura organizativa

Exigencia de los Ayuntamientos de asistencia y prestación de servicios de calidad	Rápidos y continuos cambios en las necesidades de la ciudadanía y dificultad de adaptación inmediata	Relaciones laborales-paz social	Elecciones Sindicales
Subvención del IAAP-Plan de Formación	Plazo de ejecución	Plan de Responsabilidad Social Corporativa	Falta de estrategia de marketing
Normativa presupuestaria	Regla de gasto	Modificaciones de Plantilla y RPT	Estabilidad Presupuestaria
Dirección Pública profesionalizada	Falta de claridad entre gestión directiva y política	Ausencia de Planificación Estratégica	Personal Directivo Profesional
Reforzamiento del papel de las Diputaciones desde la LRSAL	Escasez de recursos	Duración del Mandato Corporativo	Modificación de Estructura Organizativa

IV.- LINEAS O EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN

Las líneas o ejes estratégicos de actuación, que a continuación se desarrollan, establecen mecanismos negociados para el cumplimiento de una serie de objetivos en el ámbito de los recursos humanos para el mandato corporativo, entre los que cabe destacar los siguientes:

1. Ordenación de las estructuras orgánicas (organigramas).

2. Ordenación y regularización de la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo y adaptación a la situación actual y necesidades de la Diputación.

3. Definición detallada de los puestos de trabajo, sus funciones, y sus retribuciones, a través de la Valoración de Puestos de Trabajo.

4. Continuidad en las aprobaciones anuales de la OEP, en sus distintas modalidades.

5. Impulso de la formación del personal orientada a la mejora de la calidad del puesto desempeñado y la modernización de la Administración.

6. Evaluación del II Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Diagnóstico de situación de género en la plantilla y diseño, elaboración e implementación del III Plan de Igualdad de la Diputación de Sevilla.

7. Promoción profesional del personal de la Corporación a través de la promoción interna, en sus diferentes modalidades.

8. Funcionarización del personal laboral.

9. Desarrollo de la carrera profesional a través de la formación basada en competencias profesionales e itinerarios formativos definidos para cada puesto de trabajo.

10. Continuidad en el avance de la adopción de medidas de prevención de riesgos laborales, especialmente con el personal que presenta mayor vulnerabilidad.

11. Impulso del uso de las herramientas tecnológicas para la interacción entre el Área de RRHH y el personal de la Diputación de Sevilla.

12. Implantación del Teletrabajo en la Corporación.

13. Avance en la búsqueda la objetividad en el Sistema de la Evaluación del Desempeño.

Las líneas o ejes estratégicos de actuación, que a continuación se desarrollan, serán objeto de tratamiento a través de las distintas Mesas Técnicas y/o Mesas Generales de Negociación, en las que se incorporarán los acuerdos y avances anteriores, y en los que se acordarán las medidas de actuación necesarias para cada eje estratégico, así como su consignación presupuestaria y el cronograma o calendarización que se disponga.

En base a lo anterior, el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos de la Diputación Provincial de Sevilla del nuevo mandato corporativo, se estructura, como **principales ejes o líneas estratégicas de actuación**, en los siguientes:

1º) Plan de Ordenación y regulación de la Plantilla de personal.

La finalidad de la plantilla es la ordenación presupuestaria de las plazas de empleados/as públicos existentes en cada Administración Pública, en aras del principio de buena administración que exige una adaptación continua de la organización a los cambios requeridos de forma que la misma reproduzca una imagen fiel de la realidad económica y organizativa subyacente.

La plantilla de personal es el conjunto de plazas creadas por la Corporación local agrupadas en Cuerpos, Escalas, Subescalas, Clases y Categorías en lo funcional y los diversos grupos de clasificación en lo laboral, de acuerdo con la estructura establecida por la normativa aplicable y que materializa la estructura de personal. La plantilla contiene plazas y titulares de las mismas que sirven de base a los puestos de trabajo que existan en la Corporación Local y que componen la relación de puestos de trabajo (RPT). Por ello, la plantilla significa las necesidades estructurales de personal de cualquier Administración Pública.

El Título V del RD Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), referido a la Ordenación de la actividad profesional, omite toda referencia a las plantillas de personal, por lo que ha de estarse a lo dispuesto en el artículo 90.1 LBRL, y que las contempla como instrumento de carácter organizativo y contable de cada Corporación local, así como al art. 126 TRRL.

En la legislación específicamente local se dedican diversos preceptos a la regulación de la plantilla, tanto en la LBRL como en el TRRL y, presupuestariamente, en el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales -y su legislación de desarrollo-, por la interconexión entre Plantilla y Presupuesto, y la necesaria integración y coordinación entre ambas figuras, considerándose, por otro lado, que la creación de plazas y

la plantilla es consustancial con la potestad de autoorganización a que se refiere el artículo 4.1.a) LBRL.

Por otro lado, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 90.2 LBRL *"las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública"*, correspondiendo al Estado *"establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación"*.

El art. 74 TREBEP poco profundiza al respecto por lo que, para determinar el contenido y estructura de las relaciones de puestos de trabajo de las Administraciones Locales sirven de guía las indicaciones contenidas, en primer lugar, en los desarrollos normativos que del TREBEP lleven a cabo las Comunidades Autónomas y, en defecto de ellos, el vigente art. 15.1 b) de la LMRFP, cuyo contenido desarrolló el art. 2 de la Orden de 2 de diciembre de 1988, sobre relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración del Estado. Sobre este particular, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, determina, en su art. 104, que la Relación de Puestos de Trabajo estará basada en los principios de eficacia, jerarquía, descentralización funcional, desconcentración funcional y territorial, eficiencia, racionalidad organizativa, coordinación y trabajo en equipo, constituyendo el instrumento adecuado para racionalizar y ordenar el personal para una eficaz prestación de los servicios públicos, debiendo ser objeto de las actualizaciones que resulten procedentes.

De dicha normativa se desprende que la RPT es un instrumento técnico de las Administraciones Públicas para llevar a cabo una ordenación racional de sus efectivos de personal en consonancia con las reales necesidades de los servicios, obligando a un detallado análisis y estudio de los puestos de trabajo que son precisos para atenderlos adecuadamente, así como a la determinación de los

requisitos objetivos necesarios para su desempeño y acceso a los mismos, todo ello de acuerdo con las funciones o competencias propias de cada Administración.

Por último, y a fin de concretar lo expuesto, se establecen como principales objetivos los siguientes:

- Regularizar diversas categorías a fin de su ajuste a las funciones que vienen desarrollando.

- Modificar denominaciones de categorías hacia otras más actualizadas.

- Racionalizar y adaptar categorías a las necesidades y demandas existentes.

- Creación de nuevas categorías con el fin de adaptarlas a otras más actualizadas, así como a las demandas existentes.

- Dar continuidad a la adaptación de las titulaciones conforme al espacio educativo único europeo.

2º) Organización y Racionalización de estructuras organizativas correspondientes a las diferentes Áreas funcionales de la Corporación.

Sin duda, es indispensable establecer los principios y criterios que debe contener la estructura organizativa. Esta se constituye en uno de los elementos de mayor cualificación, como ámbito formal que representa las relaciones, las comunicaciones, los procesos de decisión y los procedimientos que articulan a un conjunto de personas en unidades funcionales y puestos de trabajo, orientadas a la consecución de unos determinados objetivos.

Con la racionalización de la estructura organizativa se determinan las características y dimensión de la organización, en congruencia con su estrategia y los procesos que gestiona, de manera que se constituye como medio facilitador para el desarrollo integrado y coordinado de los planes de actuación.

En consecuencia, la actualización continua de la estructura organizativa es una pieza que debe permitir la relación lógica y debidamente dimensionada entre el marco de dirección y el de gestión, el desarrollo de una serie de funciones que garanticen, de forma racional, el cumplimiento de los objetivos y la prestación de los servicios que a cada unidad administrativa le corresponde y el cumplimiento efectivo de los cometidos profesionales asignados a los empleados públicos, teniendo en cuenta la naturaleza de sus funciones y el ámbito de gestión especializado o de soporte que le corresponde desarrollar, con el fin último de atender a las necesidades concretas del nuevo mandato corporativo, teniendo en cuenta las demandas de las distintas Áreas en orden a la tecnificación de los servicios, así como a la adaptación al programa y objetivos del nuevo equipo de gobierno.

3º) Valoración de Puestos de Trabajo.

La Valoración de Puestos de Trabajo en la Administración es, hoy por hoy, uno de los retos más importantes a los que tienen que hacer frente las Instituciones Públicas, con el objetivo final de obtener el mayor valor añadido a todos sus procesos con base en la adecuada gestión del capital humano.

La valoración de los puestos de trabajo es un sistema técnico que permite objetivar la contribución de cada uno de los puestos de trabajo a la consecución de las actividades y servicios que realiza la Institución. Para ello se tiene en cuenta, con carácter general, tanto el contexto organizativo en que dichos puestos se insertan, como las principales características diferenciales entre cada uno de ellos.

Hay que precisar que existen diferentes sistemas para realizar la Valoración de Puestos de Trabajo en las Administraciones Públicas, y, por tanto, como primera labor, habría que determinar el sistema elegido para la

Corporación, de acuerdo con el que resulte de la negociación con la parte social.

La RPT, entre su contenido mínimo, ha de indicar las retribuciones complementarias que correspondan a cada puesto de trabajo, que son aquellas que sean fijas y periódicas por el carácter objetivo mismo. Para llegar a la determinación de éstas es preciso, en todo caso, realizar una valoración individualizada de cada uno de los puestos, previa aplicación de unos criterios objetivados para la Administración Local determinados en los arts. 3 y 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local dejando a la aprobación del Pleno de la Corporación, previa valoración objetiva y negociación con los representantes de los empleados públicos, la asignación del nivel que determine el complemento de destino del puesto según criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto; y, sobretodo, la determinación del complemento específico de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

En la sustanciación del procedimiento de elaboración de una nueva relación de puestos de trabajo, o de su modificación, debe quedar, por tanto, acreditado el estudio y valoración individualizada de cada puesto, para garantizar la determinación del valor relativo de cada puesto de trabajo de la organización, contribuyendo a mantener un sistema equitativo de retribuciones para la organización.

En esta línea, significar que, en el ámbito de la Corporación, se ha constituido la Mesa Técnica, derivada de la Mesa General de Negociación, que inició su labor de cara a una nueva Valoración de Puestos de Trabajo que diese respuesta de manera global y genérica a las necesidades de racionalidad retributiva, tanto, entre los

diferentes colectivos (personal funcionario y personal laboral), como entre los distintos grupos de clasificación (A1/5, A2/4, B/3bis, C1/3, C2/2 y Agrupaciones Profesionales/1), a fin de dar cumplimiento a las normas convencionales, con el objetivo principal de establecer un nuevo marco de retribuciones complementarias de los puestos de trabajo, encontrándose en una primera fase embrionaria y para la que se propone contar con asesoramiento externo especializado en la materia, de acuerdo con lo propuesto con la parte social, y cuyo trabajo se abordará a través de las distintas Mesas Técnicas respecto a la empresa externa que resulte adjudicataria en el procedimiento de contratación pública que se lleve al efecto.

4º) Planificación de la Oferta de Empleo Público.

Cuando el análisis de las disponibilidades de recursos humanos ponen de manifiesto necesidades de personal en la organización, es la Oferta de Empleo Público la que prevé dichas incorporaciones en íntima conexión con la normativa presupuestaria, con el objetivo concreto para el nuevo mandato corporativo de ir absorbiendo las ofertas anteriores, así como continuar con la aprobación anual de la OEP con el objetivo de ir alcanzando que el momento de aprobación de la misma se produzca a principios de año y se ejecute antes del final del mismo.

El artículo 70 del TREBEP dispone 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, siendo el plazo máximo improrrogable para la ejecución de la misma el de tres años. Asimismo, el apartado 3º del citado

artículo establece que la Oferta de Empleo o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

En este sentido, se vienen aprobando Ofertas de Empleo Público en esta Corporación anualmente desde el año 2014, año éste en el que la norma presupuestaria estatal permitía, de manera muy tímida tras años de prohibición, de conformidad con la tasa de reposición, aprobar y publicar la oferta de plazas vacantes en las distintas Administraciones Públicas, tras los años anteriores de contención del gasto público.

Por otro lado, se hace necesario avanzar en el establecimiento ágil de nuevos procesos selectivos que se alejen de las pruebas eminentemente memorísticas, intentando poner el acento en otras en las que las competencias profesionales, así como la practicidad sean lo preponderante, y se contribuya, por tanto, a una mejora en el rendimiento y productividad del personal que accede, e incidiendo, como hasta ahora, en el cumplimiento de los principios constitucionales y rectores en los procesos selectivos, con especial referencia al principio de transparencia. Sirvan, en este sentido, de referencia las Orientaciones estratégicas para actualizar los procesos selectivos de la Administración General del Estado y el Informe del grupo de trabajo de estudio y propuesta de medidas para la innovación en los procesos de selección de personal al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana, pioneros en este ámbito.

Actualmente, aunque nos encontramos en una situación de régimen presupuestario prorrogado, debido a que aún no se ha aprobado la nueva Ley de Presupuestos Generales del Estado para la anualidad 2024, sin embargo, ya conocemos que el Gobierno de la Nación tiene la intención de eliminar la tasa de reposición en la Administración Pública a partir del año 2025, lo que vendrá a consolidar la estabilidad de la plantilla de la Diputación.

5º) Promoción interna vertical, horizontal y cruzada.

El Plan ha de recoger, de acuerdo con el art. 14 del TREBEP, el derecho individual de los empleados públicos a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivo y transparentes de evaluación.

Por su parte, el art. 16 del TREBEP, alude, con respecto al personal funcionario, tanto a medidas de promoción interna vertical, consistentes en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, para el personal funcionario, o en el ascenso de un grupo a otro inferior a otro superior, para el caso del personal laboral, como medidas de promoción interna horizontal, consistentes en el acceso a cuerpos, escalas del mismo subgrupo o grupo profesional.

El personal laboral también tiene derecho a la promoción profesional (art. 19.1 TREBEP y art. 4 del 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, en adelante (TRET)). La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos (art. 19.2 TREBEP). En este sentido, es el art. 53 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Diputación de Sevilla el que reconoce la carrera profesional de este personal, manifestando que se articulará de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos en la regulación legal que afecta al personal empleado funcionario público.

En todo caso, el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo que participe en procesos de promoción interna deberán poseer los requisitos exigidos

para el ingreso en el cuerpo, escala al que se pretenda acceder así como una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el grupo o subgrupo, desde el que se promociona y superar las pruebas selectivas convocadas al efecto.

La promoción interna constituye un cualificado elemento de impulso a la carrera profesional de los servidores públicos. De hecho, la Ley obliga a las Administraciones públicas a adoptar medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional (art. 18.4 TREBEP). Con todo, este objetivo debe necesariamente conjugarse con los principios de igualdad, capacidad y mérito en el acceso a la función pública.

Por otra parte, significar el interés que suscitaría llevar cabo una promoción de carácter cruzado, desde el empleo público laboral a la función pública o viceversa, así como seguir manteniendo los procesos de promoción interna vertical, así como impulsar los de carácter horizontal.

Igualmente, se ha de volver a incidir en la necesidad de modificar los procesos selectivos, en este caso, los referidos a la promoción interna, dotándolos de más agilidad, una mayor practicidad y un carácter predictivo del desempeño del puesto de trabajo, priorizando el desarrollo de los que aún se encuentran en tramitación.

6º) Carrera horizontal y Evaluación del Desempeño.

De acuerdo con el artículo 17 del TREBEP, "las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

- a) Se articulará un sistema de grados, categorías o

escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.

b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida”.

La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en su artículo 52, define la carrera horizontal el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño, a través del ascenso en un sistema de tramos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de acuerdo con una valoración positiva, objetiva y reglada. A estos efectos, se podrán valorar, entre otros, la trayectoria y actuación profesional; la calidad de los trabajos realizados en materia de innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento, competencias digitales y colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares; la formación y, en su caso, la participación en actividades de gestión del conocimiento, docencia o investigación en líneas de interés para la organización; los conocimientos adquiridos; las competencias adquiridas y que hayan sido acreditadas o reconocidas; el resultado de la evaluación del desempeño; así como otros méritos y aptitudes que puedan establecerse por razón de la especificidad de la función desarrollada, la participación en proyectos institucionales y la experiencia obtenida, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente, previa negociación colectiva.

El artículo 19 del TREBEP establece que el personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional, añadiendo que la carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los

Trabajadores (TRET) o en los convenios colectivos.

El artículo 20 del TREBEP, sobre la evaluación del desempeño, establece que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados, consistiendo ésta en el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Dichos sistemas se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Por Acuerdo Plenario de 26 de mayo de 2022, se procede a la aprobación del nuevo Acuerdo del Sistema de Evaluación del Desempeño, una vez concluido el periodo transitorio acordado en el anterior Sistema, teniendo como objetivo introducir una metodología que permita la articulación de los medios personales y materiales necesarios para llevar a cabo la evaluación, avanzando en el cambio cultural que requiere la organización y sus empleados/as para el establecimiento de un sistema retributivo ligado al desempeño y a la medición de determinados criterios objetivos. La modificación se suma a la tendencia existente para que las Administraciones Públicas establezcan sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados de conformidad con el artículo 20.1 del TREBEP, como procedimientos mediante los cuales se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados

Pues bien, una vez que la norma desarrolle reglamentariamente la Ley, se establecerá un sistema de Carrera Horizontal ligado a la Evaluación del Desempeño, provisión, formación y retribuciones.

7º) Funcionarización.

Este procedimiento de funcionarización, que ha de tener carácter prioritario como paso previo a la necesaria configuración de la plantilla, tiene hoy su origen en la finalización de los procesos de estabilización llevados a cabo en la Corporación como consecuencia de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y encuentra su fundamento en el art. 92.2 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, que determina que con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario, dando respuesta, por tanto, a la necesidad de ajustar la vinculación de las plazas y puestos con las funciones que efectivamente se desempeñen.

En este punto, conviene recordar que el TREBEP dispone en su disposición transitoria segunda, relativa al personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios del personal funcionario, que *"el personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos.*

Asimismo, podrá participar 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 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".

Para concluir este punto, señalar que, en el seno de la Corporación, ya hubo un proceso de funcionarización que

se desarrolló conforme a lo establecido en la referida disposición transitoria. Sin embargo, se ha de tener en cuenta el criterio adoptado por la Subdirección General de Ordenación Normativa y Recursos Humanos, del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a propósito de la Estabilización contemplada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medias Urgente para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, y que en su día no pudo ser objeto de aplicación al encontrarse ya la Oferta de Empleo aprobada, por el que se determina que *"las plazas de naturaleza estructural se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal, incluyendo personal laboral temporal, a los que se les haya encomendado el ejercicio de potestades públicas o que se correspondan con funciones propias de cuerpos o escalas de funcionarios, han de ser computadas como plazas el personal funcionario del cuerpo o escala correspondiente, previa modificación de la RPT o de la plantilla"*.

Por tanto, teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo anterior, y a la luz de los artículos 9.2 del TREBEP, 92 de la LRBRL, y artículo 15 LMRFP, donde se determina que, con carácter general, el personal de la Administración Local debe tener vinculación funcionarial, corresponde establecer un proceso en base a los intereses organizacionales y a la adecuada estructuración de la Corporación y el correcto desempeño de las funciones, de acuerdo con la parte social, y que, no obstante, deberá tener un carácter voluntario para las personas que vengán ocupando las plazas/puestos, al ser un requisito establecido en la normativa, hasta tanto en cuanto se encuentren ocupados por estos.

El proceso de funcionarización favorecerá la resolución de situaciones que han podido dar lugar a agravios comparativos entre el personal laboral fijo y personal funcionario de carrera de la Corporación, debiéndose articular, en todo caso, las medidas que sean necesarias.

8º) Teletrabajo.

El teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios basada en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) que permite que el personal empleado de una organización pueda desarrollar, total o parcialmente, su jornada laboral desde un lugar distinto al de su centro de trabajo, teniendo en cuenta que se trata de otra modalidad de prestación del trabajo y de realización de las tareas que, también, conlleva otros beneficios, como son la retención del talento, la reducción del absentismo laboral y la conciliación, entre otros.

El artículo 47 bis del TREBEP considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, entendiéndose como un medio para modernizar la organización del trabajo, así como para dar una mayor autonomía a las personas empleadas en la realización de sus tareas.

La figura del teletrabajo constituye una oportunidad para la introducción de cambios en las formas de organización del trabajo que redunden en la mejora de la prestación de los servicios públicos, en el bienestar de las empleadas y los empleados públicos, en los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y en una administración más abierta y participativa.

La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito

correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

Por último, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en su artículo 37, regula, también, el Teletrabajo, como una modalidad de prestación de servicios, a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación, cuando el contenido competencial del puesto de trabajo lo admita, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, garantizándose la atención presencial a la ciudadanía respecto a aquellos servicios en que así se establezca, en los términos previstos en la normativa estatal de carácter básico.

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común profundiza en la implementación del procedimiento electrónico, siendo éste imprescindible para la implantación del teletrabajo.

Es por todo ello, que por parte de la Corporación y la parte social se entiende como necesario dicha medida, con el compromiso de las partes de poner en marcha esta modalidad de Teletrabajo e implantar el funcionamiento interno de la misma.

9).- Prevención de Riesgos Laborales.

El art. 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, relativo al ámbito de aplicación de la misma, determina que *"esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas"*.

El art. 5 de la misma norma, establece, entre otras cuestiones, que *"la política en materia de prevención de*

riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa".

El artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece de forma explícita la obligación de integrar la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y a este respecto precisa que la integración debe *"proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste"*. Tanto en su conjunto como individualmente, estas actividades deben ser gestionadas y de esto se ocupa el Sistema de gestión de la empresa. Por ello, integrar la prevención en el Sistema de gestión de la empresa - sea cual sea su estructura organizativa- implica integrar la prevención en la gestión (y realización) de todas las actividades desarrolladas por ésta (en la medida en que puedan repercutir, directa o indirectamente, sobre la seguridad y salud de los trabajadores).

Por tanto, la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, en su ámbito de aplicación, contempla a todo el personal civil al servicio de las administraciones públicas, lo que ha tenido como consecuencia directa el que las Administraciones Públicas han tenido que adaptar sus estructuras organizativas a los nuevos requerimientos de la Ley, y se han tenido que tomar medidas para implantar una cultura preventiva, teniendo en cuenta la integración de la actividad en el conjunto de actuaciones y decisiones de las organizaciones, lo cual incluye tanto los procesos técnicos, los de organización del trabajo y la implicación de todos los niveles de la línea jerárquica.

La política de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación Sevilla se fundamenta en la prestación eficaz del servicio, cumpliendo, como punto de partida con la normativa y especificaciones aplicables, con el objetivo general de mejorar de las condiciones de trabajo y la

protección de la salud de todos los trabajadores de esta empresa. Este objetivo se ha de alcanzar mediante la aplicación de una política de prevención de los riesgos laborales fundamentada en su integración completa en la gestión de todos los niveles de la línea jerárquica de mando. Para ello, es imprescindible la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, con el fin de elevar los niveles de seguridad y salud de todo el personal, en el que se han de cumplir con los siguientes cometidos establecidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación Provincial de Sevilla:

- Compromiso con la sociedad, el medio ambiente y la salud de nuestro personal empleado, y respeto con el marco legal y normativo establecido para cada caso, asumiendo especialmente las obligaciones que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- La mejora continua en la calidad de nuestros servicios y de nuestras condiciones de trabajo.

- La seguridad y salud del personal es uno de los objetivos permanentes y fundamentales, de la misma forma que lo son la calidad, la productividad y la rentabilidad de las actividades.

- El principal activo de toda organización son las personas que la integran. Por ello, deben estar cualificadas e identificadas con los objetivos de nuestra Diputación y sus opiniones han de ser consideradas.

De acuerdo con los anteriores principios, en la Diputación Provincial de Sevilla se han de cumplir, entre otros, los siguientes compromisos:

- Elaboración, coordinación, supervisión y aplicación de programas preventivos en materia de riesgos laborales.

- Realización de la evaluación de los riesgos y planificación preventiva de todos los puestos de trabajo existentes.

- Asesoramiento y apoyo en la implantación de los

planes de emergencia.

- Vigilancia de la salud individual del conjunto de empleados de la Corporación

- Vigilancia de la salud colectiva, (protocolos, estadísticas, etc).

- Estudio de la posible extensión de las prestaciones médicas a conjunto de los empleados con criterios de igualdad.

- Asesoramiento en la adquisición de material, cambios de instalaciones, procesos, sustancias, máquinas, equipos de trabajo, equipos de protección personal, etc.

- Elaboración de los procedimientos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- Colaboración con la empresa en la promoción de la seguridad y salud laboral, en todos los niveles de la misma.

- Participación en los planes de formación en materia de prevención de los riesgos laborales.

- Colaboración con la empresa en impulsar la cultura preventiva, implicando a todos los niveles jerárquicos de la misma para conseguir una prevención de riesgos integrada en todos los estamentos de la empresa.

- Asistencia médica y tratamiento del personal que sufra accidentes de trabajo, emitiendo los correspondientes partes de baja y alta por enfermedad, así como propuestas ante la entidad gestora en los casos de lesiones permanentes, al ser la Diputación de Sevilla una entidad autoaseguradora.

- Asistencia médica y emisión de partes de baja, prórroga y alta de enfermedad común del personal funcionario perteneciente a la extinta MUNPAL.

- Coordinación con el Servicio de Prevención ajeno contratado en relación a las especialidades de Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada, así como las actividades asumidas por éste según pliego y

contratos vigentes.

- Campaña preventiva de vacunación antigripal.
- Coordinación de actividades preventivas con otras empresas.

Se puede concluir que la aplicación de esta normativa preventiva en la Corporación ha de contribuir a aumentar la calidad de los servicios prestados, así como la propia seguridad de éstos. Para ello, el Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con los artículos 68 y 69 del Convenio Colectivo, y 52 y 53 del Acuerdo de Funcionarios, ostenta un papel fundamental en la Política de Prevención de Riesgos Laborales en la Diputación de Sevilla.

10º) Igualdad de Género.

La Corporación tiene un firme compromiso con la implantación de las políticas de igualdad de género de forma transversal en todas sus políticas públicas y procedimientos que se lleven a cabo en la Corporación, respecto a su personal, teniendo en cuenta los diferentes Planes de Igualdad de Empresa que se han ido aprobando en la misma, como externamente, a través de los Planes de Igualdad, competencia esta última, del Área de Cohesión Social e Igualdad, con proyección en la provincia de Sevilla. Hay que tener en cuenta que el desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas, ámbito éste que es el que nos compete, tiene su máximo exponente en los Planes de Igualdad, como herramientas que permiten avanzar hacia la consecución de esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, integrando el enfoque de género en todos los ámbitos de gestión de la organización.

Actualmente, se está procediendo a evaluar el II Plan de Igualdad de Empresa vigente, aunque ya se está trabajando en la elaboración del III Plan de Igualdad de Empresa de la Corporación.

Tal y como ya se ha mencionado, y aunque se considera que la igualdad tiene carácter transversal, entendemos que tiene propia entidad, por lo que se considera como un eje o línea estratégica diferenciada, teniendo en cuenta que la igualdad de trato y de oportunidades hay que entenderla como un requisito irrenunciable para la construcción de un modelo social igualitario, que apueste por la calidad de vida y la sostenibilidad social.

Es intención de esta Corporación seguir trabajando en las políticas de igualdad de género, a través de la implantación de las medidas necesarias para ello, así como el desarrollo de actuaciones, en consenso con la parte social, que mejoren el bienestar del personal empleado de la misma y que reduzcan aquellas posibles situaciones poco equitativas en lo que al género se refiere.

Por tanto, se ha de tender a la eliminación paulatina de las desigualdades que aun existen en la Corporación en materia de igualdad, con objeto de poder crear una nueva cultura corporativa dirigida a prevenir conductas discriminatorias y equilibrar la participación y la promoción de las mujeres en el ámbito profesional, tal como se establece en la legislación vigente, esto es, respecto del Estado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, y respecto de la Comunidad Autónoma Andaluza, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, con el objetivo estratégico de incrementar la eficacia organizativa de los recursos humanos corporativos, así como la propia productividad del personal y, por consiguiente, de la empresa.

En relación con este punto, significar que con fecha 30 de abril de 2019, mediante acuerdo plenario, la Diputación Provincial de Sevilla aprobó el Protocolo de actuación frente a la Violencia de género, el acoso sexual

y el acoso por razón de sexo. Teniendo en cuenta que desde entonces se han producido modificaciones en la normativa de aplicación, se hace necesaria la revisión y nueva redacción del mismo, como un objetivo prioritario en la lucha de esta Corporación contra esta lacra social.

El compromiso adoptado, por parte de la Diputación de Sevilla y la Representación Social a través de la Comisión de Igualdad, es atender tanto las situaciones de violencia que puedan sufrir las empleadas, como los empleados de la Diputación de Sevilla, pero no obstante destacar que tanto la normativa estatal como la autonómica, hacen referencia especialmente a la violencia que se ejerce sobre las mujeres, dado que son ellas, las que en mayor medida, sufren este tipo de violencia.

11º) Relevo Generacional.

La plantilla provincial se encuentra, en el momento actual, en los niveles más altos de la pirámide de edad, en la que la población del personal comprendida entre los 50 y los 65 es significativa. Ello produce un fenómeno creciente en número, que es el de las numerosas jubilaciones que se están produciendo, lo que permite anticipar, si no se toman medidas, una horizonte problemático. Es por esto, que se hace necesario implementar medidas y actuaciones que coadyuven a un relevo generacional en la Corporación a través de las actuaciones a desarrollar en el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del nuevo mandato corporativo.

Por tanto, teniendo en cuenta que la edad media del personal de la Corporación es alta, se ve necesario incidir sobre la implementación de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de la que por otra parte la Corporación ha sido pionera desde su aparición en nuestro ordenamiento jurídico, debiéndose proseguir en el empeño de mantener las medidas ya consensuadas, así como introducir aquellas que se

consideren adecuadas tras su negociación con la parte social.

Lo anterior, ha de ponerse, también, en relación con la estrategia de responsabilidad social corporativa que se ha de emprender, en orden a ofrecer, al personal de la Corporación, la motivación, así como la mejora del clima laboral con las diferentes iniciativas que se establezcan.

Parecería a priori que con los relevos profesionales solo hablamos de un asunto puramente de edad, y más concretamente, de jubilaciones. Pero es más un tema de estrategia, en el que hay que plantearse, entre otras cuestiones, cómo hacer para que todo el personal que durante décadas ha ido adquiriendo una experiencia y conocimiento únicos los revierta en la propia organización, y que a su vez haga que el nuevo talento joven lo retenga y amplíe con el tiempo, como una retroalimentación del conocimiento.

Ciertamente, todo empieza por tener unas plantillas dimensionadas, motivadas, apropiadas para los nuevos retos, y también por contar con todos los conocimientos: los relativos al pasado, al presente y a lo que está por venir.

El envejecimiento progresivo de las plantillas abre un reto inmenso y, a la vez, una oportunidad en lo que se refiere tanto a la gestión del conocimiento interno de las organizaciones como al relevo generacional, y la necesidad de detectar, retener y atraer talento externo en los nuevos procesos selectivos que se tendrán que planificar.

Para que la Corporación pueda llevar a cabo todo este proceso, será necesario elaborar un plan de actuación muy cuidadoso que implique una planificación basada en una gestión integral de los recursos humanos en la que cada pieza del sistema será clave para poner en marcha un proceso de relevo generacional, eje primordial para las organizaciones del sector público.

Pues bien, esta actuación, no solamente ha de dar respuesta a la situación de jubilaciones masivas en las

que se encuentra la Corporación, sino también al estudio de posibles mecanismos para la jubilación parcial, así como al desarrollo de un sistema de Plan de Pensiones para la plantilla, recientemente aprobado, que evite agravios comparativos en el conjunto del personal, tanto funcionario, como laboral.

Por último, este sistema nos permitirá estar más preparados como organización para tener identificadas todas las posiciones estratégicas, tomar decisiones de acuerdo con las necesidades, tener identificado el talento interno y establecer formas de trabajo que faciliten el conocimiento compartido y el aprendizaje continuo, lo que debe dar lugar a identificar y establecer medidas que nos permitan, entre otros objetivos, prevenir las coberturas con la suficiente antelación, la determinación de un plan de formativo de preparación a la jubilación para el personal, el establecimiento de una campaña de atracción y captación del talento joven y la puesta en valor del empleo público.

Todo ello habrá de traducirse, entre otras acciones, en la realización de campañas de captación del talento que garanticen la incorporación de suficientes personas en la Corporación para desarrollar con éxito los mejores servicios públicos, en las que al mismo tiempo se persiga mejorar la imagen de la Diputación Provincial de Sevilla como empleadora, así como la de sus empleados y empleadas, poniendo de relieve su importante aportación a la sociedad Sevillana, explicando su trabajo y creando conciencia del valor de los servicios públicos prestados, provocando la atracción de un talento joven que sienta el empleo público como una opción profesional, al mismo tiempo que consigan sentirse orgullosos de pertenecer al sector público.

También resulta necesario la atención a las personas con discapacidad para incluirlas en los procesos de acceso, provisión y promoción, con objeto de su integración en esta Corporación, ya que supone un compromiso por el que se quiere seguir apostando, todo ello, a la luz del art. 59 del TREBEP y del art. 109 de la

Ley Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, así como del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, que apuestan por las personas con discapacidad en sus diferentes modalidades. En este sentido debe trabajarse en un programa de acogida que facilite la tutorización de estas personas cuando accedan a sus puestos, con objeto de acompañarlos y facilitar su integración en la Corporación. En atención a facilitar la integración de las personas con discapacidad, podemos tener como guías o precedentes los Protocolos elaborados sobre la materia en pro de la integración de las personas discapacitadas.

Por otra parte, y en relación con el conjunto de la plantilla, deben establecerse, por un lado, las acciones formativas y de tutorización que permitan la adecuada incorporación del nuevo talento que ingresa, a través de las diversas OEP y mediante el establecimiento de itinerarios formativos que faciliten la adquisición de los conocimientos de carácter práctico para su rápida integración en el desempeño de las tareas, así como facilitar al personal que ya está empleado el reciclaje y actualización de los conocimientos adquiridos, brindando además, la posibilidad de asesoramiento a esas personas que van dejar de prestar sus servicios públicos en la Diputación Provincial de Sevilla en el tránsito a una nueva etapa personal.

A efecto de consideraciones finales, y con el fin de evaluar los distintos ejes del plan, así como su desarrollo y concreción a través de las diversas Mesas Técnicas, así como Generales de Negociación, y en la línea de las últimas modificaciones normativas, se hace preciso abordar los cambios necesarios, teniendo como objetivos la

revitalización de los instrumentos de planificación, ordenación y gestión de los recursos humanos, la garantía de la efectividad de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, así como la transparencia y agilidad de los procesos selectivos, la regulación de la evaluación del rendimiento con arreglo a un marco basado en las competencias, añadiendo la conveniencia de avanzar hacia un modelo de gestión basado en competencias para garantizar que las habilidades del personal empleado público requeridas para el desempeño de los puestos de trabajo se adapten a las demandas de la sociedad, debiéndose garantizar el diálogo social y la negociación colectiva con las organizaciones representativas de las empleadas y los empleados públicos.

En la línea de lo anterior, se procederá a crear un **órgano paritario**, con salvaguarda de las competencias de la Mesa General de Negociación, que sirva para poder evaluar los acuerdos alcanzados en el marco de este Plan, así como el cumplimiento de las concretas medidas que se desarrollen, siendo objetivos de este órgano optimizar la coordinación de todas las tareas que impliquen la implementación de los ejes, así como realizar un correcto seguimiento y validación de todas las medidas y actuaciones que se lleven a cabo en el marco del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos de la Diputación de Sevilla.

Nos encontramos ante un plan ambicioso, propio de un nuevo ciclo en la Corporación, que ha de contar con el compromiso institucional y seguir avanzando en una nueva cultura organizativa, utilizando la innovación tecnológica para el avance en los objetivos que se proponen.

Para llevar a cabo este impulso digital que posibilite el desarrollo de estos objetivos, la colaboración con INPRO debe jugar un papel fundamental, como prestadora de servicios a las Áreas de la Diputación de Sevilla, dentro de sus competencias de promoción, estudio y desarrollo de Sistemas de Información y Administración Electrónica, alineándose, de esta forma, con el denominado Plan

Estratégico Provincial de Innovación y Territorio Inteligente de la Diputación de Sevilla.

Asimismo, insistir en que con el presente documento denominado Plan de Ordenación de Recursos Humanos (nuevo mandato corporativo 2023-2027), la Diputación de Sevilla define un marco estratégico en el ámbito de los Recursos Humanos, que le permita adoptar nuevos modelos de gestión adaptados a las necesidades del servicio público y la ciudadanía, que impulsen el talento, permitan la mejora en la gestión de los servicios y, en definitiva, mejorar la calidad de vida del personal y de los ciudadanos.

Finalmente, dejar constancia que el Plan de Ordenación de Recursos Humanos (nuevo mandato corporativo 2023-2027) es un documento vivo, que puede, y debe ir renovándose y enriqueciéndose con nuevas aportaciones que se vayan planteando y acordando en negociación colectiva.

ANEXO.- CALENDARIZACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (NUEVO MANDATO CORPORATIVO 2023-2027)

LINEA ESTRATÉGICA	FECHA DE INICIO	FECHA MÁXIMA DE FINALIZACIÓN
Plan de Ordenación y regulación de la Plantilla de personal.	Septiembre 2024	Marzo 2026
Organización y Racionalización de estructuras organizativas correspondientes a las diferentes Áreas funcionales de la Corporación.	Abril 2024	Julio 2024
Valoración de Puestos de Trabajo.	Septiembre 2024	Marzo 2026
Planificación de la Oferta de Empleo Público.	A partir de la OEP de 2024	
Promoción interna vertical, horizontal y cruzada.	A partir de la OEP de 2024	
Carrera horizontal y Evaluación del Desempeño.	Pendiente del desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía	
Funcionarización.	Abril 2024	Primer trimestre 2025
Teletrabajo.	Abril 2024	Junio 2024
Prevención de Riesgos Laborales.	Septiembre 2024	Marzo 2026
Igualdad de Género.	Abril 2024	Diciembre 2024
Relevo Generacional.	Septiembre 2024	Julio 2025