

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 1 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E59 1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB6/C9B986/22AE7634AF0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.aranjuez.es/



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

D.ª ADELA VICTORIA MARÍ GÓMEZ, SECRETARIA GENERAL ACCIDENTAL DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ,

CERTIFICO:

Que el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de julio de 2022, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo, que se extrae del borrador del acta pendiente de aprobación y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente:

3º. Propuesta de la Concejala Delegada de Personal sobre el "Plan de Racionalización de los recursos humanos del Ayuntamiento de Aranjuez".

Propuesta:

Se da lectura de la siguiente propuesta suscrita el día 5 de julio de 2022 por la Concejala Delegada de Personal:

“Visto el informe emitido por la Jefe de la Unidad de Personal con fecha 4 de Julio de 2022, cuyo contenido seguidamente se transcribe:

“ASUNTO: PLAN DE RACIONALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ.

*En relación con el expediente incoado para la aprobación del **Plan de ordenación de los Recursos Humanos** de este Ayuntamiento, y en virtud de lo establecido en los artículos 172 y ss del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales -ROF-, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se emite el siguiente:*

INFORME

PRIMERO.- Legislación aplicable

La legislación básica aplicable es la siguiente:

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública -LMRFP-.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-.

*El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, dedica el Capítulo I de su Título V (arts. 69 a 71) a la “Ordenación de la actividad profesional”, regulando en su art. 69 los “objetivos e instrumentos de la planificación”, en el artículo 70 la “oferta de empleo público”, y en el artículo 71 los “registro de personal y gestión integrada de **recursos humanos**”.*

*Establece el artículo 69 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*

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 2 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E539-1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB64C9BFB96422AE76344F0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.aranjuez.es/



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. Cada administración pública planificará sus **recursos humanos** de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación. Las administraciones públicas podrán aprobar **planes para la ordenación de sus recursos humanos**, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título V TREBEP.
- 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.

En la administración local, la figura de los **planes de empleo** o instrumento similar está prevista, específicamente, en la Disp. Adic. 21ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública -LMRFP- (precepto todavía vigente ex Disp. Final 4ª TREBEP), cuyo tenor literal es el siguiente:

*"Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de auto organización, podrán adoptar, además de **Planes de Empleo**, otros sistemas de **racionalización** de los **recursos humanos**, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada".*

SEGUNDO.- Consideraciones jurídicas

Respecto a las primas o **ayudas por jubilación**, al igual que sucede con otros premios y medidas asistenciales establecidos previa negociación por las entidades locales, es una cuestión ampliamente debatida, tanto la verdadera naturaleza de esas ayudas como la posibilidad de su negociación. A ese debate doctrinal no ha escapado la jurisprudencia, que ha pasado de una inicial oposición a admitir ese tipo de medidas por considerarlas contrarias al régimen de retribuciones que establece la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, y sin que encuentre amparo en ninguna normativa a una posterior aceptación de las mismas por entender que no se trata de retribuciones sino de ayudas sociales. El mejor ejemplo de ese cambio jurisprudencial lo integra la Sentencia del TS de 20 de diciembre de 2013, y que dio lugar a otras de los Tribunales Superiores de Justicia, como la Sentencia del TSJ Canarias de 29 de diciembre de 2014. En esta Sentencia se llegaba a la conclusión de que:

"El premio por jubilación forzosa no es sino una mejora voluntaria en las prestaciones por jubilación que puede ser pactado en el marco de la negociación

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 3 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E39 1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB64C9B986422AE76344F0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

colectiva al amparo del artículo 37.1 e) del Estatuto Básico del Empleado Público, que se refiere a «los planes de Previsión Social Complementaria», y apartado g) «los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas». No hay ninguna razón para hacer una interpretación restrictiva de estos preceptos, excluyendo la posibilidad de establecer regímenes de previsión social complementarios, y diferenciando en esto el régimen de los funcionarios de aquél de los empleados laborales de las administraciones públicas.»

La posibilidad de aceptar la jubilación anticipada, como medida de redimensionamiento de las plantillas, encuentra uno de sus principales soportes legislativos en la aplicación de lo dispuesto en el RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que hace mención a ese tipo de premios y su compatibilidad o no con otras medidas, entendiéndose que sólo está prohibido en el caso de los altos cargos; y en el artículo 34 y la Disposición Adicional 21ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública -LMRFP-, que continúan en vigor, se prevé que las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.

Este panorama, favorable a la negociación y la existencia de los premios de jubilación incluyendo la producida de manera anticipada, ha sufrido un cambio con la Sentencia del TS de 20 de marzo de 2018, en la que se vuelve al criterio anterior y se concluye que:

“Se trata de remuneraciones distintas de las previstas para los funcionarios de las corporaciones locales por la legislación básica del Estado. Se debe reparar en que estos premios no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que inspiran las medidas asistenciales -esto es, determinantes de una situación de desigualdad- sino que asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento (...) sino común a toda la función pública, una gratificación... Suponen, pues, una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales que carece de cobertura legal y de justificación y vulnera los preceptos invocados por el Gobierno de Canarias: los artículos 93 de la Ley reguladora de las bases del régimen local, 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, y 1.2 del Real Decreto 861/1986. Así, pues, el motivo debe ser estimado y la sentencia recurrida anulada.”

De esta forma, serán las jubilaciones anticipadas enmarcadas en un plan de ordenación de empleo, las únicas que quizá podrían tener amparo legal, pues el supuesto analizado en la Sentencia del TS de 20 de marzo de 2018 no deriva de una medida que pudiera aprobarse en un Plan de ordenación de recursos humanos regulado por el artículo 69 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, en cuya virtud las Entidades Locales pudieran incluir incentivos a la jubilación anticipada

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 4 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E539_1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB64C9B98642AE76344F0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

basándose en la Disposición Adicional 21ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública -LMRFP-, distinto al caso que se produce por el alcance de la edad máxima de jubilación o jubilación forzosa. Es justamente la jubilación anticipada la única que podría tener encaje legal, aun con las reservas propias que supone la aplicación de la última sentencia del TS, puesto que se justifica por ser una medida que tiene como finalidad una reordenación de la plantilla que la normativa antes citada permite.

TERCERO.- Procedimiento a seguir:

1.- Negociación:

El Plan de ordenación de recursos humanos debe ser fruto de la negociación con la representación de las personas trabajadoras. Por aplicación del artículo 37.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, las organizaciones sindicales deben participar en su elaboración y aprobación, en los términos previstos en los artículos 33 y siguientes.

2.- Elaboración:

El Plan de ordenación de recursos humanos debe:

- Examinar la situación actual de la plantilla.
- Determinar las necesidades para mejorar la eficacia y calidad de los servicios.
- Proponer la adopción de medidas para mejorar la eficacia y calidad de los servicios.

3.- Aprobación:

La aprobación del **Plan de ordenación de recursos humanos** corresponderá al Ayuntamiento Pleno, previo informe de la Intervención municipal, por así exigirlo, entre otros, los artículos 20.1.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL, y el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales -ROF-, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

CUARTO.- En nuestra Corporación, nos encontramos con esta misma problemática en cuanto a los **incentivos/primas por jubilación anticipada del artículo 49 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Aranjuez**, habiéndose emitido por la Intervención General municipal Informe desfavorable con reparo suspensivo a solicitudes presentadas por personal funcionario, indicando el Interventor Municipal la necesidad de llevar a cabo un procedimiento de modificación del Acuerdo-marco del personal funcionario del Ayuntamiento, así como la aprobación de un plan de racionalización de recursos humanos por el órgano competente (pleno municipal) para determinar la plena legalidad del premio por jubilación anticipada al personal funcionario.

Con este fin, se han celebrado reuniones por parte de la Delegación de Personal con las Secciones Sindicales de este Ayuntamiento, a fin de negociar un Plan de Racionalización de los Recursos Humanos, para (entre otras) poder dar cobertura legal a los incentivos/primas por jubilación anticipada del artículo 49 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Aranjuez; habiéndose realizado alegaciones por las Secciones Sindicales de C.C.O.O., U.G.T., C.S.I.F. y C.P.P.M.-E.P., que han sido recogidas en el

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 5 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E59-1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB64C9B986422AE76344F0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ
Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

presente Plan, estando tanto el Ayuntamiento de Aranjuez como las Secciones Sindicales convencidos de la importancia de la planificación de los Recursos Humanos de nuestro Ayuntamiento, con la finalidad de conseguir la eficacia en la prestación de los servicios públicos y perseguir la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles.

Visto cuanto antecede se emite la siguiente,

CONCLUSIÓN:

ÚNICO.- La aprobación del Plan de ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Aranjuez.”

Vistos los Informes favorables emitidos por la Jefe de la Unidad de Personal y del Interventor General Accidental, se propone al Pleno de la Corporación ACUERDE:

ÚNICO.- La aprobación del Plan de ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Aranjuez”.

**PLAN DE RACIONALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL
AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ.**

I.- INTRODUCCIÓN

La alta tasa de temporalidad, el envejecimiento de la plantilla, la amortización de plazas en años precedentes y la escasez del sistema de promoción interna son alguna de las disfunciones que, en materia de recursos humanos, requieren de una intervención inmediata y planificada.

Es necesario que el Ayuntamiento diseñe una política de empleo público institucionalizada, sin improvisaciones y con metas a largo plazo, que satisfaga los intereses y necesidades de la Corporación para optimizar y racionalizar recursos con la mirada puesta en la ciudadanía pero contando a la vez con los trabajadores y trabajadoras.

Todos estos cambios organizativos y de gestión necesarios en el Ayuntamiento deben ser el resultado de una reflexión estratégica y orientarse hacia la consecución de la eficiencia, la eficacia y la adecuación del gasto; aspectos que recoge el presente **Plan de ordenación de recursos humanos**, que permite conjugar técnicas de dirección con la legalidad vigente.

A tal efecto, el **Plan de ordenación de recursos humanos** debe acometer las siguientes líneas de actuación:

- 1.- Acciones en materia de **planificación de los recursos humanos**.
- 2.- Acciones relacionadas en materia de estructuración del empleo público.
- 3.- Acciones en materia de formación.

II.- LEGISLACIÓN APLICABLE

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 6 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E539_1H2AI-CWT52-1PVZB_4CB64C9B964922AE76344F0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

1.- El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y especialmente su artículo 69, según el cual 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. Cada administración pública planificará sus **recursos humanos** de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

Los **planes de ordenación** incluirán, entre otras, algunas de las siguientes medidas (art. 69.2 TREBEP):

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.
- e) La previsión de la incorporación de **recursos humanos** a través de la oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.
- f) En cuanto a las medidas que hacen referencia al fomento de fórmulas organizativas que deben adoptar los empleados públicos, se contempla un refuerzo de la modalidad de trabajo a distancia.

2.- La Disposición Adicional 21ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública -LMRFP- (precepto todavía vigente ex Disp. Final 4ª TREBEP), que permite a las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de auto organización, adoptar, además de **Planes de Empleo**, otros sistemas de **racionalización** de los **recursos humanos**, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.

III.- OBJETIVOS:

Los objetivos del presente plan son los siguientes:

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 7 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E59-1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB64C9BF986422AE7634AF0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

- La obtención de una plantilla de personal proporcionada y homogénea, que garantice la prestación eficaz y eficiente de los servicios públicos municipales, acordes con los nuevos requerimientos de la Administración Electrónica.
- La contención del gasto y la racionalización de los recursos, durante el periodo de vigencia del programa, lo que permite coadyuvar al objetivo de estabilidad presupuestaria y del cumplimiento del déficit público.
- La compensación económica parcial de las reducciones previstas en el actual artículo 208 del TRLGSS, al personal funcionario que se acoja a la jubilación anticipada.
- Redefinir, reestructurar y readaptar la plantilla a las necesidades de la administración.
- Aprobar un plan de trabajo que incorporará una declaración de puestos susceptibles para teletrabajar, que cumplan las condiciones para ello. Asimismo, el porcentaje mínimo de prestación de servicios presenciales siempre deberá ser superior al 50% en el conjunto de la jornada semanal. Este plan servirá además para reducir el impacto energético, tanto por los desplazamientos al lugar de trabajo como por el consumo de energía en el propio centro de trabajo complementando la estrategia del Ayuntamiento en materia de eficiencia y ahorro energético.

IV.- FINALIDAD:

La finalidad del presente plan es adoptar un conjunto de medidas dirigidas a favorecer el proceso de adaptación de la Administración Pública, para la prestación del servicio público con los recursos humanos adecuados y acorde a los cambios tecnológicos, económico-financieros y estructurales derivados de las reformas legislativas actualmente vigentes y a entrar en vigor en un futuro próximo, que aseguren una jubilación digna y compensen en parte, las reducciones económicas establecidas por el actual sistema de seguridad social, en el artículo 208 del TRLGSS, para las jubilaciones anticipadas, así como que protejan y garanticen la situación del personal funcionario y laboral municipal.

V.- PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente **Plan de ordenación de recursos humanos** es suscrito tanto por la Corporación como por la representación legal de las empleadas y empleados presentes en la mesa general de negociación, al considerar la materia que nos ocupa incluida en el artículo 37.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público - TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

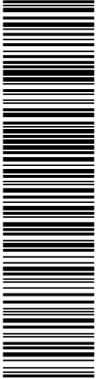
VI.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN:

1.- ACCIONES EN MATERIA DE PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

1.1.- MEDIDAS RELACIONADAS CON LA OFERTA DE EMPLEO

Desde finales de los años 90 las sucesivas leyes de presupuestos generales del estado han tratado de limitar la incorporación de nuevo personal a las administraciones públicas mediante el mecanismo de la tasa de reposición de efectivos. La citada tasa

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 8 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E59-1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB6/C9BF96/22AE7634AFOA1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

de reposición, que cuenta desde hace unos años con definición legal, tiene por objeto limitar la incorporación de nuevo personal a las bajas en el número de efectivos que se produzcan como consecuencia de jubilaciones, fallecimientos, situaciones administrativas que no dan lugar a la reserva del puesto de trabajo, renunciadas, etc.

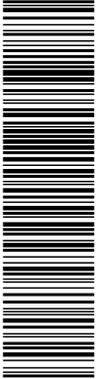
A partir del año 2012, y durante todos los años de la crisis económica, la citada tasa se fijó, salvo excepciones, en el 0%; de tal forma que las necesidades de personal no podían cubrirse mediante la incorporación de nuevos funcionarios de carrera; lo que no fue óbice para que la práctica totalidad de las Administraciones Públicas recurrieran al nombramiento de personal temporal o en régimen de interinidad. Esta circunstancia no ha permitido, sin embargo, más bien lo contrario, atajar el problema de la temporalidad en el empleo público que ya se venía advirtiendo de un tiempo atrás.

En el informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público de abril de 2005 ya se contemplaba la necesidad de abordar el problema de la elevada temporalidad existente en el empleo público, en los siguientes términos: «(...) no es posible desconocer el problema que supone la alta tasa de temporalidad o precariedad en el empleo público, que han puesto de manifiesto en toda su extensión dos documentos recientes: el informe del Defensor del Pueblo titulado Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público (2003), y el más reciente informe del Consejo Económico y Social denominado La temporalidad en el empleo en el sector público (diciembre de 2004).

Estos informes revelan que el aumento de la temporalidad en el empleo público y, particularmente, en algunos sectores, como la sanidad y la educación, en el ámbito local y en algunas comunidades autónomas, ha sido muy intenso en los últimos años. Revelan además que el volumen de temporalidad hoy existente en el sector público excede del que sería razonable para atender a las necesidades temporales de prestación de servicios y actividades públicas de las distintas administraciones y que, en realidad, se formalizan como interinidades o contrataciones temporales actividades que responden a necesidades permanentes y que se prolongan o reiteran año tras año.

Las causas que han originado esta situación son múltiples y algunas de ellas tienen relación directa, según los mencionados informes, con la legislación vigente en materia de empleo público y presupuestaria —en especial, las severas limitaciones impuestas en los últimos años al reclutamiento de nuevos efectivos de plantilla por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado— o con las carencias de aquella legislación o su deficiente aplicación: ausencia de normas que impongan la inclusión de las vacantes en las ofertas anuales de empleo público o imprecisión de las mismas; retraso de las convocatorias y falta de agilidad de los procesos de selección; falta de planificación de personal; problemas de ordenación de los efectivos y dificultades para la movilidad interna e interadministrativa, etc. (...). En los últimos años el legislador estatal, consciente de la situación, ha ido siendo más permisivo con la cuestión de la reposición de efectivos.

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 9 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E59-1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB6/C9BF96/22AE76344F0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

La gestión ágil y eficaz de los procesos selectivos se considera clave tanto para la provisión ordinaria de las necesidades de personal como para la reducción de la temporalidad existente. Para revertir la temporalidad en el empleo público se propone las siguientes medidas relacionadas con la oferta de empleo:

- 1.- Únicamente se podrán cubrir en régimen de interinidad aquellas vacantes que previamente se hayan incluido en la oferta de empleo público, que deberá ejecutarse en el plazo improrrogable de 3 años. A tal efecto las plazas que se queden vacantes y se considere necesaria su cobertura deberán incluirse en la oferta de empleo público del año que se trate, o a más tardar del siguiente si ya se hubiera aprobado la oferta de empleo público del año en cuestión.
- 2.- Las bolsas de trabajo sólo servirán para cubrir necesidades estrictamente de carácter temporal y saldrán prioritariamente de los procedimientos selectivos que se convoquen en propiedad.
- 3.- Con la finalidad de reducir la temporalidad, el ayuntamiento convocará los pertinentes procesos de estabilización de empleo temporal, conforme a lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

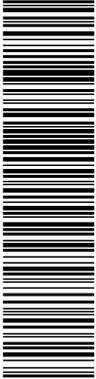
Esta medida ya se está llevando a cabo en el Ayuntamiento, habiéndose publicado en el B.O.C.M. núm. 125, de fecha 27 de mayo de 2022, la Oferta de Empleo Público Extraordinaria del ejercicio 2022, al amparo de lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

- 4.- Al margen de esos procesos de estabilización de empleo las vacantes que se oferten por el turno libre durante la vigencia del **Plan**, salvo de las que cuenten con legislación específica, se convocarán preferentemente mediante concurso-oposición.
- 5.- Se impulsarán, igualmente, procesos de promoción interna por el sistema de concurso oposición, habida cuenta que las plazas reservadas por dicho turno no computan para la tasa de reposición, como medida para favorecer la motivación de los empleados y hacer viable una carrera profesional.
- 6.- Se desarrollarán los procedimientos de provisión pertinentes para la cobertura definitiva de aquellos puestos cubiertos en comisión de servicios por personal funcionario de carrera de este ayuntamiento, de tal forma que se libere la reserva existente en los puestos de origen, para que las correlativas plazas, si es el caso, puedan ser objeto de la oferta y convocatoria oportuna con ocasión de los procesos de estabilización.

1.2.- MEDIDAS RELACIONADAS CON LA ELABORACIÓN R.P.T.

A estos efectos se impulsara la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo como instrumento mediante el cual la Administración Pública racionalizan y ordenan sus

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 10 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E539-1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB64C9BFB96422AE76344F0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

estructuras internas, determinan sus necesidades de personal, definen los requisitos exigidos para su desempeño y clasifican cada uno de ellos.

La Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, en su artículo 90.2 obliga a las entidades locales a realizar la relación de todos los puestos en función de la ley de función pública. En virtud de lo dispuesto en el artículo 90.1 de esta ley corresponde a cada corporación local, a través de su presupuesto, aprobar la plantilla orgánica. En dicha relación se deben recoger todos los puestos de funcionarios, personal laboral fijo y temporal.

En relación a la mencionada ley, el Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, aprobatoria del texto refundido de las disposiciones en materia de régimen local (en adelante TRBRL) señala que la relación de puestos deberá incluir el contenido previsto en la legislación básica de la función pública y se conformará de acuerdo a la ley 7/1985, artículo 90.2, señalando asimismo en su artículo 126, párrafos 1.2 y 1.3 el modo de aprobación del presupuesto y la configuración de plantilla.

La medida de elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo ya se está llevando a efecto, habiéndose remitido al Departamento de Contratación el correspondiente expediente.

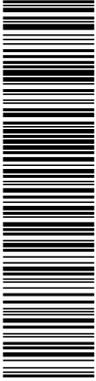
Consistirá en la elaboración de un "Manual de Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Aranjuez" para su aplicación, que comprenderá la descripción de todos los puestos de trabajo correspondientes a la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual del Ayuntamiento.

Las denominaciones de los puestos deberán indicar las funciones o tareas que realicen y rango que ocupan en la estructura administrativa. Se elaborará el Organigrama de estructura, en el que deben figurar cada uno de los puestos de trabajo. A su vez, contendrá la descripción de cada puesto de trabajo: la denominación del puesto, unidad/es adscrita/s, dependencia funcional, tipo de jornada laboral, relación jurídica, funcionario de carrera o personal laboral, escala y subescala, Grupo/Subgrupo/categoría profesional...etc.

Una vez finalizado lo anterior se procederá a la asignación a los puestos del nivel de Complemento de Destino, en función de los criterios de especialización, responsabilidad, competencia, mando y complejidad funcional de los servicios en que esté situado el puesto. Y a la valoración de los puestos de trabajo con arreglo al método de puntuación por factores, a efectos de complemento específico, atendiendo a sus condiciones particulares de desempeño, esto es, dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad etc.

Se facilitará la participación de los trabajadores en las distintas fases de elaboración del Proyecto, se constituirá una Comisión de valoración y seguimiento integrada por un representante de cada una de las Secciones sindicales con representación en la Junta de Personal y en el Comité de Empresa, los Técnicos designados por la adjudicataria, y representantes del Ayuntamiento.

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 11 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E59-1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB6/C9BF964/22AE7634AF0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

Esta comisión celebrará una reunión, al menos, al finalizar cada fase estipulada en el pliego de Prescripciones, en la que será informada de los avances del Proyecto, a efecto de que se puedan realizar propuestas y observaciones.

1.3.- MEDIDAS DE CONTROL DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se estudiarán mecanismos para un mayor control de de las horas extraordinarias, que las mismas no excedan el límite permitido por empleado al año. Se priorizará que las mismas se disfruten en tiempo y no en compensación económica.

1.4.- MEDIDAS RELACIONADAS CON EL FONDO SOCIAL.

Se estudiaran mecanismos de revisión anual de los casos existentes de Fondo Social, procediéndose a comprobar que cumplen con los requisitos exigidos legalmente. Se estudiaran mecanismos de control para no exceder la previsión legal según la dotación económica fijada en la Ley de Presupuestos Generales de cada año. Así mismo se estudiara la posibilidad de realizar su abono con carácter anual.

1.5.- MEDIDAS RELACIONADAS CON EL TELETRABAJO.

Se realizará, como medida de ahorro, la posibilidad de TELETRABAJAR realizando un estudio detallado de los Departamentos y Puestos que permitan esta formula, estudio de la infraestructura municipal y de los medios materiales de la corporación para llevarlo a término.

Este estudio se llevará a cabo **en el último trimestre del presente año 2022**, solicitando a cada Departamento Informe sobre la viabilidad de realizar teletrabajo, en dicho Informe se incluirá el número de días que sea posible utilizar este método. Recibidos los Informes se dará traslado de los mismos a las Secciones Sindicales para comenzar una Mesa de Trabajo sobre la viabilidad de esta medida.

1.6.-MEDIDAS RELACIONADAS CON LA JUBILACIÓN

A los efectos de proceder a la renovación de la plantilla municipal, la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir la edad legalmente establecida, si bien se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta que se cumpla, como máximo, los setenta años, excepto en aquellos cuerpos que tengan regulación específica.

La solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo se dirigirá al **departamento de Recursos Humanos** con una antelación mínima de dos meses y máxima de cuatro meses a la fecha en que proceda la jubilación forzosa por edad. El ayuntamiento deberá resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación, en función de las necesidades de **recursos humanos** de la organización. A tal efecto, se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales de la persona solicitante para desempeñar las funciones y tareas que le sean propias, así como el correcto dimensionamiento del volumen de efectivos que garantice la austeridad del gasto público, la **racionalización** de la estructura y la eficiencia de la administración.

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 12 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E59-1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB64C9BFB96422AE76344F0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

Con la aprobación del presente **plan de ordenación de recursos humanos**, únicamente procederá la prórroga en el servicio activo, a instancia de la persona interesada, cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación ordinaria, no haya completado los años de cotización establecidos en el sistema de previsión social para causar derecho al cien por cien de la pensión de jubilación. Esta prórroga no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar este derecho a la pensión íntegra de jubilación, estando su concesión supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento mediante dictamen o informe médico emitido por el servicio de prevención de riesgos laborales sobre las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales de la persona solicitante. En el caso de que no sea posible la continuidad de la persona interesada en su puesto de trabajo, de acuerdo con sus condiciones psicofísicas y aptitudes personales según lo dispuesto en el párrafo anterior, la prolongación de la permanencia en el servicio activo quedará condicionada a la existencia de puestos de trabajo vacantes en su cuerpo, agrupación profesional o escala, cuyas funciones asignadas sean compatibles con sus condiciones personales, siempre que sea acreditado por el servicio de prevención que no es posible la adaptación o el cambio de puesto de trabajo.

La prolongación de la permanencia en el servicio activo será objeto de revisión anualmente emitiéndose, por el órgano competente, resolución de confirmación en la misma o de jubilación forzosa, según proceda, atendiendo y fundamentándose ésta en los mismos extremos que se señalan en este apartado.

1.7.- MEDIDAS PARA INCENTIVAR LA JUBILACIÓN ANTICIPADA:

La posibilidad de incentivar la jubilación anticipada trae su origen en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública en cuya Disposición Adicional 21ª, añadida por la disposición adicional 6 de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, se estableció como una **medida de racionalización de los recursos humanos**, señalando que *"Las comunidades autónomas y las corporaciones locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 art. 18 de la presente ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada"*.

La medida que se propone en el programa de racionalización de la plantilla se incardina dentro de la Acción Social dirigida al personal municipal. Dicha medida consiste en implantar un programa para la jubilación voluntaria anticipada que forma parte imprescindible de un Plan estratégico de racionalización de Recursos Humanos, necesario y urgente, que implique la reducción del gasto con medidas que tiendan a la eficiencia en la gestión de los recursos humanos y que, por otra parte, favorezca la

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 13 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E59-1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB6/C9BF96/22AE7634AFOA1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

consecución de objetivos derivados de la prestación de los servicios públicos encomendados al municipio.

En los próximos tres años está prevista la jubilación anticipada de un importante número de trabajadores, en torno a un 24%.

Como medida para rejuvenecer la plantilla, **el Ayuntamiento incentivará la jubilación voluntaria del personal** que reúna los requisitos a través de las siguientes primas a la jubilación:

Se establece un sistema de jubilación anticipada para aquellos empleados/as, que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social para jubilarse voluntariamente, deseen dar por finalizada su actividad profesional. El incentivo consistirá en una prestación complementaria hasta que el empleado/a cumpla los 65 años, determinándose conforme se especifica a continuación:

La Corporación abonará a los empleados/as que teniendo derecho a pensión de jubilación a partir de los 60 años, según normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntariamente e incentivadamente a partir de dicha edad percibiendo en el momento de la jubilación las siguientes cantidades:

- 60 años: 10.000 €
- 61 años: 9.000 €
- 62 años: 8.000 €
- 63 años: 7.000 €
- 64 años: 6.000 €

La Corporación abonará de una sola vez en el momento de producirse la jubilación las cantidades que el empleado debería percibir por el de antigüedad, desde la fecha de jubilación hasta el día que el empleado/a cumpla los 65 años.

Aquellos empleados/as que próximos a cumplir los 64 años quieran hacer uso del derecho a jubilación anticipada según el Real Decreto 1194/85, percibirán de una sola vez y como premio la cantidad a que se refiere el presenta artículo.

Los empleados/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener previa solicitud, la jubilación parcial, en los términos previstos legal y reglamentariamente, sin que en este supuesto correspondan las cantidades establecidas en el artículo 49 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Aranjuez vigente en cada momento.

El Plan se aplicará al personal en activo que integra la Plantilla Municipal que tenga la condición de funcionarios de Carrera, Personal Laboral fijo y Personal Laboral Indefinido.

2.- ACCIONES RELACIONADAS EN MATERIA DE ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 14 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E59-1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB64C9BFB96422AE76344F0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

2.1.- ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL

El **Plan de ordenación de recursos humanos** ha de atender a reducir la tasa de temporalidad en el empleo público de la Plantilla municipal.

Resulta necesario llegar a un marco de acción, para la elaboración, aprobación y publicación en los respectivos diarios oficiales de las convocatorias de las ofertas de empleo público, que permiten aumentar la estabilidad en el empleo público en esta administración.

El Ayuntamiento convocará los procesos de estabilización previstos en el artículo 2 y Disposición Adicional 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con especial atención a los plazos previstos en la misma:

- Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el artículo 2.1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las administraciones públicas competentes. Esta medida ya se está en marcha, habiéndose publicado en el B.O.C.M. núm. 125, de fecha 27 de mayo de 2022, la Oferta de Empleo Público Extraordinaria del ejercicio 2022, al amparo de lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- 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 del 31 de diciembre de 2022.
- La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

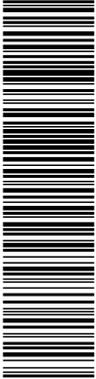
Finalizados los plazos anteriores, la tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del 8% de las plazas estructurales.

Se acuerda que las Bases Generales de los Procesos de Estabilización se remitirán por la Delegación de Personal a las Secciones Sindicales durante el presente mes de **Julio de 2022** y las específicas de cada puesto se negociaran entre los meses de **Septiembre y Octubre de 2022**, todo ello en aras a cumplir con los plazos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

3.- ACCIONES RELACIONADAS EN MATERIA DE FORMACIÓN

El personal empleado público tiene el derecho al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional; en este sentido el Ayuntamiento programará y regulará con cargo a sus presupuestos, acciones formativas como cursos, itinerarios, talleres o conferencias, para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público y para la promoción profesional del personal.

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 15 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946539_1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB6/C9BF986/22AE7634AF0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

Las empleadas y empleados públicos deben contribuir a mejorar la calidad de los servicios públicos a través de su participación en las actividades formativas. A tal fin, deberán asistir, salvo causa justificada, a las actividades programadas, bien cuando la finalidad de éstas sea adquirir los conocimientos, habilidades o destrezas adecuados para el desempeño de las funciones o tareas que le sean propias, bien cuando se detecte una necesidad formativa como consecuencia de los procedimientos de evaluación del desempeño. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.

VII.- SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN A APORTAR.

Las solicitudes para acogerse a las Medidas contempladas en este Plan de Recursos Humanos deberán presentarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha del hecho causante.

Junto con la solicitud de Jubilación anticipada indemnizada, la persona interesada deberá aportar documento de la Seguridad Social o Mutualidad correspondiente, en el que se especifique su edad a efectos de jubilación. la tramitación de la solicitud, y podrá requerir informes de Seguridad Social sobre no cotización o pensión.

VIII.- VIGENCIA.

El plan entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» y tendrá vigencia hasta su derogación, sin perjuicio de las modificaciones que puedan acordarse, a través del oportuno procedimiento.

El plan tendrá una vigencia de cuatro años, 2022-2026, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

De no efectuarse denuncia, el acuerdo se prorrogará automáticamente por periodos anuales.

Denunciado el acuerdo y hasta que se alcance uno nuevo que lo sustituya, se prorrogará la totalidad de su contenido.

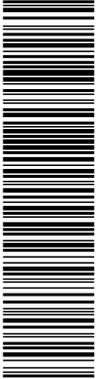
IX.- DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA.

El Presupuesto General de cada año contemplará inicialmente o a través de las oportunas modificaciones presupuestarias, durante los ejercicios presupuestarios de la vigencia del presente Programa, las dotaciones presupuestarias destinadas a satisfacer las obligaciones derivadas de su ejecución. Dichas dotaciones presupuestarias se materializarán en las correspondientes aplicaciones presupuestarias.

El número total de actuaciones indemnizadas sujetas al programa, estará limitado a las disponibilidades presupuestarias aplicables a la ejecución del programa durante cada ejercicio presupuestario.

X.- GESTIÓN Y EJECUCIÓN.- Corresponde al titular de la concejalía competente en materia de Función Pública, adoptar cuantas medidas estime convenientes para el

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 16 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E539-1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB6/C9BF986/22AE76344F0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

desarrollo y ejecución de este plan, y cuantas cuestiones surjan en la interpretación y cumplimiento del mismo.

XI.- SEGUIMIENTO.- El seguimiento del presente Plan de Racionalización de RR.HH. se realizará por un grupo de trabajo constituido por:

- 1 Representante político por cada partido con representación municipal.
- 1 Representante sindical por cada sindicato con representación en el Ilmo. Ayuntamiento de Aranjuez.
- El/la técnico/a de RR.HH.
- El/la interventor/a municipal.

El grupo de trabajo se reunirá al menos una vez al año, fijando la fecha de reunión dentro del primer trimestre. Si bien, a solicitud de cualquiera de las partes firmantes del presente Acuerdo, por causas justificadas, podrá solicitar la convocatoria de reuniones extraordinarias anuales del grupo de trabajo del Plan de Racionalización de los RR.HH.

Informe de la Intervención General:

En el expediente consta informe de la Intervención General, de fecha 5 de julio de 2022, fiscalizando de conformidad la presente propuesta.

Dictamen de Comisión Informativa:

La propuesta ha sido dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Presidencia, Gobierno y Obras y Servicios, celebrada el día 8 de julio de 2022. La propuesta obtiene 6 votos a favor de los Grupos PP (3), Ciudadanos (2) y Vox (1); 6 votos en contra de los Grupos PSOE (4), In-Par (1) y Unidas Podemos (1); y 1 abstención del Grupo Acipa; produciéndose un empate. En virtud del artículo 64.4 del ROM se somete de nuevo a votación, obteniéndose el mismo resultado, siendo dictaminada favorablemente la propuesta con el voto de calidad, a favor, de la Presidencia.

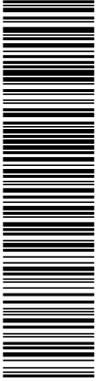
Deliberación plenaria:

Interviniendo, a efectos de lo dispuesto en el artículo 109.1 g) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales los siguientes miembros Corporación Municipal: D.ª Belén Barcala del Pozo (Equipo de Gobierno), D.ª Montserrat Concepción García Montalvo (PSOE), D. Jesús Mario Blasco Blanco (Acipa), D. José María Gómez Vico (Vox), D. Juan Carlos Ramírez Panadero (In-Par) y D. René Moya León (Unidas Podemos).

Acuerdo:

Enterados los reunidos, el Pleno de la Corporación, con 13 votos a favor de los Grupos PP (6), Ciudadanos (3), Acipa (2) y Vox (2); y 10 votos en contra de los Grupos PSOE (6), In-Par (2) y Unidas Podemos (2); acuerda aprobar la propuesta anteriormente transcrita.

DOCUMENTO Certificado: Certificado acuerdo Pleno 2022.07.13. 3. Plan racionalización recursos humanos	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 1H2AI-CWT52-1PVZB Fecha de emisión: 20 de Julio de 2022 a las 8:52:29 Página 17 de 17	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- Secretario General del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 19/07/2022 10:30 2.- Alcaldesa-Presidenta del ILMO. AYUNTAMIENTO DE ARANJUEZ. Firmado 20/07/2022 08:50	ESTADO FIRMADO 20/07/2022 08:50



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 946E539-1H2AI-CWT52-1PVZB-4CB6/C9BF396/22AE7634AF0A1511399AAAF4331) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.aranjuez.es/>



ARANJUEZ

Ayuntamiento
del Real Sitio y Villa

Secretaría General

Y para que así conste, a los únicos efectos de fe pública, expido el presente en la fecha y hora que aparece junto con la firma electrónica, y con el visto bueno de la Alcaldesa-Presidenta.

Firmado electrónicamente.