



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Boletín nº 34

Anuncio **551/2026**

viernes, 20 de febrero de 2026

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIONES

Diputación de Badajoz

Área Funcional de Empleados Públicos, Seguridad y Salud
en el Trabajo

**ADMINISTRACIÓN LOCAL
DIPUTACIONES****Diputación de Badajoz****Área Funcional de Empleados Públicos, Seguridad y Salud en el Trabajo
Badajoz****Anuncio 551/2026**

Acuerdo marco de cooperación y mejora del empleo público suscrito entre la Diputación de Badajoz, sus organismos autónomos y las organizaciones sindicales

Decreto: En Badajoz, en la fecha de la firma.

La Diputación Provincial de Badajoz, a través de su Presidenta y del Vicepresidente Tercero, titular de esta Delegación, y las organizaciones sindicales UGT, USO, CSIF, CCOO y USICAEX, el 29 de enero de 2026, suscribieron el Acuerdo marco de cooperación y mejora del empleo público.

En el ejercicio de las competencias recogidas en el artículo 34 apartado n) de la Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local.

HE RESUELTO:

Primero.- Ordenar la publicación del Acuerdo marco de cooperación y mejora del empleo público en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz.

Segundo.- De lo ordenado en la presente resolución queda encargado el Área de Empleados Públicos, Seguridad y Salud en el Trabajo, que a través del Servicio de Gestión de Recursos Humanos, lo publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz.

Tercero.- Dar cuenta al Pleno de la Corporación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Lo mando por delegación el Vicepresidente Tercero y Diputado-Delegado del Área de Empleados Públicos, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Diputación de Badajoz.

Badajoz, a fecha de la firma digital.- La Presidenta.- El Vicepresidente Tercero y Diputado-Delegado del Área de Empleados Públicos, Seguridad y Salud en el Trabajo PD decreto 29/10/25 (BOP 29/10/25), Ramón Díaz Farias.

Por el Secretario General de la Institución se toma razón, para su transcripción al libro electrónico de resoluciones, y a los solos efectos de garantizar la integridad, autenticidad, calidad, confidencialidad, protección y conservación de los ficheros electrónicos correspondientes, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.2, e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

ACUERDO MARCO DE COOPERACIÓN Y MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO PROVINCIAL SUSCRITO ENTRE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BADAJOZ, SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y LOS AGENTES SOCIALES CON REPRESENTACIÓN EN LA MISMA

En Badajoz, a 29 de enero de 2026.

REUNIDOS

De una parte, doña Raquel del Puerto Carrasco, Presidenta de la Diputación Provincial de Badajoz y don Ramón Díaz Farias, Vicepresidente Tercero y Diputado Delegado del Área de Empleados Públicos, Seguridad y Salud en el Trabajo, en nombre y representación de la Excm. Diputación Provincial de Badajoz,

Y de otra, don Ismael Albano del Pozo, doña Emilia García Romero, doña Mercedes Poblaciones Suárez-Bárceñas, don José Pedro Ortiz Herrera y doña Margarita Gómez Terrón, quienes actúan en nombre y representación de las organizaciones sindicales UGT, USO, CSI-CSIF, CCOO y USICAEX, respectivamente.

Ambas partes, en adelante "las partes firmantes", reconociéndose la capacidad legal necesaria para formalizar el presente Acuerdo,

EXPONEN

La Diputación Provincial de Badajoz, como administración de carácter territorial con competencias de asistencia técnica y cooperación con los municipios, reconoce en su personal uno de los pilares esenciales de su acción pública.

Asimismo, las organizaciones sindicales firmantes, en su calidad de representantes de los empleados y empleadas públicas, comparten el objetivo de impulsar una gestión moderna, participativa y orientada al servicio público.

Que, con tal propósito, se estima necesario reforzar los mecanismos de diálogo social, revisar los instrumentos reglamentarios internos y abordar los desafíos derivados del relevo generacional, la digitalización y la adecuación del empleo público a las nuevas demandas ciudadanas.

En virtud de lo anterior, acuerdan suscribir el siguiente:

ACUERDO MARCO DE COOPERACIÓN Y MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO PROVINCIAL SUSCRITO ENTRE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BADAJOZ Y LOS AGENTES SOCIALES CON REPRESENTACIÓN EN LA MISMA

ANTECEDENTES

I

Con fecha 20 de septiembre de 2024, se aprobó el Acuerdo Administración-sindicatos por el que se fija el marco de revisión de la relación de puestos de trabajo de la Diputación Provincial de Badajoz y sus organismos autónomos a los efectos de adecuarla a las necesidades organizativas de la Corporación.

El Acuerdo comprende un informe diagnóstico de los perfiles de la plantilla de necesaria cobertura a efectos de próximas jubilaciones, se evidencia que el 60% y el 40% respectivamente de los hombres y mujeres de la Diputación tienen más de 51 años y concluye en la necesidad de diseñar nuevos perfiles e incorporar en los puestos de trabajo, la digitalización y tecnologías en los procesos, implementando sistemas de gestión documental que faciliten la automatización y la eficiencia operativa de la Diputación.

Respecto al ámbito temporal del Acuerdo producirá efectos desde el día de la firma hasta el 31 de diciembre de 2027. Durante este periodo no se podrán formular peticiones, reclamaciones, reivindicaciones o medidas de conflicto colectivo de carácter global sobre retribuciones de los empleados provinciales.

Todo ello permite el Acuerdo de la legislatura que tiene un impacto económico.

Valoración económica de nuevos niveles carrera profesional horizontal que suponen 2.420.344,00 €.

Valoración económica de mejora de complementos específicos que suponen 12.422.335,00 €.

Lo anterior supone un total de 14.842.679,00 € (con la siguiente distribución 2024: 1.169.164,00 €; 2025: 3.905.761,00 €; 2026: 4.237.225,00 € y 2027: 5.530.529,00 €).

II

Con fecha 29 de octubre de 2025, el Pleno de la Corporación Provincial, en sesión ordinaria, acordó aprobar la propuesta de la Presidencia, sobre "Reorganización de la estructura orgánica de la Diputación Provincial", por la que se considera oportuno y necesario introducir una serie de modificaciones, a través de una reestructuración organizativa de las áreas funcionales de esta Institución, para afrontar de forma reforzada, el resto de Mandato, en aras a garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos para la misma.

El nuevo diseño organizativo tiene como finalidad, dotar a la Diputación de una estructura aún más ágil, moderna y eficaz, capaz de dar respuesta a los desafíos de la provincia, reforzando la asistencia técnica, económica y jurídica a los municipios -especialmente a los de menor población- y situando en el centro de la acción de gobierno a las políticas públicas, que atiendan al reto demográfico, cohesión social y bienestar de la ciudadanía.

A tal efecto, tiene presente las siguientes consideraciones previas, que justifican la reorganización administrativa: Por un lado, las entidades locales en el centro de las políticas públicas provinciales y por otro, la alineación clara de las áreas funcionales con la II Estrategia de la Diputación de Badajoz.

III

Con fecha 27 de noviembre de 2025, tuvo lugar el Acuerdo marco Administración del Estado y organizaciones sindicales, que permite mejorar las retribuciones mediante incrementos fijos durante los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028, con carácter consolidable y sin compensación ni absorción. Los incrementos son los siguientes:

- 2025: +2,5%.
- 2026: +2% (1,5% fijo + 0,5% condicionado al IPC).
- 2027: +4,5%.
- 2028: +2%. Detalle por ejercicios:
 - Año 2025: El Gobierno se compromete a habilitar las normas necesarias para que en diciembre de 2025, se abone un 2,5%, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025, aplicados sobre las retribuciones vigentes a 31/12/2024, incluyendo el 0,5% adicional consolidable.
 - Año 2026: Incremento total: 2%.
 - 1,5% fijo: Se abonará a lo largo de 2026.
 - 0,5% adicional: Solo se abonará en el primer trimestre de 2027 si el IPC interanual de 2026 \geq 1,5%.
 - Año 2027: Incremento fijo del 4,5%, con efectos 1 de enero de 2027.
 - Año 2028: Incremento fijo del 2%, con efectos 1 de enero de 2028.

Otros aspectos de interés son:

- Elimina la tasa de reposición.
- Implanta un plan de formación en competencias digitales e IA.
- Promueve la promoción y la provisión abierta y permanente.
- Procesos selectivos en un año.
- Obligatoriedad de planes de igualdad.
- Prevención de riesgos psicosociales y climatología adversa.
- Potencia la atención directa a la ciudadanía.

IV

Con fecha 20 de noviembre de 2025 el Pleno de la Corporación Provincial aprueba los presupuestos de la Diputación de Badajoz y de sus organismos autónomos para el ejercicio 2026, que reflejan un escenario económico plurianual, en el que la tasa de desempleo está bajando, la consolidación fiscal, las reglas fiscales, el escenario de crecimiento, la situación de cambio normativo, la mejora económica, así como un buen contexto de situación laboral.

Este marco permite abordar en lo que queda de legislatura una serie de planteamientos que han sido ya tratado en distintas mesas de negociación, pero que se necesita consolidar y llegar a acuerdos en beneficios de una progresión en la mejora del servicio público y una mejora en la calidad de una administración propia del siglo XXI, adaptada a los cambios tecnológicos y adaptada a la realidad donde los empleados públicos son una parte fundamental de esta administración y donde los derechos y la conciliación laboral y familiar es fundamental en este entorno.

En virtud de cuanto antecede,

ACUERDAN

Primero.- Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer un marco de actuación y compromiso conjunto para la planificación, desarrollo y seguimiento de las políticas de personal de la Diputación Provincial de Badajoz y sus organismos autónomos, con especial atención a la actualización normativa, la promoción profesional, la consolidación y captación del talento y la mejora de las condiciones laborales.

Segundo.- Materias objeto del acuerdo.

Las partes firmantes acuerdan impulsar, con carácter prioritario, los siguientes bloques de actuación:

BLOQUE I. FUNCIONARIZACIÓN PERSONAL LABORAL Y PROMOCIÓN INTERNA CRUZADA. ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO DE TELETRABAJO

Analizar colectivos para los que sea posible la funcionarización, analizar las prioridades, así como el impacto en la organización y en el desempeño funcional. Las características propias del personal laboral susceptible de funcionarización en los términos del marco de la disposición transitoria 2.ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 112 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de

la Función Pública de Extremadura, relativo a la promoción interna cruzada.

El Plan de ordenación de recursos humanos (PORH), constituye el instrumento básico de planificación global de los recursos humanos, cuya finalidad principal consiste en definir los objetivos a conseguir en materia de personal y dimensionar los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos: medidas relacionadas con los sistemas de organización del trabajo y análisis de la disponibilidad de recursos humanos, tanto desde el punto de vista de los perfiles profesionales como de los niveles de responsabilidad, así como la modificación y/o racionalización de las estructuras de puestos de trabajo; acciones formativas específicas u otras medidas que resulten adecuadas para la consecución de los objetivos del plan.

1. Funcionarización del personal laboral.

Tras más de un año de la finalización de los procesos de estabilización del personal temporal de la Diputación de Badajoz y sus organismos dependientes, al amparo de la Ley 20/2021, es el momento de abordar la funcionarización de aquellos/as empleados/as laborales fijos que ocupen puestos susceptibles de ser ocupados por personal funcionario de conformidad con el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Estos procesos se deberán desarrollar de conformidad con el marco legal aplicable, respondiendo a principios de voluntariedad del personal laboral afectado; conservación de los derechos económico-administrativos adquiridos; equivalencia de grupo/categoría que en definitiva evite descensos de grupo o cambios que supongan merma de la clasificación real.

La primera fase del proceso de funcionarización será objeto de negociación específica en mesa y aprobación por los órganos competentes durante el mes de junio de 2026, priorizando sectores, servicios etc., que se determinen en el Plan de ordenación de recursos humanos

2. Promoción interna y promoción interna cruzada.

Se revisarán los procedimientos de promoción interna, potenciando itinerarios profesionales que permitan a los empleados/as desarrollar su carrera dentro de la organización.

Del mismo modo, se estudiará la implantación de la promoción interna cruzada, como instrumento que posibilite la movilidad entre distintos subgrupos y familias profesionales, favoreciendo la transversalidad, la polivalencia y el aprovechamiento del talento interno.

Se implementarán estos procesos con el objetivo de que sean anuales y predecibles, con la debida reserva de plazas y mecanismos de valoración objetivos como la experiencia y el desempeño profesional.

3. Actualizar Reglamento de teletrabajo.

El artículo 50 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, establece que las administraciones públicas de Extremadura, podrán implantar soluciones de teletrabajo como modalidad funcional de carácter no presencial que permita el desarrollo de la totalidad o parte de la jornada laboral fuera de las dependencias administrativas.

En la Diputación Provincial de Badajoz, la primera experiencia en materia de teletrabajo se remonta al 31 de julio de 2021 fecha en la que el Pleno de la Corporación de la Diputación de Badajoz acordó prestar aprobación al Reglamento regulador de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, ámbitos de la Diputación de Badajoz y sus entidades vinculadas y dependientes, instaurándose un sistema estable de teletrabajo a través de convocatorias anuales, de las cuales ya se han ejecutado cuatro, que han ido consolidando en el tiempo esta modalidad de prestación de servicios, hasta el punto de que, en la actualidad, alrededor de doscientos cincuenta empleados y empleadas públicas están acogidos a esta modalidad laboral.

En estos años es indudable que las administraciones públicas se encuentran inmersas en un proceso de modernización y transformación con una sociedad cada vez más digitalizada y tecnologizada que demanda cambios y adaptaciones en la forma de relacionarse con la ciudadanía. En este contexto, el concepto de teletrabajo en la administración pública ha ido variando respecto a sus primeros pasos, donde se contemplaba como una herramienta de conciliación, hasta convertirse prácticamente en una modalidad ordinaria de prestación de servicios que permite explorar nuevas formas de gestión y organización de los servicios, más flexibles, más dinámicos y más colaborativos donde primen la eficiencia y la consecución de los objetivos marcados, además de aportar indudables beneficios desde el punto de vista de la sostenibilidad ambiental. En consonancia con lo expuesto anteriormente, procede abordar un nuevo Reglamento que dé respuesta al cambio referido donde el acceso al régimen de teletrabajo se pueda articular mediante un sistema de convocatoria permanente y abierta que permita a las personas empleadas públicas solicitar su incorporación en cualquier momento, de acuerdo con los criterios objetivos establecidos en el Reglamento y con las necesidades del servicio, evitando convocatorias cerradas o limitadas en el tiempo.

Con carácter previo a la incorporación al régimen de teletrabajo, se exigirá una permanencia mínima de tres meses en el puesto de trabajo, con el fin de asegurar el adecuado conocimiento de las funciones, procedimientos y dinámica del servicio.

El Reglamento establecerá límites y porcentajes de teletrabajo diferenciados en función de la tipología del puesto, de acuerdo con criterios organizativos y de prestación del servicio.

BLOQUE II. ACTUALIZACIÓN DE LAS BASES GENERALES DEL CONCURSO PERMANENTE Y ABIERTO Y ACTUALIZACIÓN DE BASES DE LAS CONVOCATORIAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA. REVISIÓN DEL REGLAMENTO REGULADOR DE LA COMPOSICIÓN Y DESIGNACIÓN DE LOS TRIBUNALES

4. Actualización de las bases generales de concurso permanente y abierto.

En la mesa de fecha 20 de diciembre de 2016 se negociaron las actuales bases generales de concurso permanente y abierto, que fueron aprobadas mediante resolución de la Delegación de Recursos Humanos de fecha 7 de enero de 2017 (BOP 27 de enero de 2017).

Las partes acuerdan revisar las bases generales adecuándolas a los principios de movilidad y simplificación administrativa.

Se pretende adoptar aquellas medidas que incrementen la agilidad y el dinamismo del procedimiento de provisión, sin comprometer las necesarias garantías de imparcialidad y objetividad, así como la debida seguridad jurídica, adoptando un modelo más dinámico y continuo de provisión de puestos, que evite vacantes prolongadas y facilite la movilidad horizontal, con baremos adaptados a las competencias y experiencia profesional. En consecuencia, se asume el compromiso de llevar a cabo actuaciones para que el concurso de provisión pueda implementarse de forma permanente, o al menos, una vez al año, con la finalidad de poder evitar que permanezcan vacantes prolongadamente puestos de naturaleza estructural.

Además de lo anterior, se tendrá en cuenta especialmente los mecanismos que faciliten la movilidad de los empleados públicos y la conciliación familiar y personal con el desempeño eficaz de las funciones específicas de los puestos de trabajo.

5. Modificación y actualización de las bases de convocatorias.

Con objeto de homogeneizar los procesos selectivos, se elaborará un modelo unificado de bases generales de convocatorias, actualizado conforme a la legislación vigente en materia de igualdad, accesibilidad y administración electrónica.

La reforma favorecerá la seguridad jurídica, la simplificación documental, la agilidad de los procesos selectivos y la eliminación de desigualdades en los distintos ámbitos profesionales.

6. Modificación del Reglamento regulador de la composición y designación de los tribunales de selección, en el ámbito de la Diputación Provincial de Badajoz y sus organismos autónomos.

En el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz de fecha 30 de enero de 2017 (modificado en el BOP de fecha 6 de junio de 2022), se publicó el Reglamento regulador de la composición y designación de los tribunales de selección, en el ámbito de la Diputación provincial de Badajoz y sus organismos autónomos.

El tiempo transcurrido aconseja abordar determinados aspectos que con la aplicación práctica se ha visto que pueden ser objeto de mejora como pueden ser, entre otras cuestiones, que se analizarán en la mesa de negociación correspondiente, el que no sea necesario tener una antigüedad de dos años para ser vocal en un tribunal, o regular la no obligatoriedad de asistir a los tribunales de selección en ayuntamientos cuando, debido a la distancia del municipio demandante, o por cualquier otra circunstancia que se prevea en el marco de negociación correspondiente, ocasione un perjuicio a los empleados públicos de la Diputación de Badajoz o resulte ineficiente al servicio inherente donde venga prestando sus servicios profesionales correspondientes. Igualmente se deberá asegurar una formación específica en materia de acceso, selección y función pública para quienes sean miembros de tribunales.

De la misma forma la Administración se compromete a buscar fórmulas para disponer de espacios destinados a las reuniones, deliberaciones de los tribunales de selección, elaboración, custodia y preparación de los ejercicios y pruebas selectivas y en definitiva para la dotación de medios necesarios que permitan reforzar las garantías de objetividad, transparencia y seguridad jurídica de los procesos selectivos, prevenir posibles irregularidades y salvaguardar la responsabilidad y protección institucional de las personas integrantes de los tribunales.

BLOQUE III. MODIFICACIÓN REGLAMENTO DE ANTICIPO REINTEGRABLES, PREMIO JUBILACIÓN ANTICIPADA, APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL Y PLANES DE PENSIONES

7. Modificación del Reglamento de anticipos reintegrables.

Se abordará una actualización del Reglamento de anticipos reintegrables, con el fin de adaptarlo a la realidad económica actual y garantizar su sostenibilidad.

La reforma incorporará criterios de progresividad y atención a situaciones de necesidad, asegurando la compatibilidad entre la responsabilidad financiera de la institución y la atención a las circunstancias personales de los trabajadores y

trabajadoras; por ello el Reglamento incorporará anticipos para situaciones extraordinarias (violencia de género, catástrofes domésticas, enfermedad grave y otras circunstancias que se puedan determinar reglamentariamente), con plazos de devolución adaptados a circunstancias excepcionales y motivándose dichas circunstancias de su concesión.

8. Premio por jubilación anticipada y acción social.

Entre otras muchas sentencias, la del Tribunal Supremo en casación de fecha 28 de febrero de 2023, prohíbe expresamente los premios por jubilación anticipada para personal funcionario. El motivo es que se trataría de un concepto retributivo y los conceptos retributivos del personal funcionario están establecidos por ley y son innegociables. En consecuencia, la Diputación y las organizaciones sindicales firmantes no establecerán premios retributivos de jubilación para el personal funcionario al margen de la normativa básica.

Sin perjuicio de ello, y dentro del marco de la normativa sobre acción y previsión social complementaria, la Administración Provincial y las organizaciones sindicales se comprometen a estudiar y negociar fórmulas de ayudas sociales vinculadas a la jubilación y otras contingencias (incapacidad, fallecimiento, dependencia, etc.), abiertas al conjunto del personal funcionario y laboral, siempre que se ajusten a la legislación vigente y al principio de sostenibilidad financiera.

Por ello, de la misma forma, la Administración Provincial y los agentes sociales firmantes del presente Acuerdo se comprometen en el caso del personal laboral con trabajos de oficios más penosos, a estudiar la viabilidad jurídica de establecer premios por jubilación anticipada.

9. Aplicación de la jubilación parcial.

Se regulará la aplicación de la jubilación parcial, especialmente en puestos con elevada carga física o con funciones susceptibles de relevo progresivo.

El objetivo será armonizar las necesidades del servicio con el derecho de los empleados a una transición ordenada hacia la jubilación, potenciando los contratos de relevo y la planificación de incorporaciones.

10. Plan de pensiones.

La Diputación Provincial de Badajoz, desde el año 2007, forma parte del Plan de pensiones de empleo "Fondo de Pensiones Ahorropensión Dos FP", gestionado por la entidad "CASER" y cuya entidad depositaria es "IberCaja".

En base al análisis realizado en 2024 por la consultora MERCER, en cuyo estudio se han tenido en cuenta otras entidades como IberCaja, BBVA, Mapfre, Mutua Madrileña, VidaCaixa y Santander; se llega a la conclusión que CASER es una de las entidades que obtiene una mejor valoración global en su producto.

El Plan de pensiones de CASER presenta una oferta adecuada en todos los aspectos analizados (capacidades, resultados, comisiones, nivel de servicios), destacando el nivel de servicio y los resultados obtenidos.

En cuanto a las comisiones de gestión y depósito se asemejan a las de otras entidades estudiadas.

En la reunión mantenida el 2/12/2024, por la Comisión de control del Plan y por unanimidad de los/as miembros que conforman dicha Comisión, se decide continuar con CASER ya que según el estudio realizado, obtiene valoraciones satisfactorias en todos los aspectos analizados, por lo que es una buena opción dentro del mercado, con un nivel de riesgo bajo, estabilidad y con una rentabilidad destacable.

Actualmente el Plan de pensiones al que se encuentra adherida la Diputación Provincial de Badajoz está formado por 640 partícipes realizando una aportación mensual consistente en: una aportación por parte del partícipe-empleado/a de 12,02 €/mes y una aportación por parte de la promotora Diputación Provincial de Badajoz de 18,03 €/mes; haciendo un total de aportaciones de 30,05 €/mes.

Dada cuenta que han transcurrido 18 años desde que se implementó dicho plan y que durante este tiempo la aportación por parte del promotor no ha sufrido variación, ni ha sido objeto de incremento conforme a las leyes de presupuestos, ni diferencia el Plan de pensiones entre colectivos en función de la edad (pudiendo ser la aportación diferente por tramos de edad de manera que sean mayores a mayor edad) debe ser objeto de negociación un aumento en el importe aportado por el promotor, incrementándose progresivamente para favorecer la protección en las etapas finales de la carrera profesional que podría estimarse de partida en 25,00 €/mes como marco de negociación de esta actualización, al personal de la entidad que se encuentra adherido al Plan, así como posteriores actualizaciones anuales, todo ello dentro del marco de la Comisión de control del Plan de pensiones.

BLOQUE IV. ELABORACIÓN DE NUEVO REGLAMENTO DE BOLSA DE TRABAJO

11. Elaboración de un nuevo Reglamento de bolsas de trabajo.

Se impulsará la redacción de un Reglamento único de bolsas de empleo, que sustituya los actuales sistemas y se adapte al nuevo sistema de interinidades surgido tras la Ley 20/2021 y garantice una gestión ágil, transparente y accesible.

Se incorporarán criterios de rotación equilibrada, reserva de discapacidad, digitalización de procedimientos y reducción de la temporalidad no estructural.

El objetivo es mejorar la cobertura de necesidades temporales sin menoscabar los derechos del personal de plantilla.

El nuevo Reglamento podría estudiar la viabilidad de emplear un sistema automatizado de llamamientos, así como el acceso por parte de las personas interesadas a la información sobre su situación personal y actualizada en las respectivas bolsas de trabajo, principalmente en lo que se refiere en el orden que ocupan en la bolsa respecto a las plazas vacantes.

12. Estudio y análisis funcional y retributivo de las jefaturas de negociado y/o asimilados en mando intermedios.

La Diputación Provincial de Badajoz, sus organismos autónomos y las organizaciones sindicales firmantes acuerdan abordar, en el marco del Plan de ordenación de recursos humanos y de la revisión de la relación de puestos de trabajo, el análisis funcional y retributivo de las jefaturas de negociado y/o asimilados en mando intermedios derivados de diferencias retributivas, de clasificación profesional, de funciones efectivamente desempeñadas o de encuadre organizativo.

Este análisis tendrá por objeto garantizar la equidad interna, la coherencia organizativa y la adecuada valoración de las responsabilidades asumidas, todo ello dentro del marco legal y presupuestario vigente.

Las conclusiones del estudio serán elevadas a la mesa general de negociación y se traducirán en propuestas de modificación de la RPT, de los complementos asociados o de la estructura organizativa, en su caso, acompañadas de la correspondiente memoria económica. Su materialización final y efectiva se producirá de conformidad con las estipulaciones de la negociación colectiva fijadas en este y en el Acuerdo de 20 de septiembre de 2024.

BLOQUE V. PERSONAL DIPUTACIÓN, RELEVO Y TRANSMISIÓN DE TALENTO

El diagnóstico del que dispone la Diputación Provincial de Badajoz, referido a los perfiles de la plantilla de necesaria cobertura a efectos de próximas jubilaciones, concluye que el número de jubilaciones próximas es muy elevado y que afectará en mayor número a los hombres respecto de las mujeres.

La configuración de los perfiles competenciales facilita la detección de necesidades de capacitación y desarrollo profesional, tanto de las personas ocupantes de los puestos de trabajo actualmente como para los casos de selección de personal de nuevo acceso. Igualmente proporciona un marco claro para el establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño adecuado, basado en criterios objetivos y específicos. Visto los datos relativos a las próximas jubilaciones y tanto los puestos de trabajo como los perfiles competenciales ayudarán a planificar la sucesión y transferencia de conocimientos respecto de los empleados cuya jubilación se aproxima.

Cuestiones como la formación y la capacitación resultan imperiosas a la hora de definir los perfiles competenciales de los puestos de trabajo, así como adaptar a las administraciones públicas a las necesidades cambiantes de cada momento, incluidos los supuestos de relevo generacional a los que se enfrentará.

Igualmente se deberá trabajar en el fomento de una cultura organizacional que valore y promueva la colaboración, permitiendo realizar la tan necesaria transferencia de conocimientos entre los/as empleados/as públicos/as.

13. Personal de la Diputación de Badajoz y sus organismos autónomos.

Se llevará a cabo un diagnóstico integral de la estructura de los y las empleados/as públicos, que permita identificar los ámbitos donde existen desequilibrios entre las necesidades de los servicios y la dotación real de efectivos.

El objetivo es garantizar una plantilla dimensionada, equilibrada y orientada a resultados, fortaleciendo las áreas técnicas, de gestión y atención a las entidades locales y ciudadanía.

Este estudio servirá de base para futuras ofertas de empleo, en coherencia con la normativa estatal y autonómica y los principios de igualdad, mérito y capacidad.

14. Relevo generacional y transmisión del talento.

La Diputación y los agentes sociales coinciden en la necesidad de planificar la sucesión del personal próximo a jubilación y de evitar la pérdida de conocimiento organizativo.

Para ello se trabajará en un marco que permita abordar el relevo generacional y transmisión de talento, que incluirá: programas de mentoría intergeneracional, documentación de procesos críticos y buenas prácticas e incorporación progresiva de nuevos perfiles técnicos y digitales.

Esta línea estratégica pretende garantizar la continuidad institucional y la calidad del servicio público.

Relevo generacional y transmisión del talento forman parte de un mismo proyecto que es en sí mismo el de la transformación de la Administración pública; ninguna de las cuestiones que son abordadas en este Acuerdo y que pretenden ser objeto de negociación, desarrollo, implementación y aplicación son ajenas al propio proceso de transformación que viene a disponer la Administración provincial. Pero por ello mismo el propósito desborda un periodo corto de espacio temporal, y desde el punto de vista organizativo las propias competencias departamentales, en este sentido relevo generacional y transmisión del talento responden a una planificación estratégica múltiple con un escenario de impacto temporal de alcance y por ello el análisis de perfiles, diagnósticos de necesidades e impacto organizativo constituirán una primera fase y propósito inicial de este Acuerdo para el abordaje de cuestiones posteriores de propósito final y que concluyen esa respuesta necesaria desde la planificación estratégica.

Tercera.- Comisión de seguimiento.

La mesa general de negociación será la encargada del seguimiento y cumplimiento en los plazos y contenidos establecidos del presente Acuerdo; asimismo resolverá las dudas interpretativas, y nombrará los integrantes de grupos de trabajo que se puedan crear para el estudio y propuesta a la Mesa respecto de cada una de las materias objeto del Acuerdo. Los grupos de trabajo estarán integrados por representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, personal técnico del área de empleados/as públicos y de aquellas áreas que se considere deban intervenir en alguna o todas las fases de trabajo. Las materias objeto de análisis y negociación deberán ir acompañadas correspondientemente de aquellos informes jurídicos- técnicos y /o de impacto económico que se determinen por las partes en el seno de los grupos de trabajo y en su caso de la propia mesa general como máximo órgano de impulso y coordinación para el cumplimiento y desarrollo de los asuntos materiales que son objeto del presente Acuerdo.

Cuarta.- Vigencia y revisión.

El presente Acuerdo tendrá una vigencia inicial de un año natural, prorrogable por acuerdo expreso.

Podrá revisarse en cualquier momento cuando concurren circunstancias sobrevenidas de interés general o modificaciones normativas que lo aconsejen.

Quinta.- Publicidad y efectos.

El Acuerdo se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la intranet corporativa, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

Sus efectos se extenderán a todo el personal funcionario y laboral de la Diputación Provincial y sus organismos autónomos. Los consorcios de los que forme parte la Diputación de Badajoz, podrán adherirse al presente Acuerdo si así lo deciden sus respectivos órganos competentes.

ANEXO

Cronograma de actuación

Asuntos	Periodo previsto	Implementación
<ul style="list-style-type: none"> - Funcionarización del personal laboral - Promoción interna y promoción interna cruzada - Actualización de Reglamento de teletrabajo - Actualización de las bases generales del concurso permanente y abierto. - Modificación y actualización de las bases de las convocatorias - Aplicación de la jubilación parcial - Modificación de Plan de pensiones 	Febrero a junio de 2026	Diagnóstico, negociación Plan de ordenación de recursos humanos. Análisis de modificaciones normativas internas y negociación de elementos fundamentales para impulsar su tramitación subsiguiente

Asuntos	Periodo previsto	Implementación
<ul style="list-style-type: none"> - Modificación del Reglamento de anticipos reintegrables - Premio por jubilación anticipada - Acción social. Modificación del Reglamento de tribunales de selección- Revisión/actualización ficha de jefaturas de negociado y/o asimilados - Nuevo Reglamento de bolsa de trabajo	Julio a octubre de 2026	Análisis de modificaciones normativas internas y negociación de elementos fundamentales para impulsar su tramitación subsiguiente
<ul style="list-style-type: none"> - Análisis plantilla de personal de la Diputación - Relevo generacional 	Noviembre 2026 a marzo de 2027	Estudio, análisis de impactos y propuestas de implementación en los distintos instrumentos de ordenación de recursos humanos

Y en prueba de conformidad, firman las partes el presente documento, en el lugar y fecha indicados.

Badajoz, a fecha de la firma digital.- Por la Diputación Provincial de Badajoz, la Presidenta, Raquel del Puerto Carrasco y el Vicepresidente Tercero y Diputado Delegado del Área de Empleados Públicos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Ramón Díaz Farias.- Por las organizaciones sindicales, UGT, Ismael Albano del Pozo; USO, Emilia García Romero; CSI-CSIF, Mercedes Poblaciones Suárez-Bárceñas; CCOO, José Pedro Ortiz Herrera; USICAEX, Margarita Gómez Terrón.



DIPUTACIÓN DE BADAJOZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
Godofredo Ortega y Muñoz, 4 1ª Planta
www.dip-badajoz.es/bop