



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### AYUNTAMIENTO DE LLUCMAJOR

#### **12536** *Resolución del Regidor de Recursos Humanos y Función Pública por la cual se aprueba el instrumento de planificación plurianual*

Por resolución del Regidor de Recursos Humanos y Función Pública de día 26 de diciembre de 2023, se ha dictado lo siguiente:

#### **RESOLUCIÓN**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 20.Uno.1 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 –LPGE 2023-, la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo 19, se llevará a cabo a través de la Oferta de Ocupación Pública, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

Permite la LPGE 2023 en su artículo 20.Dos.1 una tasa de reposición de efectivos del 120% en los sectores prioritarios, y en el 110% en los otros sectores. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120% de tasa en todos los sectores, mientras que la tasa será del 125% para los cuerpos de policía local.

También el artículo 20.Dos.4 permite a cada Administración autorizar, con carácter extraordinario, la tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública, que la temporalidad en la ocupación pública no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que tendrá que contar.

Las previsiones contempladas en el citado artículo 20 responden al cumplimiento del objetivo que la temporalidad en la ocupación pública no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural; el cumplimiento de este objetivo tiene que justificarse de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual al cual alude este precepto.

La norma no exige que las plazas reúnan los requisitos de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública, sino cumplir con el objetivo de reducir la temporalidad hasta el límite del 8% de las plazas de naturaleza estructural, y resulta aplicable a todas las Administraciones Públicas. Tampoco permite utilizar las medidas excepcionales de acceso previstas en la Disposición Adicional 6.<sup>a</sup> de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública, por lo cual únicamente hay que utilizar la normativa general de acceso a la ocupación pública, tanto estatal como autonómica.

El instrumento de planificación plurianual ha sido objeto de negociación con las organizaciones sindicales en la respectiva tabla de negociación, por aplicación de lo dispuesto en los artículos 34 y 37.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público -TREBEP-, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el día 11 de diciembre de 2023, aprobándose por unanimidad.

En consecuencia, **RESUELVO:**

**Primero.-** Aprobar el instrumento de planificación plurianual previsto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE 2023-, que se adjunta al expediente como anexo I.

**Segundo.-** Publicar esta resolución, conjuntamente con el instrumento de planificación plurianual, en la sede electrónica de este ayuntamiento, en el tablón de anuncios y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

*Contra esta Resolución podrán los interesados interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes a partir del día siguiente de la publicación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.*

*También podrán interponer alternativamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en Palma de Mallorca, en el plazo de dos meses, de conformidad con lo establecido en los artículos 30, 112.3 y 114.1.c) de la Ley 39 / 2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y 8, 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa.*



*En caso de optar por la interposición del recurso de reposición no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que se haya notificación la resolución expresa del recurso de reposición o haya transcurrido un mes desde su interposición sin haber recibido la notificación, fecha en que podrá entender desestimada por silencio administrativo.*

*Todo ello sin perjuicio puedan interponer cualquier otro recurso que estimen oportuno.*

Llucmajor, 27 de diciembre de 2023

**La alcaldesa**

María Francisca Lascolas Rosselló

## ANEXO I INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN PLURIANUAL

### 1. Introducción

La ausencia de una planificación en materia de gestión de los recursos humanos, junto a las restricciones y acondicionamientos que las sucesivas leyes de presupuestos generales han ido imponiendo desde el año 2010, ha generado en la plantilla municipal toda una serie de anomalías de carácter estructural que están dificultando la prestación de servicios a la ciudadanía en términos de eficacia y de calidad.

La alta tasa de temporalidad, el envejecimiento de la plantilla, la amortización de plazas y no cobertura de vacantes, la inexistencia de sistemas de carrera o la falta de movilidad son alguna de las disfunciones que requieren de una intervención inmediata y planificada.

Es necesario que el ayuntamiento diseñe una política de ocupación pública 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.

### 2. Legislación aplicable

Conforme a lo dispuesto en el artículo 20.Uno.1 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 -LPGE/2023-, la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo 19, se llevará a cabo a través de la Oferta de Ocupación Pública, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

También el artículo 20.Dos.4 permite a cada Administración autorizar, con carácter extraordinario, la tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública, que la temporalidad en la ocupación pública no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que tendrá que contar.

### 3. Partes que lo conciertan

El presente instrumento de planificación plurianual previo a la aprobación de la Oferta de Ocupación Pública del ejercicio correspondiente es suscrito tanto por la corporación como por la representación legal de las empleadas y empleados presentes en la Mesa general de negociación de empleados públicos, 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.

### 4. Líneas de actuación

Medidas relacionadas con la oferta de ocupación: Uno de los problemas de este ayuntamiento, es la elevada tasa de temporalidad en la plantilla municipal. Más de un 8% del total de efectivos de la plantilla estructural del ayuntamiento cuenta en la actualidad con un nombramiento interino o contrato temporal. Son cifras ciertamente alarmantes, sobre todo atendido el número de jubilaciones que se prevén.

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 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 a consecuencia de jubilaciones, defunciones, situaciones administrativas que no dan lugar a la reserva del puesto de trabajo, renuncias, etc.

A partir del año 2012, y durante todos los años de la crisis económica, la citada tasa se fijó, excepto 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 obstáculo para que la práctica totalidad de las Administraciones Públicas recurrieran al nombramiento de personal temporal o en régimen de interinidad. Esta circunstancia ya se ha calificado desde algunos sectores como un “falso mecanismo de ajuste” que, si bien sirvió para contener el número de personal al servicio de las Administraciones en este periodo, no ha permitido, sin embargo, más bien el contrario, atajar el problema de la temporalidad en la ocupación pública 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 2005 ya se contemplaba la necesidad de abordar el problema de la elevada temporalidad existente en la ocupación pública, en los siguientes terminos: «(...) no es posible desconocer el problema que supone la alta tasa de temporalidad o precariedad en la ocupación pública, 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 la ocupación pública (2003), y el informe del Consejo Económico y Social denominado “La temporalidad en la ocupación en el sector público” (diciembre de 2004).

Estos informes revelan que el aumento de la temporalidad en la ocupación pública 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 las necesidades temporales de prestación de servicios y actividades públicas de las diferentes 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.

Una parte importante de esta temporalidad tiene, por lo tanto, un carácter ficticio o artificial.

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 ocupación pública y presupuestaria -especialmente, las severas limitaciones impuestas en los últimos años al reclutamiento de nuevos efectivos de plantilla por las leyes de presupuestos generales del Estado- 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 ocupación pública o imprecisión de estas; 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.

El ayuntamiento ha convocado los procesos de estabilización previstos en el art. 2 y Disposiciones Adicionales 6.ª y 8.ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública, con especial atención a los plazos previstos en esta, pero a pesar de esto no se cumplen los objetivos fijados en esta Ley.

Por eso resulta necesario llegar a un marco de acción, para no superar el límite del 8% de temporalidad, y en consecuencia la estabilidad en la ocupación pública en esta administración.

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 la ocupación pública **se adoptan las siguientes medidas** relacionadas con la Oferta de Ocupación Pública:

- 1.- Las plazas que se queden vacantes y se considere necesaria su cobertura tendrán que incluirse en la Oferta de Ocupación Pública del año que se trate, o a más tardar del siguiente si ya se hubiera aprobado la Oferta de Ocupación Pública del año en cuestión.
- 2.- Las bolsas de trabajo solo servirán para cubrir necesidades de carácter urgente y extraordinario y saldrán prioritariamente de los procedimientos selectivos que se convoquen en propiedad.
- 3.- Se impulsarán procesos de promoción interna por el sistema de concurso-oposición, que no computan para la tasa de reposición, como medida para favorecer la motivación de los empleados y empleadas y hacer posible la carrera profesional.
- 4.- 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 lugares de origen, para que las correlativas plazas, en su caso, puedan ser objeto de la oferta y convocatoria oportuna.
- 5.- Respecto a los límites establecidos en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y con el objetivo que la temporalidad en la ocupación pública no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, se adoptarán anualmente las siguientes medidas:
  - Todas aquellas plazas, que se encuentren ocupadas por personal interino y que no han sido incluidas en los procesos de estabilización recogidos en la Ley 20/2021 serán incluidas en la Oferta de Ocupación Pública de 2023, dentro de la tasa específica recogida en el artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre.





- Todas aquellas plazas que están ocupadas interinamente, ocupando vacantes y se encuentran limitadas por el plazo de 3 años desde la fecha de nombramiento, les será aplicable lo recogido en el art. 10 del TREBEP, y concretamente en su apartado 4 que recoge: “Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica”

Por todo esto, tendrán que estar convocadas, aprobadas y publicadas en BOIB las bases y convocatorias de selección correspondientes a la cobertura de estas, antes de que finalice el segundo semestre del año 2024, teniendo que ser resueltas y estar totalmente ejecutadas antes de que transcurra el plazo de 3 años desde la publicación de la Oferta de Ocupación Pública de 2023. El sistema selectivo se llevará a cabo por el sistema de concurso-oposición.

