

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL INSULAR DE MALLORCA

DEPARTAMENT DE MODERNITZACIÓ I FUNCIÓ PÚBLICA

7953

Acord del Consell Executiu de dia 12 de juliol de 2017, pel qual es regula l'ordenació de recursos humans de l'àrea operativa del Servei de Bombers de Mallorca

El Consell Executiu del Consell de Mallorca, en data 12 de juliol de 2017, ha adoptat el següent acord:

«L'àrea operativa del Servei de Bombers del Consell de Mallorca com a servei prioritari, que afecta el funcionament dels serveis públics essencials, necessita disposar d'un model de gestió de recursos humans que optimitzi els recursos disponibles, incorporant elements de racionalitat i d'eficàcia i respectant els principis d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera.

La situació en la qual es troba el Servei, derivada d'un context d'inexistència de planificació de recursos humans i de les limitacions en l'oferta d'ocupació pública imposades per la normativa bàsica estatal, determina la necessitat d'establir un acord o un programa específic d'ordenació dels recursos humans, basant-se en criteris d'eficiència, per cobrir les places mitjançant els distints sistemes de proveïment i d'ingrés, afavorint alhora la mobilitat interna voluntària i la formació de tot el personal.

En aquest context, la Mesa Sectorial en l'àmbit del personal de l'àrea operativa del Servei de Bombers de Mallorca, en la sessió de 12 de maig de 2017, va aprovar, per majoria de la part social, el text de l'Acord pel qual es regula l'ordenació de recursos humans d'aquesta àrea operativa.

El marc jurídic de la planificació dels recursos humans a l'àmbit del Consell de Mallorca s'estableix en l'article 69 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, mitjançant el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en la disposició addicional vīgèsima primera de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, que continua vigent d'acord amb el que s'estableix en la disposició final quarta del TREBEP, i, a més, en els articles 37 i 38 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

L'article 28.c) del Reglament orgànic del Consell de Mallorca, aprovat pel Ple en sessió de 2 de juliol de 2001 (BOIB núm. 102, de 25-08-2001), redactat de conformitat amb l'acord del Ple de 12 de desembre de 2016 (BOIB núm. 157, de 15-12-2016), atribueix al Consell Executiu l'aprovació dels plans d'actuació que proposin els departaments.

Per tot això, propòs al Consell Executiu del Consell de Mallorca que adopti el següent

Acord

1. Aprovar la regulació de l'ordenació de recursos humans de l'àrea operativa del Servei de Bombers de Mallorca que s'adjunta com a document annex.
2. Disposar la publicació d'aquest acord en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
3. Contra aquest acord, que no posa fi a la via administrativa, es pot interposar un recurs d'alçada en el termini d'un mes comptador a partir de l'endemà de la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. El recurs es pot interposar formalment davant aquest Consell Executiu o davant la Comissió de Govern del Consell Insular de Mallorca, que és l'òrgan competent per resoldre'l.

Contra la desestimació expressa d'aquest recurs d'alçada es pot interposar un recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Palma que correspongui en el termini de dos mesos comptadors a partir de l'endemà de rebre la notificació de la desestimació d'aquest recurs d'alçada.

Si han transcorregut tres mesos des de la interposició del recurs d'alçada i no s'ha rebut la notificació de resolució expressa, s'entén desestimat per silenci i es pot interposar el recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Palma que correspongui, sense limitació de temps.

No obstant això, si escau, es pot interposar qualsevol altre recurs que consideri oportú. Tot això de conformitat amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa i de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

ANNEX**ACORD PEL QUAL ÉS REGULA L'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS DE L'ÀREA OPERATIVA DEL SERVEI DE BOMBERS DE MALLORCA****ANTECEDENTS**

Una de les tasques pendents del Consell de Mallorca és millorar la gestió dels recursos humans, molt especialment a l'àrea operativa del Servei de Bombers.

Per la transcendència, aquesta optimització té sentit estratègic i requereix una planificació adequada, que determini la situació de partida i les línies d'actuació que donin resposta a les demandes de la ciutadania.

Es tracta d'incorporar elements de racionalitat i eficàcia, que respectin el principi d'estabilitat pressupostària i la sostenibilitat financera, amb la finalitat de promoure l'optimització dels recursos disponibles, la provisió més eficient de l'àrea operativa del Servei de Bombers del Consell de Mallorca, el desenvolupament d'uns processos de gestió orientats a satisfer les necessitats i les expectatives de la ciutadania, en el marc d'una cultura d'orientació a resultats i de transparència i innovació, que impulsa la corresponsabilitat i la professionalitat del funcionariat d'aquesta àrea.

La institució ha d'avaluar de manera contínua el grau d'eficàcia, de qualitat i d'efectivitat dels seus serveis i activitats; els processos de canvi o els projectes de modernització que s'impulsen s'han de basar en la coordinació de les actuacions a desenvolupar, en la implicació i en la professionalitat dels empleats públics i, de manera permanent, en el mesurament dels objectius i dels resultats assolits.

Es configura, per tant, un escenari diferent per a la institució i per a l'estructura de l'àrea operativa del Servei de Bombers, la qual cosa obliga a variar la definició i l'execució de les polítiques transversals, així com els instruments de gestió de recursos humans, que han de tenir com a referència els valors de professionalitat, competències, flexibilitat, racionalitat, vocació de servei públic i reconeixement de l'acompliment, consagrats en el marc normatiu d'aplicació.

MARC JURÍDIC

En l'actualitat, el marc jurídic de les polítiques de personal es regula en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), que tracta la planificació dels recursos humans en les administracions públiques com a fonament d'actuació.

«Article 69. Objectius i instruments de la planificació.

»1. La planificació dels recursos humans a les administracions públiques té com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

»2. Les administracions públiques poden aprovar plans per a l'ordenació dels seus recursos humans [...]

En l'Administració local, la figura dels plans d'ocupació o instruments similars es preveu especialment en la disposició addicional vīgèsima primera de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública (LMRFP) (precepte encara vigent, ex disposició final quarta del TREBEP), el tenor literal de la qual és el següent:

«Les Comunitats Autònomes i les Corporacions Locals, d'acord amb la seva capacitat d'auto organització, podran adoptar, a més de Plans d'Ocupació, altres sistemes de racionalització dels recursos humans, mitjançant programes adaptats a les seves especificitats, que podran incloure totes o alguna de les mesures esmentades en els apartats 2 i 3 de l'article 18 de la present Llei, així com incentius a l'excedència voluntària i a la jubilació anticipada.»

Tant a través del Pla d'Ordenació (article 69 del TREBEP) com de qualsevol altra figura, menys ambiciosa, però encaminada a racionalitzar la gestió (com la disposició addicional 21a de l'LMRFP), el mandat és clar: introduir la planificació d'efectius com a pedra angular prèvia de la gestió de personal, que precedeix qualsevol projecte d'intervenció en matèria de carrera professional i mobilitat interna, retribució o avaluació.

Com a exemple del que s'ha exposat, i per posar en relleu el paper que té el personal en l'Administració local, com a peça clau per a la prestació òptima i satisfactòria dels serveis públics, en l'exposició de motius del TREBEP s'assenyala el següent:

«Les Administracions i entitats públiques de tot tipus han de comptar amb els factors organitzatius que els permetin satisfer el dret dels ciutadans a una bona administració, que és va consolidant en l'espai europeu, i contribuir al desenvolupament econòmic i social. Entre



aquests factors el més important és, sens dubte, el personal al servei de l'Administració.

»El sistema d'ocupació pública que permet afrontar aquests reptes és aquell que fa possible atreure els professionals que l'Administració necessita, que estimula els empleats per al compliment eficient de les seves funcions i responsabilitats, els proporciona la formació adequada i els ofereix suficients oportunitats de promoció professional, mentre facilita una gestió racional i objectiva, àgil i flexible del personal, atenent al continu desenvolupament de les noves tecnologies.»

Les administracions públiques necessiten disposar d'una estratègia per gestionar els recursos humans, atès el caràcter horitzontal i transversal de l'actuació i el potencial com a eina insubstituïble per al canvi i la millora de la gestió de l'Administració corresponent. Aquesta estratègia s'ha de formular a través del Pla d'Ordenació de Recursos Humans o d'un altre instrument d'ordenació similar, així també s'interpreta de la redacció dels articles 37 i 38 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears (LFPIB).

«Article 37

»Ordenació i planificació dels recursos humans

»L'administració autonòmica ha de dur a terme la ordenació i la planificació corresponents dels recursos humans, d'acord amb els principis informadors recollits en aquesta llei i d'acord amb el que disposa la normativa bàsica estatal.

»Article 38

»Instruments d'ordenació i de planificació

»1. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears pot aprovar plans generals d'ordenació dels recursos humans adaptats a les seves peculiaritats, així com programes específics per optimitzar recursos per a àrees determinades.

»2. Els plans generals d'ordenació i els programes específics d'optimització de recursos poden incloure totes o algunes de les mesures següents:

- »a) Suspensió d'incorporacions de personal extern a l'àmbit afectat, tant les derivades d'ofertes d'ocupació com de procediments de mobilitat.
- »b) Reassignació d'efectius de personal.
- »c) Cursos de formació i capacitat.
- »d) Convocatòries de provisió de llocs de feina limitats al personal de l'àmbit que es determini.
- »e) Mesures específiques de promoció interna.
- »f) Prestació de serveis a temps parcial.
- »g) Necessitats addicionals de recursos humans, que hauran d'integrar-se, si escau, en l'oferta pública d'ocupació.
- »h) Altres mesures que siguin procedents en relació amb els objectius establerts en el pla o en el programa.

»3. Aquestes mesures, si pertoca, de conformitat amb la normativa bàsica estatal, han de ser objecte de negociació sindical.»

Atesa la importància i l'evolució legislativa de la figura, cal detallar la normativa més recent. La regulació actual d'aquest instrument es recull, com s'ha assenyalat, en l'article 69.2 del TREBEP, que estableix el següent:

«2. Les administracions públiques poden aprovar plans per a l'ordenació dels seus recursos humans, que incloguin, entre altres, algunes de les mesures següents:

- »a) Anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius com dels perfils professionals o nivells de qualificació d'aquests.
- »b) Previsions sobre els sistemes d'organització del treball i modificacions d'estructures de llocs de treball.
- »c) Mesures de mobilitat, entre les quals hi pot haver la suspensió d'incorporacions de personal extern a un determinat àmbit o la convocatòria de concursos de provisió de llocs limitats a personal d'àmbits que es determinin.
- »d) Mesures de promoció interna i de formació del personal i de mobilitat forçosa de conformitat amb el que disposa el capítol III del present títol d'aquest Estatut.
- »e) La previsió de la incorporació de recursos humans a través de l'oferta d'ocupació pública, d'acord amb el que estableix l'article següent.»

De manera específica i respecte a les mesures previstes en l'article 69.2 del TREBEP, podem dir que, des del punt de vista pràctic, suposen el següent:

Anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius, com dels perfils professionals o dels nivells de qualificació d'aquests. S'ha d'analitzar si el personal del que disposa l'organització és l'adequat per a la prestació òptima i/o eficaç dels serveis d'emergències, en cada àmbit funcional, des de la perspectiva quantitativa i qualitativa.



Es tracta, per tant, de determinar la plantilla de personal, tenint en compte l'estructura organitzativa del Servei, la qual descriu la divisió i/o l'especialització funcional, conjuntament amb els mecanismes de coordinació i d'integració.

ü Previsions sobre els sistemes d'organització del treball i modificacions d'estructures de llocs de treball, com una mesura directament relacionada amb l'exposat en l'apartat anterior.

Es tracta d'una mesura prospectiva, que té com a finalitat habilitar la iniciació i/o la modificació dels procediments de reorganització del treball o de reconfiguració dels instruments de planificació. És el marc de la política de recursos humans de l'entitat local.

Sens dubte, és indispensable establir els principis i els criteris que l'estructura organitzativa ha de contenir. L'estructura organitzativa es constitueix en un dels seus elements de més qualificació, com a àmbit formal que representa les relacions, les comunicacions, els processos de decisió i els procediments que articulen un conjunt de persones en unitats funcionals i llocs de treball, orientades a aconseguir uns objectius determinats.

Amb la definició de l'estructura organitzativa es determinen les característiques i la dimensió de l'organització, en congruència amb l'estratègia i els processos que gestiona, de manera que es constitueix com a mitjà facilitador per al desenvolupament integrat i coordinat dels plans d'actuació o dels projectes d'intervenció.

ü Mesures de mobilitat entre les quals pot figurar la suspensió d'incorporacions de personal extern a un determinat àmbit o la convocatòria de concursos de provisió de llocs limitats al personal dels àmbits que es determinen.

Les mesures de mobilitat previstes en aquest apartat han de tenir el fonament en la reflexió i en l'anàlisi prèvia en la qual es determina, entre altres conclusions, que en un àmbit de gestió determinat, una parcel·la concreta de l'organització o de les polítiques locals, ens trobam amb excedent de personal, per la qual cosa, i entre altres decisions, es pot acordar suspendre el personal de nou ingrés i fer els procediments de provisió de llocs de treball de caràcter limitat o restringit als empleats públics d'un sector d'actuació determinat.

Respecte a les mesures de mobilitat, s'ha d'entendre que tenen un caràcter voluntari, ja que l'apartat d) de l'article 69 del TREBEP es refereix a la mobilitat forçosa.

En l'article 81.1 del TREBEP es disposa que cada Administració pública, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans i sense perjudici del dret del funcionari a la mobilitat, pot establir regles per ordenar la mobilitat voluntària del funcionari públic, quan consideri que existeixen sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius.

ü Mesures de promoció interna i de formació del personal i de mobilitat forçosa

La promoció interna i la formació s'han de considerar elements vinculats amb la carrera professional i amb la millora de la qualificació dels empleats públics.

D'una banda, la carrera professional i les seves modalitats diferents es configuren un dret individual de l'empleat públic, però també un instrument clau per a l'Administració a l'hora de definir el desenvolupament d'un sistema de gestió de la carrera en l'ocupació pública, per potenciar la «professionalització» des del punt de vista subjectiu i impulsar un model de gestió basat en el coneixement, l'adquisició de competències, l'acompliment real en el lloc de treball i els resultats obtinguts.

D'una altra banda, la dimensió doble de la formació, com a transmissió de coneixements i d'habilitats i com a modificació d'actituds i de valors, permet incrementar les competències professionals i contribueix de manera decisiva al canvi cultural, amb la introducció de comportaments indispensables, com la iniciativa, la responsabilitat, el control de la gestió i l'avaluació de l'acompliment, capacitats imprescindibles avui dia en una administració receptiva, eficaç en la prestació dels serveis i polítiques i eficient en els usos dels recursos públics.

Pel que fa a la mobilitat forçosa, en l'article 81.2 del TREBEP es disposa que:

«2. Les administracions públiques, de manera motivada, poden traslladar els seus funcionaris, per necessitats de servei o funcionals, a unitats, departaments o organismes públics o entitats diferents dels de la seva destinació, respectant les retribucions i condicions essencials de treball, i modificant, si s'escau, l'adscripció dels llocs de treball dels quals siguin titulars. Quan per motius excepcionals els plans d'ordenació de recursos impliquin canvi de lloc de residència, s'ha de donar prioritat a la voluntarietat dels trasllats. Els funcionaris tenen dret a les indemnitzacions establertes per reglament per als trasllats forçosos.»

La previsió de la incorporació de recursos humans a través de l'oferta d'ocupació pública

Quan l'anàlisi de les disponibilitats de recursos humans arriba a la conclusió que l'organització és deficitària, cal fer incorporacions noves. L'oferta d'ocupació pública ha de preveure aquestes incorporacions d'acord amb la normativa pressupostària, que és la que habilita els



crèdits necessaris per sufragar les despeses.

En el moment actual, respecte a l'oferta d'ocupació pública o un altre instrument de gestió de la provisió de necessitats de personal, en l'article 20.2 de la Llei 48/2015, de 29 d'octubre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2016, de caràcter bàsic, es disposa que:

«2. Respectant, en tot cas, les disponibilitats pressupostàries del capítol I dels corresponents pressupostos de despeses, en els següents sectors i administracions la taxa de reposició es fixa fins a un màxim del 100 per cent: [...]

»H) A les administracions públiques respecte de la cobertura de les places corresponents al personal dels serveis de prevenció i extinció d'incendis.»

Finalment, pel que fa al procés d'elaboració del Pla d'Ordenació, el TREBEP no en fa cap referència. S'ha suprimit l'obligació formal d'elaborar una memòria justificativa del Pla, prevista en l'últim paràgraf de l'article 18.2 de l'LMRFP, on s'haurien d'indicar les referències temporals sobre l'execució de les previsions i mesures que s'hi preveuen. No obstant això, sembla evident que el Pla no es formalitza només amb l'acord d'aprovació d'aquest, sinó que ha d'anar precedit de dos tràmits: en primer lloc, el document justificatiu de les mesures que es proposen, que ha de motivar l'actuació de l'Administració quan actuen potestats discrecionals, d'acord amb l'article 35 de Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques; en segon lloc, la verificació d'un procés de negociació col·lectiva en la Mesa de Negociació corresponent, el que s'ha d'acreditar a l'expedient, atès que d'acord amb l'article 37.1.m) del TREBEP són matèria objecte de negociació «els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en aquells aspectes que afectin les condicions de treball dels empleats públics.»

En aquest sentit, la negociació del Pla, tal com es preveu en la normativa d'aplicació, és d'importància màxima per verificar la participació efectiva dels representants dels empleats públics en l'instrument planificador. En aquesta negociació és exigible la bona fe negociadora a les parts, si bé la voluntat d'arribar a acords en aquesta matèria parteix d'una dinàmica prèvia positiva, atesos els acords diversos aprovats per unanimitat durant l'any 2016.

JUSTIFICACIÓ

OPERATIVA, D'ACORD AMB L'ESTABLERT EN EL REGLAMENT DE BOMBERS

L'àrea operativa del Servei de Bombers està organitzada de la forma següent:

Àrea operativa	
Serveis territorials	Serveis centrals
sergent/sergenta caporal/caporal bomber conductor/ bombera conductora	oficial/oficiala sotsoficial/sotsoficiala operador/operadora de comunicacions

L'àrea operativa del Servei de Bombers del Consell de Mallorca com a servei prioritari, que afecta el funcionament dels serveis públics essencials, necessita disposar d'un model de gestió de recursos humans que, des del punt de vista qualitatiu, impulsi una orientació nova sobre l'ocupació i la funció pública, mitjançant l'organització del treball adequada i eficaç i l'aplicació rigorosa i eficient dels subsistemes diferents que integren la gestió de recursos humans, entre altres aspectes.

La situació actual de l'àrea operativa del Servei de Bombers del Consell de Mallorca en matèria de gestió de recursos humans és:

1. La plantilla actual, el 8 de març de 2017, en el moment d'elaborar l'Acord determinant per fer l'anàlisi de justificació d'aquest Pla d'Ordenació de Recursos Humans, és la següent:

SERVEI DE BOMBERS DE MALLORCA								
Categoria plantilla (Servei de Bombers)	Grup	Places	Places ocupades pel seu titular	Places amb el titular substituït	Places ocupades sense titular (Provisió)	Vacants	Places reservades al titular i no ocupades	Places a cobrir
Tècnic/Tècnica superior (bombers/bombers)	A1	1			1			1
Tècnic/Tècnica de grau mitjà (bombers/bombers)	A2	2	1		1			1



Tècnic/Tècnica de grau mitjà d'emergències	A2	4			4			4
Sergent/Sergenta	C1	8	2	1	3	2	0	5
Sotsoficial/Sotsoficiala	C1	1	0		1	0	0	1
Bomber conductor / Bombera conductora	C2	204	139	5	9	29	22	38
Caporal/Caporala	C2	34	19	7	7	1	0	7
Operador/Operadora de comunicacions	C2	10	3	2	5	0	0	5
		264	164	15	31	32	22	62

Dels 210 efectius, 164 corresponen a places ocupades pel seu titular; 15, a places amb el titular substituït; 31, a places sense titular ocupades provisionalment; s'han d'afegir 3 persones empleades, que corresponen a 2 titulars substituïts i a 1 titular amb reserva de plaça, que per distints motius (alliberament sindical, adaptació de funcions per motiu de salut...) no presten serveis operatius.

La plantilla dels diferents grups es troba en nivells alts de la piràmide d'edat

> 60 anys	3
De 55 a 59 anys	21
De 50 a 54 anys	31
De 45 a 49 anys	55
De 40 a 44 anys	52
De 35 a 39 anys	38
De 30 a 34 anys	12
< 30 anys	1
	213

A més del problema que representa l'edat en aquests col·lectius, s'hi han d'afegir les limitacions per problemes de salut, tot això unit a una falta de cobertura de les vacants en aquests darrers anys per limitacions pressupostàries i la falta d'oferta pública d'ocupació, la darrera va ser l'any 2010.

Atès el nombre important de vacants que s'han produït i de l'obligatorietat de cobrir un servei essencial com és el de l'àrea operativa del Servei de Bombers de Mallorca, els efectius actuals les estan cobrint mitjançant els denominats «reforços», la qual cosa ha provocat una situació insostenible per a aquests professionals. Si a això li afegim el compliment de la sentència del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears sobre la jornada de bombers i la reducció del nombre de torns a 67 per efectiu, fa que hi hagi un increment dels «reforços». Aquesta situació fa que sigui urgent i necessari cobrir progressivament la totalitat de vacants i les reserves no ocupades durant els anys propers.

En relació amb la categoria de caporal/caporala és important l'increment de plantilla per a l'any 2017, ja que amb un sol caporal/caporala en cada un dels torns aquesta persona no pot gaudir de les vacances i permisos, a més de no poder cobrir dos sinistres alhora, o bé s'ha de fer com fins ara, mitjançant la figura del responsable de torn, que supleix les funcions del caporal/caporala, segons el que es preveu en el Reglament de Bombers de Mallorca. És motiu més que justificat, la reconversió de 32 vacants de bomber conductor / bombera conductora, a la categoria de caporal/caporala, i la cobertura mitjançant el sistema de promoció interna limitada al funcionariat de carrera de la plantilla de l'àrea operativa del Servei de Bombers del Consell de Mallorca, que permet l'existència de dos caporals/caporalas per torn en la majoria dels dies o un quan es gaudeixin de vacances o permisos, i s'elimina així la figura del responsable de torn.

Aquesta reconversió s'ha de fer progressivament: any 2017, es reconverteixen 15 places de bomber conductor / bombera conductora a caporal/caporala, més 1 que es reubica. Automàticament, quan es produeixi la incorporació dels bombers conductors / bombers conductores als llocs de caporals/caporalas, les 16 places vacants es reconvertiran, amb el mateix sistema utilitzat.

En relació amb la categoria de sergents/sergentes, actualment hi ha 8 places, aquest nombre de places i la seva jornada no permet l'existència d'un sergent/sergenta per parc, i es limita a la distribució de dos sergents/sergentes per sector, a més d'haver de fer guàrdies localitzades i/o



de presència física. El 2017 la cobertura de totes les vacants de sergent/sergenta és prioritària, mitjançant promoció interna. I el 2018 i 2019, s'ha d'adequar la plantilla a les necessitats reals de cobertura, segons l'informe del Servei de Bombers sobre l'organització i les necessitats, que es regula amb l'Acord de planificació i cobertura dels recursos humans.

Respecte a la resta de col·lectius professionals adscrits a l'àrea operativa del Servei de Bombers, en llocs de treball que no disposen de vacants, com són els llocs de tècnic/tècnica de bombers i/o emergències i els llocs de gestor/gestora d'emergències: durant el 2018 i 2019, tenint en compte l'acord de planificació i cobertura dels recursos humans segons l'informe del Servei de Bombers sobre l'organització i les necessitats, s'ha d'adequar la plantilla i s'ha de progressar fins a arribar a la plantilla horitzó (ideal).

A part dels problemes de cobertura de vacants i de necessitats reals d'efectius per donar un servei de qualitat i sense riscos per a la persona empleada i per a la ciutadania, ens trobam amb problemes d'adscripció de personal, en els casos de pèrdua d'habilitació d'alguna de les especialitats reconegudes en el Reglament de Bombers, a més de les limitacions per oferir les vacants al personal funcionari de carrera, al no existir una mobilitat interna àgil; aquest problema, de solució fàcil, requereix la negociació d'un acord de mobilitat interna, que permeti solucionar la provisió definitiva d'aquests llocs vacants de forma voluntària, cada vegada que es produeix una jubilació, una excedència... que produeix una vacant.

Els acords per al personal funcionari són de l'any 1991 i, encara que s'han aprovat annexos diferents, no s'ha desenvolupat la normativa corresponent, això fa que ens trobem amb una norma que no reflecteix la realitat normativa actual, per la qual cosa s'han acudit a normes de caràcter autonòmic, per suplir aquestes llacunes legals.

La revisió de la relació de llocs de treball i l'elaboració d'un catàleg de funcions, que es pretén finalitzar abans del 31 de juliol de 2017, ens permet fer els processos inclosos en aquest Acord d'ordenació de recursos humans i desenvolupar-los amb més seguretat jurídica. Juntament amb això, regular les jornades de treball ens permet, a més d'homogeneïtzar jornades, desenvolupar un acord sobre jornades especials, que afecta de forma directa els col·lectius que fan la jornada de treball en horari nocturn, aplicant factors de correcció de jornada segons el nombre de nits i de dies festius teòricament fets. En el moment en què s'aplica aquesta jornada especial, més ajustada a la normativa europea sobre jornades de treball i a la norma reguladora de jornades de la comunitat autònoma de les Illes Balears, es redueixen els torns de cada un dels professionals d'aquests col·lectius, millorant la salut dels empleats i de les empleades des d'aquest servei, que presten serveis en horari nocturn i que suposa una penositat més gran per fer el treball.

La implantació d'un programa de gestió de torns i de temps facilita al personal la gestió horària de la pròpia activitat professional i també l'accés a la informació sobre vacances, llicències i altres dades, així com el tràmit telemàtic de les sol·licituds i de les autoritzacions relacionades, en el marc de la modernització del Consell de Mallorca i de la millora en els processos interns.

Des del punt de vista de les relacions laborals, la negociació col·lectiva amb els sindicats representatius a les meses de negociació corresponent, des de l'inici de la legislatura, ens ha permès assolir acords per unanimitat o per consens majoritari. En aquest sentit, es destaca una corresponsabilitat dels representants de les organitzacions sindicals, en l'establiment en comú d'objectius i accions que permetin la millora contínua en la prestació dels serveis públics i en les condicions de treball del personal del Consell de Mallorca.

Els sistemes de selecció de personal són una prova del consens esmentat, una vegada aprovat un acord de selecció per al personal temporal i un acord per a la cobertura de vacants mitjançant comissions de servei.

Tampoc no es pot obviar que el marc normatiu bàsic actual aplicable a la gestió dels recursos humans en les administracions públiques, l'Estatut bàsic de l'empleat públic, dona l'oportunitat d'establir i d'executar projectes de millora en aquest àmbit. Mitjançant aquest suport normatiu es facilita la racionalització i la millora estructural, sobre el qual s'ha de cimentar la gestió de personal, en detriment de mesures de simple ajustament sense reformes de pes.

PARTS QUE CONCERTEN L'ACORD

1. Parts que concerten l'Acord

El Consell Insular de Mallorca i les centrals sindicals UGT, CSI-F, CCOO i CGT, presents a la Mesa Sectorial de l'àrea operativa del Servei de Bombers del Consell de Mallorca concerten aquest Acord.

DISPOSICIONS GENERALS

2. Àmbit d'aplicació

Aquest Acord té per objecte planificar l'ordenació dels recursos humans de l'àrea operativa del Servei de Bombers del Consell de Mallorca, representats a la Mesa Sectorial de l'àrea operativa del Servei de Bombers.



3. Àmbit

3.1. Objectiu: es pot establir un acord o programa específic d'ordenació de recursos humans dirigit a un àmbit concret, en aquest cas l'àrea operativa del Servei de Bombers, i per tal d'establir els criteris per determinar la plantilla horitzó, accions a desenvolupar en matèria de mobilitat, ingrés, selecció i provisió de llocs, promoció interna i carrera professional, formació i jornades de treball especials.

3.2. Subjectiu: aquest Acord afecta tot el personal de l'àrea operativa del Servei de Bombers.

3.3. Temporal: aquest Acord té caràcter permanent i es pot revisar a petició de les parts signants, a més de l'adaptació a les normes reguladores noves d'aquestes matèries que es poden aprovar durant la vigència d'aquest Acord.

4. Justificació i necessitat de l'Acord

4.1. La necessitat d'elaborar aquest Acord d'ordenació, delimitat a l'àmbit de l'àrea operativa del Servei de Bombers, neix de la situació en la qual es troba el servei, derivada d'un context d'inexistència de planificació de recursos humans, de la manca d'oferta d'ocupació pública, de la falta de regulació en matèria d'ingrés, de selecció, de provisió de llocs de treball, de mobilitat, de promoció interna, de carrera professional, de carrera administrativa i de la segona activitat.

4.2. Això comporta que s'elaborin els acords corresponents a:

- Mobilitat interna voluntària, mitjançant comissió de serveis
- Ingrés, provisió i promoció interna lligada a la carrera professional i administrativa
- Habilitació especialistes
- Formació
- Jornada anual per al personal que presta els serveis sotmesos a condicions especials (jornada, retribució...)
- Segona activitat
- I altres acords que es puguin prendre durant la vigència d'aquest Acord

5. Objectius

5.1 Amb caràcter previ als objectius, les premisses que sustenten el contingut de l'Acord d'ordenació de recursos humans són les següents:

- Els empleats públics tenen un paper clau i decisiu per enfortir la raó de ser de l'Administració pública: una administració accessible, transparent i eficient, capaç de donar resposta a les necessitats de la ciutadania amb solvència i proximitat.
- La cultura de l'organització s'orienta cap a la professionalitat, el rigor i la voluntat de millora contínua, en un procés adaptatiu a les característiques de l'entorn.
- El model de gestió de recursos humans s'encamina a obtenir resultats eficaços i eficients per a la ciutadania, la qual cosa s'aconsegueix mitjançant l'adquisició i la millora contínua de les competències professionals dels empleats públics. Per això, s'han d'impulsar els sistemes d'ingrés, selecció i provisió de llocs, de carrera professional i administrativa, de capacitació, retributius, de comunicació interna i, especialment, els de condicions especials de treball per a un personal tan especialitzat com requereixen els col·lectius diferents inclosos en aquesta àrea.
- L'estructura organitzativa s'adequa i s'orienta a satisfer les demandes i les aspiracions de la ciutadania i a complir els objectius previstos, constituint el mitjà bàsic per impulsar els processos de millora i d'innovació en la prestació dels serveis del Consell de Mallorca, amb implantació de protocols i de procediments d'actuació.
- La disposició d'unes condicions de treball, de relacions laborals, així com de seguretat i de salut laboral adequats faciliten la consecució dels objectius previstos i la millora en la gestió i en els resultats dels serveis que es presten i es contribueix, a més, a incrementar la motivació i el compromís amb la institució.

5.2 Amb aquest Acord d'ordenació es pretén aconseguir els objectius següents:

- Reordenar els recursos humans del personal adscrit a l'àrea operativa del Servei de Bombers del Consell de Mallorca, basant-se en criteris d'eficiència, per aconseguir la cobertura de les vacants i de les reserves existents, mitjançant processos selectius d'ingrés, de provisió i de promoció interna.
- Afavorir la provisió de llocs del Servei, mitjançant la mobilitat interna voluntària, oferint qualsevol vacant que es produeixi al personal funcionari de carrera.
- El Departament que gestiona el Servei de Bombers de Mallorca ha de potenciar i prioritzar la creació de places noves per cobrir les necessitats existents en l'àrea operativa del Servei de Bombers, atenent al principi d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat





financera.

- d) Regular i aplicar un acord de segona activitat, que permeti deixar vacants els llocs d'origen i la cobertura posterior mitjançant el procés de mobilitat voluntària, mitjançant comissió de serveis, per promoció interna o pel procés selectiu corresponent.
- e) Fomentar la formació de tot el personal de l'àrea operativa del Servei de Bombers.

5.3 Per aconseguir els objectius previstos en un pla o acord d'ordenació, el contingut s'ha d'articular per mitjà de les mesures necessàries per aconseguir una estructura de recursos humans adequada, especialment en els aspectes de la quantificació dels recursos, de la programació de l'accés, de la mobilitat voluntària i de la promoció i la reclassificació professional.

6. Procediment

Per complir els objectius previstos en l'Acord d'ordenació de recursos humans, s'estableix l'itinerari, que es compon de les fases següents:

A. Primera fase: dimensionament de les categories diferents de l'àrea operativa del Servei de Bombers del Consell de Mallorca. Estudi de jubilacions, excedències, un altre tipus de situacions administratives que deriven en vacant o en reserva de lloc, previstes per al quinquenni (2017-2021).

1. Ingress a l'àrea operativa del Servei de Bombers mitjançant procés selectiu per oposició o concurs oposició
2. Promoció interna mitjançant procés selectiu per concurs oposició
3. Mobilitat interna per cobrir vacants
4. Cobertura de reserves i de substitucions mitjançant borses de treball derivades dels diferents processos

Ateses les vacants previstes i en el marc de les lleis anuals de pressupostos, el Consell de Mallorca es compromet a cobrir el cent per cent de les vacants generades en l'oferta d'ocupació pública (OOP) de cada anualitat. Per acord específic de la Mesa Sectorial de Negociació, es determinen els llocs exempts en cada una de les convocatòries, per estar reservades per a segona activitat, segons la relació de llocs de treball (RLT) en vigor i la regulació de l'acord de segona activitat.

Una vegada fixat el nombre, juntament amb les vacants no executades d'exercicis anteriors, s'estableix també la carència de convocatòries que garanteixen els efectius mínims. Així mateix, sempre que la norma pressupostària ho permet, es fa ús de la facultat en l'article 70.1. de l'EBEP, afegint a les convocatòries fins a un deu per cent addicional de places oferides, tenint en compte que la tendència observada és que a les vacants generades per jubilació cal afegir un percentatge creixent de baixes per incapacitat permanent total, la qual cosa explica les xifres diferents de les convocatòries respecte de les ofertes.

1. Ingress per torn lliure al Servei de Bombers: formes d'ingrés i sistemes d'accés

a) L'ingrés al Servei de Bombers es fa mitjançant convocatòria pública i es regeix per les bases generals i de la convocatòria respectiva, i s'ha d'ajustar al que es disposa en la normativa específica d'accés. Les convocatòries han d'anar referides a les places incloses en l'oferta d'ocupació pública, instrument en el qual es fa la previsió anual sobre les necessitats de recursos humans que es poden cobrir amb els efectius de personal existents.

b) Les categories d'ingrés al Servei de Bombers són:

1. Bomber conductor / Bombera conductora
2. Operador/Operadora de comunicacions
3. Tècnic/Tècnica de grau mitjà, tècnic/tècnica superior en llocs de treball de tècnic/tècnica de bombers que tenen atribuïdes guàrdies de localització, tècnic/tècnica de grau mitjà d'emergències i tècnic/tècnica superior d'emergències.

c) El percentatge de places que s'ofereixen mitjançant aquest sistema, en cada una de les convocatòries, ve determinat per l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació i no pot superar els límits establerts normativament.

d) El procés de selecció per torn lliure es fa mitjançant el sistema d'oposició o de concurs oposició.

e) Les bases fixen les proves i els exercicis de la fase d'oposició, en el quals s'inclouen de forma obligatòria proves físiques per a la categoria de bomber conductor / bombera conductora i tècnic/tècnica de grau mitjà, tècnic/tècnica superior en llocs de treball de tècnic/tècnica de bombers que tenen atribuïdes guàrdies de localització, tècnic/tècnica de grau mitjà d'emergències i tècnic/tècnica superior d'emergències. I per totes les categories exercici d'avaluació per competències.

2. Procés de selecció per promoció interna: formes i sistemes de promoció interna

Segons el que s'estableix en l'article 18.4 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: «Les administracions públiques han d'adoptar mesures que incentivin la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna i per a la progressió en la carrera professional.»





Les proves de promoció interna, les quals han de respectar els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, poden dur-se a terme en convocatòries independents de les d'ingrés quan, per conveniència de la planificació general dels recursos humans, l'òrgan competent així ho autoritza.

El funcionariat ha de tenir els requisits exigits per a l'ingrés i superar les proves selectives corresponents.

Es pot exigir el compliment d'altres requisits específics que guarden relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques a exercir; en tot cas, s'han d'establir de manera abstracta i general.

En l'escala de comandament, pendent de regulació reglamentària, ens regim pels nivells de l'RLT (caporals -les, sergents -tes i sotsoficials -les). Les bases estableixen els requisits generals i específics per accedir a l'escala de comandament.

Els sistemes selectius del funcionariat de carrera, pel sistema de promoció interna, és el concurs oposició que ha d'incloure, en tot cas, una o diverses proves, mitjançant l'avaluació per competències, per determinar la capacitat dels aspirants i establir l'ordre de prelatió.

En les bases generals i les convocatòries per a l'accés a escales i subescales per aquest procediment s'han d'establir l'exempció de les proves encaminades a acreditar els coneixements ja exigits per a l'accés a l'escala i la subescala d'origen i es poden valorar els cursos i els programes de formació superats.

El percentatge de places que s'ofereixen mitjançant aquest sistema, a cada una de les convocatòries, ve determinat per l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació i no pot ser inferior als límits establerts normativament.

En el supòsit de creació de categories noves dels grups i/o subgrups en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, s'ha de revisar aquest punt 2 de l'Acord.

a) Promoció interna horitzontal

La promoció a escales i subescales del mateix grup o subgrup de titulació s'ha d'efectuar respectant els principis de mèrit i capacitat, mitjançant el sistema de concurs oposició per sistema d'avaluació per competències. La mobilitat es du a terme mitjançant el sistema de concurs. Les bases determinen les proves físiques obligatòries per a les categories d'ingrés i per al tècnic/tècnica de grau mitjà i tècnic/tècnica superior en llocs de treball de tècnic/tècnica de bombers que tenen atribuïdes guàrdies de localització, tècnic/tècnica de grau mitjà d'emergències i tècnic/tècnica superior d'emergències.

A l'escala de comandament es promoció mitjançant el sistema de concurs oposició, mitjançant l'avaluació per competències. La mobilitat es du a terme mitjançant el sistema de concurs.

En la categoria de tècnic/tècnica de grau mitjà, tècnic/tècnica superior en llocs de treball de tècnic/tècnica de bombers que tenen atribuïdes guàrdies de localització, tècnic/tècnica de grau mitjà d'emergències i tècnic/tècnica superior d'emergències: promoció interna horitzontal provinent de categories enquadrades en la mateixa escala i subescala, mitjançant el sistema de concurs oposició per sistema d'avaluació per competències. La mobilitat es du a terme mitjançant el sistema de concurs.

b) Promoció interna vertical

La promoció a escales i subescales d'un grup o subgrup de titulació a un altre de l'immediatament superior, s'ha d'efectuar respectant els principis de mèrit i capacitat.

En la disposició transitòria tercera del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, s'estableix: «Els funcionaris del subgrup C1 que tinguin la titulació exigida es poden promocionar al grup A sense necessitat de passar pel nou grup B, d'acord amb el que estableix l'article 18 d'aquest Estatut.»

En l'escala de comandament es promoció mitjançant el sistema de concurs oposició, per sistema d'avaluació per competències. La mobilitat es du a terme mitjançant el sistema de concurs.

En la categoria de tècnic/tècnica de grau mitjà, tècnic/tècnica superior en llocs de treball de tècnic/tècnica de bombers que tenen atribuïdes guàrdies de localització, tècnic/tècnica de grau mitjà d'emergències i tècnic/tècnica superior d'emergències, la promoció interna es fa mitjançant el sistema de concurs oposició, per sistema d'avaluació de competències. La mobilitat es du a terme mitjançant el sistema de concurs.

3. La provisió del lloc de treball de cap de servei es fa mitjançant el sistema de lliure designació.

4. Les bases generals per a la promoció interna poden establir haver de desenvolupar proves d'aptitud física voluntàries, no





eliminatòries i amb una puntuació addicional, amb el mateix tractament que la puntuació del curs bàsic corresponent. Aquestes proves es poden convalidar amb les fetes en el marc de l'Acord pel desenvolupament d'un pla de motivació per a l'educació física.

5. El funcionari de carrera que ocupa un lloc de treball en l'àrea operativa està obligat reglamentàriament a mantenir l'aptitud física adequada per incorporar-se al servei en plenes facultats. El Servei és el responsable de vetllar pel compliment de les funcions i obligacions de tot el personal que hi està adscrit, així com de posar els mitjans necessaris i la formació perquè puguin mantenir l'aptitud física adequada.

6. Dins aquesta primera fase es desenvolupen els acords referents a mobilitat interna per cobrir vacants.

7. L'Acord per cobrir reserves i substitucions mitjançant borses de treball derivades dels diferents processos.

8. La regulació de la jornada especial del personal que treballa en condicions especials (nocturnitat, festivitats...).

9. La regulació de la segona activitat.

B. Segona fase:

1. Formació del personal que ha superat el procés selectiu per oposició o concurs oposició.

2. Formació del personal que ha superat el procés selectiu per promoció interna.

3. Formació del personal que ha quedat inclòs en la borsa de treball, en un nombre no inferior a les reserves i substitucions previstes. Aquesta formació es fa anualment per al nombre d'efectius que es preveuen.

4. Formació contínua i especialitzada per a tot el personal que presta serveis en l'àrea operativa del Servei de Bombers.

C. Tercera fase:

1. Estudi i planificació de les necessitats de recursos com a plantilla horitzó

2. Creació de places noves, d'acord amb la normativa d'aplicació

3. Regulació de la resta d'acords inclosos en el punt 7 d'aquest Acord

7. Desplegament de l'Acord

Aquest Acord d'ordenació dels recursos humans és objecte de desplegament mitjançant els instruments següents:

1. Acord de bases generals per a la mobilitat interna voluntària, mitjançant comissions de servei

2. Acord de bases generals per a l'ingrés al Servei de Bombers de Mallorca

3. Acord de bases generals per a la promoció interna

4. Acord de bases generals per a la provisió de llocs mitjançant concurs

5. Acord per al desenvolupament i per a l'aplicació de l'habilitació d'especialitats

6. Pla Especial de Formació per a l'àrea operativa del Servei de Bombers

7. Acord de jornades especials de treball

Instrucció reguladora de llicències, permisos i vacances, annexa a l'Acord de jornades

Instrucció reguladora de l'abonament de reforços, localitzacions i altres conceptes retributius que informa el Servei a Funció Pública

8. Acord general de cobertura i dotacions mínimes de cada un dels parcs adscrits al Servei de Bombers de Mallorca

9. Acord de planificació i cobertura dels recursos humans necessaris per cobrir la plantilla horitzó

10. Acord de segona activitat





11. Acord pel desenvolupament d'un pla de motivació per a l'educació física

12. I altres acords que es puguin prendre durant la vigència d'aquest Acord

8. Efectes

Aquest Acord té efectes a partir de l'endemà de la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.»

Palma, 17 de juliol de 2017

Per delegació del president, **el secretari general per substitució,**
(Decret de 17 de juliol de 2015, BOIB núm. 114, de 28 de juliol de 2015)
Antoni Benlloch Ramada

