

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE LLUCMAJOR

12536 *Resolució del Regidor de Recursos Humans i Funció Pública per la qual s'aprova l'instrument de planificació plurianual*

Per Resolució del Regidor de Recursos Humans i Funció Pública de dia 26 de desembre de 2023, s'ha dictat el següent:

RESOLUCIÓ

Conforme al que es disposa en l'article 20.Un.1 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 -LPGE 2023-, la incorporació de personal de nou ingrés amb una relació indefinida en el sector públic, a excepció dels òrgans contemplats en l'apartat Un.e) de l'article 19, es durà a terme a través de l'Oferta d'Ocupació Pública, com a plasmació de l'exercici de la planificació en un marc plurianual.

Permet la LPGE 2023 en el seu article 20.Dos.1 una taxa de reposició d'efectius del 120% en els sectors prioritaris, i en el 110% en els altres sectors. Les entitats locals que tinguessin amortitzada el seu deute financer a 31 de desembre de l'exercici anterior tindran un 120% de taxa en tots els sectors, mentre que la taxa serà del 125% per als cossos de policia local.

També l'article 20.Dos.4 permet a cada Administració autoritzar, amb caràcter extraordinari, la taxa específica que sigui necessària per a donar compliment a l'objectiu previst en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8% de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, sempre que vingui justificat d'acord amb l'instrument de planificació plurianual amb què haurà de comptar.

Les previsions contemplades en el citat article 20 responen al compliment de l'objectiu que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8% de les places de naturalesa estructural; el compliment d'aquest objectiu ha de justificar-se d'acord amb l'instrument de planificació plurianual al qual al·ludeix aquest precepte.

La norma no exigeix que les places reuneixin els requisits de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, sinó complir amb l'objectiu de reduir la temporalitat fins al límit del 8% de les places de naturalesa estructural, i resulta aplicable a totes les Administracions Públiques. Tampoc permet utilitzar les mesures excepcionals d'accés previstes en la Disposició Addicional 6a de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, per la qual cosa únicament cal utilitzar la normativa general d'accés a l'ocupació pública, tant estatal com autonòmica.

L'instrument de planificació plurianual ha estat objecte de negociació amb les organitzacions sindicals en la respectiva taula de negociació, per aplicació del que es disposa en els articles 34 i 37.1.c) del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic -TREBEP-, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, el dia 11 de desembre de 2023, aprovant-se per unanimitat.

En conseqüència, **RESOLC:**

Primer.- Aprovar l'instrument de planificació plurianual previst en l'article 20 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 -LPGE 2023-, que s'adjunta a l'expedient com annex I.

Segon.- Publicar aquesta resolució, conjuntament amb l'instrument de planificació plurianual, a la seu electrònica d'aquest ajuntament, en el tauler d'anuncis i en el Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma.

Contra aquesta Resolució podran els interessats interposar recurs potestatiu de reposició davant aquest Ajuntament, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la publicació, de conformitat amb el que disposen els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

També podran interposar alternativament recurs contenciós-administratiu davant el Jutjat del Contenciós-Administratiu amb seu a Palma de Mallorca, en el termini de dos mesos, de conformitat amb el que estableixen els articles 30, 112.3 i 114.1.c) de la Llei 39 / 2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i 8, 10 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

En cas d'optar per la interposició del recurs de reposició no es podrà interposar un recurs contenciós-administratiu fins que s'hagi



notificació la resolució expressa del recurs de reposició o hagi transcorregut un mes des de la seva interposició sense haver rebut la notificació, data en què podrà entendre desestimat per silenci administratiu.

Tot això sense perjudici puguin interposar qualsevol altre recurs que estimin oportú.

Llucmajor, 27 de desembre de 2023

La batlessa

Maria Francisca Lascolas Rosselló

ANNEX I

INSTRUMENT DE PLANIFICACIÓ PLURIANUAL

1. Introducció

L'absència d'una planificació en matèria de gestió dels recursos humans, al costat de les restriccions i condicionaments que les successives lleis de pressupostos generals han anat imposant des de l'any 2010, ha generat en la plantilla municipal tota una sèrie d'anomalies de caràcter estructural que estan dificultant la prestació de serveis a la ciutadania en termes d'eficàcia i de qualitat.

L'alta taxa de temporalitat, l'envelliment de la plantilla, l'amortització de places i no cobertura de vacants, la inexistència de sistemes de carrera o la falta de mobilitat són alguna de les disfuncions que requereixen d'una intervenció immediata i planificada.

És necessari que l'ajuntament dissenyi una política d'ocupació pública institucionalitzada, sense improvisacions i amb metes a llarg termini, que satisfaci els interessos i necessitats de la corporació per a optimitzar i racionalitzar recursos amb la mirada posada en la ciutadania, però comptant alhora amb els treballadors i treballadores.

2. Legislació aplicable

Conforme al que es disposa en l'article 20.U.1 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 -LPGE/2023-, la incorporació de personal de nou ingrés amb una relació indefinida en el sector públic, a excepció dels òrgans contemplats en l'apartat Un.e) de l'article 19, es durà a terme a través de l'Oferta d'Ocupació Pública, com a plasmació de l'exercici de la planificació en un marc plurianual.

També l'article 20.Dos.4 permet a cada Administració autoritzar, amb caràcter extraordinari, la taxa específica que sigui necessària per a donar compliment a l'objectiu previst en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8% de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, sempre que vingui justificat d'acord amb l'instrument de planificació plurianual amb què haurà de comptar.

3. Parts que ho concerten

El present instrument de planificació pluriennal previ a l'aprovació de l'Oferta d'Ocupació Pública de l'exercici corresponent és subscrit tant per la corporació com per la representació legal de les empleades i empleats presents en la Mesa general de negociació de empleats públics, en considerar la matèria que ens ocupa inclosa en l'article 37.1 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic -TREBEP-, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

4. Línies d'actuació

Mesures relacionades amb l'oferta d'ocupació: Un dels problemes d'aquest ajuntament, és l'elevada taxa de temporalitat en la plantilla municipal. Mes d'un 8% del total d'efectius de la plantilla estructural de l'ajuntament compta en l'actualitat amb un nomenament interí o contracte temporal. Són xifres certament alarmants, sobre tot atès el nombre de jubilacions que es preveuen.

Des de finals dels anys 90 les successives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat han tractat de limitar la incorporació de nou personal a les Administracions Públiques mitjançant el mecanisme de la taxa de reposició d'efectius. La citada taxa de reposició, que compta des de fa uns anys amb definició legal, té per objecte limitar la incorporació de nou personal a les baixes en el nombre d'efectius que es produeixen a conseqüència de jubilacions, defuncions, situacions administratives que no donen lloc a la reserva del lloc de treball, renúncies, etc.



A partir de l'any 2012, i durant tots els anys de la crisi econòmica, la citada taxa es va fixar, excepte excepcions, en el 0%; de tal forma que les necessitats de personal no podien cobrir-se mitjançant la incorporació de nous funcionaris de carrera; el que no va ser obstacle perquè la pràctica totalitat de les Administracions Públiques recorreguessin al nomenament de personal temporal o en règim d'interinitat. Aquesta circumstància ja s'ha qualificat des d'alguns sectors com un "fals mecanisme d'ajust" que, si bé va servir per a contenir el número de personal al servei de les Administracions en aquest període, no ha permès, no obstant això, més aviat el contrari, atallar el problema de la temporalitat en l'ocupació pública que ja es venia advertint d'un temps enrere.

En l'informe de la comissió per a l'estudi i preparació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic de 2005 ja es contemplava la necessitat d'abordar el problema de l'elevada temporalitat existent en l'ocupació pública, en els següents termes: «(...) no és possible desconèixer el problema que suposa l'alta taxa de temporalitat o precarietat en l'ocupació pública, que han posat de manifest en tota la seva extensió dos documents recents: l'informe del Defensor del Poble titulat Funcionaris interins i personal eventual: la provisionalitat i temporalitat en l'ocupació pública (2003), i l'informe del Consell Econòmic i Social denominat "La temporalitat en l'ocupació en el sector públic" (desembre de 2004).

Aquests informes revelen que l'augment de la temporalitat en l'ocupació pública i, particularment, en alguns sectors, com la sanitat i l'educació, en l'àmbit local i en algunes comunitats autònomes, ha estat molt intens en els últims anys. Revelen a més que el volum de temporalitat avui existent en el sector públic excedeix del que seria raonable per a atendre les necessitats temporals de prestació de serveis i activitats públiques de les diferents Administracions i que, en realitat, es formalitzen com a interinitats o contractacions temporals activitats que responen a necessitats permanents i que es prolonguen o reiteren any rere any.

Una part important d'aquesta temporalitat té, per tant, un caràcter fictici o artificial.

Les causes que han originat aquesta situació són múltiples i algunes d'elles tenen relació directa, segons els esmentats informes, amb la legislació vigent en matèria d'ocupació pública i pressupostària -especialment, les severes limitacions imposades en els últims anys al reclutament de nous efectius de plantilla per les lleis de pressupostos generals de l'Estat amb les mancances d'aquella legislació o la seva deficient aplicació: absència de normes que imposin la inclusió de les vacants en les ofertes anuals d'ocupació pública o imprecisió d'aquestes; retard de les convocatòries i falta d'agilitat dels processos de selecció; falta de planificació de personal; problemes d'ordenació dels efectius i dificultats per a la mobilitat interna i interadministrativa, etc. En els últims anys el legislador estatal, conscient de la situació, ha anat sent més permissiu amb la qüestió de la reposició d'efectius.

L'ajuntament ha convocat els processos d'estabilització prevists en l'art. 2 i Disposicions Addicionals 6a i 8a de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, amb especial atenció als terminis previstos en aquesta, però malgrat això no es compleixen els objectius fixats en aquesta Llei.

Per això resulta necessari arribar a un marc d'acció, per a no superar el límit del 8% de temporalitat, i en conseqüència l'estabilitat en l'ocupació pública en aquesta administració.

La gestió àgil i eficaç dels processos selectius es considera clau tant per a la provisió ordinària de les necessitats de personal com per a la reducció de la temporalitat existent. Per a revertir la temporalitat en l'ocupació pública **s'adopten les següents mesures** relacionades amb l'Oferta d'Ocupació Pública:

- 1.- Les places que es quedin vacants i es consideri necessària la seva cobertura hauran d'incloure's en l'Oferta d'Ocupació Pública de l'any que es tracti, o a tot tardar del següent si ja s'hagués aprovat l'Oferta d'Ocupació Pública de l'any en qüestió.
- 2.- Les borses de treball només serviran per a cobrir necessitats de caràcter urgent i extraordinari i sortiran prioritàriament dels procediments selectius que es convoquin en propietat.
- 3.- S'impulsaran processos de promoció interna pel sistema de concurs-oposició, que no computen per a la taxa de reposició, com a mesura per a afavorir la motivació dels empleats i empleades i fer possible la carrera professional.
- 4.- Es desenvoluparan els procediments de provisió pertinents per a la cobertura definitiva d'aquells llocs coberts en comissió de serveis per personal funcionari de carrera d'aquest ajuntament, de tal forma que s'alliberi la reserva existent en els llocs d'origen, perquè les correlatives places, si és el cas, puguin ser objecte de l'oferta i convocatòria oportuna.
- 5.- Respecte als límits establerts en la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, i amb l'objectiu que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, s'adoptaran anualment les següents mesures:

- Totes aquelles places, que es trobin ocupades per personal interí i que no han estat incloses en els processos d'estabilització recollits en la Llei 20/2021 seran incloses en l'Oferta d'Ocupació Pública de 2023, dins de la taxa específica recollida a l'article 20.Dos.4 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre.
- Totes aquelles places que estan ocupades interinament, ocupant vacants i es troben limitades pel termini de 3 anys des de la data de





nomenament, els serà aplicable el recollit a l'art 10 del TREBEP, i concretament en el seu apartat 4 que recull: "Excepcionalment, el personal funcionari interí podrà romandre en la plaça que ocupi temporalment, sempre que s'hagi publicat la corresponent convocatòria dins del termini dels tres anys, a comptar des de la data del nomenament del funcionari interí i sigui resolta conforme als terminis establerts en l'article 70 del TREBEP. En aquest supòsit podrà romandre fins a la resolució de la convocatòria, sense que el seu cessament doni lloc a compensació econòmica"

Per tot això, hauran d'estar convocades, aprovades i publicades en BOIB les bases i convocatòries de selecció corresponents a la cobertura d'aquestes, abans que finalitzi el segon semestre de l'any 2024, havent de ser resoltes i estar totalment executades abans que transcorri el termini de 3 anys des de la publicació de l'Oferta d'Ocupació Pública de 2023. El sistema selectiu es durà a terme pel sistema de concurs-oposició.

