



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT D'ARTÀ

5303***Acord del Ple d'aprovació del Pla d'ordenació de recursos humans de l'Ajuntament d'Artà***

El Ple de l'Ajuntament d'Artà, a la sessió extraordinària i urgent de 2 de maig de 2023, va acordar aprovar, entre d'altres, l'acord següent:

<<1. Aprovar el Pla d'ordenació dels recursos humans de l'Ajuntament d'Artà, tal com consta en el document "Annex".

2. Notificar aquests acords a tot el personal municipal publicant el text íntegre del Pla al portal de l'empleat/da, i als representants legals del personal, amb l'avertiment de recursos procedent, i publicar el Pla en el portal de transparència municipal per al coneixement general.>>

Contra aquest acord, que posa fi a la via administrativa, es pot interposar alternativament recurs de reposició potestatiu davant l'òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la recepció de la present notificació, de conformitat amb els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques; o bé interposar directament recurs contenciós administratiu, davant Jutjat Contenciós Administratiu de Palma en el termini de dos mesos, a comptar des de l'endemà de la recepció d'aquesta notificació, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa. Si optau per interposar el recurs de reposició potestatiu no podreu interposar recurs contenciós administratiu fins que aquell sigui resolt expressament o s'hagi produït la seva desestimació per silenci.

No obstant l'anterior, es pot interposar, si escau, qualsevol altre recurs que estimeu pertinent. Tot això de conformitat amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, i l'article 40 de la Llei 39/2015, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Artà, data de la signatura electrònica (30 de maig de 2023)

El batle

Manuel Galán Massanet

PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS DE L'AJUNTAMENT D'ARTÀ

ÍNDEX

1. Objectius
2. Mètode de planificació
3. Fonaments legals
4. Situació actual dels recursos humans de l'ajuntament d'Artà
5. Processos de millorament dels recursos humans en marxa
6. Problemàtiques actuals i urgents de recursos humans
7. Altres problemàtiques de recursos humans de necessària solució
8. Planificació de l'ordenació de recursos humans

Fase 1A. D'abril de 2023 a desembre de 2023

Fase 1B. D'abril de 2023 a desembre de 2024

Fase 2. De gener a desembre de 2025

Fase 3. De gener a desembre de 2026

1. OBJECTIUS

La planificació de la gestió dels recursos humans ha estat una mancança generalitzada als ajuntaments durant els últims anys, mancança facilitada i justificada per la constant i sovint poc previsible modificació legislativa i de la política macroeconòmica per part del govern de l'estat. Aquesta falta d'estratègia, junt amb les restriccions i condicionaments que les successives lleis de pressupostos generals han anat imposant des de l'any 2010, han generat en les plantilles municipals 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.

Una alta taxa de temporalitat, l'envelliment de les plantilles, la manca de cobertura de vacants, la inexistència de sistemes de carrera o la falta de mobilitat són alguna de les disfuncions que requereixen d'una intervenció planificada.

És convenient 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 ciutadania per a optimitzar i racionalitzar recursos i comptant alhora amb els treballadors i treballadores.

Tots aquests canvis organitzatius i de gestió necessaris a l'Ajuntament han de ser el resultat d'una reflexió estratègica i orientar-se cap a la consecució de l'eficiència, l'eficàcia i la bona relació cost-valor afegit. És per això que convé que s'executin a través d'un pla d'ordenació de recursos humans perquè aquest té la virtualitat de ser un instrument jurídic que permet conjugar tècniques de planificació i direcció amb la legalitat vigent i, per tant, dissenyar en allò convenient un cert marc d'excepcionalitat legalment viable.

2. MÈTODE DE PLANIFICACIÓ

La metodologia concreta de planificació que s'utilitza en aquest pla és la de planificació progressiva (*Rolling wave Planning*).

La planificació progressiva és una tècnica de planificació que consisteix en planificar més en detall les primeres fases del pla i no tant les més llunyanes, i anar concretant la planificació a mesura que l'execució del pla va avançant. També se l'anomena planificació lliscant.

És ideal per a plans on hi ha incerteses significatives que només s'aniran aclarint amb el temps i també en part amb l'avenç dels treballs del propi pla.

La planificació progressiva consisteix en dividir l'estructura d'activitats del pla en etapes temporals, en fases, i al final de cada fase, o en cas de novetats en l'entorn significatiu de la planificació que ho facin recomanable, el responsable tècnic del pla estudia la nova situació i concreta un pas de disseny de les etapes següents que configura una nova versió del pla. Per exemple:

En el disseny inicial del pla, i un cop definida l'estructura d'activitats del pla, es defineixen fases previsibles, i es dissenya en detall, per exemple, la primera fase; la segona i la tercera a nivell d'avantprojecte i les altres a nivell d'estudi preliminar:	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7
	Disseny del projecte en detall	Avant-projecte	Avant-projecte	Estudi Preliminar	Estudi Preliminar	Estudi Preliminar	Estudi Preliminar

Quan ha començat la posada en pràctica del pla i se'n està acabant la feina de la primera fase, es dissenya en detall la segona fase, i mentre es comença a executar la segona fase es dissenya la quarta fase a nivell d'avantprojecte, en una segona versió del pla:	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7
		Disseny del projecte en detall	Avant-projecte	Avant-projecte	Estudi Preliminar	Estudi Preliminar	Estudi Preliminar

Quan està acabant la feina de la segona fase del pla, es dissenya en detall la tercera fase, i mentre es comença a executar la tercera fase es dissenya la cinquena fase a nivell d'avantprojecte, en una tercera versió del pla:	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7
		Feina feta	Disseny del projecte en detall	Avant-projecte	Avant-projecte	Estudi Preliminar	Estudi Preliminar

En el mètode de planificació progressiva es van succeint noves versions del pla a mesura que els canvis en l'entorn i el propi progrés del pla ho fan necessari o convenient, sense cap rigidesa de terminis de revisió.

Aquest mètode de planificació és especialment adequat per a plans de millorament organitzatiu i de gestió dels professionals d'una institució pública, en què el treball en una fase és altament variable i a més depèn del resultat de la fase anterior, per tractar-se de plans dependents de condicionants legals variables, de dinàmiques socials internes, del resultat de negociacions amb els interlocutors sindicals, del grau d'èxit i eficàcia del propi projecte en les fases precedents i de molts altres factors poc previsible.

3. FONAMENTS LEGALS

La norma bàsica de planificació dels recursos humans és al 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, dedica el Títol V a l'ordenació de l'activitat professional, i dins d'aquest títol l'article 69 recull la Planificació dels Recursos Humans establint el que segueix:

“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, que incloguin, entre altres, algunes de les mesures següents:

a) Anàlisis 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.

3. Cada Administració pública ha de planificar els seus recursos humans d'acord amb els sistemes que estableixin les normes que els siguin aplicables.”

Altra legislació i normativa aplicable als Plans d'Ordenació dels Recursos Humans són les següents:

- Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública. Cal fer especial esment de l'article 18.2. que estableix que: “Els plans d'ocupació poden contenir les previsions i les mesures següents:
 - a) Previsions sobre modificació d'estructures organitzatives i de llocs de treball.
 - b) Suspensió d'incorporacions de personal extern a l'àmbit afectat, tant les derivades d'oferta d'ocupació com de processos de mobilitat.
 - c) Reassignació d'efectius de personal.
 - d) Establiment de cursos de formació i capacitació.
 - e) Autorització de concursos de provisió de llocs limitats al personal dels àmbits que es determinin.
 - f) Mesures específiques de promoció interna.
 - g) Prestació de serveis a temps parcial.
 - h) Necessitats addicionals de recursos humans que s'han d'integrar, si escau, a l'Oferta d'Ocupació Pública.
 - i) Altres mesures que siguin procedents en relació amb els objectius del Pla d'Ocupació.”
- Reial Decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'ingrés del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris civils de l'Administració General del Estat, d'aplicació supletòria a l'administració local en virtut del seu article 1.3.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local
- Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local.
- Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, aplicable als ajuntaments en virtut del seu article 3.2, i que en l'article 38 estableix:

“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 capacitació.
- 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 s'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.”

4. SITUACIÓ ACTUAL DELS RECURSOS HUMANS DE L'AJUNTAMENT D'ARTÀ

L'ajuntament d'Artà té una plantilla de places de personal funcionaris de 49 places. Amb aquest desglossament a la data d'aprovació d'aquest Pla per part del Ple municipal:

- | | |
|---|-----------|
| • Cobertes en propietat per part de personal funcionari: | 23 places |
| • Cobertes per part de personal interí: | 17 places |
| • Cobertes per part de personal en comissió de serveis per mobilitat interadministrativa: | 2 places |
| • Vacants netes: | 7 places |
| • TOTAL: | 49 PLACES |

De les places cobertes de manera no permanent estan actualment convocats un total de 4 processos selectius per cobrir un total de 8 places, en

aplicació de la normativa d'estabilització de personal temporal de llarga durada.

Fora de la plantilla de places hi ha 1 professional amb nomenament d'interí de programa que venç l'any 2023 però prorrogable fins el 2025.

Pel que fa al personal laboral, l'ajuntament d'Artà té una plantilla de places de personal laboral de 90 places. Amb aquest desglossament a la data d'aprovació d'aquest Pla per part del Ple municipal:

- Cobertes en propietat per part de personal laboral fix: 38 places
- Cobertes per part de personal interí: 46 places
- Cobertes per part de personal en altres situacions temporals: 1 places
- Vacants netes: 5 places
- TOTAL: 90 PLACES
- De les places cobertes de manera no permanent estan actualment convocats un total de 32 processos selectius per cobrir un total de 40 places, en aplicació de la normativa d'estabilització de personal temporal de llarga durada.
- Fora de la plantilla de personal laboral hi ha 2 professionals amb contractes temporals.

Normativa reguladora municipal d'organització interna i gestió dels recursos humans vigent:

“Conveni col·lectiu del personal laboral”, i “Pacte sobre les condicions generals de treball del personal funcionari”, ambdós de l'any 2006, actualment vigents per pròrroga tàcita.

Aprovat l'any 2019 un “Acord regulador complementari de condicions de treball comunes del personal funcionari i laboral de l'ajuntament d'Artà” que conté una primera aprovació de l'organigrama i la relació de llocs de treball municipals.

5. PROCESSOS DE MILLORAMENT DELS RECURSOS HUMANS EN MARXA

La proximitat de les eleccions municipals suposa un cert alleujament del ritme de canvis organitzatius i de gestió de personal en curs a l'ajuntament d'Artà, però hi ha un cert volum de treballs actualment en marxa. Els més significatius són els següents:

- a. Durant la pandèmia es va dur a terme un procés de revisió de la valoració dels llocs de treball i d'actualització de la relació de llocs de treball amb suport tècnic extern. Els treballs estan actualment acabats en la fase tècnica, i en curs de debat i deliberació a la Mesa Negociadora amb la representació legal del personal.
- b. En paral·lel i atenent a una demanda de la representació legal del personal es va elaborar un esborrany de sistema de gestió de la carrera professional del personal. Un text inicial ha estat consensuat en el marc de la Mesa Negociadora competent, actualment pendent de posada en pràctica i a l'expectativa dels resultats del procés de deliberació i concreció de l'actual avantprojecte de llei de la funció pública de l'administració de l'estat, que planteja el tema.
- c. Estan en marxa els treballs de convocatòria i realització dels processos selectius del procés d'estabilització del personal derivat de l'aplicació de la llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública. El gran volum de places implicades i de personal que s'hi pot acollir suposa una càrrega de treball molt important per al personal tècnic de recursos humans municipal i a la vegada els resultats d'aquest procés poden condicionar l'evolució desitjable de molt diversos sistemes de gestió de personal, per la qual cosa aquest procés té prioritat sobre els altres plans de treball actuals del servei.

6. PROBLEMÀTIQUES ACTUALS I URGENTS DE RECURSOS HUMANS

6.1. Plantilla de la Residència Posada dels Olors

En diverses visites d'inspecció dutes a terme pel Departament de Drets Socials del Consell de Mallorca s'ha denunciat que l'actual plantilla d'auxiliars de clínica de la Residència municipal per a persones grans Posada dels Olors és insuficient per cobrir els estàndards legalment obligatoris de presència i atenció a la població resident.

Segons informe de la Cap de Serveis Socials municipal que consta en l'expedient és imprescindible l'augment en 3 places estructurals d'auxiliars de clínica la plantilla de la Residència, que actualment consta de 10 places d'auxiliars de clínica, per poder atendre aquesta exigència de qualitat d'atenció complint els estàndards legals.

Donat que no hi ha places vacants per poder atendre aquesta mancança i tampoc és possible atendre-la per les restriccions derivades de la legislació de pressupostos de l'estat sobre la taxa de reposició, l'ajuntament es va adreçar al Ministeri d'Hisenda y Funció Pública, demanant l'autorització d'una taxa de reposició específica a l'empara del que disposa la disposició addicional quarta del Reial decret llei 32/2021 de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball. El Ministeri va respondre demanant un munt de tràmits previs per poder emetre l'autorització, però a la vegada va suggerir la nova via de solució del problema de la llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, que incorpora novetats en relació amb l'oferta d'ocupació pública en l'article 20, en concret, a l'apartat DOS.4, quant al compliment de l'objectiu d'assolir el 8% de la

temporalitat en places de naturalesa estructural a les administracions públiques previst a la Llei 20/2021, de 28 de desembre. Així, cada Administració podrà autoritzar, amb caràcter extraordinari, una taxa específica que sigui necessària per donar compliment de l'esmentat objectiu a cadascun dels seus àmbits, sempre que estigui justificat d'acord amb l'instrument de planificació pluriennal amb què haurà de comptar.

Per tant excepcionalment l'aprovació per part de l'ajuntament d'un Pla d'Ordenació dels recursos humans és una via que permet a l'ajuntament autònomament justificar l'ampliació de la taxa de reposició per reduir la taxa de temporalitat sempre que tingui disponibilitat pressupostària per assumir-ho.

Una altra mancança que cal resoldre urgentment a la Residència és l'existència d'un contracte temporal d'ajudant de cuiner/a que és imprescindible per fer el corre-torns del personal de la cuina cobrint també vacances i baixes per malaltia de la resta del personal de cuina, que lògicament ha de prestar serveis tots els dies de l'any en totes les menjades i que per tant és de fet un lloc de treball estructural, que fins ara era cobert per una fórmula legal de contractació temporal que ha desaparegut amb el canvi legislatiu dels contractes laborals.

6.2. Revisió d'errors materials i sistematització de denominacions de les places de la plantilla de places i de les rúbriques de la plantilla pressupostària

El servei de recursos humans municipal ha detectat alguns errors materials i deficiències de sistemàtica en les denominacions de les places de la plantilla de places i de les rúbriques de la plantilla pressupostària, que estan generant confusions i complicacions en els processos de gestió de personal.

Està en tràmit un expedient d'esmena d'errors materials d'aquest tipus limitat al servei on s'ha detectat inicialment aquest problema, però existeix la certesa que cal estudiar aquest possible problema en la totalitat de les plantilles, i que hi apareixeran altres errades que caldrà esmenar.

6.3. Plantilla del servei municipal d'aigua potable

El servei municipal d'aigua potable que es presta per gestió directa per part de personal municipal no posseeix en aquest moment el mínim de professionals de l'ofici de fontaneria imprescindibles per prestar el servei, mancança que s'ha compensat amb personal temporal i amb col·laboracions esporàdiques d'empreses del sector, tal com s'acredita en l'informe que consta en l'expedient.

Però és evident que es tracta d'un servei municipal obligatori i d'un servei públic essencial; i que a més les exigències creixents de gestió competent d'aquest servei pels problemes de sequera i canvi climàtic i per l'exigència social i legal d'estalvi d'aigua i de detecció primerenca i solució urgent de fuites i de fallades del servei per qualsevol causa genera una necessitat estructural d'un professional qualificat més dins de la plantilla estructural municipal.

6.4. Culminació del procés d'estabilització de la plantilla

Com ja s'ha esmentat l'ajuntament ha emprès el procés de convocatòria, celebració de proves i formalització de la presa de possessió de les places de la plantilla que compleixen els requisits per dur-hi a terme l'estabilització que ha de reduir l'altíssim percentatge de temporalitat actual de la plantilla. El procés està en marxa però el gran nombre de places implicades suposa un cost molt alt en dedicació del personal tècnic i administratiu del servei de recursos humans i d'altres serveis implicats. A la vegada el resultat d'aquest procés pot suposar noves necessitats de revisió de determinats instruments de gestió de personal com poden ser les plantilles, llocs de treball i altres.

7. ALTRES PROBLEMÀTIQUES DE RECURSOS HUMANS DE NECESSÀRIA SOLUCIÓ

7.1. Revisió de la valoració dels llocs de treball i actualització de la relació de llocs de treball

Cal completar el procés de debat i deliberació a la Mesa Negociadora amb la representació legal del personal, i fer les revisions tècniques que requereixin, si és el cas, els acords.

A la vegada tenir en compte la possibilitat que en funció del nou govern que es formi arran de les eleccions municipals de maig de 2023 calgui modificar puntualment l'organigrama i per coherència alguns continguts i determinacions de llocs de treball.

7.2. Completar, desenvolupar i aplicar el sistema de gestió de la carrera professional del personal

A partir del text inicial consensuat en el marc de la Mesa Negociadora competent, definir i aplicar la posada en pràctica i gestionar la possible incidència en el contingut dels resultats del procés de deliberació i concreció de l'actual avantprojecte de llei de la funció pública de l'administració de l'estat, que planteja el tema.

Gestionar la incidència en aquest sistema del sistema de gestió del complement de productivitat i, si cal, actualitzar també aquest sistema.



7.3. Revisar, posar al dia, negociar i acordar una actualització del vigent Conveni laboral i elaborar, negociar i acordar un Acord de condicions de treball del personal funcionari

Els vigents conveni laboral i pacte de condicions de treball del personal funcionari daten de 2006 i òbviament els grans canvis legislatius ocorreguts des d'aquella data ja requeririen una nova versió. Però també la situació tecnològica i social de l'administració local han canviat prou per fer necessària una seriosa posada al dia.

7.4. Cobrir mancances de personal tècnic

Les plantilles municipals requereixen un estudi d'identificació de mancances tecnològiques i professionals, per exemple la professió jurídica té només la presència d'un professional, clarament insuficient. La dificultat consisteix en que donada la mida del municipi s'han d'estudiar fórmules especials que la llei reserva al Pla d'Ordenació de Recursos Humans per incorporar professionals per cobrir aquestes mancances minimitzant tant com es pugui el cost i l'impacte en la plantilla permanent. Caldrà estudiar solucions innovadores.

7.5. Millorament de l'atenció a la ciutadania, al veïnat i al públic

La pandèmia ha implicat un allunyament de l'administració i la ciutadania que caldrà revertir. Minimitzant tant com es pugui el cost i l'impacte en la plantilla permanent caldrà trobar solucions de millorament del servei i de la proximitat a la ciutadania.

7.6. Aprofundiment de la promoció i carrera professional

Caldrà aprofundir en aquest vessant per augmentar l'eficàcia institucional, aplicant fórmules innovadores que minimitzin les dificultats de reclutament i fidelització dels professionals qualificats (mida del municipi, insularitat, posició geogràfica lluny de la capital de l'illa i dels grans centres urbans...) amb mesures que incentivin especialment les trajectòries professionals llargues.

7.7. Processos formatius especials, mobilitats incentivades internes i externes

Per reforçar el tema 7.6, caldran processos especials de formació i aprenentatge professional i mesures especials de mobilitat entre llocs de treball internament i externament.

7.8. En general, adaptació a novetats legislatives i socials imprevisibles

La realitat institucional multinivell (poders legislatius i de governança europeu, espanyol, balear) i el seu caràcter poc previsible i sovint desencadenat per causes complexes i llunyanes de la realitat de Mallorca fan que sigui necessari preveure eines de gestió especials per respondre a problemes sobrevinguts amb poca anticipació. En un tema tan sensible per a la gestió municipal com és la plantilla de personal cal una eina de planificació com el Pla d'Ordenació de Recursos Humans per esgotar les capacitats de resposta a problemàtiques que poden ser importants i urgents i a la vegada d'aparició sobtada i impacte gran.

8. PLANIFICACIÓ DE L'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS

Tal com s'ha descrit en el capítol 2 aquest pla utilitza la metodologia de planificació progressiva (*Rolling wave Planning*).

Per tant en aquest pla s'han planificat en detall les Fases 1A i 1B del pla i menys en detall la Fase 2, mentre que de la Fase 3 en endavant s'enuncien només a molt grans trets. La planificació de les fases successives s'anirà concretant a mesura que l'execució del pla va avançant, en noves versions del pla.

FASE 1A

D'ABRIL DE 2023 A DESEMBRE DE 2023

Projecte 1A.1. Ampliació de la Plantilla de places de la Residència Posada dels Oloros i del servei municipal d'aigua potable

Objectiu: Augment en 3 places estructurals d'auxiliars de clínica i una plaça d'ajudant/a de cuina la plantilla de la Residència, i d'una plaça d'Oficial de primera fontaner del servei municipal de l'aigua, per poder atendre l'exigència de qualitat d'atenció a la població resident complint els estàndards legals, i l'exigència d'eficàcia professional en la gestió del servei municipal essencial d'aigua potable.

Activitats:

1. Negociació de la proposta a la Mesa Negociadora amb la representació legal del personal
2. Aprovació en Ple de l'augment de la plantilla i la relació de llocs de treball
3. Ampliació de l'oferta d'ocupació pública de 2023
4. Convocatòria de selecció



5. Procés de selecció
6. Nomenament, acollida i període de pràctiques de les persones seleccionades.

Projecte 1A.2. Revisió d'errors materials i sistematització de denominacions de les places de la plantilla de places i de les rúbriques de la plantilla pressupostària

Objectiu: Completar la revisió d'errors materials i sistematització de denominacions de les places de la plantilla de places i de les rúbriques de la plantilla pressupostària, de manera que a la plantilla de places només es faci esment de les denominacions legalment establertes de cossos, escales, subescales i categories, i a la plantilla pressupostària es faci doble esment de la plaça i del lloc de treball de cada persona empleada municipal.

Activitats:

1. Estudi de les plantilles i elaboració de la proposta de revisió
2. Negociació de la proposta a la Mesa Negociadora amb la representació legal del personal
3. Aprovació en Ple de la proposta

FASE 1B

D'ABRIL DE 2023 A DESEMBRE DE 2024

Projecte 1B.1. Culminació del procés d'estabilització de la plantilla

Objectiu: Completar el procés de convocatòria, celebració de proves i formalització de la presa de possessió de les places de la plantilla que compleixen els requisits per dur-hi a terme l'estabilització, que ha de reduir l'altíssim percentatge de temporalitat actual de la plantilla.

Activitats:

Completar els processos de convocatòria
Completar la preparació i celebració de proves
Completar els processos de nomenament i presa de possessió de les persones seleccionades
Gestionar les incidències dels processos
En funció dels resultats revisar el que calgui de l'oferta pública d'ocupació, plantilles, relació de llocs de treball i altres instruments de gestió.

Projecte 1B.2. Revisió de la valoració dels llocs de treball i actualització de la relació de llocs de treball

Objectiu: Completar el procés de debat i deliberació a la Mesa Negociadora amb la representació legal del personal, i fer les revisions tècniques que requereixin, si és el cas, els acords. Posar en pràctica els canvis

FASE 2

DE GENER A DESEMBRE DE 2025

Projecte 2.1. Completar, desenvolupar i aplicar el sistema de gestió de la carrera professional del personal i el sistema de gestió del complement de productivitat

Objectius:

A partir del text inicial consensuat del sistema de gestió de la carrera professional en el marc de la Mesa Negociadora competent, definir i aplicar la posada en pràctica i gestionar la possible incidència en el contingut dels resultats del procés de deliberació i concreció de l'actual avantprojecte de llei de la funció pública de l'administració de l'estat, que planteja el tema.

Gestionar la incidència en aquest sistema del sistema de gestió del complement de productivitat i, si cal, actualitzar també aquest sistema.

Projecte 2.2. Cobrir mancances estructurals de personal tècnic

Objectiu: Fer un estudi d'identificació de mancances tecnològiques i professionals de les plantilles municipals, detectant mancances greus. Estudiar fórmules especials i innovadores que la llei reserva al Pla d'Ordenació de Recursos Humans per incorporar professionals per cobrir aquestes mancances minimitzant tant com es pugui el cost i l'impacte en la plantilla permanent.

**FASE 3****DE GENER A DESEMBRE DE 2026****Projecte 3.1. Revisar, posar al dia, negociar i acordar una actualització del vigent Conveni laboral i elaborar, negociar i acordar un Acord de condicions de treball del personal funcionari**

Objectiu: Elaborar una nova versió dels vigents conveni laboral i pacte de condicions de treball del personal funcionari que daten de 2006 i òbviament els grans canvis legislatius, tecnològics i socials ocorreguts des d'aquella data ho requereixen.

Projecte 3.2. Millorar l'atenció a la ciutadania, al veïnat i al públic

Objectiu: Millorar la proximitat de l'administració a la ciutadania, minimitzant tant com es pugui el cost i l'impacte en la plantilla permanent i trobant solucions de millorament del servei.

Projecte 3.3. Aprofundiment de la promoció i carrera professional

Objectiu: Augmentar l'eficàcia institucional, aplicant fórmules innovadores que minimitzin les dificultats de reclutament i fidelització dels professionals qualificats (mida del municipi, insularitat, posició geogràfica lluny de la capital de l'illa i dels grans centres urbans...) amb mesures que incentivin especialment les trajectòries professionals llargues.

Projecte 3.4. Processos formatius especials, mobilitats incentivades internes i externes

Objectiu: Desenvolupar processos especials de formació i aprenentatge professional i mesures especials de mobilitat entre llocs de treball internament i externament.

Projecte 3.5. Adaptació a novetats legislatives i socials imprevisibles

Objectiu: La realitat institucional multinivell (poders legislatius i de governança europeu, espanyol, balear) i el seu caràcter poc previsible i sovint desencadenat per causes complexes i llunyanes de la realitat de Mallorca fan que sigui necessari preveure eines de gestió especials per respondre a problemes sobrevinguts amb poca anticipació. Utilitzar el Pla d'Ordenació de Recursos Humans per esgotar les capacitats de resposta a problemàtiques que poden ser importants i urgents i a la vegada d'aparició sobtada i impacte gran.

