

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE SÓLLER

6059***Pla d'Ordenació de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sóller***

Havent conclòs l'aprovació del Pla d'Ordenació dels Recursos Humans de l'Ajuntament de Sóller pel Ple d'aquest Ajuntament, en sessió celebrada el dia 23 de maig de 2023, i elevat a definitiu per no haver-se presentat al·legacions ni reclamacions durant els seu període d'exposició pública, es transcriu íntegrament el contingut:

"PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS DE L'AJUNTAMENT DE SÓLLER"

INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de Sóller s'organitza en funció de dos aspectes:

- L'estructura política que es veu (més o menys) modificada segons la composició i distribució de responsabilitats de l'equip de govern i que es defineix mitjançant una estructura orgànica.
- L'estructura sorgida de l'agrupació de feines de naturalesa semblant que s'agrupen en llocs de feina, unitats (operatives o administratives), negociats, seccions i serveis. Això articula el que anomenam organigrama funcional.

Pel que fa a aquest segon aspecte, a l'Ajuntament de Sóller es ve aprovant, juntament amb el pressupost anual, una plantilla de personal que recull algunes característiques dels llocs de feina. Bona part dels llocs que es relacionen en aquesta plantilla han vist modificades les seves característiques essencials. No obstant això, no es tracta d'una relació de llocs de feina que contingui tots els aspectes necessaris per a una bona definició i valoració dels llocs de feina.

La base estructural d'aquest document és la mateixa des de fa molts anys i tot indica que ha quedat desfasada per diferents motius:

- Noves demandes de la societat que impliquen canvis en l'estructura operativa de RRHH.
- Canvis en la concepció del que s'anomena servei públic.
- Implantació de normativa externa (autonòmica, estatal o Comunitària) que vincula les Entitats Locals.
- Manca de planificació estratègica a llarg termini.
- Irrupció de noves tecnologies i implantació de procediments electrònics (administració electrònica).
- Canvis en els model de gestió (externalitzacions i/o gestió compartida)
- Envel·liment progressiu de la plantilla.
- Necessitats puntuals per gestionar programes externs (fons NGEU, convenis, projectes...)

Des de fa anys les organitzacions sindicals presents en els àmbits de negociació d'aquest Ajuntament venen demanat que es procedeixi a fer una planificació de l'ordenació i reestructuració dels RRHH que s'adapti a la realitat i que contempli tots els aspectes que requereix la normativa.

Al llarg de diversos mandats s'ha constatat la necessitat de realitzar aquesta tasca si bé per diferents motius encara no s'ha aconseguit dur-ho endavant.

Ara aquesta necessitat es posa de manifest de forma més evident degut a una sèrie de factors concrets que han sorgit en el darrers temps:

1. Impuls comunitari i estatal a un pla d'estabilització de personal que vincula a tot el sector públic de l'Estat.
2. Cessió o externalització d'alguns serveis.
3. Increment de la demanda en alguns sectors concrets (Serveis Socials, Contractació, Registre inter-administratiu i electrònic, transparència i control financer, etc.)
4. Imminent arribada a la edat de jubilació d'una part important de la plantilla.

Però aquests factors també obren una finestra de possibilitat d'actuació a les AAPP en matèria de RRHH que en pot permetre dotar-nos de les eines necessàries i utilitzar-les per tal d'agilitzar i millorar el servei que l'Ajuntament ha d'oferir als ciutadans/es.

Per tot l'exposat, per la necessitat d'actuar de forma integral en matèria de recursos humans, l'Ajuntament de Sóller vol aprovar un Pla d'ordenació dels recursos humans, per a actualitzar els instruments de gestió i emprendre diferents actuacions tendents a l'estabilització i desenvolupament de la plantilla de personal.



PRINCIPIS RECTORS I NORMATIVA D'APLICACIÓ

El pla d'ordenació de RRHH ha de d'ordenar i racionalitzar la gestió del personal municipal i per a això haurà d'adaptar-se la plantilla, la qual com assenyalava l'article 90 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, haurà de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència i establir-se d'acord amb l'ordenació general de l'economia, sense que les despeses de personal puguin depassar els límits que es fixin amb caràcter general.

Es requereix un procés de negociació col·lectiva. Per tant, el pla haurà de ser negociat de bona fe conforme als principis que assenyalava l'article 33.1 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic aprovat pel Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

Pel que fa a normativa d'aplicació es troba a:

- Articles 22.2.i) i 90 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.
- Articles 33, 37 i 69 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic aprovat pel Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.
- Articles 126 i següents del Text Refós de les Disposicions vigents en matèria de Règim Local aprovat per Reial decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril.
- Reial Decret Llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.
- Capítols II i III de Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Són especialment significatius els articles 69 i 74 del TREBEP

«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, 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.

Article 74. Ordenació dels llocs de treball.

Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprenguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments són públics.»

ESTRUCTURA

El pla d'ordenació de l'Ajuntament de Sóller, es desenvoluparà pel que fa a la seva forma mitjançant diferents expedients administratius relacionats entre ells i que podran contenir informes, tasques associades, propostes i acords o resolucions.

Pel que fa al seu contingut es basarà en tres línies d'actuació:

Planificació: estructural i conjuntural

Gestió dels llocs: definició, assignació, accés i provisió



Gestió de les persones: PRL, seguiment i avaluació, carrera i promoció

Pel que fa a l'execució es durà endavant en tres fases: Fase 1, Fase 2 i Fase permanent.

FASE 1

1. Relacionar les actuacions i feines que son necessàries per oferir els serveis i prestacions que aquest ajuntament vol donar als ciutadans.
2. Agrupar i estructurar aquestes feines per tal de conformar una estructura funcional de l'ajuntament basada en la definició dels llocs de treball.
3. Construir un organigrama funcional que integri tots els llocs de treball de forma jerarquitzada i que permeti el bon funcionament de l'ajuntament.
4. Confeccionar un manual bàsic de valoració dels llocs resultants basat en criteris objectius.
5. Definir i valorar de forma individualitzada cada lloc de treball segons l'agrupació de tasques de naturalesa similar i relacionar les feines atribuïdes a cada un d'ells.
6. Reflectir totes aquestes tasques en un document final anomenat Relació de Llocs de Treball (RLLF)* en qual es continguin les característiques i requisits de cada lloc.
7. Calcular els possibles efectes econòmics de la RLLF i emetre un informe econòmic sobre la viabilitat.

FASE 2

1. Estabilització de l'Ocupació—Desenvolupament de les Ofertes Públiques d'Ocupació pendents.
2. Revisió i adequació de la plantilla a les necessitats actuals.
3. Concursos, Promoció internes, places vacants.
4. Establir plans de carrera: promoció interna, reglament de provisió de llocs de treball, carrera professional horitzontal i reglament de productivitats.
5. Confeccionar plans de formació de forma periòdica (1 o 2 anys).
6. Preveure un pla de relleu, de jubilacions i sistemes de retenció del coneixement.

*Una vegada confeccionada la RLLF es procedirà a les actuacions necessàries per aconseguir que la plantilla de personal actualment existent pugui desenvolupar les tasques definides. Per aconseguir-ho es faran servir els instruments que es preveuen al TREBEP i a la Llei de funció pública de les Illes Balears, entre d'ells:

- Anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal.
- Estabilització de la plantilla.
- Pla inicial de formació adaptat.
- Mesures de promoció interna.
- Convocatòries de llocs vacants. OEP's

També haurà de plantejar-se un cronograma d'actuació des de l'inici per configurar el seu desenvolupament i l'aplicació gradual de les mesures a dur a terme. (veure fases).

La fase permanent no tindrà data concreta d'execució ja que aquesta fase inclou la revisió, autoavaluació i proposta de millora de forma permanent.

ASPECTES PRESSUPOSTARIS

Pel que fa als aspectes pressupostaris, el pla d'ordenació de l'Ajuntament de Sóller, no comporta, per sí mateix, increment de despesa. No obstant això, serà en els expedients corresponents que s'obrin per a l'aprovació de les diferents línies d'actuació que contempla, on s'hauran de determinar les precisions pressupostàries que pertocuin."

(Signat electrònicament: 21 de juny de 2023)

El batle de Sóller
Miguel Nadal Vaquer