

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO INSULAR DE MALLORCA

DEPARTAMENTO DE MODERNIZACIÓN Y FUNCIÓN PÚBLICA

7953

Acuerdo del Consejo Ejecutivo de día 12 de julio de 2017, por el cual se regula la ordenación de recursos humanos del área operativa del Servicio de Bomberos de Mallorca

El Consejo Ejecutivo del Consejo de Mallorca, en fecha 12 de julio de 2017, ha adoptado el siguiente acuerdo:

«El área operativa del Servicio de Bomberos del Consejo de Mallorca como servicio prioritario, que afecta al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, necesita disponer de un modelo de gestión de recursos humanos que optimice los recursos disponibles, incorporando elementos de racionalidad y de eficacia y respetando los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

La situación en la cual se encuentra el Servicio, derivada de un contexto de inexistencia de planificación de recursos humanos y de las limitaciones en la oferta de empleo pública impuestas por la normativa básica estatal, determina la necesidad de establecer un acuerdo o un programa específico de ordenación de los recursos humanos, basándose en criterios de eficiencia, para cubrir las plazas mediante los distintos sistemas de provisión y de ingreso, favoreciendo al mismo tiempo la movilidad interna voluntaria y la formación de todo el personal.

En este contexto, la Mesa Sectorial en el ámbito del personal del área operativa del Servicio de Bomberos de Mallorca, en la sesión de 12 de mayo de 2017, aprobó, por mayoría de la parte social, el texto del Acuerdo por el cual se regula la ordenación de recursos humanos de esta área operativa.

El marco jurídico de la planificación de los recursos humanos al ámbito del Consejo de Mallorca se establece en el artículo 69 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, mediante el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, en la disposición adicional vigésima primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, que continúa vigente de acuerdo con lo que se establece en la disposición final cuarta del TREBEP, y, además, en los artículos 37 y 38 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

El artículo 28.c) del Reglamento orgánico del Consejo de Mallorca, aprobado por el Pleno en sesión de 2 de julio de 2001 (BOIB] nº 102, de 25-08-2001), redactado de conformidad con el acuerdo del Pleno de 12 de diciembre de 2016 (BOIB nº 157, de 15-12-2016), atribuye al Consejo Ejecutivo la aprobación de los planes de actuación que propongan los departamentos.

Por todo ello, propongo al Consejo Ejecutivo del Consejo de Mallorca que adopte el siguiente

Acuerdo

1. Aprobar la regulación de la ordenación de recursos humanos del área operativa del Servicio de Bomberos de Mallorca que se adjunta como documento anexo.
2. Disponer la publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.
3. Contra este acuerdo, que no pone fin a la vía administrativa, se puede interponer un recurso de alzada en el plazo de un mes a contar a desde el día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares. El recurso se puede interponer formalmente ante este Consejo Ejecutivo o ante la Comisión de Gobierno del Consejo Insular de Mallorca, que es el órgano competente para resolverlo.

Contra la desestimación expresa de este recurso de alzada se puede interponer un recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Palma que corresponda en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de recibir la notificación de la desestimación de este recurso de alzada.

Si han transcurrido tres meses desde la interposición del recurso de alzada y no se ha recibido la notificación de resolución expresa, se entiende desestimado por silencio y se puede interponer el recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Palma que corresponda, sin limitación de tiempo.

No obstante esto, si procede, se puede interponer cualquier otro recurso que considere oportuno. Todo eso de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

ANEXO**ACUERDO POR EL CUAL SE REGULA LA ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ÁREA OPERATIVA DEL SERVICIO DE BOMBEROS DE MALLORCA****ANTECEDENTES**

Una de las tareas pendientes del Consejo de Mallorca es mejorar la gestión de los recursos humanos, muy especialmente en el área operativa del Servicio de Bomberos.

Por la trascendencia, esta optimización tiene sentido estratégico y requiere una planificación adecuada, que determine la situación de partida y las líneas de actuación que den respuesta a las demandas de la ciudadanía.

Se trata de incorporar elementos de racionalidad y eficacia, que respeten el principio de estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera, con la finalidad de promover la optimización de los recursos disponibles, la provisión más eficiente del área operativa del Servicio de Bomberos del Consejo de Mallorca, el desarrollo de unos procesos de gestión orientados a satisfacer las necesidades y las expectativas de la ciudadanía, en el marco de una cultura de orientación a resultados y de transparencia e innovación, que impulsa la corresponsabilidad y la profesionalidad del funcionamiento de esta área.

La institución tiene que evaluar de manera continua el grado de eficacia, de calidad y de efectividad de sus servicios y actividades; los procesos de cambio o los proyectos de modernización que se impulsen se tienen que basar en la coordinación de las actuaciones a desarrollar, en la implicación y en la profesionalidad de los empleados públicos y, de manera permanente, en la medición de los objetivos y de los resultados alcanzados.

Se configura, por lo tanto, un escenario diferente para la institución y para la estructura del área operativa del Servicio de Bomberos, la cual cosa obliga a variar la definición y la ejecución de las políticas transversales, así como los instrumentos de gestión de recursos humanos, que tienen que tener como referencia los valores de profesionalidad, competencias, flexibilidad, racionalidad, vocación de servicio público y reconocimiento del cumplimiento, consagrados en el marco normativo de aplicación.

MARCO JURÍDICO

En la actualidad, el marco jurídico de las políticas de personal se regula en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), que trata la planificación de los recursos humanos en las administraciones públicas como fundamento de actuación.

«Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación.

»1. La planificación de los recursos humanos a las administraciones públicas tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

»2. Las administraciones públicas pueden aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos [...]

En la Administración local, la figura de los planes de empleo o instrumentos similares se prevé especialmente en la disposición adicional vigésima primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP) (precepto todavía vigente, ex disposición final cuarta del TREBEP), cuyo tenor literal es el siguiente:

«Les Comunitats Autònomes y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de auto organización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.»

Tanto a través del Plan de Ordenación (artículo 69 del TREBEP) como de cualquier otra figura, menos ambiciosa, pero encaminada a racionalizar la gestión (como la disposición adicional 21ª de la LMRFP), el mandato es claro: introducir la planificación de efectivos como piedra angular previa de la gestión de personal, que precede cualquier proyecto de intervención en materia de carrera profesional y movilidad interna, retribución o evaluación.

Como ejemplo de lo que se ha expuesto, y para poner de relieve el papel que tiene el personal en la Administración local, como pieza clave para la prestación óptima y satisfactoria de los servicios públicos, en la exposición de motivos del TREBEP se señala lo siguiente:

«Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo tienen que contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y



social. Entre estos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

»El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquel que hace posible atraer a los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les ofrece suficientes oportunidades de promoción profesional, mientras facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías.»

Las Administraciones públicas necesitan disponer de una estrategia para gestionar los recursos humanos, visto el carácter horizontal y transversal de la actuación y el potencial como herramienta insustituible para el cambio y la mejora de la gestión de la Administración correspondiente. Esta estrategia se tiene que formular a través del Plan de Ordenación de Recursos Humanos o de otro instrumento de ordenación similar, así también se interpreta de la redacción de los artículos 37 y 38 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares (LFPIB).

«Artículo 37

«Ordenación y planificación de los recursos humanos

»La administración autonómica tiene que llevar a cabo la ordenación y la planificación correspondientes de los recursos humanos, de acuerdo con los principios informadores recogidos en esta ley y de acuerdo con lo que dispone la normativa básica estatal.

»Article 38

»Instrumentos de ordenación y de planificación

»1. La Administración de la comunidad autónoma de las Islas Baleares puede aprobar planes generales de ordenación de los recursos humanos adaptados a sus peculiaridades, así como programas específicos para optimizar recursos para áreas determinadas.

»2. Los planes generales de ordenación y los programas específicos de optimización de recursos pueden incluir todas o algunas de las medidas siguientes:

- »a) Suspensión de incorporaciones de personal externo en el ámbito afectado, tanto las derivadas de ofertas de empleo como de procedimientos de movilidad.
- »b) Reasignación de efectivos de personal.
- »c) Cursos de formación y capacitación.
- »d) Convocatorias de provisión de puestos de trabajo limitados al personal del ámbito que se determine.
- »e) Medidas específicas de promoción interna.
- »f) Prestación de Servicios a tiempo parcial.
- »g) Necesidades adicionales de recursos humanos, que tendrán que integrarse, si procede, en la oferta pública de empleo.
- »h) Otras medidas que sean procedentes en relación con los objetivos establecidos en el plan o en el programa.

»3. Estas medidas, si corresponde, de conformidad con la normativa básica estatal, tienen que ser objeto de negociación sindical.»

Vista la importancia y la evolución legislativa de la figura, hay que detallar la normativa más reciente. La regulación actual de este instrumento se recoge, como se ha señalado, en el artículo 69.2 del TREBEP, que establece lo siguiente:

«2. Las administraciones públicas pueden aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otros, algunas de las medidas siguientes:

- »a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos como de los perfiles profesionales o niveles de calificación de estos.
- »b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- »c) Medidas de movilidad, entre las cuales puede haber la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- »d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo que dispone el capítulo III del presente título de este Estatuto.
- »e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo pública, de acuerdo con lo que establece el artículo siguiente.»

De manera específica y con respecto a las medidas previstas en el artículo 69.2 del TREBEP, podemos decir que, desde el punto de vista práctico, suponen lo siguiente:

Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o de los niveles de calificación de estos. Se tiene que analizar si el personal del que dispone la organización es el adecuado para



la prestación óptima y/o eficaz de los servicios de emergencias, en cada ámbito funcional, desde la perspectiva cuantitativa y cualitativa.

Se trata, por lo tanto, de determinar la plantilla de personal, teniendo en cuenta la estructura organizativa del Servicio, la cual describe la división y/o la especialización funcional, conjuntamente con los mecanismos de coordinación y de integración.

- Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo, como una medida directamente relacionada con lo expuesto en el apartado anterior.

Se trata de una medida prospectiva, que tiene como finalidad habilitar la iniciación y/o la modificación de los procedimientos de reorganización del trabajo o de reconfiguración de los instrumentos de planificación. Es el marco de la política de recursos humanos de la entidad local.

Sin duda, es indispensable establecer los principios y los criterios que la estructura organizativa tiene que contener. La estructura organizativa se constituye en uno de sus elementos de más calificación, como ámbito formal que representa las relaciones, las comunicaciones, los procesos de decisión y los procedimientos que articulan un conjunto de personas en unidades funcionales y puestos de trabajo, orientadas a conseguir unos objetivos determinados.

Con la definición de la estructura organizativa se determinan las características y la dimensión de la organización, en congruencia con la estrategia y los procesos que gestiona, de manera que se constituye como medio facilitador para el desarrollo integrado y coordinado de los planes de actuación o de los proyectos de intervención.

- Medidas de movilidad entre las cuales puede figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinan.

Las medidas de movilidad previstas en este apartado tienen que tener el fundamento en la reflexión y en el análisis previo en la cual se determina, entre otras conclusiones, que en un ámbito de gestión determinado, una parcela concreta de la organización o de las políticas locales, nos encontramos con excedente de personal, por la cual, y entre otras decisiones, se puede acordar suspender al personal de nuevo ingreso y hacer los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de carácter limitado o restringido a los empleados públicos de un sector de actuación determinado.

Con respecto a las medidas de movilidad, se tiene que entender que tienen un carácter voluntario, ya que el apartado d) del artículo 69 del TREBEP se refiere a la movilidad forzosa.

En el artículo 81.1 del TREBEP se dispone que cada Administración pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos y sin perjuicio del derecho del funcionariado a la movilidad, puede establecer reglas para ordenar la movilidad voluntaria del funcionariado público, cuando considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.

- Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa

La promoción interna y la formación se tienen que considerar elementos vinculados con la carrera profesional y con la mejora de la calificación de los empleados públicos.

Por una parte, la carrera profesional y sus modalidades diferentes se configuran un derecho individual del empleado público, pero también un instrumento clave para la Administración a la hora de definir el desarrollo de un sistema de gestión de la carrera en el empleo público, para potenciar la «profesionalización» desde el punto de vista subjetivo e impulsar un modelo de gestión basado en el conocimiento, la adquisición de competencias, el cumplimiento real en el puesto de trabajo y los resultados obtenidos.

Por otra parte, la dimensión doble de la formación, como transmisión de conocimientos y de habilidades y como modificación de actitudes y de valores, permite incrementar las competencias profesionales y contribuye de manera decisiva al cambio cultural, con la introducción de comportamientos indispensables, como la iniciativa, la responsabilidad, el control de la gestión y la evaluación del cumplimiento, capacidades imprescindibles hoy día en una administración receptiva, eficaz en la prestación de los servicios y políticas y eficiente en los usos de los recursos públicos.

Con respecto a la movilidad forzosa, en el artículo 81.2 del TREBEP se dispone que:

«2. Las administraciones públicas, de manera motivada, pueden trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades diferentes de los de su destino, respetando las retribuciones y condiciones esenciales de trabajo, y modificando, si ocurre, la adscripción de los puestos de trabajo de los cuales sean titulares. Cuando por motivos excepcionales los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia, se tiene que dar prioridad a la voluntariedad de los traslados. Los funcionarios tienen derecho a las indemnizaciones establecidas por reglamento para los traslados forzosos.»

La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo pública

Cuando el análisis de las disponibilidades de recursos humanos llega a la conclusión de que la organización es deficitaria, hay que hacer incorporaciones nuevas. La oferta de empleo pública tiene que prever estas incorporaciones de acuerdo con la normativa presupuestaria, que es la que habilita los créditos necesarios para sufragar los gastos.

En el momento actual, con respecto a la oferta de empleo pública u otro instrumento de gestión de la provisión de necesidades de personal, en el artículo 20.2 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de presupuestos generales del Estado para el año 2016, de carácter básico, se dispone que:

«2. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, en los siguientes sectores y administraciones la tasa de reposición se fija hasta un máximo del 100 por ciento: [...] »H)) A las administraciones públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.»

Finalmente, con respecto al proceso de elaboración del Plan de Ordenación, el TREBEP no hace ninguna referencia. Se ha suprimido la obligación formal de elaborar una memoria justificativa del Plan, prevista en el último párrafo del artículo 18.2 del LMRFP, donde se tendrían que indicar las referencias temporales sobre la ejecución de las previsiones y medidas que se prevén. No obstante, parece evidente que el Plan no se formaliza sólo con el acuerdo de aprobación de este, sino que tiene que ir precedido de dos trámites: en primer lugar, el documento justificativo de las medidas que se proponen, que tiene que motivar la actuación de la Administración cuando actúan potestades discrecionales, de acuerdo con el artículo 35 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas; en segundo lugar, la verificación de un proceso de negociación colectiva en la Mesa de Negociación correspondiente, lo que se tiene que acreditar en el expediente, dado que de acuerdo con el artículo 37.1.m) del TREBEP son materia objeto de negociación «los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.»

En este sentido, la negociación del Plan, tal como se prevé en la normativa de aplicación, es de importancia máxima para verificar la participación efectiva de los representantes de los empleados públicos en el instrumento planificador. En esta negociación es exigible la buena fe negociadora en las partes, si bien la voluntad de llegar a acuerdos en esta materia parte de una dinámica previa positiva, vistos los acuerdos varios aprobados por unanimidad durante el año 2016.

JUSTIFICACIÓN

OPERATIVA, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE BOMBEROS

El área operativa del Servicio de Bomberos está organizada de la siguiente forma:

Área operativa	
Servicios territoriales	Servicios centrales
sargento/sargenta cabo/caba bombero conductor/bombero conductora	oficial/oficiala suboficial/suboficiala operador/operadora de comunicaciones

El área operativa del Servicio de Bomberos del Consejo de Mallorca como servicio prioritario, que afecta al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, necesita disponer de un modelo de gestión de recursos humanos que, desde el punto de vista cualitativo, impulse una orientación nueva sobre el empleo y la función pública, mediante la organización del trabajo adecuada y eficaz y la aplicación rigurosa y eficiente de los subsistemas diferentes que integran la gestión de recursos humanos, entre otros aspectos.

La situación actual del área operativa del Servicio de Bomberos del Consejo de Mallorca en materia de gestión de recursos humanos es:

1. La plantilla actual, el 8 de marzo de 2017, en el momento de elaborar el Acuerdo determinante para hacer el análisis de justificación de este Plan de Ordenación de Recursos Humanos, es la siguiente:

SERVICIO DE BOMBEROS DE MALLORCA								
Categoría plantilla (Servicio de Bomberos)	Grupo	Plazas	Plazas ocupadas por su titular	Plazas con el titular sustituido	Plazas ocupadas sin titular (Provisión)	Vacantes	Plazas reservadas al titular y no ocupadas	Plazas a cubrir
Técnico/Técnica superior (bomberos/bomberos)	A1	1			1			1



Técnico/Técnica de grado medio (bomberos/bomberas)	A2	2	1		1			1
Técnico/Técnica de grado medio de emergencias	A2	4			4			4
Sargento/Sargenta	C1	8	2	1	3	2	0	5
Subicial/Suboficiala	C1	1	0		1	0	0	1
Bombero conductor / Bombera conductora	C2	204	139	5	9	29	22	38
Cabo/Caba	C2	34	19	7	7	1	0	7
Operador/Operadora de comunicaciones	C2	10	3	2	5	0	0	5
		264	164	15	31	32	22	62

De los 210 efectivos, 164 corresponden a plazas ocupadas por su titular; 15, a plazas con el titular sustituido; 31, a plazas sin titular ocupadas provisionalmente; se tienen que añadir 3 personas empleadas, que corresponden a 2 titulares sustituidos y a 1 titular con reserva de plaza, que por distintos motivos (liberación sindical, adaptación de funciones por motivo de salud...) no prestan servicios operativos.

La plantilla de los diferentes grupos se encuentra en niveles altos de la pirámide de edad

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

Además del problema que representa la edad en estos colectivos, se tienen que añadir las limitaciones por problemas de salud, todo esto unido a una falta de cobertura de las vacantes en estos últimos años por limitaciones presupuestarias y la falta de oferta pública de empleo, la última fue el año 2010.

Visto el número importante de vacantes que se han producido y de la obligatoriedad de cubrir un servicio esencial como es el del área operativa del Servicio de Bomberos de Mallorca, los efectivos actuales las están cubriendo mediante los denominados «refuerzos», lo cual ha provocado una situación insostenible para estos profesionales. Si a esto le añadimos el cumplimiento de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares sobre la jornada de bomberos y la reducción del número de turnos en 67 por efectivo, hace que haya un incremento de los «refuerzos». Esta situación hace que sea urgente y necesario cubrir progresivamente la totalidad de vacantes y las reservas no ocupadas durante los próximos años.

En relación con la categoría de cabo/caba, es importante el incremento de plantilla para el año 2017, ya que con un solo cabo/caba en cada uno de los turnos esta persona no puede disfrutar de las vacaciones y permisos, además de no poder cubrir dos siniestros al mismo tiempo, o bien se tiene que hacer como hasta ahora, mediante la figura del responsable de turno, que suple las funciones del cabo/caba, según lo que se prevé en el Reglamento de Bomberos de Mallorca. Es motivo más que justificado, la reconversión de 32 vacantes de bombero conductor / bombera conductora, a la categoría de cabo/caba, y la cobertura mediante el sistema de promoción interna limitada al funcionariado de carrera de la plantilla del área operativa del Servicio de Bomberos del Consejo de Mallorca, que permite la existencia de dos cabos/cabas por turno en la mayoría de los días o uno cuando se disfruten de vacaciones o permisos, y se elimina así la figura del responsable de turno.

Esta reconversión se tiene que hacer progresivamente: año 2017, se reconvierten 15 plazas de bombero conductor / bombera conductora a cabo/caba, más 1 que se reubica. Automáticamente, cuando se produzca la incorporación de los bomberos conductores / bomberas conductoras en los puestos de cabos/cabas, las 16 plazas vacantes se reconvertirán, con el mismo sistema utilizado.

En relación con la categoría de sargentos/sargentas, actualmente hay 8 plazas, este número de plazas y su jornada no permite la existencia de un sargento/sargenta por parque, y se limita a la distribución de dos sargentos/sargentas por sector, además de tener que hacer guardias localizadas y/o de presencia física. En el 2017 la cobertura de todas las vacantes de sargento/sargenta es prioritaria, mediante promoción interna. Y el 2018 y 2019, se tiene que adecuar la plantilla a las necesidades reales de cobertura, según el informe del Servicio de Bomberos sobre la organización y las necesidades, que se regula con el Acuerdo de planificación y cobertura de los recursos humanos.

Con respecto al resto de colectivos profesionales adscritos al área operativa del Servicio de Bomberos, en puestos de trabajo que no disponen de vacantes, como son los puestos de técnico/técnica de bomberos y/o emergencias y los puestos de gestor/gestora de emergencias: durante el 2018 y 2019, teniendo en cuenta el acuerdo de planificación y cobertura de los recursos humanos según el informe del Servicio de Bomberos sobre la organización y las necesidades, se tiene que adecuar la plantilla y se tiene que progresar hasta llegar a la plantilla horizonte (ideal).

Aparte de los problemas de cobertura de vacantes y de necesidades reales de efectivos para dar un servicio de calidad y sin riesgos para la persona empleada y para la ciudadanía, nos encontramos con problemas de adscripción de personal, en los casos de pérdida de habilitación de alguna de las especialidades reconocidas en el Reglamento de Bomberos, además de las limitaciones para ofrecer las vacantes al personal funcionario de carrera, al no existir una movilidad interna ágil; este problema, de fácil solución, requiere la negociación de un acuerdo de movilidad interna, que permita solucionar la provisión definitiva de estos puestos vacantes de forma voluntaria, cada vez que se produce una jubilación, una excedencia... que produce una vacante.

Los acuerdos para el personal funcionario son del año 1991 y, aunque se han aprobado anexos diferentes, no se ha desarrollado la normativa correspondiente, eso hace que nos encontremos con una norma que no refleja la realidad normativa actual, por lo que han acudido a normas de carácter autonómico, para suplir estas lagunas legales.

La revisión de la relación de puestos de trabajo y la elaboración de un catálogo de funciones, que se pretende finalizar antes del 31 de julio de 2017, nos permite hacer los procesos incluidos en este Acuerdo de ordenación de recursos humanos y desarrollarlos con más seguridad jurídica. Juntamente con esto, regular las jornadas de trabajo nos permite, además de homogeneizar jornadas, desarrollar un acuerdo sobre jornadas especiales, que afecta de forma directa a los colectivos que hacen la jornada de trabajo en horario nocturno, aplicando factores de corrección de jornada según el número de noches y de días festivos teóricamente hechos. En el momento en que se aplica esta jornada especial, más ajustada a la normativa europea sobre jornadas de trabajo y a la norma reguladora de jornadas de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, se reducen los turnos de cada uno de los profesionales de estos colectivos, mejorando la salud de los empleados y de las empleadas desde este servicio, que prestan servicios en horario nocturno y que supone una penosidad más grande para hacer el trabajo.

La implantación de un programa de gestión de turnos y de tiempo facilita al personal la gestión horaria de la propia actividad profesional y también el acceso a la información sobre vacaciones, licencias y otros datos, así como el trámite telemático de las solicitudes y de las autorizaciones relacionadas, en el marco de la modernización del Consejo de Mallorca y de la mejora en los procesos internos.

Desde el punto de vista de las relaciones laborales, la negociación colectiva con los sindicatos representativos en las mesas de negociación correspondiente, desde el inicio de la legislatura, nos ha permitido alcanzar acuerdos por unanimidad o por consenso mayoritario. En este sentido, se destaca una corresponsabilidad de los representantes de las organizaciones sindicales, en el establecimiento en común de objetivos y acciones que permitan la mejora continua en la prestación de los servicios públicos y en las condiciones de trabajo del personal del Consejo de Mallorca.

Los sistemas de selección de personal son una prueba del consenso mencionado, una vez aprobado un acuerdo de selección para el personal temporal y un acuerdo para la cobertura de vacantes mediante comisiones de servicio.

Tampoco se puede obviar que el marco normativo básico actual aplicable a la gestión de los recursos humanos en las administraciones públicas, el Estatuto básico del empleado público, da la oportunidad de establecer y de ejecutar proyectos de mejora en este ámbito. Mediante este apoyo normativo se facilita la racionalización y la mejora estructural, sobre el cual se tiene cubrir la gestión de personal, en detrimento de medidas de simple ajuste sin reformas de peso.

PARTES QUE CONCIERTAN EL ACUERDO

1. Partes que conciertan el Acuerdo

El Consejo Insular de Mallorca y las centrales sindicales UGT, CSI-F, CCOO y CGT, presentes en la Mesa Sectorial del área operativa, del Servicio de Bomberos del Consejo de Mallorca conciertan este Acuerdo.

DISPOSICIONES GENERALES

2. Ámbito de aplicación

Este Acuerdo tiene por objeto planificar la ordenación de los recursos humanos del área operativa del Servicio de Bomberos del Consejo de



Mallorca, representados en la Mesa Sectorial del área operativa del Servicio de Bomberos.

3. Ámbito

3.1. Objetivo: se puede establecer un acuerdo o programa específico de ordenación de recursos humanos dirigido a un ámbito concreto, en este caso el área operativa del Servicio de Bomberos, y con el fin de establecer los criterios para determinar la plantilla horizonte, acciones a desarrollar en materia de movilidad, ingreso, selección y provisión de puestos, promoción interna y carrera profesional, formación y jornadas de trabajo especiales.

3.2. Subjetivo: este Acuerdo afecta a todo el personal del área operativa del Servicio de Bomberos.

3.3. Temporal: este Acuerdo tiene carácter permanente y se puede revisar a petición de las partes firmantes, además de la adaptación a las normas reguladoras nuevas de estas materias que se pueden aprobar durante la vigencia de este Acuerdo.

4. Justificación y necesidad del Acuerdo

4.1. La necesidad de elaborar este Acuerdo de ordenación, delimitado en el ámbito del área operativa del Servicio de Bomberos, nace de la situación en la cual se encuentra el servicio, derivada de un contexto de inexistencia de planificación de recursos humanos, de la falta de oferta de empleo pública, de la falta de regulación en materia de ingreso, de selección, de provisión de puestos de trabajo, de movilidad, de promoción interna, de carrera profesional, de carrera administrativa y de la segunda actividad.

4.2. Esto comporta que se elaboren los acuerdos correspondientes a:

- a) Movilidad interna voluntaria, mediante comisión de servicios
- b) Ingreso, provisión y promoción interna ligada a la carrera profesional y administrativa
- c) Habilitación especialistas
- d) Formación
- e) Jornada anual para el personal que presta los servicios sometidos a condiciones especiales (jornada, retribución...)
- f) Segunda actividad
- g) Y otros acuerdos que se puedan tomar durante la vigencia de este Acuerdo

5. Objetivos

5.1 Con carácter previo a los objetivos, las premisas que sustentan el contenido del Acuerdo de ordenación de recursos humanos son las siguientes:

1. Los empleados públicos tienen un papel clave y decisivo para fortalecer la razón de ser de la Administración pública: una administración accesible, transparente y eficiente, capaz de dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía con solvencia y proximidad.
2. La cultura de la organización se orienta hacia la profesionalidad, el rigor y la voluntad de mejora continua, en un proceso adaptativo a las características del entorno.
3. El modelo de gestión de recursos humanos se encamina a obtener resultados eficaces y eficientes para la ciudadanía, lo cual se consigue mediante la adquisición y la mejora continua de las competencias profesionales de los empleados públicos. Por esto, se tienen que impulsar los sistemas de ingreso, selección y provisión de puestos, de carrera profesional y administrativa, de capacitación, retributivos, de comunicación interna y, especialmente, los de condiciones especiales de trabajo para un personal tan especializado como requieren los diferentes colectivos incluidos en esta área.
4. La estructura organizativa se adecua y se orienta a satisfacer las demandas y las aspiraciones de la ciudadanía y a cumplir los objetivos previstos, constituyendo el medio básico para impulsar los procesos de mejora y de innovación en la prestación de los servicios del Consejo de Mallorca, con implantación de protocolos y de procedimientos de actuación.
5. La disposición de unas condiciones de trabajo, de relaciones laborales, así como de seguridad y de salud laboral adecuados facilitan la consecución de los objetivos previstos y la mejora en la gestión y en los resultados de los servicios que se prestan y se contribuye, además, a incrementar la motivación y el compromiso con la institución.

5.2 Con este Acuerdo de ordenación se pretende conseguir los siguientes objetivos:

- a) Reordenar los recursos humanos del personal adscrito al área operativa del Servicio de Bomberos del Consejo de Mallorca, basándose en criterios de eficiencia, para conseguir la cobertura de las vacantes y de las reservas existentes, mediante procesos selectivos de ingreso, de provisión y de promoción interna.



- b) Favorecer la provisión de puestos del Servicio, mediante la movilidad interna voluntaria, ofreciendo cualquier vacante que se produzca al personal funcionario de carrera.
- c) El Departamento que gestiona el Servicio de Bomberos de Mallorca tiene que potenciar y priorizar la creación de plazas nuevas para cubrir las necesidades existentes en el área operativa del Servicio de Bomberos, atendiendo al principio de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.
- d) Regular y aplicar un acuerdo de segunda actividad, que permita dejar vacantes a los puestos de origen y la cobertura posterior mediante el proceso de movilidad voluntaria, mediante comisión de servicios, por promoción interna o por el proceso selectivo correspondiente.
- e) Fomentar la formación de todo el personal del área operativa del Servicio de Bomberos.

5.3 Para conseguir los objetivos previstos en un plan o acuerdo de ordenación, el contenido se tiene que articular por medio de las medidas necesarias para conseguir una estructura de recursos humanos adecuada, especialmente en los aspectos de la cuantificación de los recursos, de la programación del acceso, de la movilidad voluntaria y de la promoción y la reclasificación profesional.

6. Procedimiento

Para cumplir los objetivos previstos en el Acuerdo de ordenación de recursos humanos, se establece el itinerario, que se compone de las fases siguientes:

A. Primera fase: dimensionado de las categorías diferentes del área operativa del Servicio de Bomberos del Consejo de Mallorca. Estudio de jubilaciones, excedencias, otro tipo de situaciones administrativas que derivan en vacante o en reserva de puesto, previstas para el quinquenio (2017-2021).

1. Ingreso en el área operativa del Servicio de Bomberos mediante proceso selectivo por oposición o concurso oposición
2. Promoción interna mediante proceso selectivo por concurso oposición
3. Movilidad interna para cubrir vacantes
4. Cobertura de reservas y de sustituciones mediante bolsas de trabajo derivadas de los diferentes procesos

Vistas las vacantes previstas y en el marco de las leyes anuales de presupuestos, el Consejo de Mallorca se compromete a cubrir el cien por cien de las vacantes generadas en la oferta de empleo pública (OOP) de cada anualidad. Por acuerdo específico de la Mesa Sectorial de Negociación, se determinan los puestos exentos en cada una de las convocatorias, por estar reservadas para segunda actividad, según la relación de puestos de trabajo (RLT) en vigor y la regulación del acuerdo de segunda actividad.

Una vez fijado el número, junto con las vacantes no ejecutadas de ejercicios anteriores, se establece también la carencia de convocatorias que garantizan los efectivos mínimos. Asimismo, siempre que la norma presupuestaria lo permita, se hace uso de la facultad en el artículo 70.1. del EBEP, añadiendo a las convocatorias hasta un diez por ciento adicional de plazas ofrecidas, teniendo en cuenta que la tendencia observada es que a las vacantes generadas por jubilación hay que añadir un porcentaje creciente de bajas por incapacidad permanente total, lo cual explica las cifras diferentes de las convocatorias respecto de las ofertas.

1. Ingreso por turno libre al servicio de Bomberos: formas de ingreso y sistemas de acceso

a) El ingreso al servicio de Bomberos se hace mediante convocatoria pública y se rige por las bases generales y de la convocatoria respectiva, y se tiene que ajustar a lo que se dispone en la normativa específica de acceso. Las convocatorias tienen que ir referidas en las plazas incluidas en la oferta de empleo pública, instrumento en el cual se hace la previsión anual sobre las necesidades de recursos humanos que se pueden cubrir con los efectivos de personal existentes.

b) Las categorías de ingreso al servicio de Bomberos son:

1. Bombero conductor / Bombera conductora
2. Operador/Operadora de comunicaciones
3. Técnico/Técnica de grado medio, técnico/técnica superior en puestos de trabajo de técnico/técnica de bomberos que tienen atribuidas guardias de localización, técnico/técnica de grado medio de emergencias y técnico/técnica superior de emergencias.

c) El porcentaje de plazas que se ofrecen mediante este sistema, en cada una de las convocatorias, viene determinado por el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación y no puede superar los límites establecidos normativamente.

d) El proceso de selección por turno libre se hace mediante el sistema de oposición o de concurso oposición.

e) Las bases fijan las pruebas y los ejercicios de la fase de oposición, en las cuales se incluyen de forma obligatoria pruebas físicas para la categoría de bombero conductor / bombera conductora y técnico/técnica de grado medio, técnico/técnica superior en puestos de trabajo de técnico/técnica de bomberos que tienen atribuidas guardias de localización, técnico/técnica de grado medio de emergencias y técnico/técnica superior de emergencias. Y para todas las categorías ejercicio de evaluación por competencias.



2. Proceso de selección por promoción interna: formas y sistemas de promoción interna

Según lo que se establece en el artículo 18.4 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre: «Las administraciones públicas tienen que adoptar medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.»

Las pruebas de promoción interna, las cuales tienen que respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pueden llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos, el órgano competente así lo autoriza.

El funcionamiento tiene que tener los requisitos exigidos para el ingreso y superar las pruebas selectivas correspondientes.

Se puede exigir el cumplimiento de otros requisitos específicos que guardan relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a ejercer; en todo caso, se tienen que establecer de manera abstracta y general.

En la escala de mando, pendiente de regulación reglamentaria, nos regimos por los niveles de la RLT (cabos -as, sargentos -tas y suboficiales -las). Las bases establecen los requisitos generales y específicos para acceder a la escala de mando.

Los sistemas selectivos del funcionamiento de carrera, por el sistema de promoción interna, es el concurso oposición que tiene que incluir, en todo caso, una o varias pruebas, mediante la evaluación por competencias, para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer la orden de prelación.

En las bases generales y las convocatorias para el acceso a escalas y subescalas por este procedimiento se tienen que establecer la exención de las pruebas encaminadas en acreditar los conocimientos ya exigidos para el acceso a la escala y la subescala de origen y se pueden valorar los cursos y los programas de formación superados.

El porcentaje de plazas que se ofrecen mediante este sistema, en cada una de las convocatorias, viene determinado por el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación y no puede ser inferior a los límites establecidos normativamente.

En el supuesto de creación de categorías nuevas de los grupos y/o subgrupos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, se tiene que revisar este punto 2 del Acuerdo.

a) Promoción interna horizontal

La promoción en escalas y subescalas del mismo grupo o subgrupo de titulación se tiene que efectuar respetando los principios de mérito y capacidad, mediante el sistema de concurso oposición por sistema de evaluación por competencias. La movilidad se lleva a cabo mediante el sistema de concurso. Las bases determinan las pruebas físicas obligatorias para las categorías de ingreso y para el técnico/técnica de grado medio y técnico/técnica superior en puestos de trabajo de técnico/técnica de bomberos que tienen atribuidas guardias de localización, técnico/técnica de grado medio de emergencias y técnico/técnica superior de emergencias.

En la escala de mando se promociona mediante el sistema de concurso oposición, mediante la evaluación por competencias. La movilidad se lleva a cabo mediante el sistema de concurso.

En la categoría de técnico/técnica de grado medio, técnico/técnica superior en puestos de trabajo de técnico/técnica de bomberos que tienen atribuidas guardias de localización, técnico/técnica de grado medio de emergencias y técnico/técnica superior de emergencias: promoción interna horizontal proveniente de categorías encuadradas en la misma escala y subescala, mediante el sistema de concurso oposición por sistema de evaluación por competencias. La movilidad se lleva a cabo mediante el sistema de concurso.

b) Promoción interna vertical

La promoción en escalas y subescalas de un grupo o subgrupo de titulación en otro del inmediatamente superior, se tiene que efectuar respetando los principios de mérito y capacidad.

En la disposición transitoria tercera del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se establece: «Los funcionarios del subgrupo C1 que tengan la titulación exigida se pueden promocionar al grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo grupo B, de acuerdo con lo que establece el artículo 18 de este Estatuto.»

En la escala de mando se promociona mediante el sistema de concurso oposición, por sistema de evaluación por competencias. La movilidad se lleva a cabo mediante el sistema de concurso.

En la categoría de técnico/técnica de grado medio, técnico/técnica superior en puestos de trabajo de técnico/técnica de bomberos que tienen atribuidas guardias de localización, técnico/técnica de grado medio de emergencias y técnico/técnica superior de emergencias, la promoción interna se hace mediante el sistema de concurso oposición, por sistema de evaluación de competencias. La movilidad se lleva a cabo mediante el sistema de concurso.

3. La provisión del puesto de trabajo de jefe de servicio se hace mediante el sistema de libre designación.





4. Las bases generales para la promoción interna pueden establecer tener que desarrollar pruebas de aptitud física voluntarias, no eliminatorias y con una puntuación adicional, con el mismo tratamiento que la puntuación del curso básico correspondiente. Estas pruebas se pueden convalidar con las hechas en el marco del Acuerdo para el desarrollo de un plan de motivación para la educación física.

5. El funcionariado de carrera que ocupa un puesto de trabajo en el área operativa está obligado reglamentariamente a mantener la aptitud física adecuada para incorporarse al servicio en plenas facultades. El Servicio es el responsable de velar por el cumplimiento de las funciones y obligaciones de todo el personal que está adscrito, así como de poner los medios necesarios y la formación para que puedan mantener la aptitud física adecuada.

6. Dentro de esta primera fase se desarrollan los acuerdos referentes a movilidad interna para cubrir vacantes.

7. El Acuerdo para cubrir reservas y sustituciones mediante bolsas de trabajo derivadas de los diferentes procesos.

8. La regulación de la jornada especial del personal que trabaja en condiciones especiales (nocturnidad, festividad...).

9. La regulación de la segunda actividad.

B. Segunda fase:

1. Formación del personal que ha superado el proceso selectivo por oposición o concurso oposición.

2. Formación del personal que ha superado el proceso selectivo por promoción interna.

3. Formación del personal que ha quedado incluido en la bolsa de trabajo, en un número no inferior a las reservas y sustituciones previstas. Esta formación se hace anualmente para el número de efectivos que se prevén.

4. Formación continua y especializada para todo el personal que presta servicios en el área operativa del Servicio de Bomberos.

C. Tercera fase:

1. Estudio y planificación de las necesidades de recursos como plantilla horizonte

2. Creación de plazas nuevas, de acuerdo con la normativa de aplicación

3. Regulación del resto de acuerdos incluidos en el punto 7 de este Acuerdo

7. Despliegue del Acuerdo

Este Acuerdo de ordenación de los recursos humanos es objeto de desarrollo mediante los instrumentos siguientes:

1. Acuerdo de bases generales para la movilidad interna voluntaria, mediante comisiones de servicio

2. Acuerdo de bases generales para el ingreso al servicio de Bomberos de Mallorca

3. Acuerdo de bases generales para la promoción interna

4. Acuerdo de bases generales para la provisión de puestos mediante concurso

5. Acuerdo para el desarrollo y para la aplicación de la habilitación de especialidades

6. Plan Especial de Formación para el área operativa del Servicio de Bomberos

7. Acuerdo de jornadas especiales de trabajo

Instrucción reguladora de licencias, permisos y vacaciones, anexa al Acuerdo de jornadas

Instrucción reguladora del abono de refuerzos, localizaciones y otros conceptos retributivos que informa el Servicio a Función Pública

8. Acuerdo general de cobertura y dotaciones mínimas de cada uno de los parques adscritos al servicio de Bomberos de Mallorca

9. Acuerdo de planificación y cobertura de los recursos humanos necesarios para cubrir la plantilla horizonte



10. Acuerdo de segunda actividad
11. Acuerdo para el desarrollo de un plan de motivación para la educación física
12. Y otros acuerdos que se puedan tomar durante la vigencia de este Acuerdo

8. Efectos

Este Acuerdo tiene efectos a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.»

Palma, 17 de julio de 2017

Por delegación del presidente, **el secretario general por sustitución**,
(Decreto de 17 de julio de 2015, BOIB nº 114, de 28 de julio de 2015)

Antoni Benlloch Ramada

