

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE ARTÀ

5303

Acuerdo del Pleno de aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Artà

El Pleno del Ayuntamiento de Artà, en la sesión extraordinaria y urgente de 2 de mayo de 2023, acordó aprobar, entre otros, el siguiente acuerdo:

<<1. Aprobar el Plan de ordenación de los recursos humanos del Ayuntamiento de Artà, tal como consta en el documento “Anexo”.

2. Notificar estos acuerdos a todo el personal municipal publicando el texto íntegro del Plan en el portal del empleado/a, y a los representantes legales del personal, con la advertencia de recursos procedente, y publicar el Plan en el portal de transparencia municipal para el conocimiento general.>>

Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante el órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante Juzgado Contencioso Administrativo de Palma en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Si opta por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

No obstante lo anterior, podrá interponerse, en su caso, cualquier otro recurso que estime pertinente. Todo esto de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción Contencioso-administrativa, y el artículo 40 de la Ley 39/2015, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Asimismo, se podrá interponer reclamación ante la Comisión prevista en el Decreto 24/2016, de 29 de abril, de creación y de atribuciones de competencias a la Comisión para la resolución de las reclamaciones en materia de acceso a la información pública (BOIB núm. 54, de 30 de abril de 2016), en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la notificación, de acuerdo con el artículo 24 y la disposición adicional cuarta de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Artà, fecha de la firma electrónica (30 de mayo de 2023)

El alcalde
Manuel Galán Massanet

PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE ARTÀ

ÍNDICE

1. Objetivos
2. Método de planificación
3. Fundamentos legales
4. Situación actual de los recursos humanos del Ayuntamiento de Artà
5. Procesos de mejoramiento de los recursos humanos en marcha
6. Problemáticas actuales y urgentes de recursos humanos



7. Otras problemáticas de recursos humanos de necesaria solución

8. Planificación de la ordenación de recursos humanos

Fase 1A. De abril de 2023 a diciembre de 2023

Fase 1B. De abril de 2023 a diciembre de 2024

Fase 2. De enero a diciembre de 2025

Fase 3. De enero a diciembre de 2026

1. OBJETIVOS

La planificación de la gestión de los recursos humanos ha sido una carencia generalizada en los ayuntamientos durante los últimos años, carencia facilitada y justificada por la constante ya menudo poco previsible modificación legislativa y de la política macroeconómica por parte del gobierno del estado. Esta falta de estrategia, junto a las restricciones y condicionamientos que las sucesivas leyes de presupuestos generales han ido imponiendo desde el año 2010, han generado en las plantillas municipales toda una serie de anomalías de carácter estructural que están dificultando la prestación de servicios a la ciudadanía en términos de eficacia y de calidad.

Una alta tasa de temporalidad, el envejecimiento de las plantillas, la carencia de cobertura de vacantes, la inexistencia de sistemas de carrera o la falta de movilidad son alguna de las disfunciones que requieren de una intervención planificada.

Es conveniente que el Ayuntamiento diseñe una política de empleo público institucionalizado, sin improvisaciones y con metas a largo plazo, que satisfaga los intereses y necesidades de la ciudadanía para optimizar y racionalizar recursos y contando a la vez con los trabajadores y trabajadoras.

Todos estos cambios organizativos y de gestión necesarios en el Ayuntamiento deben ser el resultado de una reflexión estratégica y orientarse hacia la consecución de la eficiencia, la eficacia y la buena relación coste-valor añadido. Es por ello que conviene que se ejecuten a través de un plan de ordenación de recursos humanos porque este tiene la virtualidad de ser un instrumento jurídico que permite conjugar técnicas de planificación y dirección con la legalidad vigente y, por tanto diseñar en lo conveniente un cierto marco de excepcionalidad legalmente viable.

2. MÉTODO DE PLANIFICACIÓN

La metodología concreta de planificación que se utiliza en este plan es la de planificación progresiva (*Rolling wave Planning*).

La planificación progresiva es una técnica de planificación que consiste en planificar más detalladamente las primeras fases del plan y no tanto las más lejanas, e ir concretando la planificación a medida que la ejecución del plan va avanzando. También se le llama planificación deslizante.

Es ideal para planes donde hay incertidumbres significativas que solo se irán aclarando con el tiempo y también en parte con el avance de los trabajos del propio plan.

La planificación progresiva consiste en dividir la estructura de actividades del plan en etapas temporales, en fases, y al final de cada fase, o en caso de novedades en el entorno significativo de la planificación que lo hagan recomendable, el responsable técnico del plan estudia la nueva situación y concreta un paso de diseño de las etapas siguientes que configura una nueva versión del plan. Por ejemplo:

En el diseño inicial del plan, y una vez definida la estructura de actividades del plan, se definen fases previsible, y se diseña detalladamente, por ejemplo, la primera fase; la segunda y la tercera a nivel de anteproyecto y las otras a nivel de estudio preliminar:	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7
	Diseño del proyecto detalladamente	Ante-proyecto	Ante-proyecto	Estudio preliminar	Estudio preliminar	Estudio preliminar	Estudio preliminar



Cuando empezado ha la puesta en práctica del plan y se está acabando el trabajo de la primera fase, se diseña detalladamente la segunda fase, y mientras se empieza a ejecutar la segunda fase se diseña la cuarta fase a nivel de anteproyecto, en	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7
		Diseño del proyecto detalladamente	Ante-proyecto	Ante-proyecto	Estudio preliminar	Estudio preliminar	Estudio preliminar

Cuando está acabando el trabajo de la segunda fase del plan, se diseña detalladamente la tercera fase, y mientras se empieza a ejecutar la tercera fase se diseña la quinta fase a nivel de anteproyecto, en una tercera versión del plan:	Fase 1	Feina feta	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7
			Diseño del proyecto detalladamente	Ante-proyecto	Ante-proyecto	Estudio preliminar	Estudio preliminar

En el método de planificación progresiva es van sucediendo nuevas versiones del plan a medida que los cambios en el entorno y el propio progreso del plan lo hacen necesario o conveniente, sin rigidez alguna de plazos de revisión.

Este método de planificación es especialmente adecuado para planes de mejoramiento organizativo y de gestión de los profesionales de una institución pública, en los que el trabajo en una fase es altamente variable y además depende del resultado de la fase anterior, por tratarse de planes dependientes de condicionantes legales variables, de dinámicas sociales internas, del resultado de negociaciones con los interlocutores sindicales, del grado de éxito y eficacia del propio proyecto en las fases precedentes y de otros muchos factores poco previsibles.

3. FUNDAMENTOS LEGALES

La norma básica de planificación de los recursos humanos está en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dedica el Título V a la ordenación de la actividad profesional, y dentro de este título el artículo 69 recoge la Planificación de los Recursos Humanos estableciendo lo siguiente:

“Objetivos e instrumentos de la planificación.

1. La planificación de los recursos humanos en 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, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

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 que puede existir 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 público, de acuerdo con lo que establece el siguiente artículo.

3. Cada Administración pública debe planificar sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.”

Otra legislación y normativa aplicable a los Planes de Ordenación de los Recursos Humanos son las siguientes:

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. Hay que hacer especial mención al artículo 18.2. que establece que: “Los planes de empleo pueden contener las siguientes previsiones y medidas:
 - a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
 - b) Suspensión de incorporaciones de personal externo en el ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
 - c) Reasignación de efectivos de personal.
 - d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.
 - e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
 - f) Medidas específicas de promoción interna.
 - g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
 - h) Necesidades adicionales de recursos humanos que deben integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.
 - i) Otras medidas que sean procedentes en relación con los objetivos del Plan de Ocupación.”
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, de aplicación supletoria a la administración local en virtud de su artículo 1.3.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, aplicable a los ayuntamientos en virtud de su artículo 3.2, y que en el artículo 38 establece:

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

- a) Suspensión de incorporaciones de personal externo al 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 deberán integrarse, en su caso, 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.”

4. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE ARTÀ

El Ayuntamiento de Artà tiene una plantilla de plazas de personal funcionario de 49 plazas. Con este desglose en la fecha de aprobación de este Plan por parte del Pleno municipal:

- | | |
|---|-----------|
| • Cubiertas en propiedad por parte de personal funcionario: | 23 plazas |
| • Cubiertas por parte de personal interino: | 17 plazas |
| • Cubiertas por parte de personal en comisión de servicios por movilidad interadministrativa: | 2 plazas |
| • Vacantes netas: | 7 plazas |
| • TOTAL: | 49 PLAZAS |



De las plazas cubiertas de manera no permanente están actualmente convocados un total de 4 procesos selectivos para cubrir un total de 8 plazas, en aplicación de la normativa de estabilización de personal temporal de larga duración.

Fuera de la plantilla de plazas hay 1 profesional con nombramiento de interino de programa que vence el año 2023 pero prorrogable hasta el 2025.

Por lo que respecta al personal laboral, el ayuntamiento de Artà tiene una plantilla de plazas de personal laboral de 90 plazas. Con este desglose en la fecha de aprobación de este Plan por parte del Pleno municipal:

- Cubiertas en propiedad por parte de personal laboral fijo: 38 plazas
- Cubiertas por parte de personal interino: 46 plazas
- Cubiertas por parte de personal en otras situaciones temporales: 1 plaza
- Vacantes netas: 5 plazas
- TOTAL: 90 PLAZAS
- De las plazas cubiertas de manera no permanente están actualmente convocados un total de 32 procesos selectivos para cubrir un total de 40 plazas, en aplicación de la normativa de estabilización de personal temporal de larga duración.
- Fuera de la plantilla de personal laboral hay 2 profesionales con contratos temporales.

Normativa reguladora municipal de organización interna y gestión de los recursos humanos vigente:

“Convenio colectivo del personal laboral”, y “Pacto sobre las condiciones generales de trabajo del personal funcionario”, ambos del año 2006, actualmente vigentes por prórroga tácita.

Aprobado en el año 2019 un “Acuerdo regulador complementario de condiciones de trabajo comunes del personal funcionario y laboral del ayuntamiento de Artà” que contiene una primera aprobación del organigrama y la relación de puestos de trabajo municipales.

5. PROCESOS DE MEJORAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN MARCHA

La proximidad de las elecciones municipales supone un cierto alivio del ritmo de cambios organizativos y de gestión de personal en curso en el ayuntamiento de Artà, pero existe un cierto volumen de trabajos actualmente en marcha. Los más significativos son los siguientes:

a. Durante la pandemia se llevó a cabo un proceso de revisión de la valoración de los puestos de trabajo y de actualización de la relación de puestos de trabajo con soporte técnico externo. Los trabajos están actualmente acabados en la fase técnica, y en curso de debate y deliberación en la Mesa Negociadora con la representación legal del personal.

b. En paralelo y atendiendo a una demanda de la representación legal del personal se elaboró un borrador de sistema de gestión de la carrera profesional del personal. Un texto inicial ha sido consensuado en el marco de la Mesa Negociadora competente, actualmente pendiente de puesta en práctica y a la expectativa de los resultados del proceso de deliberación y concreción del actual anteproyecto de ley de la función pública de la administración del estado, que plantea el tema.

c. Están en marcha los trabajos de convocatoria y realización de los procesos selectivos del proceso de estabilización del personal derivado de la aplicación de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. El gran volumen de plazas implicadas y de personal que se puede acoger supone una carga de trabajo muy importante para el personal técnico de recursos humanos municipal y a la vez los resultados de este proceso pueden condicionar la evolución deseable de muy diversos sistemas de gestión de personal, por lo que este proceso tiene prioridad sobre los otros planes de trabajo actuales del servicio.

6. PROBLEMÁTICAS ACTUALES Y URGENTES DE RECURSOS HUMANOS

6.1. Plantilla de la Residencia Posada dels Olors

En varias visitas de inspección llevadas a cabo por el Departamento de Derechos Sociales del Consejo de Mallorca se ha denunciado que la actual plantilla de auxiliares de clínica de la Residencia municipal para personas mayores Posada dels Olors es insuficiente para cubrir los estándares legalmente obligatorios de presencia y atención a la población residente.

Según informe de la jefa de Servicios Sociales municipal que consta en el expediente es imprescindible el aumento en 3 plazas estructurales de auxiliares de clínica en la plantilla de la Residencia, que actualmente consta de 10 plazas de auxiliares de clínica, para poder atender esta exigencia de calidad de atención cumpliendo los estándares legales.

Dado que no existen plazas vacantes para poder atender esta carencia y tampoco es posible atenderla por las restricciones derivadas de la legislación de presupuestos del estado sobre la tasa de reposición, el ayuntamiento se dirigió al Ministerio de Hacienda y Función Pública, solicitando la autorización de una tasa de reposición específica al amparo de lo que dispone la disposición adicional cuarta del Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación





del mercado de trabajo. El Ministerio respondió pidiendo una gran cantidad de trámites previos para poder emitir la autorización, pero a la vez sugirió la nueva vía de solución del problema de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que incorpora novedades en relación con la oferta de empleo público en el artículo 20, en concreto, en el apartado DOS.4, en cuanto al cumplimiento del objetivo de alcanzar el 8 % de la temporalidad en plazas de naturaleza estructural en las administraciones públicas previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. Así, cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento a dicho objetivo en cada uno de sus ámbitos, siempre que esté justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con el que deberá contar.

Por tanto excepcionalmente la aprobación por parte del ayuntamiento de un Plan de Ordenación de los recursos humanos es una vía que permite al ayuntamiento autónomamente justificar la ampliación de la tasa de reposición para reducir la tasa de temporalidad siempre que tenga disponibilidad presupuestaria para asumirlo.

Otra carencia que hay que resolver urgentemente en la Residencia es la existencia de un contrato temporal de ayudante de cocinero/a que es imprescindible para realizar el correturnos del personal de la cocina cubriendo también vacaciones y bajas por enfermedad del resto del personal de cocina, que lógicamente debe prestar servicios todos los días del año en todas las comidas y que por tanto es de hecho un puesto de trabajo estructural, que hasta ahora era cubierto por una fórmula legal de contratación temporal que ha desaparecido con el cambio legislativo de los contratos laborales.

6.2. Revisión de errores materiales y sistematización de denominaciones de las plazas de la plantilla de plazas y de las rúbricas de la plantilla presupuestaria

El servicio de recursos humanos municipal ha detectado algunos errores materiales y deficiencias de sistemática en las denominaciones de las plazas de la plantilla de plazas y de las rúbricas de la plantilla presupuestaria, que están generando confusiones y complicaciones en los procesos de gestión de personal.

Está en trámite un expediente de enmienda de errores materiales de este tipo limitado al servicio donde se ha detectado inicialmente este problema, pero existe la certeza de que es necesario estudiar este posible problema en la totalidad de las plantillas, y que aparecerán otros errores que habrá que enmendar.

6.3. Plantilla del servicio municipal de agua potable

El servicio municipal de agua potable que se presta por gestión directa por parte de personal municipal no posee en este momento el mínimo de profesionales del oficio de fontanería imprescindibles para prestar el servicio, carencia que se ha compensado con personal temporal y con colaboraciones esporádicas de empresas del sector, tal y como se acredita en el informe que consta en el expediente.

Pero es evidente de que se trata de un servicio municipal obligatorio y de un servicio público esencial; y que además las exigencias crecientes de gestión competente de este servicio por los problemas de sequía y cambio climático y por la exigencia social y legal de ahorro de agua y de detección temprana y solución urgente de fugas y de fallos del servicio por cualquier causa genera una necesidad estructural de un profesional cualificado más dentro de la plantilla estructural municipal.

6.4. Culminación del proceso de estabilización de la plantilla

Como ya se ha mencionado el ayuntamiento ha emprendido el proceso de convocatoria, celebración de pruebas y formalización de la toma de posesión de las plazas de la plantilla que cumplen los requisitos para llevar a cabo la estabilización que debe reducir el altísimo porcentaje de temporalidad actual de la plantilla. El proceso está en marcha pero el gran número de plazas implicadas supone un coste muy alto en dedicación del personal técnico y administrativo del servicio de recursos humanos y de otros servicios implicados. A su vez el resultado de este proceso puede suponer nuevas necesidades de revisión de determinados instrumentos de gestión de personal como pueden ser las plantillas, puestos de trabajo y otros.

7. OTRAS PROBLEMÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS DE NECESARIA SOLUCIÓN

7.1. Revisión de la valoración de los puestos de trabajo y actualización de la relación de puestos de trabajo

Es necesario completar el proceso de debate y deliberación en la Mesa Negociadora con la representación legal del personal, y realizar las revisiones técnicas que requieran, en su caso, los acuerdos.

A la vez tener en cuenta la posibilidad que en función del nuevo gobierno que se forme a raíz de las elecciones municipales de mayo de 2023 haya que modificar puntualmente el organigrama y por coherencia algunos contenidos y determinaciones de puestos de trabajo.



7.2. Completar, desarrollar y aplicar el sistema de gestión de la carrera profesional del personal

A partir del texto inicial consensuado en el marco de la Mesa Negociadora competente, definir y aplicar la puesta en práctica y gestionar la posible incidencia en el contenido de los resultados del proceso de deliberación y concreción del actual anteproyecto de ley de la función pública de la administración del estado, que plantea el tema.

Gestionar la incidencia en este sistema del sistema de gestión del complemento de productividad y, en su caso, actualizar también este sistema.

7.3. Revisar, poner al día, negociar y acordar una actualización del vigente Convenio laboral y elaborar, negociar y acordar un Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario

Los vigentes convenio laboral y pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario datan de 2006 y obviamente los grandes cambios legislativos ocurridos desde aquella fecha ya requerirían una nueva versión. Pero también la situación tecnológica y social de la administración local han cambiado lo suficiente para hacer necesaria una seria puesta al día.

7.4. Cubrir carencias de personal técnico

Las plantillas municipales requieren un estudio de identificación de carencias tecnológicas y profesionales, por ejemplo la profesión jurídica tiene solo la presencia de un profesional, claramente insuficiente. La dificultad consiste en que dado el tamaño del municipio se deben estudiar fórmulas especiales que la ley reserva al Plan de Ordenación de Recursos Humanos para incorporar profesionales para cubrir estas carencias minimizando tanto como se pueda el coste y el impacto en la plantilla permanente. Habrá que estudiar soluciones innovadoras.

7.5. Mejoramiento de la atención a la ciudadanía, al vecindario y al público

La pandemia ha implicado un alejamiento de la administración y la ciudadanía que habrá que revertir. Minimizando tanto como se pueda el coste y el impacto en la plantilla permanente habrá que encontrar soluciones de mejora del servicio y de la proximidad a la ciudadanía.

7.6. Profundización de la promoción y carrera profesional

Habrà que profundizar en esta vertiente para aumentar la eficacia institucional, aplicando fórmulas innovadoras que minimicen las dificultades de reclutamiento y fidelización de los profesionales cualificados (tamaño del municipio, insularidad, posición geográfica lejos de la capital de la isla y de los grandes centros urbanos...) con medidas que incentiven especialmente las trayectorias profesionales largas.

7.7. Procesos formativos especiales, movilidades incentivadas internas y externas

Para reforzar el tema 7.6, serán necesarios procesos especiales de formación y aprendizaje profesional y medidas especiales de movilidad entre puestos de trabajo internamente y externamente.

7.8. En general, adaptación a novedades legislativas y sociales imprevisibles

La realidad institucional multinivel (poderes legislativos y de gobernanza europeo, español, balear) y su carácter poco previsible y a menudo desencadenado por causas complejas y lejanas de la realidad de Mallorca hacer que sea necesario prever herramientas de gestión especiales para responder a problemas sobrevenidos con poca anticipación. En un tema tan sensible para la gestión municipal como es la plantilla de personal es necesaria una herramienta de planificación como el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para agotar las capacidades de respuesta a problemáticas que pueden ser importantes y urgentes y a la vez de aparición repentina y gran impacto.

8. PLANIFICACIÓN DE LA ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tal y como se ha descrito en el capítulo 2 este plan utiliza la metodología de planificación progresiva (*Rolling wave Planning*).

Por tanto en este plan se han planificado detalladamente las Fases 1A y 1B del plan y en menos detalle la Fase 2, mientras que de la Fase 3 en adelante se enuncian solo a muy grandes rasgos. La planificación de las fases sucesivas se irá concretando a medida que la ejecución del plan vaya avanzando, en nuevas versiones del plan.

FASE 1A
DE ABRIL DE 2023 A DICIEMBRE DE 2023

Proyecto 1A.1. Ampliación de la Plantilla de plazas de la Residencia Posada dels Olors y del servicio municipal de agua potable

Objetivo: Aumento en 3 plazas estructurales de auxiliares de clínica y una plaza de ayudante/a de cocina la plantilla de la Residencia, y de



una plaza de Oficial primera fontanero del servicio municipal del agua, para poder atender la exigencia de calidad de atención a la población residente cumpliendo los estándares legales, y la exigencia de eficacia profesional en la gestión del servicio municipal esencial de agua potable.

Actividades:

1. Negociación de la propuesta en la Mesa Negociadora con la representación legal del personal
2. Aprobación en Pleno del aumento de la plantilla y la relación de puestos de trabajo
3. Ampliación de la oferta de empleo público de 2023
4. Convocatoria de selección
5. Proceso de selección
6. Nombramiento, acogida y periodo de prácticas de las personas seleccionadas

Proyecto 1A.2. Revisión de errores materiales y sistematización de denominaciones de las plazas de la plantilla de plazas y de las rúbricas de la plantilla presupuestaria

Objetivo: Completar la revisión de errores materiales y sistematización de denominaciones de las plazas de la plantilla de plazas y de las rúbricas de la plantilla presupuestaria, de manera que en la plantilla de plazas solo se haga mención de las denominaciones legalmente establecidas de cuerpos, escalas, subescalas y categorías, y en la plantilla presupuestaria se haga doble mención de la plaza y del puesto de trabajo de cada persona empleada municipal.

Actividades:

1. Estudio de las plantillas y elaboración de la propuesta de revisión
2. Negociación de la propuesta en la Mesa Negociadora con la representación legal del personal
3. Aprobación en Pleno de la propuesta
- 4.

FASE 1B

DE ABRIL DE 2023 A DICIEMBRE DE 2024

Proyecto 1B.1. Culminación del proceso de estabilización de la plantilla

Objetivo: Completar el proceso de convocatoria, celebración de pruebas y formalización de la toma de posesión de las plazas de la plantilla que cumplen los requisitos para llevar a cabo la estabilización, que debe reducir el altísimo porcentaje de temporalidad actual de la plantilla.

Actividades:

Completar los procesos de convocatoria
Completar la preparación y celebración de pruebas
Completar los procesos de nombramiento y toma de posesión de las personas seleccionadas
Gestionar las incidencias de los procesos
En función de los resultados revisar lo que sea necesario de la oferta pública de empleo, plantillas, relación de puestos de trabajo y otros instrumentos de gestión.

Proyecto 1B.2. Revisión de la valoración de los puestos de trabajo y actualización de la relación de puestos de trabajo

Objetivo: Completar el proceso de debate y deliberación en la Mesa Negociadora con la representación legal del personal, y realizar las revisiones técnicas que requieran, en su caso, los acuerdos. Poner en práctica los cambios.

FASE 2

DE ENERO A DICIEMBRE DE 2025

Proyecto 2.1. Completar, desarrollar y aplicar el sistema de gestión de la carrera profesional del personal y el sistema de gestión del cumplimiento de productividad

Objetivos:

A partir del texto inicial consensuado del sistema de gestión de la carrera profesional en el marco de la Mesa Negociadora competente, definir y aplicar la puesta en práctica y gestionar la posible incidencia en el contenido de los resultados del proceso de deliberación y concreción del actual anteproyecto de ley de la función pública de la administración del estado, que plantea el tema.





Gestionar la incidencia en este sistema del sistema de gestión del cumplimiento de productividad y, en su caso, actualizar también este sistema.

Proyecto 2.2. Cubrir carencias estructurales de personal técnico

Objetivo: Realizar un estudio de identificación de carencias tecnológicas y profesionales de las plantillas municipales, detectando carencias graves. Estudiar fórmulas especiales e innovadoras que la ley reserva al Plan de Ordenación de Recursos Humanos para incorporar profesionales para cubrir estas carencias minimizando tanto como se pueda el coste y el impacto en la plantilla permanente.

FASE 3

DE ENERO A DICIEMBRE DE 2026

Proyecto 3.1. Revisar, poner al día, negociar y acordar una actualización del vigente Convenio laboral y elaborar, negociar y acordar un Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario

Objetivo: Elaborar una nueva versión de los vigentes convenio laboral y pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario que datan de 2006 y obviamente los grandes cambios legislativos, tecnológicos y sociales ocurridos desde aquella fecha lo requieren.

Proyecto 3.2. Mejorar la atención a la ciudadanía, al vecindario y al público

Objetivo: Mejorar la proximidad de la administración a la ciudadanía, minimizando tanto como se pueda el coste y el impacto en la plantilla permanente y encontrando soluciones de mejora del servicio.

Proyecto 3.3. Profundización de la promoción y carrera profesional

Objetivo: Aumentar la eficacia institucional, aplicando fórmulas innovadoras que minimicen las dificultades de reclutamiento y fidelización de los profesionales cualificados (tamaño del municipio, insularidad, posición geográfica lejos de la capital de la isla y de los grandes centros urbanos...) con medidas que incentiven especialmente las trayectorias profesionales largas.

Proyecto 3.4. Procesos formativos especiales, movilidades incentivadas internas y externas

Objetivo: Desarrollar procesos especiales de formación y aprendizaje profesional y medidas especiales de movilidad entre puestos de trabajo internamente y externamente.

Proyecto 3.5. Adaptación a novedades legislativas y sociales imprevisibles

Objetivo: La realidad institucional multinivel (poderes legislativos y de gobernanza europeo, español, balear) y su carácter poco previsible y a menudo desencadenado por causas complejas y lejanas de la realidad de Mallorca hacen que sea necesario prever herramientas de gestión especiales para responder a problemas sobrevenidos con poca anticipación. Utilizar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para agotar las capacidades de respuesta a problemáticas que pueden ser importantes y urgentes y a la vez de aparición repentina y gran impacto.

