




Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

Interessat de l'expedient
AJUNTAMENT DE SALOU

Localització de l'activitat

Assumpte
Proposta definitiva del Pla d'Ordenació de Recursos Humans (PORH) de l'Ajuntament de Salou i del Patronat de Turisme.

PROPOSTA NEGOCIADA

Identificació de l'expedient

Pla d'Ordenació de Recursos Humans (PORH) de l'Ajuntament de Salou i del Patronat Municipal de Turisme.

Tràmit: Proposta negociada amb la representació dels treballadors

1. INTRODUCCIÓ: JUSTIFICACIÓ I OBJECTIUS

Una de les tasques pendents de les administracions públiques espanyoles és la millora en la gestió i, molt especialment, en la gestió dels seus recursos humans.


Aquesta optimització, per la seva transcendència, té sentit estratègic, i requereix d'una planificació adequada que assenyali una situació de partida i unes línies d'actuació encaminades al fet que la política interna de selecció, retribució, provisió, formació i desenvolupament dels empleats públics respongui a les necessitats de l'organització i, sobretot, del servei públic que demanden els ciutadans.

Es tracta d'incorporar elements de racionalitat i eficàcia, atenent el principi d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, amb la finalitat de, garantint el nivell i l'oferta de polítiques públiques, promoure l'optimització dels recursos disponibles, la provisió més eficient dels serveis, el desenvolupament d'uns processos de gestió orientats a la satisfacció de les necessitats i expectatives de la ciutadania i, dins d'una cultura d'orientació a resultats i de transparència i innovació, impulsant la coresponsabilitat i la professionalitat dels empleats públics, adequant les seves comeses i tasques al nou context.

Tenint com a referència a l'Administració municipal, com a instància de gestió pública més propera als ciutadans i com a organització que ha d'avaluar de manera contínua el grau d'eficàcia, qualitat i efectivitat dels seus serveis i activitats, els processos de canvi o els projectes de modernització que s'impulsin han de basar-se en la coordinació de les



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

actuacions a desenvolupar, en la implicació i professionalitat dels empleats públics i en l'avaluació permanent dels objectius i resultats assolits, tenint com a suport la utilització de les tecnologies de la informació i comunicació .

Es configura, per tant, un escenari diferent per a l'entitat local i la seva estructura administrativa, el que obliga a variar la definició i execució de les polítiques transversals, així com els instruments de gestió en matèria d'ocupació pública, tenint com a referència els valors de professionalitat, flexibilitat, racionalitat, vocació de servei públic i reconeixement de l'acompliment consagrats en el marc normatiu d'aplicació.

Així mateix cal integrar els valors de integritat, relacions interpersonals, millora contínua, donar compte dels resultats i transparència de les línies estratègiques de formació de l'Ajuntament de Salou aprovades per la Junta de Govern Local de data 3 de febrer de 2022.

La redacció d'aquesta proposta de Pla d'Ordenació de Recursos Humans de l'Ajuntament de Salou, es va realitzar amb l'assessorament de l'equip designat per la Fundació de la Universitat Rovira i Virgili.

A partir del marc descrit, la finalitat del present document és, en primer lloc, descriure la utilitat de el Pla d'Ordenació amb vista a sistematitzar la gestió de l'ocupació pública d'una entitat local, la seva necessitat i el seu caràcter d'eina idònia, juntament amb la negociació col·lectiva, per a procedir a projectes de regularització i millora en matèria de recursos humans.

En segon lloc, i de manera específica, i amb el caràcter de document preliminar, la motivació d'aquest document és establir les línies estratègiques que adoptarà el Pla d'Ordenació a l'Ajuntament de Salou, a la llum del seu concret context.

Finalment, es detalla procés que se seguirà en l'execució del mateix.


Amb caràcter previ, i només amb finalitat il·lustrativa, s'indica succintament el marc jurídic aplicable en l'actualitat, pas imprescindible per calibrar la importància que el legislador atribueix a aquest sistema d'estructuració de l'ocupació pública com a tècnica adequada per fer front a l'actual conjuntura econòmica.

2. EL PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS. RÈGIM JURÍDIC I PRINCIPIS INFORMATORS

En l'actualitat, el marc jurídic de les polítiques de personal està constituït pel capítol I del títol V de la Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), que tracta la planificació dels recursos humans a les administracions públiques com a fonament d'actuació. En el mateix, i amb caràcter bàsic (art. 1.1) es regulen tres



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

instruments: Els Plans d'Ordenació (art. 69), l'Oferta d'Ocupació Pública (art. 70) i els registres de personal (art. 71).

Com a antecedent d'aquest text legal, cal tenir present l'Informe de la Comissió per a l'Estudi i Elaboració de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (MAP, 2005: 75-78). És en aquest document on trobem les referències que recomanen la necessitat d'impulsar els processos de planificació en un model de gestió racional en l'ocupació pública:

"Ante todo nos parece necesario que se introduzca y se consolide como método la planificación de recursos humanos. Es decir, que en lugar de conformar el sistema de empleo público de manera improvisada o reactiva, se pongan en marcha mecanismos de programación para optimizar el volumen y la distribución de personal (...) la planificación debe ajustar de manera previsora el personal disponible a las necesidades de la organización y a un coste razonable, en coordinación con los criterios de política económica."

La definició i planificació de la política de personal en cada Administració Pública es materialitza en un instrument tècnic - els plans d'ordenació de recursos humans -, el qual té com a antecedent normatiu, la figura dels "plans d'ocupació", incorporats a l'ordenament jurídic a través de la Llei 22/1993, de 29 de desembre, de Mesures Fiscals, de Reforma de la Funció Pública i de Protecció per desocupació.


Mitjançant aquesta Llei es va reformar l'article 18 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública (LMRFP), indicant que:

"Las Administraciones Públicas podrán elaborar Planes de Empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal. Las actuaciones previstas para el personal laboral en los Planes de Empleo se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral."

Aquesta previsió legal es va desenvolupar a través de Reial Decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament d'Ingrés de el Personal al Servei de l'Administració de l'Estat i de Provisió de Llocs de Treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Estat, l'article 2 distingeix, d'una banda els "Plans Integrals de Recursos Humans" com a instrument bàsic de planificació global d'aquests en els àmbits corresponents, i que han d'especificar els objectius a aconseguir en matèria de personal, els efectius i la estructura de recursos humans que es considerin adequats per complir els objectius, les mesures necessàries per transformar la dotació inicial en la que resulti d'acord amb l'estructura de personal que es pretengui i les actuacions necessàries a l'efecte, especialment en matèria de mobilitat, formació i promoció .



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

I d'altra banda, els "Plans Operatius de Recursos Humans" que, amb l'objecte d'aconseguir una millor utilització d'aquests recursos, poden determinar les previsions i mesures a adoptar sobre mobilitat, redistribució d'efectius i assignació de llocs de treball.

En l'Administració Local, la figura dels plans d'ocupació o instrument similar està prevista, específicament, en la disposició addicional vintena de la LMRFP (precepte encara vigent ex disposició final quarta del TREBEP) que diu literalment el següent:

"Las Comunidades Autónomas 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."

El descrit és el marc jurídic bàsic. Segons el parer de la doctrina ius administrativista més autoritzada, està clara l'opció normativa per la planificació com a mitjà de sistematitzar la política de personal. Tant a través de el Pla d'Ordenació (art. 69 TREBEP) com de qualsevol altra figura, menys ambiciosa, però encaminada a racionalitzar la gestió (com la Disposició Addicional 21a LMRFP) el mandat és clar: introduir la planificació d'efectius com a pedra angular prèvia de la gestió de personal, la qual precedeix a qualsevol projecte d'intervenció en matèria de carrera professional i mobilitat interna, retribució o avaluació.

Serveixi com a exemple del que s'ha exposat, i de la pretensió de posar en valor el paper que tenen les persones en les administracions locals, com a peces claus per a la prestació òptima i satisfactòria dels serveis públics, el que disposa l'exposició de motius del TREBEP, en la qual s'assenyala el següent:


"Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben 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 esos 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 brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías."

Com encertadament s'apunta en el Libro Blanco para la Mejora de los Servicios Públicos (MAP,2002) "(...) no hay razón alguna que justifique mantener a las Administraciones al



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

margin de este movimiento que hace de las personas la clave del éxito de cualquier programa de cambio organizacional."

Les organitzacions públiques necessiten disposar d'una estratègia per a la gestió dels seus recursos humans, atès el caràcter horitzontal i transversal de la seva actuació i el seu potencial com a eina insubstituïble per al canvi i la millora de la gestió de l'Administració corresponent. Aquesta estratègia ha de formular-se a través del Pla d'Ordenació de Recursos Humans.

Un cop posada de manifest tant la importància com l'evolució legislativa de la figura, és quan procedeix detallar la normativa més recent. Al respecte cal tenir en compte que la regulació actual d'aquest instrument es troba, com s'ha assenyalat, en l'art. 69.2 del TREBEP que estableix el següent:

"Las Administraciones Públicas podrán 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 del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.*
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.*
- c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar 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 dispuesto en 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 establecido en el artículo siguiente".*


L'Informe de la Comissió d'Experts va recomanar que el TREBEP hauria de indicar, de forma merament exemplificativa, algunes de les previsions o mesures que, d'acord, amb la legislació aplicable en cada àmbit, podien contenir els plans d'ocupació.

Sobre aquesta base, el TREBEP conté una referència sobre les mesures que es poden incloure en els Plans per a l'ordenació dels seus recursos humans, fent l'excepció que les previstes no són les úniques possibles com es dedueix de l'expressió "entre d'altres".

Aquestes altres seran les altres previstes en la normativa general de funció pública aplicable a l'àmbit concret i que siguin idònies per a la consecució dels objectius prèvies tos en el pla. Com assenyalava la Sentència de Tribunal Superior de Justícia de Castella Lleó, de 10 d'abril 2008:



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17I00KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

"..., resulta claro que los Planes de Empleo (hoy Planes de Ordenación) pretenden dar racionalidad a las estructuras organizativas con las que cuenta la Administración y, por lo tanto, puede afectar a la Relación de Puestos de Trabajo o a las plantillas que contienen las plazas correspondientes a cada uno de los funcionarios así como sus funciones o competencias genéricas. Dichos Planes contienen las líneas de la política de personal que quiere llevar a cabo una Administración y que luego se vehiculizan mediante los instrumentos correspondientes, en función de las determinaciones que aquellos contengan."

Així, conceptes jurídics indeterminats com "racionalitat, economia i eficiència de les plantilles" exigits per la legislació de règim local -art. 90 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local -LRBRL- i art. 126 de Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les Disposicions Legals vigents en matèria de règim local -TRRL cobren el seu sentit en l'establiment previ de el marc de desenvolupament de la política de personal, definida en base a paràmetres i criteris tècnics, justificatius de les concrets objectius adoptats.

Així les coses, i en termes comprensibles, es pot dir que el "Pla d'Ordenació" s'assimila a un "mapa de carreteres" o un "full de ruta", que orienta la gestió municipal de recursos humans.

De manera específica i pel que fa a les mesures contemplades en l'art. 69.2 TREBEP des del punt de vista pràctic, s'haurà de tenir en compte el següent:

- Anàlisi 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 dels mateixos. S'ha d'analitzar si el personal amb què compta l'organització municipal és l'adequat per a la prestació òptima i eficaç dels serveis municipals, en cada àmbit funcional, des de la perspectiva quantitativa i qualitativa.

Es tracta, per tant, de determinar la plantilla de personal tenint en compte l'estructura organitzativa de l'Ajuntament, la qual descriu la divisió i/o especialització funcional en les diferents àrees de govern municipal, conjuntament amb els mecanismes de coordinació i integració.


Paral·lelament, s'han de definir els criteris per a determinar els perfils professionals necessaris per a la prestació de les diferents funcions administratives, expressats en llocs de treball, les seves característiques i requisits d'acompliment, així com la seva agrupació a l'efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat.

És la manera d'objectivar la gestió: a partir de les necessitats organitzatives es concreten les funcions necessàries i els perfils ajustats per desenvolupar-les.

- Previsions sobre els sistemes d'organització de la feina i modificacions d'estructures de llocs de treball, com una mesura directament relacionada amb l'exposat en l'apartat anterior.



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

El que es vol indicar amb l'expressió "previsions" és que l'aprovació de l'instrument de planificació no produeix modificacions immediates sobre l'organització de la feina, ni sobre les relacions de llocs de treball o instruments organitzatius similars, ja que aquestes hauran de realitzar-se pels procediments que siguin procedents en funció de les mesures que continguin i el seu abast.

Es tracta d'una mesura prospectiva que té com a finalitat habilitar la iniciació i/o modificació dels procediments de reorganització de la feina o de reconfiguració dels instruments de planificació. És el marc de la política de recursos humans de l'entitat local.

Sens dubte, és indispensable establir els principis i criteris que ha de contenir l'estructura organitzativa. L'estructura organitzativa es constitueix en un dels seus elements de major qualificació, com a àmbit formal que representa les relacions, les comunicacions, els processos de decisió i els procediments que articulen a un conjunt de persones en unitats funcionals i llocs de treball, orientades a la consecució d'uns determinats objectius.

Amb la definició de l'estructura organitzativa es determinen les característiques i la dimensió de l'organització, en congruència amb la seva estratègia i els processos que gestiona, de manera que es constitueix com a mitjà facilitador per al desenvolupament integrat i coordinat dels plans d'actuació o projectes d'intervenció.


La disposició d'una estructura organitzativa constitueix, en conseqüència, una peça bàsica que ha de permetre:

- a) La relació lògica i degudament dimensionada entre el marc de direcció i el de gestió.
- b) El desenvolupament d'una sèrie de funcions que garanteixin, de forma racional, el compliment dels objectius i la prestació dels serveis que a cada unitat administrativa li correspon.
- c) El compliment efectiu de les comeses professionals assignades als empleats públics, tenint en compte la naturalesa de les seves funcions i l'àmbit de gestió especialitzat o de suport que li correspon desenvolupar.
- d) Mesures de mobilitat, entre les quals hi pot haver la suspensió d'incorporar personal extern a un determinat àmbit o la convocatòria de concursos de provisió de llocs limitats a personal d'àmbits que es determinin.

Les mesures de mobilitat han de tenir el seu fonament en la reflexió i anàlisi prèvia en què es determini, si s'escau i entre altres conclusions, que en un determinat àmbit de gestió, una concreta parcel·la de l'organització o de les polítiques municipals, ens trobem amb excedent de personal per la qual cosa, i entre altres decisions, es pot acordar la suspensió de personal



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedientt 10066/2022	01-03-23 11:09

de nou ingrés i la realització dels procediments de provisió de llocs de treball de caràcter limitat o restringit als empleats públics d'un determinat sector d'actuació municipal.

Respecte a les mesures de mobilitat s'ha d'entendre que tenen un caràcter voluntari doncs a la mobilitat forçosa es refereix l'apartat d) de l'article 69 del TREBEP.

En efecte, l'article 81.1 del TREBEP disposa que cada Administració Pública, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans, i sense perjudici del dret dels funcionaris a la mobilitat podrà establir regles per a l'ordenació de la mobilitat voluntària dels funcionaris públics quan consideri que existeixen sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius.

e) Mesures de promoció interna i de formació de personal.

La Promoció interna i formació s'han de considerar com elements vinculats amb la carrera professional i la potenciació de la qualificació dels empleats públics.

La carrera professional i les seves diferents modalitats es configura com un dret individual de l'empleat públic, però també com un instrument clau per a l'Administració a l'hora de definir el desenvolupament d'un sistema de gestió de la carrera en l'ocupació pública, per potenciar la "professionalització" des del punt de vista subjectiu i impulsar un model de gestió basat en el coneixement, l'adquisició de competències, l'exercici real en el lloc de treball i els resultats obtinguts.

D'altra banda, la doble dimensió de la formació -transmissió de coneixements i habilitats per una banda, i modificació d'actituds i valors per altre- permet incrementar les competències professionals i contribueix de manera decisiva al canvi cultural, introduint comportaments indispensables com la iniciativa, la responsabilitat, el control de la gestió i l'avaluació de l'acompliment, iniciatives, capacitats imprescindibles avui dia en una Administració receptiva, eficaç en la prestació dels serveis i polítiques i eficient en l'ús dels recursos públics.


Pel que fa a la mobilitat forçosa, l'article 81.2 del TREBEP disposa que:

"Las Administraciones Públicas, de manera motivada, podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades del servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus re tribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares. Cuando por motivos excepcionales los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados. Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones esta blecidas reglamentariamente para los traslados forzosos."

I per la seva banda, l'article 83 precisa el següent:



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

"La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera".

f) La previsió de la incorporació de recursos humans a través de l'Oferta d'Ocupació Pública.

Quan l'anàlisi de les disponibilitats de recursos humans arriba a la conclusió que l'organització és deficitària, la solució necessària és que cal procedir a noves incorporacions.


Serà l'Oferta d'Ocupació Pública la que prevegi aquestes incorporacions en íntima connexió amb la normativa pressupostària, que és la que habilita els crèdits necessaris per sufragar les despeses.

El dia 29 de desembre de 2021 es va publicar al Butlletí Oficial de l'Estat la Llei 22/2021, de 28 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2022. D'entre les mesures que s'hi troben, l'art. 20 regula l'oferta d'ocupació pública, així com els contractes i nomenaments temporals del personal del sector públic. En aquest sentit, estableix el següent:

- Les taxes de reposició seran d'un 120% pels sectors prioritaris (amb l'excepció de les forces i cossos de seguretat de l'estat, policia autonòmica i policies locals, que també es consideren prioritaris però tindran una taxa de 125%) i d'un 110% pels altres sectors.
- Les entitats locals que tinguin amortitzat el seu deute financer a 31 de desembre de l'exercici anterior tindran una taxa del 120% en tots els sectors.
- Es consideren sectors prioritaris els següents:
 - Administracions públiques amb competències educatives en les places dels docents.
 - Administracions públiques amb competències sanitàries en les places del personal del sistema de salut.
 - Forces armades pel que fa a les places de militars.
 - Administracions públiques respecte de la lluita contra el frau fiscal, laboral, de subvencions i SS.
 - Administracions públiques respecte de l'assessorament jurídic i gestió dels recursos públics.
 - Cos de lletrats i funcionaris de l'administració de justícia.
 - Administracions públiques respecte del personal de prevenció i extinció d'incendis.
 - Administracions públiques i agents del Sistema espanyol de ciència, tecnologia i innovació respecte de les places del personal de I+D+i.
 - Catedràtics, professors titulars i doctors d'universitats.
 - Supervisió i inspecció dels mercats de valors.
 - Seguretat aèria, marítima i ferroviària.
 - Administració penitenciària.
 - Funcionaris del cos de seguretat nuclear i protecció radiològica del Consell de seguretat nacional.



Ajuntament
de Salou

<i>Unitat / Departament</i> Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
<i>Codi de verificació</i>  4F3J6R6H7110324TOPYV		
<i>Codi de document</i> PER17100KY	<i>Núm. d'expedient</i> 10066/2022	01-03-23 11:09

- Acció exterior de l'Estat.
- Personal que presta assistència directa a la ciutadania en serveis socials, transport públic, seguretat i emergències, serveis públics, gestió de prestacions i polítiques actives en matèria de treball.
- Tecnologies de la informació i comunicacions.

La taxa de reposició d'un o més sectors prioritaris es podrà acumular a altres sectors prioritaris, i la taxa de reposició dels sectors no prioritaris es pot acumular als sectors prioritaris. Les entitats locals que tinguin amortitzat el deute financer a 31 de desembre de l'exercici anterior podran acumular la seva taxa de reposició indistintament en qualsevol sector.

Les administracions públiques no podran cedir taxa de reposició a les seves societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials i fundacions. Es podrà cedir taxa de reposició als consorcis per part de les administracions i altres entitats que participin al consorci.

Quan s'hagi acordat, per conveni o per qualsevol altre instrument jurídic, la gestió del servei per una administració diferent de la titular del servei, aquesta pot cedir taxa de reposició a l'Administració que fa la prestació. A més, les entitats locals poden cedir taxa a entitats locals supramunicipals en què participin.

No es podrà contractar personal temporal ni realitzar nomenaments de personal estatutari temporal i de funcionaris interins excepte en casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables.

Amb aquest article s'elimina la possibilitat d'incorporar personal de nou ingrés mitjançant l'aprovació de l'Oferta d'Ocupació Pública per al present any, en els termes que assenyalava l'article 70 del TREBEP, llevat de la possibilitat assenyalada anteriorment.

Finalment, pel que fa a el procés d'elaboració de el pla d'ordenació, el TREBEP no conté cap referència a aquest. S'ha suprimit l'obligació formal d'elaborar una memòria justificativa de el pla, que preveu l'últim paràgraf de l'art. 18.2 LMRFP, on haurien d'indicar les referències temporals sobre l'execució de les previsions i em sures que en ell es preveuen.

No obstant això, sembla evident que el pla no es formalitzarà només amb l'acord d'aprovació del mateix, sinó que anirà precedit de dos tràmits: en primer lloc, el document justificatiu de les mesures que es proposen, que suposa la motivació de l'actuació de l'Administració quan actua potestats discrecionals, d'acord amb l'article 35 de la LPAC; en segon lloc, la verificació d'un procés de negociació col·lectiva en la corresponent mesa de l'entitat local, la qual cosa s'ha d'acreditar en l'expedient, donat que, segons l'art. 37.1.m) del TREBEP serà matèria objecte de negociació "els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en aquells aspectes que afecten les condicions de treball dels empleats públics."



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17I00KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

En aquest sentit, la negociació el pla, en els termes que preveu la normativa d'aplicació, serà de màxima importància per verificar una participació efectiva dels empleats públics en l'instrument planificador, sent exigible a totes les parts que intervenen l'anomenada "bona fe negocial". D'aquesta manera, la voluntat d'arribar a acords en aquesta matèria formaria part d'una positiva trajectòria prèvia, amb diversos consensos obtinguts al llarg de l'exercici actual, com el relatiu a les línies estratègiques de formació, el reglament de teletreball o la gestió de la prevenció de riscos laborals en el context de la pandèmia.

3. SITUACIÓ ACTUAL EN MATÈRIA DE GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS EN L'AJUNTAMENT DE SALOU

3.1. Motius del canvi d'estratègia:


- L'Ajuntament de Salou necessita disposar d'un model de gestió de recursos humans que, des del punt de vista qualitatiu, impulsi una nova orientació sobre l'ocupació i la funció pública mitjançant l'adequada i eficaç organització de la feina i l'aplicació rigorosa i eficient dels diferents subsistemes que integren la gestió de recursos humans, entre d'altres aspectes.
- La gestió de RH del Patronat de Turisme de Salou s'ha integrat al Departament de RH de l'Ajuntament a partir del febrer de 2021, amb la incorporació d'un nou tècnic de RH que te entre les seves funcions la gestió de personal del Patronat.
- Es necessita reorientar la organització cap a una estratègia de municipi turístic intel·ligent i administració electrònica.
- Cal modernitzar i depurar la plantilla, suprimint les places innecessàries i creant les places que donin resposta al marc digital del sector públic, de tal forma que es permeti donar compliment a les previsions contemplades pel que fa a registres electrònics, arxiu electrònic, tramitació electrònica d'expedients, registre d'apoderaments, registre de funcionaris habilitats, adaptació a les previsions de l'Esquema Nacional de Seguretat i de l'Esquema Nacional d'Interoperabilitat, entre d'altres.

3.2. Situació actual de la gestió de recursos humans:

El Ple, en sessió de 17 de desembre de 2021, va aprovar el Pressupost de l'Ajuntament de Salou i del Patronat de Turisme per a l'exercici 2022, les Bases d'execució i la plantilla orgànica, les quals es van publicar mitjançant anunci al BOP de Tarragona al 30 de desembre de 2021, amb un total de 362 places a l'Ajuntament, i 37 places al Patronat de Turisme amb el següent detall:



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedientt 10066/2022	01-03-23 11:09

- Ajuntament de Salou:
Personal funcionari 231 places; Funcionari Carrera 158 places 68 % i Funcionari Interí 73 places 32 %
Personal laboral 131 places; Laboral Fix 68 places 52% i Laboral Temporal 63 places 48%
El 37,57% de les places són de caràcter temporal amb diversitat d'estats, 136 places.
- Patronat de Turisme:
Personal laboral 37 places, de les quals 20 són vacants ocupades per personal laboral temporal en diversitat d'estats 54 %.

3.3. Problemàtica a resoldre:

1.- Respecte de l'Estabilització del Personal Temporal:

S'ha aprovat i publicat l'oferta extraordinària d'estabilització del personal temporal, s'ha arribat a un acord amb els representants sindicals respecte del contingut de les bases i la planificació temporal de l'execució dels processos d'estabilització.

2.- Hi ha places de personal laboral que realitza funcions pròpies de personal funcionari (inspecció, informe, proposta o resolució o, més en la seva generalitat, les corresponents al tràmit burocràtic d'exercici, directe o indirecte, de potestats públiques).

3.- S'han produït demandes que poden resultar en personal integrat a la plantilla de col·lectiu laboral a través de sentències condemnatòries de la jurisdicció social, és a dir, sense proves selectives basades en el mèrit i la capacitat, ni procediments amb la preceptiva publicitat i garantia de lliure concurrència, com a principis fonamentals que estableix el nostre text constitucional (art. 23. 2 i 103.3 CE).


Aquest sistema de reclamació contínua i posterior sentència condemnatòria, recolzat en una delimitació feble dels perfils els professionals, pot suposar un desemborsament de recursos econòmics molt importants.

La contractació per tant per durada determinada haurà d'estar justificada per raons de necessitat i urgència, sense que puguin mantenir-se en el temps serveis de caràcter estructural sense que siguin incorporats a plantilla, RLT i pressupost.

4.- L'Ajuntament no té els instruments adequats i preceptius en matèria de gestió de Recursos Humans, la nova Relació de Llocs de Treball (RLT) s'ha elaborat però no s'ha arribat a aprovar. Quan s'aprovi, es podran realitzar els processos de funcionarització de personal laboral fix que exerceixi tasques pròpies de funcionari, la regulació de la resta de modalitats de carrera professional i de provisió de llocs de treball.



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

5.- L'examen de la plantilla ofereix detalls significatius, per exemple, la escassetat de perfils professionals tècnics (Tècnics d'administració general superiors i mitjans) necessaris en qualsevol Administració Pública, pel que s'ha d'orientar la plantilla a la tecnificació del personal.

6.- El Conveni Col·lectiu del personal laboral i l'Acord Regulador de les Condicions de Treball per al personal funcionari han tingut nombroses revisions i actualitzacions puntuals, que no faciliten conèixer quin dels seus preceptes estan en vigor o han estat derogats o desenvolupats per altres. A més, alguns dels punts del seu contingut o disposicions de desenvolupament no troben justificació en l'actual normativa. Al costat de la complexitat estructural de la gestió de personal a l'Ajuntament de Salou hem d'afegir, a més, la notable inseguretat jurídica.

Respecte d'aquest punt, s'ha encarregat un dictamen a la Fundació Universitat Rovira i Virgili, que conclou que hi ha aspectes que no compleixen amb la legalitat i que per tant cal corregir.

7.- Al no haver-se aprovat la nova Relació de Llocs de Treball, no s'han pogut dur a terme els processos que precisen d'aquesta eina organitzativa (Anàlisi de llocs, regularització del vincle jurídic amb el personal, provisió de llocs de treball i carrera professional, consolidació de grau personal, avaluació de l'acompliment, així com el desenvolupament dels antics processos de consolidació de l'ocupació temporal).


8.- El nivell d'absentisme laboral i baixes mèdiques de llarga durada a l'Ajuntament s'està incrementant. Per contra, el compliment de l'horari, sota dades del sistema TEMPO, és satisfactori i, sobretot, en comparació amb altres administracions, la valoració és excel·lent. En aquest sentit, l'aplicació ha facilitat als empleats no només la gestió horària de la seva pròpia activitat professional, sinó també l'accés a la seva informació sobre vacances, llicències i altres dades, així com el tràmit telemàtic de les sol·licituds i autoritzacions relacionades, en el marc de la futura administració automatitzada. També per a la administració ha suposat una regularització de l'acompliment de la jornada incrementant significativament les possibilitats de gestió interna.

9.- Des del punt de vista de les relacions laborals, el context sindical no és constructiu, no havent-se arribat a acords amb els agents representatius del personal en els darrers assumptes plantejats. Si que es destaca en canvi, una corresponsabilització dels representants de les organitzacions sindicals respecte de la prevenció de riscos laborals, i també pel que fa a l'establiment en comú d'objectius i accions que permetin la formació i millora contínua en les condicions de treball dels empleats municipals.

10.- L'Ajuntament està gestionant directament una sèrie de serveis públics de caràcter impropri o disponible, com són: trenet turístic, serveis educatius com escola de música i adults, monitors d'esports, amb personal de plantilla.



Ajuntament
de Salou

<i>Unitat / Departament</i> Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
<i>Codi de verificació</i>  4F3J6R6H7110324TOPYV		
<i>Codi de document</i> PER17100KY	<i>Núm. d'expedient</i> 10066/2022	01-03-23 11:09

L'Ajuntament de Salou, és el centre de la prestació efectiva dels serveis socials municipi i compta amb personal adscrit, a efectes de gestionar-los de forma coordinada i en cooperació amb la Generalitat, quant al finançament dels serveis socials segons contracte-programa plurianual amb la Generalitat de Catalunya.

El personal d'aquests serveis que complia els requisits, també ha estat inclòs en l'oferta extraordinària d'estabilització per solventar les situacions d'interinitat.


11.- És imprescindible l'abordatge i replantejament de la virtualitat de mantenir dos tipus de places que, a la llum del que contempla les lleis 39 i 40/2015, resulten abocades a desaparèixer en el futur: els auxiliars d'administració general i els subalterns, oficials conserges o ordenances, de tal manera que a mesura que vagin quedant vacants s'hauran de tecnificar o transformar.

12.- La recent aprovació del pla d'integritat per part del Ple de l'Ajuntament en sessió celebrada el 26 de gener de 2022, obliga a adoptar una sèrie de mesures encaminades a solucionar aspectes que poden posar en risc la integritat, en concret les següents:

Gestió de personal	
Matèria	Risc per a la integritat
Selecció i provisió	Limitar o influir en la capacitat d'accés al treball públic incomplint els principis d'igualtat, publicitat, mèrit, i capacitat d'accés al treball públic
Selecció i provisió	No complir amb el deure d'abstenció quan s'intervinguí en els procediments de selecció i provisió per part de les autoritats i personal de l'Ajuntament quan aquests tinguin un interès personal, vincle matrimonial o parentesc, amistat o enemistat, entre altres motius establerts per llei.
Selecció i provisió	Perpetuar situacions de provisionalitat en assignació de funcions
Selecció i provisió	Dur a terme processos de selecció poc ortodoxos per cobrir llocs temporals que s'acaben consolidant amb el temps
Selecció i provisió	Incomplir les normes d'abstenció en processos de selecció
Selecció i provisió	Seleccionar perfils inadequats a les necessitats del lloc de treball i la Corporació en general
Selecció i provisió	Seleccionar perfils inadequats (amb l'objectiu d'influir en el procediment) a les necessitats del lloc de treball i la Corporació en general
Selecció i provisió	Filtrar o facilitar informació privilegiada a determinades persones aspirants respecte el procés de selecció
Selecció i provisió	Filtrar o facilitar informació privilegiada a determinades persones aspirants respecte al procediment de selecció abans de la seva publicació



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09


Selecció i provisió	Filtrar o facilitar informació privilegiada a determinades persones aspirants respecte al contingut de les proves i el procediment de selecció
Selecció i provisió	Dur a terme adscripcions per lliure designació sense complir amb la normativa (motivació adequada, justificació de la idoneïtat, etc.)
Selecció i provisió	Dur a terme cessaments de llocs de lliure designació sense respectar la normativa (motivació adequada, acreditació dels elements justificatius, etc.)
Retribucions	Comptar amb un sistema retributiu desequilibrat i amb iniquitats
Retribucions	Aplicar un sistema retributiu desequilibrat i amb iniquitats amb intenció d'afavorir determinades persones o col·lectius
Retribucions	Aplicar increments retributius no previstos a les lleis de pressupostos
Retribucions	Aplicar increments retributius no previstos a les lleis de pressupostos amb intenció d'afavorir determinades persones o col·lectius
Retribucions	Abonar complements de productivitat de quantia fixa i periòdica
Relacions laborals	Presentar vulnerabilitats a ingerències corporatives de l'àmbit polític
Relacions laborals	Presentar vulnerabilitats a reivindicacions i pressions de grups de poder, col·lectius interns, etc.
Organització	Assignar funcions de categoria inferior o superior i/o no realitzar una adequada i clara atribució de funcions
Organització	Atribuir funcions reservades a funcionaris a persones que, en no reunir aquesta condició, no gaudeixen del dret a la inamovibilitat
Organització	No planificar, ordenar ni dimensionar adequadament els recursos humans
Organització	Incomplir la normativa d'incompatibilitats per la via de la no comunicació essent l'activitat compatible
Organització	Incomplir la normativa d'incompatibilitats amb la intencionalitat d'enriquiment propi
Desenvolupament	Comptar amb personal poc qualificat per al desenvolupament de les seves funcions
Desenvolupament	No fer efectiu el dret del personal a la promoció professional
Acompliment	Elevada incidència de situacions de baixa productivitat
Acompliment	No avaluar el rendiment del personal ni l'acompliment de les seves funcions i objectius
Acompliment	No exercir la potestat disciplinària

4. EL PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS DE L'AJUNTAMENT DE SALOU. LÍNIES D'ACTUACIÓ.

Seguint el que disposen els apartats anteriors, un cop explicitats tant el règim jurídic, els principis generals i les mesures que l'article 69 del TREBEP assenyala per a la seva incorporació en el Pla d'Ordenació de Recursos Humans, l'Ajuntament de Salou, considerant



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

el paper estratègic de les polítiques de recursos humans i la seva repercussió en la prestació dels seus serveis públics, atenent al context estructural descrit, formula les següents línies d'actuació que integren el seu Pla d'Ordenació de recursos humans.

El Pla d'Ordenació de Recursos Humans es defineix com l'instrument tècnic-jurídic que concreta el marc de les polítiques d'ocupació pública a l'Ajuntament de Salou, **per al període 2023-2026**, la posada en pràctica empara i justifica els procediments i decisions que, en la seva execució, s'han de dur a terme per optimitzar i racionalitzar la gestió dels recursos humans, de conformitat amb els objectius establerts pel grup de govern i els projectes de caràcter general i transversal que es pretenguin escometre.

Amb caràcter previ als objectius, les premisses que sustenten el contingut del Pla d'Ordenació de Recursos Humans, són les següents:

- 1.-** Els empleats públics tenen un paper clau i decisiu per for enfortir la raó de ser de l'administració pública municipal: una administració accessible, transparent i eficient, capaç de donar resposta a les necessitats dels ciutadans amb solvència i proximitat.
- 2.-** La cultura de l'organització municipal s'ha d'orientar cap a la professionalitat, la tecnificació, el rigor i la voluntat de millora contínua, en un procés adaptatiu a la característiques de l'entorn.
- 3.-** El model de gestió de recursos humans està encaminat a l'obtenció de resultats eficaços i eficients per als ciutadans, la qual cosa s'aconsegueix mitjançant l'adquisició i millora contínua de les competències professionals dels empleats públics. Per a això, s'han d'impulsar els sistemes de direcció per objectius, de selecció, de carrera professional, de capacitació, retributius, de comunicació interna i, especialment, els d'avaluació de l'acompliment.
- 4.-** L'estructura organitzativa ha d'estar adequada i orientada a la satisfacció de les demandes i aspiracions de la ciutadania i a l'acompliment dels objectius previstos, constituint el medi bàsic per impulsar els processos de millora i innovació en la prestació dels serveis municipals.
- 5.-** La disposició d'unes condicions de treball, de relacions socials, així com de seguretat i salut laboral adequats faciliten la consecució dels objectius previstos i la millora en la gestió i els resultats dels serveis que es presten, contribuint a més a incrementar la motivació i el compromís amb la institució municipal.

Tenint en compte l'anterior, el Pla d'Ordenació de Recursos Humans de l'Ajuntament de Salou, contempla objectius generals o línies d'actuació:



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

4.1. Definició dels llocs de treball de caràcter estructural i identificació, de forma objectiva, de places/llocs de treball que no disposen de càrrega de treball òptima a efectes de planificar, ordenar i dimensionar adequadament els recursos humans

En l'exercici de la seva potestat autoorganització, l'Ajuntament de Salou, concretarà els llocs de treball que es considerin estructurals i permanents per a la prestació dels serveis que la normativa vigent li atorga a l'entitat local, a través del mecanisme que el TREBEP regula per dur a terme l'organització dels recursos humans: la Relació de Llocs de Treball.

A través de l'elaboració i aprovació de la Relació de Llocs de Treball es procedirà a:

- Determinar el nombre de llocs de caràcter estructural de l'Ajuntament.
- Dimensionar la plantilla d'acord amb l'aplicació de criteris de racionalitat, eficàcia i eficiència.
- Descriure els perfils professionals dels llocs, requisits, titulació i formació, tenint en compte les previsions normatives vigents a l'efecte i atenent als principis de millor prestació de servei públic i flexibilitat organitzativa.
- Fixar la forma de cobertura dels llocs i objectivar el sistema de retribucions.

A més, i paral·lelament amb l'elaboració de la Relació de Llocs de Treball:


- Es determinarà si l'estructura organitzativa vigent i la seva divisió funcional s'ha d'adequar o modificar, a l'efecte de permetre una major integració i / o coordinació en el desenvolupament de les funcions atorgades a cada unitat administrativa i evitar una excessiva fragmentació.
- Es definiran adequadament les relacions jeràrquiques, així com les comeses relacionades amb la coordinació, supervisió, avaluació i responsabilitat professional.
- Es modificarà la plantilla de personal, a través de la concreció i justificació dels llocs de treball necessaris en cada unitat administrativa i delimitant la seva naturalesa jurídica, grup / subgrup de classificació corresponent i escala de pertinença.
- S'efectuarà, si escau, la conversió del vincle jurídic (personal laboral indefinit a funcionari interí) en execució del que disposi la Relació de Llocs de Treball, tenint en compte la naturalesa i règim jurídic de les funcions que desenvolupen.
- S'estudiaran quins llocs de treball, en base a dades objectives de càrrega de treball i resultats, són innecessaris per la Corporació i es determinaran els mecanismes jurídics oportuns per l'amortització de les places, esgotant totes les mesures legals possibles per la reubicació del personal.

El Tribunal Constitucional ha declarat en diverses ocasions¹ el : "*amplio margen de que gozan las Administraciones Públicas a la hora de consolidar, modificar, completar o suprimir sus estructuras organizativas, así como para configurar o concretar el status del personal a*

¹ Sentencias del TC de 18 de octubre de 1993, de 29 de marzo de 1990, o de 23 de abril de 1986, entre otras.



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

su servicio. Solamente de esa manera puede ejercerse eficazmente esa competencia, puesto que es la propia Administración quien ha de valorar las diferentes circunstancias existentes a fin de obtener la mejor conjugación posible de los recursos personales y estructuras administrativas de que disponga, o prevea disponer, con los objetivos prestacionales que tenga programados presupuestariamente o se proponga alcanzar; lo contrario no haría sino dinamitar el funcionamiento de los servicios, haciendo inoperante los sistemas de organización del trabajo y la clasificación profesional".

No tindria sentit, mantenir les places, si veritablement ja no són necessàries per a la prestació dels serveis municipals. No es tracta tant de que hi hagi obligació d'amortitzar sinó si realment es considera necessari mantenir-les, ja que no són útils ja per l'estructura administrativa que es desitja.

4.2 Funcionarització

Hi ha places de personal laboral que realitza funcions pròpies de personal funcionari (inspecció, informe, proposta o resolució o, més en la seva generalitat, les corresponents al tràmit burocràtic d'exercici, directe o indirecte, de potestats públiques).

Previ anàlisi i concreció en la RLT, el marc dels criteris anterior, les places/llocs de treball estructurals que ara són laborals però que desenvolupen tasques pròpies de funcionaris, s'hauran de subjectar a un procés de funcionarització.

4.3. Elaboració i aprovació de les disposicions o instruments jurídics necessaris per articular la carrera professional


En termes jurídics, la carrera professional "és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional, conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat". (Art. 16.2 TREBEP).

La legislació bàsica recull una sèrie de modalitats per facilitar la carrera professional: carrera horitzontal, carrera vertical, promoció in terna vertical i promoció interna horitzontal, establint en què amb consisteix cadascuna d'elles.

Amb això, es preveu la possibilitat que els funcionaris públics puguin progressar tant horitzontalment com verticalment, la qual cosa implica la possibilitat d'articular un sistema en què "convisquin" la carrera vertical (és a dir, l'ascens en l'estructura de llocs de treball sota d'un menor nivell a un altre de nivell superior) amb la carrera horitzontal (la progressió en grau, categoria o esglauó, "sense necessitat de canviar de lloc de treball").



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

La carrera vertical s'estableix per al progrés a llocs de més responsabilitat en l'estructura, mentre que l'horitzontal es fonamenta en l'experiència, el coneixement i l'òptim acompliment en el lloc de treball que l'empleat públic ocupa.

Des de l'òptica de la gestió pública de recursos humans, la promoció interna es defineix com el mitjà que compleix amb la doble funció de:

- a) contribuir a el millor aprofitament dels recursos humans per a l'organització, ja que es tracta de possibilitar que els empleats públics accedeixin a l'exercici d'aquelles places vacants i,
- b) complir amb el dret que a aquests els correspon de carrera administrativa, possibilitant la seva progressió i mobilitat.

El TREBEP (art. 18) manté la regulació que establia la LMRFP, de manera que la promoció interna s'ha de realitzar mitjançant processos selectius que garanteixin els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, la qual cosa exigeix superar les corresponents proves selectives (art. 18.2), així com tenir en compte els altres principis exigits en el procés de selecció (art. 55.2).

Finalment, l'art. 18.4 del TREBEP estableix que les administracions públiques han d'adoptar mesures que incentivin la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna i per a la progressió en la carrera professional.

En aplicació, per tant, de la normativa vigent, l'Ajuntament de Salou, ha de negociar i aprovar:

- Un Reglament de Provisió de Llocs de Treball i Mobilitat Professional dels empleats públics, en el qual es regulin els sistemes per a la provisió dels llocs de treball.
- Les Bases generals que regulen els processos de selecció de personal.
- Les bases generals i específiques dels processos d'estabilització de l'ocupació temporal.


4.4. Procés de Consolidació i Estabilització del personal temporal estructural

El passat 8 de juliol de 2021, va entrar en vigor el Reial Decret Llei 14/2021, el qual té com objectiu la reducció de les elevades taxes de temporalitat a les Administracions Públiques.

Amb aquest objectiu es modifiquen els articles 10 i 11 del TREBEP i s'autoritza una taxa addicional per a l'estabilització per aquelles places de naturalesa estructural, dotades pressupostàriament, que hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompudament almenys els 3 anys anteriors al 31 de desembre de 2020. Així mateix s'estableixen límits



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

temporals per al desenvolupament dels processos d'estabilització, indicant en concret respecte de les ofertes públiques d'ocupació, que han d'estar publicades als Diaris Oficials abans del 31 de desembre de 2021.

A la vista de l'anterior, per Decret de data 15 de novembre de 2021, es va adjudicar el contracte menor d'un servei per elaborar el pla d'estabilització de l'ocupació temporal de l'Ajuntament de Salou, a favor de l'empresa CGP, SL.

La proposta elaborada per l'empresa adjudicatària va ser sotmesa a informació als representants sindicals reunits en Mesa General de Negociació en data 15 de desembre de 2021 i va donar lloc a l'aprovació i publicació de l'Oferta Pública d'Ocupació de l'Ajuntament de Salou i Patronat de Turisme – Taxa addicional per a l'estabilització de l'ocupació temporal, d'acord amb el RD 14/2021.

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública continua mantenint el mateix objectiu de reduir la taxa de temporalitat en les Administracions Públiques fins a un 8%.


Amb l'aprovació de la Llei, s'han introduït alguns canvis i noves disposicions respecte el RDL 14/2021, de 6 de juliol :

S'autoritza una taxa addicional per a l'estabilització d'ocupació temporal en aquests casos:

- Han de ser places de naturalesa estructural.
- Estiguin o no dins de les relacions de llocs de treball, plantilles o una altra forma d'organització de recursos humans.
- Les places han d'estar dotades pressupostàriament.
- Han hagut d'estar ocupades de forma temporal i ininterrompudament a l'almenys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2020.
- Les ofertes d'ocupació que articulin els processos d'estabilització anteriorment esmentats hauran d'aprovar-se i publicar-se en els diaris oficials abans de l'1 de juny de 2022. (art 2.2 Llei 20/2021, de 28 de desembre).
- La publicació de les convocatòries dels processos selectius per a la cobertura de les places incloses en les OOP haurà de produir-se abans del 31 de desembre de 2022. (art 2.2 Llei 20/2021, de 28 de desembre).
- La resolució dels processos selectius haurà de finalitzar abans del 31 de desembre de 2024. (art 2.2 Llei 20/2021, de 28 de desembre).
- Els processos selectius garantiran el compliment dels principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Podrà ser objecte de negociació en cada un dels



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09


àmbits territorials de l'Administració General de l'Estat, les CCAA i les Entitats Locals. (art 2.4 Llei 20/2021, de 28 de desembre).

El sistema de selecció serà el de concurs-oposició, amb una valoració en la fase de concurs d'un 40% de la puntuació total, en la que es tindrà en compte majoritàriament l'experiència en el cos, escala, categoria o equivalent que es tracti en el marc de la negociació col·lectiva establerta a l'article 37.1.c) del TREBEP.

- De la resolució del procés no podrà derivar-se en cap cas un increment del cost ni d'efectius. En els processos selectius han d'ofertar-se necessàriament places de naturalesa estructural que es trobin desenvolupades per personal amb vinculació temporal. (art 2.5 Llei 20/2021, de 28 de desembre).
- S'estableix una compensació econòmica de 20 dies de retribucions fixes per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps anteriors a un any, fins a un màxim de 12 mensualitats per al personal funcionari interí o laboral temporal que, estant en actiu, vegi finalitzada la seva relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització. (art 2.6 Llei 20/2021, de 28 de desembre).
- En el cas del personal laboral temporal, la compensació consistirà en la diferència entre el màxim de 20 dies del seu salari fix per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats, i la indemnització que li correspongui percebre per l'extinció del seu contracte, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any. (art 2.6 Llei 20/2021, de 28 de desembre).
- La no participació del candidat o candidata en el procés selectiu d'estabilització no generarà dret a compensació econòmica en cap cas. (art 2.6 Llei 20/2021, de 28 de desembre).
- D'acord amb la Disposició Addicional primera (DA 1) s'estableix que en les entitats locals els processos d'estabilització de l'ocupació temporal es regiran per l'article 2 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre i que no seran d'aplicació els articles 8 i 9 del RD 896/1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims als quals ha d'ajustar-se el procediment de selecció dels funcionaris de l'Administració Local.
- La Disposició Addicional Quarta (DA 4) disposa que les Administracions hauran de garantir el compliment del termini establert per a l'execució dels processos d'estabilització mitjançant l'adopció de mesures apropiades per al desenvolupament àgil dels processos selectius, tals com la reducció de terminis, la digitalització de processos o l'acumulació de proves en un mateix exercici, entre d'altres.
- Finalment, la Disposició Addicional Sisena i Vuitena (DA 6 i DA 8), dicten que les Administracions convocaran pel sistema de concurs aquelles places que compleixen els



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

requisits de l'article 2.1. (mencionats en el primer punt d'aquest mateix apartat) i que estiguin ocupades amb caràcter temporal i ininterrompudament amb anterioritat a l'1 de gener de 2016.

- S'estableix també que les convocatòries podran preveure per a les persones candidates que no superin el procés selectiu, la seva inclusió en borses d'interins específiques o en borses ja existents. En aquestes borses es podran integrar aquells candidats que hagin participat en el procés selectiu i que, encara que no l'hagin superat, sí que hagin obtingut la puntuació que la convocatòria consideri suficient.

A través d'aquestes disposicions, l'Ajuntament de Salou impulsarà els procediments per a escometre la solució al problema de la temporalitat, per la negativa incidència en la qualitat de vida laboral dels treballadors afectats, en les seves oportunitats de carrera i promoció professional.

Amb aquest objectiu, s'incorpora a el Pla d'Ordenació de Recursos Humans, les següents previsions per al desenvolupament del procés d'estabilització del personal temporal:

- L'Ajuntament desenvoluparà el procés extraordinari de consolidació de l'ocupació temporal de caràcter estructural, referit als funcionaris interins i al personal laboral temporal que compleixi amb els requisits legalment establerts, per tal de regularitzar les situacions de temporalitat prolongades, amb ple respecte als principis d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació pública.

4.5. Pla de formació contínua


En l'àmbit de les administracions públiques la formació és, sens dubte, un dels eixos bàsics per avançar en la qualificació i desenvolupament sol vine de les funcions assignades als seus empleats, tenint en compte els diferents serveis i processos de gestió.

Per aquesta raó, el TREBEP estableix una sèrie de drets de caràcter individual entre els quals es troba "la formació contínua i l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals".

En conseqüència, i sense perjudici de les prioritats formatives que s'estableixen en funció de la diagnosi de les demandes o necessitats dels empleats públics de l'Ajuntament de Salou i dels objectius de l'organització municipal en aquesta matèria, el marc de la formació contínua es basarà en el desenvolupament i millora de les competències professionals, tant en el vessant dels coneixements específics com en capacitats que es requereixen per a l'acompliment òptim de les funcions i responsabilitats de el lloc de treball corresponent.



Ajuntament
de Salou

<i>Unitat / Departament</i> Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
<i>Codi de verificació</i>  4F3J6R6H7110324TOPYV		
<i>Codi de document</i> PER17100KY	<i>Núm. d'expedient</i> 10066/2022	01-03-23 11:09

En íntima connexió amb l'apartat anterior d'aquest Pla d'Ordenació, i fins que es duguin a terme els processos d'estabilització d'ocupació temporal i de promoció interna, serà objectiu ineludible del pla de formació contínua cooperar en la participació i superació de les proves selectives o de promoció interna.

Des d'una altra perspectiva es procurarà, a més, la formació a nivell superior en eines directives, per possibilitar l'accés als llocs de perfil directiu i facilitar la promoció professional.

Finalment el Pla de Formació ha de recollir les necessitats de Formació que estableix el DTI - Salou Smart Destination - encaminat a la transformació de Salou en una Destinació Turística Inteligent (DTI). El Pla de Formació haurà d'incloure el punt ACC.A3 del DTI: ACC.A3 Inclusió de la accesibilidad universal en el plan de formación anual municipal.

L'Ajuntament de Salou, per acord de la Junta de Govern Local de data 3 de febrer de 2022, va aprovar les línies estratègiques de formació dels empleats públics de l'Ajuntament de Salou. Així mateix es va aprovar la regulació i les retribucions dels formadors interns de l'Ajuntament de Salou.

S'ha de procedir a calendaritzar i desenvolupar aquest pla que cobrirà les necessitats formatives dels serveis d'acord amb la missió que ha fixat el departament de RRHH.

4.6. Tecnificació de la plantilla

En desenvolupament de l'administració electrònica, l'estructura d'efectius municipals s'haurà de tecnificar i substituir progressivament el nivell operatiu per efectius de naturalesa més tècnica, sent que l'administració electrònica facilita la reducció de tasques més operatives i accentua les tècniques.


Els processos de simplificació i racionalització administratives que s'estan realitzant per part del Departament de Qualitat, així com la informatització i/o telematització dels productes i serveis han de requerir reajustaments en les formes de treballar. El benefici corporatiu obtingut d'aquests canvis haurà d'haver comportat la disminució del treball mecànic repetitiu i ha d'haver suposat l'alliberament de personal o temps disponible dedicat a l'execució d'aquestes tasques administratives, així com el sorgiment de noves necessitats de control, supervisió i adaptació dels processos que requereixen perfils professionals diferents.

En la gestió de les relacions de llocs de treball, s'han d'identificar aquests llocs i canvis funcionals.

En la mesura que els departaments disposin de llocs desocupats i lliures de dret de reserva de cossos auxiliars, hauran de promoure'n la corresponent baixa als efectes d'instar l'alta de llocs del cos tècnic mitjà o tècnic superior.



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

Així mateix, conseqüència de la simplificació administrativa, els departaments hauran de redefinir la missió i contingut funcional de llocs de caràcter tècnic per tal que passin a assumir funcions d'un grau de complexitat més elevat i n'elaboraran les corresponents descripcions de lloc de treball als efectes de valoració i classificació que escaiguin.

4.7. Organització dels Serveis Administratius i Mobilitat interdepartamental i interadministrativa

L'organització de tots els serveis administratius es dura a terme sota un únic criteri d'unitats productives. Entenent que aquestes unitats estaran organitzades, plantejades i alineades als efectes d'oferir a la ciutadania la prestació de serveis i l'exercici de potestats administratives de la forma més àgil, eficaç i eficient, sempre sota criteris de legalitat. Es proscriuran criteris organitzacions fonamentats amb disciplines, àmbits materials o efectius humans existents.

Cada modificació organitzativa haurà d'estar fonamentada sota criteris objectius, i exposada i descrita en memòries que hauran de complir els requisits legals corresponents (article llei de procediment sobre la creació de serveis, anàlisi de serveis propis/impropis, tramitació de l'expedient del ROAS sobre creació de servei, etc.

Es pretén reduir la mobilitat interdepartamental de personal fora dels processos de provisió, fomentant les substitucions adjudicant majors tasques al personal propi de cada departament.

En el cas de cobertura de baixes es prioritzarà la possibilitat de fer encàrrecs de funcions retribuïdes al personal del propi departament abans que fer canvis amb personal d'altres departament o haver de tramitar Borses de personal noves.

S'ha de consolidar la promoció interna, sense perjudici que per manca de possibilitats potencials de promoció interna s'acudeixi a la selecció ordinària.


S'han d'identificar els llocs de treball que per la seva transcendència estructural hagin de proveir-se per mitjà de la mobilitat interadministrativa.

4.8. Pla d'igualtat

En el període de desenvolupament d'aquest PORH es continuaran els treballs de desenvolupament d'accions del Pla d'Igualtat Intern aprovat conforme disposa la Disposició Addicional Octava del TREBEP.



Ajuntament
de Salou

Unitat / Departament Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
Codi de verificació  4F3J6R6H7110324TOPYV		
Codi de document PER17100KY	Núm. d'expedient 10066/2022	01-03-23 11:09

Es detecta la conveniència i necessitat de fer més visible tant el Pla intern d'Igualtat com els treballs que es duen a terme.

La vigència de l'actual Pla Intern d'Igualtat, es de 2017- 2021. S'ha adjudicat un contracte de serveis amb una consultora especialitzada per elaborar un nou pla d'igualtat.

El desenvolupament del Pla d'Igualtat, podrà afectar els següents aspectes de la relació d'ocupació: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació de el temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral personal i familiar, prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i qualsevol altre que en resulti necessari impulsar, segons el diagnòstic realitzat.

4.9. Reglament de teletreball

El dilluns 21 de setembre la Conferencia Sectorial d'Administració Pública de l'estat va acordar la inclusió d'un nou article 47 bis al Text Refós de l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics (TREBEP) per regular-hi el teletreball a les administracions públiques.

Actualment s'ha aprovat el Reglament de Teletreball de l'Ajuntament, i s'ha començat a implementar, tenint en compte que el teletreball no es conceptua com un dret subjectiu, ja que la seva utilització estarà supeditada a la garantia de la prestació dels serveis públics, assegurant el compliment de les necessitats del servei.

4.10. Implantació de la gestió per processos al departament de RH

Les polítiques públiques de RRHH seran determinades únicament per alcaldia o per la regidoria de personal. El desenvolupament tècnic de les polítiques públiques, així com les estratègies i criteris tècnics i legals que corresponguin aplicar d'acord amb aquestes seran determinades, únicament, pel servei administratiu de RRHH.


Les accions del departament de RRHH s'establiran en un calendari anual al que es subjectaran tots els procediments i processos que siguin necessaris.

El Departament de RH, en execució d'aquest PORH, implantarà la gestió per processos.

5. PROCEDIMENT D'APROVACIÓ I VIGÈNCIA DEL PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS.



Ajuntament
de Salou

<i>Unitat / Departament</i> Unitat De Gestió De Personal HMAMA		
<i>Codi de verificació</i>  4F3J6R6H7110324TOPYV		
<i>Codi de document</i> PER17100KY	<i>Núm. d'expedient</i> 10066/2022	01-03-23 11:09

Com s'ha exposat en els apartats anteriors, el Pla d'Ordenació de Recursos Humans conté els criteris orientadors i les mesures que s'han de dur a terme per complir amb els mateixos en un horitzó temporal raonable, i el contingut haurà d'adaptar en funció dels canvis legals i/o reglamentaris que es produeixin durant la seva vigència.

Per això, aquest Pla ha de tenir no només un caràcter dinàmic pel que fa a el desenvolupament de les accions concretes que s'han d'executar per el seu compliment sinó que, a més, el seu contingut s'ha d'adequar al context i al marc jurídic que pugui modificar el desenvolupament de les seves mesures.

No obstant, l'anterior es considera apropiat que la durada de el Pla d'Ordenació de Recursos Humans sigui de 4 anys, a partir de la seva aprovació.

Així mateix, com a requisit ineludible d'aquest procés i del màxim interès per al govern municipal, aquest document, s'ha sotmès a la preceptiva negociació, en el si de la taula corresponent, i en virtut del que disposa l'article 37.1. c) TREBEP.