



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

INTRODUCCIÓ

L'Administració municipal es troba davant el repte d'incorporar a la seva gestió elements de racionalitat i eficàcia, mantenint el nivell i l'oferta de les polítiques públiques i atenent al principi d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera. Aquesta racionalitat i eficàcia passa per 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 l'impuls de la corresponsabilitat i la professionalitat dels empleats públics. Des del punt de vista dels recursos humans (RRHH), es tracta d'establir una organització en la què les activitats que s'han de realitzar es distribueixin entre el personal necessari per a assumir-les i executar-les.

En aquest sentit, el procés d'estabilització que s'està duent a terme en aplicació de les previsions de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, ha contribuït a posar de manifest la conveniència d'incorporar aquests elements de racionalitat i eficàcia als que s'ha fet referència, especialment en els següents aspectes:

- Reducció de la temporalitat. Sobre una plantilla d'un total de 45 places, s'han hagut d'incloure en el procediment d'estabilització 30 places de les 39 vacants.
- Simplificació dels criteris retributius, puix en aquest moment s'apliquen fins a 12 conceptes diferents.
- Assimilació de les condicions dels contractats laborals amb el personal funcionari.
- Millora en l'assignació de places de determinats serveis (especialment escola de música i neteja viària).

Aquest document té l'objectiu d'analitzar l'organització municipal de l'Ajuntament de Besalú, oferint un mínim suport tècnicojurídic que permeti elaborar propostes de millores que es puguin adoptar en el context actual, tant des del punt de vista legal com des de la pròpia situació organitzativa, destinades a facilitar el trànsit des de la situació dels efectius humans actuals fins a disposar de l'organització i dotació de personal realment necessari, tant quantitativament com qualitativament.

Cal tenir present que —com destaca Alfredo Rodríguez Gurtubaya “*Planificación estratégica y estructuración del empleo público*”— s'han de tenir en compte una sèrie d'avertiments per al gestor de RRHH:

- D'una banda, i especialment en el sector públic, cal evitar la temptació d'efectuar plantejaments radicals en la naturalesa i les formes del canvi, doncs l'anhel de modelar i albirar l'etapa final del trajecte compost per un equip humà optimitzat quantitativament i qualitativament no ha de conduir a obviar la idiosincràsia real del personal amb què es compta al punt de partida i en bona part del camí a emprendre.



Ajuntament
de la Comtal Vila de
Besalú

- Convé ser extremadament prudents per no incórrer en expectatives sobredimensionades que esdevinguin un desequilibri entre els objectius gerencials i els recursos tècnics, bé perquè aquests objectius no siguin realistes bé perquè els recursos necessaris no estiguin disponibles.

- De la mateixa manera, si estem insistint en el fet que els plans de RRHH, com qualsevol altre pla, són documents elaborats a partir d'una realitat certa que no convé perdre en cap moment de vista, això implica reconèixer que els canvis que es pretenen han de fonamentar-se des de la base del que és conegut, per la qual cosa aquesta variable juntament amb els temps i els terminis que es requereixen per a la transformació acordada no ens han de fer en cap cas caure en el risc extrem d'exercitar la prospecció a molt llarg termini. Del que es tracta és de planificar els passos a fer en un context material, econòmic i temporal raonablement predictable.

- Finalment, la crida al consens i al compromís de les parts que componen l'organització no és pas fútil. Ans al contrari, els gestors hauran de dedicar ingents dosis d'esforç, paciència i perspicàcia perquè la planificació de RRHH neixi, si no des de l'acord, almenys no des d'un clima de conflicte social intern o la desinhibició dels individus i col·lectius implicats en la seva execució.

Amb aquest document es dona compliment al compromís que estableix l'article 45.1 de l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants —al que, com veurem més endavant, s'ha adherit l'Ajuntament de Besalú— de *disposar d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organitzi i ordeni, i que serveixi per a la seva planificació. D'acord amb la normativa aplicable, aquest instrument inclourà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Així mateix, preveurà la classificació dels llocs en termes funcionals i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat. Aquest document serà de caràcter públic.*

MARC LEGAL

L'article 69 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, estableix com a objectiu de la planificació *contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels servei i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.*

La finalitat última que persegueix el TRLEBEP en introduir la planificació com a instrument d'ordenació dels RRHH és oferir a l'Administració una eina més, l'aplicació de la qual serveixi de suport als objectius generals de tota organització pública; és a dir, contribuir a l'exercici eficaç de les funcions encomanades, procurant sempre prestar el millor servei al menor cost pressupostari possible. Malgrat tot, la redacció del Pla de RRHH no és una exigència sinó que la Llei n'estableix el caràcter potestatiu, ja que el TRLEBEP deixa ben clar que «les administracions públiques podran aprovar (...)»

L'apartat 2 de l'article 69 enumera, de forma oberta o indicativa, fins a cinc mesures que poden incloure els plans per a l'ordenació de recursos humans. Aquestes mesures són les següents:



- L'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.
- Previsions sobre els sistemes d'organització del treball i modificacions d'estructures de llocs de treball.
- Mesures de mobilitat, entre les quals podrà figurar la suspensió d'incorporacions de personal extern a un determinat àmbit o la convocatòria de concursos de provisió de llocs limitats a personal d'àmbits que es determinin.
- Mesures de promoció interna i de formació del personal i de mobilitat forçosa de conformitat amb el que disposa el mateix TRLEBEP.
- La previsió de la incorporació de recursos humans mitjançant l'oferta d'ocupació pública.

En regular l'ordenació de l'activitat professional (Títol V), el TRLEBEP inclou dins de la planificació de recursos humans (Capítol I) l'oferta d'ocupació pública (o instrument similar de gestió de la provisió de les necessitats de personal) i els registres de personal i gestió integrada dels recursos humans. Aquests dos instruments, juntament amb les relacions de llocs de treball o plantilles, constitueix una eina essencial en la planificació de recursos humans.

Amb el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (en endavant Reglament del Personal) es desenvolupaven els articles 282 i següents del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

També cal tenir present que l'article 21 del TRLEBEP remet a la llei de pressupostos de cada exercici pressupostari la determinació de les quanties de les retribucions bàsiques i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries dels funcionaris, així com l'increment de la massa salarial del personal laboral, sense que es puguin acordar increments retributius que globalment suposin un increment de la massa salarial superior als límits fixats anualment en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per al personal.

Tanmateix, el Reial Decret Llei 20/2011, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic, va acordar la congelació de l'oferta pública d'ocupació, amb certes excepcions recollides en el seu article 3, per a l'exercici 2012; limitació que ha estat traslladada, amb diferents matisos, en les diferents lleis de pressupostos generals de l'estat, la darrera de les quals —Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023— articula les diferents taxes de reposició d'efectius a l'apartat dos de l'article 20.

Tampoc es pot obviar, en aquest emmarcament de la situació actual, la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, que busca establir les polítiques relatives al personal de les administracions públiques per tal que cobreixin les necessitats reals dels serveis i limitin la temporalitat a l'atenció de necessitats de caràcter estrictament conjuntural i de caràcter temporal. Pretén establir una pràctica assentada de convocatòria periòdica i sistemàtica de les places vacants per a la seva provisió definitiva i millorar així l'eficiència dels recursos humans a les administracions públiques per tal de reduir-ne la temporalitat i flexibilitzar-ne la gestió.



Ajuntament
de la Comtal Vila de
Besalú

Finalment, cal recordar que, en el marc del procés d'estabilització, el Ple de l'Ajuntament, en la sessió del dia 14 de novembre de 2022, va aprovar l'adhesió de l'Ajuntament de Besalú als següents instruments:

- Acord entre CCOO, UGT, ACM i FMC en relació als criteris generals a aplicar als processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, que resultin d'aplicació als ens locals de Catalunya que no disposin de representació legal dels seus empleats públics.
- Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (publicat al DOGC núm. 6826, de 09/03/2015) i la seva modificació (publicada al DOGC núm. 8579, de 07/01/2022).

En qualsevol cas, cal recordar que aquest document, com a pla d'ordenació de RRHH hauria de passar pel tràmit de la negociació col·lectiva en la mesura que aquest pla podria afectar a les condicions de treballs dels empleats públics (art. 37.1.m del TRLEBEP). Tenint en compte que s'adreça a un Ajuntament que no disposa de representació sindical, caldrà vetllar per tal que aquest document i qualsevol dels instruments que es puguin desenvolupar a partir de les seves propostes, siguin d'ampli coneixement entre el personal municipal, tot i articulant mecanismes de participació a través dels quals els treballadors i treballadores municipals puguin fer arribar les diferents opinions i els seus suggeriments.

INSTRUMENTS DE RECOLÇAMENT A LA PLANIFICACIÓ DE RRHH

Plantilla del personal

Malgrat que tradicionalment la RLT està íntimament relacionada amb la plantilla, s'ha de recordar la diferent naturalesa i aportació de cada instrument a l'ordenació de l'entitat.

Així, la RLT constitueix l'instrument d'ordenació dels llocs de treball de l'Administració, mentre que la Plantilla és l'instrument pressupostari-financer d'ordenació de la despesa de personal que suposen les places dels llocs que es doten pressupostàriament.

Per tant, la determinació de les places vacants, dotades pressupostàriament, la cobertura de les quals és necessària, es realitza en funció de la plantilla de personal.

La plantilla de personal de l'Ajuntament de Besalú corresponent a l'exercici 2023 va ser aprovada inicialment pel Ple de l'Ajuntament en la sessió del dia 27 d'octubre de 2022, juntament amb l'aprovació del pressupost municipal i les seves Bases d'Execució, publicant-se el corresponent anunci elevat a definitiu aquest acord al Butlletí Oficial de la Província de Girona núm. 240, de 19/12/2022.

Aquesta plantilla és el resultat del treball d'anàlisi dels diferents llocs de treball que ha comportat el procés d'estabilització previst a la *Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública* i que ha permès reordenar les diferents places, amb el següent resultat:



PLANTILLA DE PERSONAL ANY 2023			
FUNCIONARIS DE CARRERA			
Escala / Subescala / Classe	Grup	Places	Vacants
FUNCIONARIS D'HABILITACIÓ ESTATAL			
Secretari/ària – interventor/a	A1	1	
ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL			
Subescala auxiliar	C2	5	4
ESCALA D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL			
Subescala serveis especials			
Vigilant municipal	AP	2	2
TOTAL PERSONAL FUNCIONARI		8	6
PERSONAL LABORAL FIX			
Denominació del lloc de treball	Grup	Places	Vacants
Tècnic de turisme	A2	1	
Encarregat Biblioteca i Arxiu	A2	1	
Professor/a Escola de música	C1	5	5
Encarregat Brigada d'obres	C1	1	
Auxiliar de Biblioteca i arxiu	C2	1	1
Auxiliar de Turisme	C2	1	
Auxiliar de joventut	C2	1	1
Coordinador/a menjador	C2	1	1
Guia / auxiliar turisme	AP	2	2
Personal d'oficis no qualificat brigada d'obres	AP	2	2
Xofer servei neteja viària	AP	1	1
Peó deixalleria	AP	1	1
Peó brigada "verda"	AP	2	2
Peó neteja viària	AP	1	1
Personal servei neteja edificis / instal·lacions	AP	6	6
Cuiner/a	AP	2	2
Monitor/a menjador	AP	7	7
Monitor/a menjador-conserge	AP	1	1
TOTAL PERSONAL LABORAL		37	33

En conseqüència,, amb la reestructuració de la plantilla de personal s'hauria completat una primera fase susceptible, això no obstant, de posteriors ajustos en funció de l'obtenció de dades complementaries. No es proposa, en aquest moment del Pla, cap nova mesura adreçada a la plantilla de personal.



La relació de Llocs de Treball

La Relació de Llocs de Treball (RLT) es defineix com *l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació del personal, d'acord amb les necessitats dels serveis i es precisen els requisits per al desenvolupament de cada lloc*. Constitueix un exercici de la potestat d'autoorganització que l'ordenament jurídic reconeix a l'Administració municipal i majoritàriament està concebut com un acte administratiu de caràcter general i destinataris indeterminats.

L'article 74 del TRLEBEP estableix el contingut mínim de les RLT *assenyalant que comprendran, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, en el seu cas, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries*.

Per la seva banda, l'article 15 de la Llei 30/1984, de mesures per a la reforma de la Funció Pública, preveu que les RLT comprenguin, *conjunta o separadament, els llocs de treball del personal funcionari de cada centre gestor, el número i les característiques dels que puguin ser ocupats per personal eventual així com aquells altres que puguin ser desenvolupats per personal laboral*. També preveu que hauran d'indicar *la denominació, tipus i sistema de provisió dels mateixos; els requisits exigits pel seu desenvolupament; el nivell de complement de destí i, si fa el cas, el complement específic que correspongui als mateixos, quan hagin de ser desenvolupats per personal funcionari o la categoria professional i règim jurídic aplicable quan siguin desenvolupats per personal laboral*. Malgrat això, pel que fa a les comunitats autònomes i a l'Administració local, l'article 16 d'aquesta Llei preveu que les seves RLT que també hauran de formar, *hauran d'incloure, en tot cas, la denominació, tipus i sistema de provisió dels llocs, les retribucions complementàries que els corresponguin i els requisits exigits per al seu desenvolupament*.

Tant el TRLEBEP com la Llei 30/1984 disposen que les RLT seran públiques.

L'Ajuntament de Besalú no disposa d'aquest instrument. En conseqüència, se'n recomana la seva elaboració i fer-ho seguint els criteris que es desprenen de l'*Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (publicat al DOGC núm. 6826, de 09/03/2015) i la seva modificació (publicada al DOGC núm. 8579, de 07/01/2022)*. L'article 48 de l'Acord n'estableix el següent contingut per cada lloc de treball:

- a) Denominació i enquadrament orgànic. Distingint entre els funcionaris de carrera (que poden ser funcionaris amb habilitació nacional), personal interí, personal laboral (de caràcter permanent o de caràcter no permanent) i personal eventual.

L'article 36 i següents del Reglament del personal estableix les diferents escales:

Escala	Subescala	Classes
Administració general	Tècnica	
	Administrativa	
	Auxiliar	



	Subalterna	
Administració especial	Tècnica	Tècnica superior
		Tècnica diplomada
		Tècnica auxiliar
	Serveis especials	Comeses especials
		Polícia local i vigilants
		Servei extinció incendis
		Personal d'oficis

El personal de les bandes de música, acadèmies i conservatoris, d'acord amb l'article 40 del Reglament del personal, s'integra en la subescala de places de comeses especials o en la subescala tècnica en el supòsit que s'exigeixi una titulació per accedir-hi, i la categoria que correspon en cada cas s'establirà de conformitat amb el nivell del títol professional que s'exigeixi per a l'accés.

- b) Característiques essencials del lloc, incloent les funcions atribuïdes i els factors del lloc. Pel que fa als factors i subfactors, l'article 42.3.b, en fa referència en tractar el complement específic, preveient la seva determinació a través de la Valoració dels Llocs de Treball que acompanya la RLT. L'article esmenta els següents factors: especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat). En el mateix sentit, l'article 32 del Reglament del personal.
- c) Els requisits de titulació o formació exigits per ocupar-lo. L'article 25 del TRLEBEP determina l'agrupació dels cossos, escales, classes i categories d'acord amb la titulació exigida pel seu ingrés (Grup A: Doctor, Llicenciat, Enginyer, Arquitecte o equivalent; Grup B: Enginyer tècnic, Diplomant universitari, Arquitecte tècnic, Formació professional de tercer grau o equivalent; Grup C: Batxiller, Formació professional de segon grau o equivalent; Grup D: Graduat escolar, Formació professional de primer grau o equivalent; Grup E: certificat d'escolaritat). En el mateix sentit, l'article 25 del Reglament del personal.
- d) La forma de provisió. L'article 47 regula els sistemes de selecció i d'accés, preveient, amb caràcter general, l'accés pel sistema de concurs oposició, excepte per als grups Agrupació professional que serà el concurs.
- S'ha de tenir en compte que l'article 49 estableix el compromís de les entitats adherides de fer possible la promoció interna a través del sistema de carrera professional (detallat als articles 56 i següents)
- e) Les característiques retributives. L'article 42 regula amb detall l'estructura de la retribució del personal que, tenint en compte el que disposa l'article 2 (aquest acord s'aplicarà íntegrament al personal laboral que tingui alguna de les vinculacions següents: per temps indefinit, indefinit fix, o temporal)



Ajuntament
de la Comtal Vila de
Besalú

- f) El nivell de classificació. Estableix els diferents grups de classificació, així com l'interval que correspon a cada grup del nivell de complement de destí (Grup A1, de 22 a 30; Grup A2, de 19 a 26; Grup C1, de 14 a 22; Grup C2, de 12 a 18; i Agrupació Professional, de 10 a 14).

En les bases aprovades pel procés d'estabilització es va fer una descripció mínima de les funcions atribuïdes a les places a estabilitzar. Tenint en compte l'alt percentatge de places que representa sobre el total, així com la seva diversitat, s'haurà de tenir en compte aquesta descripció per tal de completar-la quan així es consideri necessari.

El Registre de Personal

El Registre de Personal (RP) és un instrument bàsic per a la planificació de recursos humans de les administracions públiques, on s'han d'incorporar, mitjançant assentaments, inscripcions o anotacions, els actes administratius i la resta de circumstàncies relacionades amb l'historial professional del personal.

Es tracta d'un arxiu informàtic en el qual han de constar totes les persones treballadores de l'entitat així com individualment tots els actes administratius que afecten a la seva vida laboral. El RP constitueix una base de dades la informació de la qual gestionada correctament i sistemàtica, ofereix un coneixement estratègic de la realitat de l'organització que pot ser d'utilitat per a d'altres instruments de gestió de personal (planificació de provisions, mobilitat, provisions retributives, etc.)

El Reglament del Personal regula el RP de forma detallada en els articles 44 a 52. Preveu la utilització de mitjans informàtics i l'accés a l'expedient personal del titular, així com les restriccions derivades de la protecció de dades personals. L'article 48 relaciona el detall que conté el registre en el moment de la inscripció: cognoms i nom; número del DNI; data de naixement; sexe; estat civil; sistema d'accés a l'Administració; classe de personal; cos, escala o categoria laboral; número de registre personal; data de nomenament o del contracte i, si s'escau, data de publicació; titulació aportada en el procés selectiu; grau personal inicial; situació administrativa o laboral; sistema de previsió social, número d'afiliació i dates d'alta i de baixa; i data i motiu de finalització de la vinculació. I, en relació als càrrecs que inicialment i successiva s'ocuparan els següents: nom i codi del lloc o càrrec; nivell del lloc o càrrec; forma d'accés al lloc o al càrrec; centre de treball i localitat; departament i unitat directiva; data de presa de possessió o d'incorporació; complements específic i de destinació; i data i motiu de finalització en l'ocupació del lloc o el càrrec.

L'Ajuntament de Besalú tampoc disposa d'aquest instrument. També en aquest cas se'n recomana la seva elaboració, aprofitant que el procés d'estabilització permetrà aflorar molta de la documentació que hauria de formar part d'aquest registre en relació als empleats que hi participin.

Per altra banda, habitualment es tracta d'informació de la que ja es disposa en les oficines municipals i que, tot i que precisarà un esforç de recopilació de la informació, no exigirà excessiva dificultat en la seva obtenció, que sempre es podria complementar a través de la informació facilitada pels propis titulars dels expedients.

Malgrat que el Reglament del Personal preveu un registre mecanitzat i l'ús de procediments informàtics, reconeix la possibilitat de que l'entitat local no disposi de mitjans per a la seva implantació mecanitzada, o bé amb un nombre de personal reduït, pugui implantar un fitxer manual que contingui les dades mínimes. Malgrat que



Ajuntament
de la Comtal Vila de
Besalú

aquesta és la fórmula que es desprèn al Reglament, no es considera necessari establir un sistema informàtic dissenyat expressament, amb les despeses que podria comportar.

Així doncs, caldrà valorar la conveniència d'utilitzar el gestor d'expedients del sistema genesys (implantat a través de la Diputació de Girona) o bé un sistema de fitxes amb un aplicatiu de fulls de càlcul (tipus Excel) que permeti disposar d'una fitxa personal que permeti detallar la informació i vincular els documents justificatius prèviament escanejats. L'elecció haurà de tenir en compte la garantia de la protecció de les dades, la previsible durabilitat dels expedients personals i la possibilitat de disposar d'una fitxa amb les dades inscrites, factors que semblen difícils de poder minimitzar si s'utilitza el gestor d'expedients.

En qualsevol cas, tot i que no és un instrument que sigui d'urgent necessitat, si que s'hauria d'organitzar, en aquest moment i encara que sigui de forma física, la formació d'expedients personals de les persones que superin el procés d'estabilització, car això permetria disposar de les fitxes d'un percentatge molt elevat del personal. S'ha de destacar la importància, a nivell de planificació, de disposar de les dades que permetin elaborar una piràmide d'edat del personal per tal de poder preveure, entre d'altres aspectes, les jubilacions i la corresponent reposició d'efectius.

L'Oferta Pública d'Ocupació.

L'oferta pública d'ocupació (OPO) és un instrument creat per racionalitzar i materialitzar el procés de selecció de personal. Inclou les places vacants amb assignació pressupostària que requereixin ser cobertes amb personal de nou ingrés.

L'article 70 del TRLEBEP requereix a les Administracions públiques tant l'aprovació anual de les corresponents OPO com de la seva execució en el termini màxim de tres anys des de la convocatòria de les places compromeses. Això no obstant, cal tenir present, per un costat, la conveniència d'oferir els llocs vacants primerament al personal fix de plantilla, consolidant així la carrera i el desenvolupament professional dels propis empleats de l'organització; i, per altre costat, les mesures aprovades en el *Reial Decret Llei 20/2011, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic*,—i posteriors lleis de pressupostos generals de l'Estat— que constreixen la possibilitat d'aprovar una OPO fixant un taxa de reposició del 10% per a determinats cossos i categories professionals.

D'acord amb l'article 21.1.g de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (i també l'article 53.1.h del TRLMRLC) correspon a l'Alcaldia l'aprovació de l'OPO d'acord amb el pressupost i la plantilla aprovats pel Ple, així com aprovar les bases de les proves per a la selecció del personal i per als concursos de provisió de llocs de treball i distribuir les retribucions complementaries que no siguin fixes i periòdiques (tot i que l'article 54.1.d del Reglament del Personal atribueixi al Ple la competència per aprovar l'oferta pública d'ocupació).

El Reglament del Personal dedica a l'OPO els articles 56 a 62. L'OPO s'ha d'aprovar el primer trimestre de cada any natural, un cop aprovat el pressupost de l'exercici de què es tracti i s'ha de publicar al DOGC i se n'ha de trametre còpia a la DGAL.

No es pot efectuar cap convocatòria de proves selectives d'accés sense l'aprovació i publicació prèvies de l'oferta pública d'ocupació, com tampoc realitzar convocatòries



de proves selectives per a places o llocs de caràcter fix no inclosos en l'oferta, sens perjudici de la seva cobertura provisional.

No es pot nomenar personal interí per a llocs de treball reservats a funcionaris si les corresponents places no figuren incloses en l'oferta pública d'ocupació. Tampoc no es poden atorgar contractes laborals de caràcter temporal per a llocs de treball reservats a personal de caràcter permanent o fix si els llocs de treball no figuren inclosos en l'oferta pública d'ocupació si es donen els supòsits a què fa referència el punt anterior. No obstant això, es pot efectuar nomenament interí o formalitzar-se contracte laboral temporal per efectuar substitucions de personal amb dret a la reserva de plaça o lloc de treball, o en el supòsit de vacants sobrevingudes. Totes les places objecte de convocatòria s'han de mantenir disponibles en plantilla fins que la convocatòria hagi estat resolta.

És, però, en les lleis de pressuposts generals de l'Estat, on es troben cada any les previsions de com s'ha d'articular l'OPO. Per a l'exercici 2023, l'article 20 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, estableix la següent regulació que extractarem en funció de les necessitats de l'Ajuntament de Besalú:

“Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.

Uno. Oferta de Empleo Público.

1.- La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la **Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.**

...

3.- La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la **tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual**, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

1.- La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.

b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.

c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.

2.- Las Administraciones Públicas **deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.**

En todo caso, **las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.**



3.- Se consideran **sectores prioritarios** a efectos de la tasa de reposición:

...

D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del **control de la asignación eficiente de los recursos públicos.**

E) Administraciones Públicas respecto del **asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.**

...

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los **servicios sociales** y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las **tecnologías de la información y las comunicaciones.**

4.- Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una **tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo** previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, **de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.**

5.-**En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.**

Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1.- Para calcular la tasa de reposición de efectivos **el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.**

A estos efectos **se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.**

...

2.-**La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.**

3.-**La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:**

a) A que **las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el boletín oficial de la provincia, de la comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.**

b) A que **la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.**



Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

4.-No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

...

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

...

Cuatro. **Acumulación y cesión de tasa.**

1.-La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.

...

6.- En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación.

Cinco. **Limitaciones a la contratación temporal.**

1.-La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.

No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

...

Nueve. **Carácter básico del artículo.**

Los apartados uno, dos, tres, cuatro, cinco y siete de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.”



Determinació de les necessitats reals de reposició d'efectius per a l'exercici 2023 i següents:

PLANTILLA DE PERSONAL ANY 2023				PLACES ESTABILITZACIÓ				
				C	C-O	OPO 2023	OPO 2024	OPO 2025
FUNCIONARIS DE CARRERA								
Escala / Subescala / Classe	Grup	Places	Vacants					
FUNCIONARIS D'HABILITACIÓ ESTATAL								
Secretari/ària – interventor/a	A1	1						
ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL								
Subescala auxiliar	C2	5	4	4				
ESCALA D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL								
Subescala serveis especials								
Vigilant municipal	AP	2	2			2		
TOTAL PERSONAL FUNCIONARI		8	6	4	0	2	0	0
PERSONAL LABORAL FIX								
Denominació del lloc de treball	Grup	Places	Vacants					
Tècnic de turisme	A2	1						
Encarregat Biblioteca i Arxiu	A2	1						
Professor/a Escola de música	C1	5	5	3	2			
Encarregat Brigada d'obres	C1	1						
Auxiliar de Biblioteca i arxiu	C2	1	1	(*)		1		
Auxiliar de Turisme	C2	1						
Auxiliar de joventut	C2	1	1				1	
Coordinador/a menjador	C2	1	1	1				
Guia / auxiliar turisme	AP	2	2	1			1	
Personal d'oficis no qualificat brigada d'obres	AP	2	2	2				
Xofer servei neteja viària	AP	1	1	1				
Peó deixalleria	AP	1	1	1				
Peó brigada "verda"	AP	2	2	1	1			
Peó neteja viària	AP	1	1	1				
Personal servei neteja edificis / instal·lacions	AP	6	6	4				1
Cuiner/a	AP	2	2	2				
Monitor/a menjador	AP	7	7	4				1
Monitor/a menjador-conserge	AP	1	1	1				
TOTAL PERSONAL LABORAL		37	33	22	3	1	2	2
TOTAL		45	39	26	3	3	2	2

(*) Malgrat que inicialment aquesta plaça es va incloure en el procés d'estabilització, l'estimació d'un recurs interposat pel Col·legi Oficial de Bibliotecaris Documentalistes de Catalunya, per acord de la Junta de Govern del dia 23/01/ 2023 va comportar la suspensió de la convocatòria d'aquesta plaça.



L'Ajuntament de Besalú disposa en l'actualitat de 6 places cobertes amb una relació estable (2 places de funcionari i 4 de laboral) que, en relació a les 45 places que componen la plantilla del personal (8 de funcionari i 37 de laboral), representa un 13,33%. És a dir, el 86,67% de les places de la plantilla es troben vacants

[resultant del càlcul següent: 6 places cobertes percentatge; per tant, 39 places vacants (45-6=39). Percentatge de places vacants= $(39/45) \times 100 = 86,67\%$]

Amb la provisió de les 26 places incloses en el procediment d'estabilització (4 de funcionari i 22 de laboral) el percentatge de places vacants es podria veure reduït fins a un 22,22%.

[resultant del càlcul següent: places cobertes, 6+29=35; per tant, 10 places vacants (45-35=10). Percentatge places vacants= $(10/45) \times 100 = 22,22\%$]

Resulta, per tant, que, tot i el procés d'estabilització, no s'assolirà l'objectiu previst en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, de què la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural en cada un dels seus àmbits. En conseqüència, es dona el supòsit que preveu l'apartat Dos.4 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, que permetria a l'Ajuntament de Besalú d'autoritzar, amb caràcter extraordinari, una taxa específica de reposició d'efectius per tal de donar compliment a aquest objectiu, atès que el present instrument de planificació plurianual justifica aquest incompliment.

Per altra banda, el capítol 1 del pressupost de despeses de l'exercici 2023 de l'Ajuntament de Besalú disposa de dotació pressupostària suficient per fer front a la despesa derivada de l'OPO que es proposa.

L'objectiu de situar-se per sota del 8 per cent de temporalitat, d'acord amb la proposta que recull aquell Pla, s'assoliria l'any 2025, sempre que les lleis de pressupostos generals de l'estat per als exercicis 2024 i 2025 permetin incloure la provisió en les corresponents Ofertes Públiques d'Ocupació, d'acord amb el següent calendari:

- Oferta pública d'ocupació per a l'exercici 2023. Inclou 3 places vacants (2 de funcionari i 1 de laboral). Reducció del percentatge de places vacants fins el 15,56%.

[resultant del càlcul següent: places cobertes =6+29+3=38; per tant, 7 places vacants (45-38=7). Percentatge places vacants= $(7/45) \times 100 = 15,56\%$]

- Oferta pública d'ocupació per a l'exercici 2024. Inclou 2 places vacants (2 de laboral). Reducció del percentatge de places vacants fins el 11,11%.

[resultant del càlcul següent: places cobertes =6+29+3+2=40; per tant, 5 places vacants (45-40=5). Percentatge places vacants= $(5/45) \times 100 = 11,11\%$]

- Oferta pública d'ocupació per a l'exercici 2025. Inclou 2 places vacants (2 de laboral). Reducció del percentatge de places vacants fins el 6,67%.

[resultant del càlcul següent: places cobertes =6+29+3+2+2=42; per tant, 3 places vacants (45-42=3). Percentatge places vacants= $(3/45) \times 100 = 6,67\%$]

Document signat electrònicament