



INSTRUMENT DE PLANIFICACIÓ PLURIANUAL PREVIST A LA LGPE PER A L'EXERCICI 2023.

1. Introducció

Les restriccions i condicionaments que les successives lleis de pressupostos generals de l'estat van imposar des de l'any 2010, han generat i creat una temporalitat dins dels serveis municipals estructurals que han dificultat la prestació d'aquests serveis a la ciutadania en termes d'eficàcia i de qualitat. Aquesta tendència es va començar a revertir a partir de les lleis de pressupostos de l'any 2016 i les successives sentències del TJUE que van desembocar en la normativa de funció pública que requeria a les administracions i el seu sector públic a reduir la seva temporalitat estructural per sota del 8%.

Des de l'any 2010, l'estructura dels serveis municipals de l'Ajuntament de Navarcles ha variat de forma important i amb l'inici del present Mandat, cal pensar en un organigrama horitzó a mig i llarg termini per enfortir els serveis municipals. Per altra banda, si volem atraure talent, caldrà establir uns processos d'accés a la Corporació i unes condicions de treball atractives per les noves generacions que com totes, tenen prioritats i aspiracions diferents que hem de crear en tot cas.

És necessari que l'ajuntament dissenyi una política d'ocupació pública institucionalitzada, que combini amb estratègia l'ocupació temporal (sempre necessària per donar sortida les situacions urgents i imprevistes en el temps) amb l'ocupació estable, reduint els anys de temporalitat i lligant-ho amb sistemes de carrera professional interns.

L'objectiu d'aquest instrument de planificació plurianual és pensar sobre els sistemes d'accés a la nostra organització, ja siguin fixos i temporals. Reflexionar sobre els nous perfils professionals que necessita la Corporació, lligant-ho amb els processos de jubilació i finalment fidelitzar els actuals professionals, a partir dels quals construir l'organigrama horitzó de l'Ajuntament de Navarcles.

2. Legislació aplicable

L'article 20.U.1 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 -LPGE/2023-, la incorporació de personal de nou ingrés amb una relació indefinida en el sector públic, a excepció dels òrgans contemplats a l'apartat U.e) de l'article 19, es durà a terme a través de l'OOP, com a plasmació de l'exercici de la planificació en un marc plurianual.



Ajuntament de Navarcles

Per altra banda, l'article 20.Dos.4 permet a cada Administració autoritzar, amb caràcter extraordinari, la taxa específica que sigui necessària per tal d'aconseguir que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8% de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, sempre que vingui justificat d'acord amb l'instrument de planificació plurianual amb què haurà de comptar.

3. Parts que ho concerten

El present instrument de planificació plurianual és subscrit tant per la corporació com per la representació legal de les empleades i empleats presents en la mesa general de negociació, en considerar que la matèria que ens ocupa inclosa a l'article 37.1 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic -TREBEP-, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

4. Línies d'actuació

- a) **Organigrama horitzó:** L'Ajuntament de Navarcles vol reflexionar sobre la estructuració dels seus serveis municipals. Justament ara es un bon moment, ja que amb plantilles estables i fixes es pot pensar en un futur a mig i llarg termini.
- b) **Sistema d'accés fix i temporal:** Un dels problemes d'aquest ajuntament és l'elevada taxa de temporalitat en la plantilla municipal. De les 89 places, 47 són vacants amb personal interí, el que representa el 52% % del total d'efectius de la plantilla estructural de l'ajuntament. Són xifres certament alarmants, màxim si tenim en compta que ara s'estan jubilant professionals amb llarga trajectòria interna a l'Ajuntament que tenen la condició de funcionari de carrera o la condició de personal laboral fix.

Des de finals dels anys 90 les successives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat han tractat de limitar la incorporació de nou personal a les Administracions Públiques mitjançant el mecanisme de la taxa de reposició d'efectius. L'esmentada taxa de reposició, que compta des de fa uns anys amb definició legal, té per objecte limitar la incorporació de nou personal a les baixes en el nombre d'efectius que es produeixin com a conseqüència de jubilacions, morts, situacions administratives que no donen lloc a la reserva del lloc de treball, renúncies, etc. Aquesta situació ja va generar una borsa important de temporalitat que es va fer més gran amb la crisi econòmica de l'any 2010.

A partir de l'any 2012, i durant tots els anys de la crisi econòmica, l'esmentada taxa es va fixar, llevat d'excepcions, en el 0%; de tal forma que les necessitats de personal no podien cobrir-se mitjançant la incorporació de nous funcionaris de carrera o personal



Ajuntament de Navarcles

laboral fix; la qual cosa no va ser obstacle per què la pràctica totalitat de les Administracions Públiques recorreguessin al nomenament de personal temporal o en règim d'interinitat. Per tant, la configuració dels serveis municipals s'ha fet des de llavors amb personal temporal, amb condicions laborals poc atractives, el que repercuteix de forma evident en la capacitat d'atracció dels millors professionals i dels més joves.

En l'informe de la comissió per a l'estudi i preparació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic de 2005 ja es contemplava la necessitat d'abordar el problema de l'elevada temporalitat existent en l'ocupació pública, posant en perill la necessària imparcialitat que han de tenir els empleats/des públics i que es pot fer efectiva amb la seva condició de fix dins de l'administració.

El volum de temporalitat avui existent en el sector públic excedeix del que seria raonable per atendre a les necessitats temporals de prestació de serveis i activitats públiques de les distintes Administracions i que, en realitat, es formalitzen com interinitats o contractacions temporals activitats que responen a necessitats permanents i que es prolonguen o reiteren any rere any. Una part important d'aquesta temporalitat té, per tant, un caràcter fictici o artificial.

Les causes que han originat aquesta situació són múltiples i algunes d'elles tenen relació directa amb la legislació anterior a l'any 2021 en matèria d'ocupació pública i pressupostària. En especial, les severes limitacions imposades en els últims anys al reclutament de nous efectius de plantilla per les lleis de pressupostos generals de l'Estat- o amb les mancances d'aquella legislació o la seva deficient aplicació: absència de normes que imposin la inclusió de les vacants en les ofertes anuals d'ocupació pública o la seva imprecisió; endarreriment de les convocatòries i manca d'agilitat dels processos de selecció; manca de planificació de personal; problemes d'ordenació dels efectius i dificultats per a la mobilitat interna i interadministrativa, etc. En els últims anys el legislador estatal, conscient de la situació, ha anat sent més permissiu amb la qüestió de la reposició d'efectius.



Ajuntament de Navarcles

L'Ajuntament de Navarcles ha convocat els processos d'estabilització previstos a l'art. 2 i Disposicions Addicionals 6ª i 8ª de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, amb especial atenció als terminis previstos en la mateixa, però a pesar d'això no es compleixen els objectius fixats en la Llei esmentada, ja que queden places vacants dins de la Plantilla Orgànica que no es podrien convocar sinó fos per aquesta taxa extraordinària que incorpora la Llei General de Pressupostos de l'Estat per a l'exercici 2023.

Per això resulta necessari arribar a un marc d'acció, per no superar el límit del 8% de temporalitat, i en conseqüència l'estabilitat en l'ocupació pública a l'Ajuntament de Navarcles.

Per revertir la temporalitat en l'ocupació pública a l'Ajuntament de Navarcles es proposen les següents mesures relacionades amb les Ofertes Públiques d'Ocupació del present i següents exercicis pressupostaris:

1.- Es podran cobrir en règim d'interinitat aquelles places vacants no ocupades que formin part de la Plantilla Orgànica. Formar part de la Plantilla Orgànica és donar-li a la plaça naturalesa jurídica de plaça estructural. Dins de l'any del nomenament d'interí contra plaça vacant o contractació d'interí per vacant, la plaça s'haurà d'incorporar a la Oferta Pública d'Ocupació i si no fos possible, a la Oferta Pública de l'any següent. En tot cas, la interinitat tindrà un termini improrrogable de tres anys, tal i com ho regula l'EBEP. Si finalment no es procedeix a fer la convocatòria formal dins d'aquest termini de tres anys, la plaça o places afectades s'hauran d'amortitzar per l'òrgan competent.

2.- La contractació temporal i els nomenaments d'interí sense plaça vacant pel règim funcional, s'hauran d'adaptar a les normatives de l'Estatut dels Treballadors i de l'EBEP, tenint cura de no superar els límits temporals, ni desviar-se de les normes de la causalitat de la contractació temporal i del nomenament d'interí. Les borses de treball només serviran per cobrir necessitats estrictament de caràcter temporal i sortiran prioritàriament dels procediments selectius que es convoquin per adquirir les places amb propietat. S'ha de tenir especial cura amb els nomenaments i contractacions temporals fora de la Plantilla Orgànica, ja que una vegada superats determinats límits temporals, caldrà decidir sobre l'extinció de la prestació del servei o crear les places corresponents dins de la Plantilla Orgànica a l'esdevenir la situació com a estructural.



Ajuntament de Navarcles

3.- Al marge dels processos d'estabilització d'ocupació temporal convocats conforme allò previst a la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, les vacants que se seleccionin pel torn lliure durant la vigència del Pla, llevat d'aquelles que comptin amb legislació específica, es convocaran preferentment mitjançant el sistema de concurs – oposició (places incloses en les ofertes públiques dels anys 2021, 2022 i 2023). Un criteri per a la tramitació de les convocatòries de torn lliure, en la mida que les necessitats del serveis ho permetin, serà el de l'antiguitat de l'oferta d'ocupació.

OPO 2021: 1 treballadora social, 1 vigilant i 1 conserge

OPO 2022: 1 vigilant i 1 oficial 1a (ja que ja es va realitzar la selecció del lloc de treball de treballadora familiar).

OPO 2023: Taxa de reposició (2 places administratives de serveis generals), Taxa extraordinària (1 administratiu/va, 1 vigilant, 1 tècnic/a d'arxiu, 1 tècnic/a de cultura i joventut, 1 tècnic/a d'informàtica, 1 tècnic auxiliar d'esports, 1 auxiliar educador, 1 auxiliar equipaments culturals, 1 operari manteniment esports, 2 recepcionistes, 3 operaris neteja)

No obstant, les places que s'incorporen a la Oferta Pública d'Ocupació 2023 per la via de la taxa extraordinària s'hauran de convocar mitjançant el sistema de concurs- oposició, ja que la norma no regula cap procediment específic o concret.

4.- S'impulsaran, igualment, processos de promoció interna pel sistema de concurs oposició, que no computen per a la taxa de reposició, com a mesura per fer efectiu el dret de la carrera professional dels nostres empleats/des públics, tenint en tot cas, com a referent l'organigrama horitzó dels propers anys. Aquest eix del Pla té una finalitat molt clara i és fidelitzar els nostres professionals.

5.- S'analitzaran les necessitats funcionals i tècniques dels diferents serveis de l'Ajuntament amb la voluntat d'establir un recull dels nous perfils professionals que pot necessitar a mig termini la Corporació. El relleu generacional guiat per les properes jubilacions, s'haurà de treballar de tal manera que s'estableixin sistemes de treball i condicions laborals que siguin atractives pels talents de les futures generacions, és a dir, per aquests nous perfils professionals.

Navarcles

(document signat digitalment)