

MUNICIPIS

Ajuntament de Simat de la Valldigna

2023/14925 Anunci de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna sobre l'aprovació del Pla d'Ordenació de Recursos Humans per a l'exercici 2023.

ANUNCI

Havent conclòs l'aprovació del Pla d'ordenació de Recursos Humans d'aquest Ajuntament, pel Ple d'aquest Ajuntament, en sessió celebrada el dia 6 de novembre de 2023.

De conformitat amb allò que s'ha fixat en l'article 52.3 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana, per mitjà del present anunci, es procedeix a la publicació del Pla d'Ordenació de Recursos Humans.

VEURE ANNEX

Simat de la Valldigna, a 9 de novembre de 2023. —L'alcalde, Sebastián Mahiques Morant.





Expedient núm.: 1111/2023
Procediment: Planificació i Ordenació de Personal

PROPOSTA D'ACORD

A la vista dels següents antecedents:

Document	Data/Núm.	Observacions
Proposta del Cap de Servei	27/10/2023	
Informe de Secretaria	27/10/2023	
Provisió d'Alcaldia	27/10/2023	
Projecte d'Aprovació del Pla d'Ordenació de Recursos Humans		
Convocatòria a Taula de Negociació conjunta	27/10/2023	
Memòria Econòmica	31/10/2023	
Informe d'Intervenció	31/10/2023	
Informe d'impacte de gènere	31/10/2023	
Informe-proposta de Secretaria	31/10/2023	

Vist que per la mesa de negociació de 27 d'octubre de 2023, es va donar conformitat al Pla d'Ordenació de Recursos Humans de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna.

Realitzada la tramitació legalment establida, es proposa al Ple l'adopció del següent,

ACORD

PRIMER. Aprovar el PORH (ANNEX I) redactat pels *Serveis Tècnics Municipals* que figura en l'expedient i acompanyat dels informes corresponents, considerant-ho com una eina adequada per a optimitzar i racionalitzar recursos cap a la consecució d'eficiència, eficàcia, i adequació de la despesa.

SEGON. Publicar íntegrament el text del PORH en el Butlletí Oficial de la Província de València (BOPV).

Simat de la Valldigna, a la data de la signatura electrònica.

L'Alcalde,

Sebastián Mahiques Morant





ANNEX I

PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS DE L'AJUNTAMENT DE SIMAT DE LA VALLDIGNA

1. INTRODUCCIÓ.

Les restriccions i condicionaments que les successives lleis de pressupostos generals de l'Estat han anat imposant des de l'any 2010, han condicionat l'evolució de la plantilla de l'Ajuntament de Simat de la Vall d'Urga, generant una sèrie de circumstàncies negatives que estan dificultant la prestació de serveis a la ciutadania en termes d'eficàcia i de qualitat. La taxa de temporalitat i la no cobertura de vacants són alguna de les disfuncions que requereixen una intervenció immediata i planificada.

La finalitat del present document és descriure la utilitat del Pla d'Ordenació amb vista a sistematitzar la gestió de l'ocupació pública de l'Entitat local, la seva necessitat i el seu caràcter d'eina idònia, juntament amb la negociació col·lectiva, per a regularitzar i millorar matèria de recursos humans.

2. MARC LEGAL

La normativa aplicable és la següent:

- a. Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.
- b. Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.
- c. Llei 22/1993, de 29 de desembre, de mesures fiscals, de reforma del règim jurídic de la funció pública i de la protecció per desocupació.
- d. Llei 50/1998, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.
- e. Llei 27/2013, del 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local.





- f. Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- g. Llei 3/2017, del 27 de juny, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2017.
- h. Llei 6/2018, del 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2018.
- i. Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública.
- j. Llei 31/2022 de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023.
- k. Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- l. 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.
- m. Llei 4/2021, del 16 d'abril, de la funció pública valenciana.

3. OBJECTIU DEL PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS

La Constitució Espanyola, a l'article 103, estableix que l'objectiu fonamental de l'Administració Pública és servir a l'interès general i que aquest objectiu s'assoleixi amb garantia d'objectivitat i imparcialitat i amb sotmetiment al principi d'eficàcia.

En aquest sentit l'article 69 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (d'ara endavant TREBEP), determina que la planificació dels recursos humans sempre ha de tenir com a objectiu "contribuir a l'assoliment de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius", que entre altres mesures suposa dimensionar adequadament la plantilla municipal.

Les administracions públiques podran aprovar plans per ordenar els seus recursos humans, que incloguin, entre d'altres, algunes de les mesures següents:

- a) Anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del





nombre d'efectius com del dels perfils professionals o nivells de qualificació.

- b) Previsions sobre els sistemes d'organització del treball i modificacions d'estructuracions de llocs de treball.
- c) 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 determinen.
- d) Mesures de promoció interna i de formació del personal i de mobilitat forçosa, de conformitat amb el capítol III del present títol d'aquest Estatut.
- e) La previsió de la incorporació de recursos humans a través de l'oferta d'ocupació pública, d'acord amb l'article següent.

Igualment, aquest precepte determina que cada administració pública planificarà els recursos humans d'acord amb els sistemes que estableixin les normes que hi siguin aplicables.

L'art. 51 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana (LFPV) disposa que la planificació i ordenació del personal tindrà com a objectiu la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis a la ciutadania i l'eficiència en la utilització dels recursos personals, econòmics, materials i tecnològics disponibles, sota criteris de coherència organitzativa i equilibri territorial mitjançant la determinació dels efectius necessaris i la millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

L'art. 52 s'ocupa dels plans d'ordenació del personal i disposa que l'administració podrà aprovar plans per a l'ordenació del personal. Amb aquesta finalitat, després de fer 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, podreu adoptar, entre d'altres, algunes de les mesures següents:

- a) Anàlisi de les càrregues administratives de les diferents unitats i llocs de treball, així com de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius, com des dels perfils professionals o nivells de qualificació d'aquests.
- b) Previsions sobre els sistemes d'Organització del treball, modificacions d'estructuracions de llocs de treball i de reordenació del temps de treball, així com de tecnologies de la comunicació i de la informació aplicades al treball.
- c) Mesures de teletreball i de flexibilització de la localització del lloc de treball.
- d) Mesures de mobilitat, entre les quals podran figurar criteris vinculants sobre mobilitat





forçosa, reassignació i redistribució d'efectius de personal, la suspensió d'incorporacions de personal extern a un àmbit determinat, la convocatòria de concursos de provisió de llocs limitats a personal d'àmbits que es determinen, o l'excepció del període mínim de permanència al lloc de treball obtingut per concurs previst a l'article 114 d'aquesta llei.

e) Mesures de promoció interna, de formació del personal i d'orientació professional de conformitat amb el que disposa aquesta llei.

f) Incentius a l'excedència voluntària i a la jubilació anticipada.

g) La previsió de la incorporació de recursos humans a través de l'oferta d'ocupació pública, d'acord amb allò que estableix l'article 55 d'aquesta llei.

La modernització i millora de l'Administració pública és un objectiu permanent necessari per donar compliment al mandat legal previst a l'article 69 del TREBEP, que no es pot assolir sense una gestió adequada del principal actiu amb què compta l'Administració, com és el seu personal, per a això cal implementar polítiques de dotació d'efectius de caràcter permanent que cobreixin les necessitats dels diferents serveis i limitin la temporalitat a l'atenció de necessitats conjunturals.

Això resulta a més del que disposa la Directiva 1999/70 CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord Marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el contracte de durada determinada, (d'ara endavant, l'Acord Marc), que destaca en el seu preàmbul la preeminència de la contractació indefinida com a «forma més comuna de relació laboral» millorant la qualitat del treball de durada determinada i evitant els abusos derivats de la utilització de successius contractes o relacions laborals de durada determinada

Per això, la clàusula 4a de l'Acord Marc estableix l'equiparació de les condicions de treball entre personal temporal i fix sobre la base del principi de no discriminació, llevat que hi hagi causes objectives que justifiquin una diferència en el règim jurídic d'ambdues classes de personal i la clàusula 5a de l'Acord Marc preveu l'adopció de mesures destinades a evitar la utilització abusiva de contractes o relacions laborals temporals.

4. SITUACIÓ ACTUAL

De conformitat amb l'article 69.2.e) del TREBEP, on es preveu la possibilitat que les administracions públiques prevegin la incorporació de recursos humans a través de les





seves ofertes d'ocupació pública, d'acord amb el que estableix l'article 70 de la mateixa norma i amb l'objectiu de complir amb l'exigència legal que la taxa de temporalitat a l'Ajuntament de Simat de la Valldigna se situï per sota del 8% cal la redacció i l'aprovació del present Pla d'Ordenació de Recursos Humans per comptar així amb un instrument adequat per a la correcta planificació dels seus recursos humans amb vista a assolir aquest objectiu.

Per reduir la temporalitat a les administracions públiques i com a conseqüència dels acords signats entre el Govern d'Espanya i les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'Administració pública, es va contemplar a la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2017, article 19.6, que “les administracions... a més de la taxa resultant de l'apartat U.2 i 3, podran disposar d'una taxa addicional per a estabilització d'ocupació temporal que inclourà fins al 90 per cent de les places que, estant dotades pressupostàriament, hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompudament almenys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2016”, establint al seu incís final que “les administracions públiques, podran disposar en els exercicis 2017 a 2019 d'una taxa addicional per a l'estabilització d'ocupació temporal d'aquelles places que, en els termes previstos a la disposició transitòria quarta del text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estiguin dotades pressupostàriament i, des d'una data anterior a l'1 de gener de 2005, hagin vingut estant ocupades ininterrompudament de forma temporal”.

En desenvolupament del que estableix el precepte transcrit, l'Ajuntament de Simat de la Valldigna, per resolució de l'Alcaldia de data 8 de maig de 2018 núm. 255/2018, va aprovar una Oferta d'Ocupació addicional per a l'estabilització d'ocupació temporal, en què es van incloure les places reservades a personal funcionari que reuneixen els requisits establerts al precepte transcrit.

la Llei 20/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública ha dissenyat un conjunt de mesures de reforma de la figura del funcionari interí una sèrie de processos d'estabilització amb l'objectiu que la taxa de cobertura temporal se situï per sota del vuit per cent de les places estructurals.





Per Resolució de l'Alcaldia núm. 374 de 13 de maig de 2022 es va aprovar en execució de la Llei 20/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública l'Oferta d'Ocupació Pública que articula els processos d'Estabilització d'Ocupació Temporal de la Llei 20/2021 de 28 de desembre, a l'àmbit de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna.

En execució dels Acords esmentats s'ha procedit a la convocatòria per a la provisió de les places incloses en aquesta oferta, mitjançant Decret de l'Alcaldia núm. 2022/0875 de 4 de novembre de 2022, (places a les quals és aplicable el procés de provisió mitjançant concurs).

Aunat a aquest objectiu la Llei 31/2022 de 23 de desembre de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, ha disposat a l'article 20.Dos apartat 4 que es podrà autoritzar, amb caràcter extraordinari, una taxa específica per donar compliment de l'objectiu previst a la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública, que la temporalitat a l'ocupació pública no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, sempre que estigui justificat d'acord amb l'instrument de planificació pluriennal amb què haurà de comptar.

Conformi a les dades obrants a data setembre de 2023 al Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna, i d'acord amb la Plantilla Pressupostària que acompanya al Pressupost d'aquest Ajuntament per a 2023, la taxa de temporalitat, entesa com el % d'ocupació temporal respecte al nombre total de llocs ocupats, arriba al 16,66%.

D'altra banda, a l'efecte de realitzar una planificació correcta dels recurs s'ha realitzat un estudi per edats de la plantilla municipal dóna les dades següents:

	PERSONAL FUNCIONARI	PERSONAL LABORAL	TOTAL
< 50	6	7	13
>50 I <55	6	3	10





ANYS			
>55 I < 60 ANYS	2	1	1
> 60 ANYS	0	4	5
			29

I nuat a aquesta dada la previsió de jubilacions dels propers quatre anys resulta ser la següent:

	2023	2024	2025	2026	TOTAL ACUMULAT
PERSONAL GENERAL		3	2		5
POLICIA MUNICIPAL			2		2
TOTAL		3	4		7

Resulta per tant necessari abordar un conjunt de mesures que permetin tant la reducció de la temporalitat com l'adequada substitució i reemplaçament dels/de les empleats/ades públics de la plantilla municipal.

5. MESURES A ADOPTAR

Aquest Pla d'Ordenació de Recursos Humans de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna no suposarà necessàriament un increment de la despesa ja que, d'una banda, l'estabilització d'ocupació temporal només inclourà aquelles places que hagin estat ocupades en la forma i els requisits previstos a la Llei. 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública i continuaven ocupades en el moment en què es va aprovar l'oferta d'ocupació pública que donava compliment a l'esmentat text legal.

D'altra banda, s'articula el procediment que s'adreça a la cobertura definitiva de places de naturalesa estructural que són ocupades per empleats/ades públics temporals, cosa que no





implica augment real de la despesa.

A més, la resta de mesures que es preveuen van dirigides a donar compliment a les disposicions legals vigents sobre l'ocupació temporal i a dissenyar una estratègia d'utilització dels nomenaments temporals que no elevi la taxa de temporalitat per sobre del 8% i sigui compatible amb la legislació aplicable.

Les mesures destinades al reemplaçament dels empleat/ades públics que es jubilaran en els propers anys tampoc no han de suposar necessàriament increment de la despesa ja que els empleats/ades públics que es jubilen solen tenir unes retribucions superiors als que els substitueixen, per efecte de l'antiguitat.

Les mesures destinades a permetre la implantació o ampliació de nous serveis encara que si que comportin increment de despesa s'ha d'entendre que resulten imprescindibles ja que es tracta de serveis públics que passaran a ser prestats de manera directa, tal com ve sent contemplat per les diferents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat com l'article 20 apartat 4, lletra g) de la Llei 31/2022 de 23 de desembre de Pressupostos Generals de l'Estat)

5.1 PROCESSOS D'ESTABILITZACIÓ

De conformitat amb el que disposa la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, en desenvolupament de la resolució de l'Alcaldia núm. 374 de data 13 de maig de 2022 per la que es va aprovar l'Oferta d'Ocupació Pública, que articula els processos d'Estabilització d'Ocupació Temporal i en execució de les convocatòries per a la provisió de places que la desenvolupen, l'Ajuntament de Simat de la Valldigna procedirà a resoldre els processos selectius esmentats a les bases que van ser aprovades i publicades.

Aquest procediment extraordinari i únic, per haver-ho disposat així la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública haurà d'haver finalitzat abans del 31 de desembre del 2024 per imperatiu legal, però la voluntat d'aquest Ajuntament és resoldre'l en el termini més baix possible.





5.2 OFERTES D'OCUPACIÓ PÚBLICA I ALTRES MESURES.

A) OFERTES D'OCUPACIÓ.

Les ofertes inclouran les places necessàries per facilitar l'adequada reposició dels empleats/ades públics que hagin accedit a la jubilació i així mateix en el cas d'implantació o dimensionament dels serveis, inclouran les places necessàries per permetre el seu exercici.

Amb l'objectiu de reduir la taxa de temporalitat per sota del 8,00 % i en aplicació del present Pla d'Ordenació de Recursos Humans, l'Ajuntament de Simat de la Vall d'Alldigna, inclourà a les Ofertes d'Ocupació Pública, sempre que la legislació ho permeti i no computin als efectes de la taxa de reposició, aquelles places que estant incloses en la relació de llocs de treball estiguin vacants i estiguin ocupades de forma temporal per haver-se estimat que era necessària la seva cobertura.

També s'hi inclouran places vacants quan hi hagi nomenaments temporals que denotin l'existència de necessitats estructurals bé pel seu propi caràcter o bé per la reiteració en la utilització de nomenaments temporals per cobrir aquestes necessitats, diferenciant-les a efectes del càlcul de la taxa de reposició, de les que es computen com a conseqüència de la taxa de reposició d'efectius ordinària.

El volum de places ofertes haurà de permetre la reducció de la taxa de temporalitat per sota del 8% durant el període de vigència d'aquest pla d'ordenació, havent de tendir a un percentatge de temporalitat el més baix possible.

En aquest exercici es pretén aprovar diferents ofertes d'ocupació segons vagin destinades a reduir la taxa de temporalitat i s'articulin a través de processos d'estabilització o es tracti places que computin o no computin a efectes de la taxa de reposició, distingint-se entre:

1- Oferta d'ocupació per estabilització (Llei 20/2021 Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública, i article 20.4 de la Llei 31/2022 de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023).





En aquesta oferta s'inclourà una plaça d'Auxiliar Administratiu contemplada a la plantilla de personal ia la Relació de Lloc de Treball (aprovada per acord Ple de 27 de juliol de 2021) a l'empara de l'article 20.4 de la Llei 31/2022 de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, que estableix:

“4. Cada Administració podrà autoritzar, amb caràcter extraordinari, una taxa específica que sigui necessària per donar compliment de l'objectiu previst a la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública, que la temporalitat a l'ocupació pública no superi el 8 per cent de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, sempre que estigui justificat d'acord amb l'instrument de planificació plurianual amb què haurà de comptar”

Es tracta d'una plaça de naturalesa estructural corresponent als treballs d'auxiliar administratiu que han estat realitzats de manera temporal i ininterrompuda des de l'any 2010 (concretament des del 2/10/2010) fins a l'actualitat.

Per tot l'exposat aquest lloc compleix amb els requisits exigits tant a la Llei 20/2021 Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública, com a l'article 20.4 de la Llei 31/2022 de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023

2- Oferta d'ocupació sense taxa de reposició (article 20 apartat 4, lletra g) de la Llei 31/2022 de 23 de desembre de pressupostos generals de l'Estat).

L'article 20.4 de la LGPE estableix que “No computaran per a la taxa de reposició i, per tant, no es tindran en compte per al càlcul:

a) Les places que es cobreixin com a conseqüència de la incorporació de personal en execució d'ofertes d'ocupació pública d'exercicis anteriors.

b) Les places que es convoquin per promoció interna, ni els cessaments derivats dels processos esmentats, llevat dels supòsits d'accés per aquest sistema al Cos de Catedràtics d'Universitat, en els termes que preveu l'article 62.2 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats.





c) *Les places corresponents al personal declarat indefinit no fixe per sentència judicial.*

d) *Les places destinades a la cobertura de les plantilles màximes autoritzades per a militars de Tropa i Marineria, dacord amb la disposició addicional desena setena daquesta llei.*

e) *Les convocatòries de places de personal fix que es dirigeixin de forma exclusiva a militars professionals de tropa i marineria que es trobin en els darrers deu anys del seu compromís de llarga durada i als reservistes d'especial disponibilitat que es trobin percebent, fins ara de la publicació de les convocatòries, l'assignació per disponibilitat prevista a l'article 19.1 de la Llei 8/2006, de 24 d'abril, de Tropa i Marineria. Aquestes convocatòries només es poden aprovar en els àmbits que presentin especials dificultats de cobertura. Per això caldrà que hi hagi un torn d'accés lliure a les categories professionals, cossos o escales convocats. Aquesta possibilitat serà aplicable a tot el sector públic.*

f) *Les places necessàries per a la posada en marxa i el funcionament de nous serveis l'establiment dels quals estigui imposat en virtut d'una norma estatal, autonòmica o local.*

g) *Als serveis públics que passin a ser prestats mitjançant gestió directa, el nombre de places que les empreses externes destinaven a la prestació d'aquest servei concret.*

h) *Les places de personal dels serveis de prevenció i extinció d'incendis que, estant dotades pressupostàriament, siguin necessàries per donar compliment a les previsions legals o reglamentàries sobre la prestació dels serveis esmentats, la seva creació, organització i estructura.*

i) *Les places dotades pressupostàriament de personal dels cossos de policia autonòmica, dins el límit aprovat per la Junta de Seguretat corresponent.*

En aquest sentit, l'Ajuntament de Simat de la Valldigna pretén gestionar de forma directa el servei de manteniment de les instal·lacions esportives municipals. Aquest servei venia desenvolupant-se per empresa externa, finalitzant-se el contracte amb l'Ajuntament el mes de maig de 2023 i conseqüentment l'Ajuntament pretén convocar una plaça de





Conserge d'Instal·lacions Esportives, incloent-hi l'oferta d'ocupació pública (OEP) del 2023. Tal com assenyala la llei inclou una única plaça, ja que, aquest el nombre de persones que l'empresa externa dedicava a realitzar aquestes funcions, no computant aquesta plaça en la taxa de reposició per aplicació de l'article anteriorment esmentat.

3- Oferta d'ocupació pública ordinària (amb taxa de reposició) (article 20 apartat 2, i 3 de la Llei 31/2022 de 23 de desembre de Pressupostos Generals de l'Estat).

L'article 20.3 de la LPGE estableix:

“Tres. Regles per aplicar la taxa de reposició d'efectius.

1. Per calcular la taxa de reposició d'efectius el percentatge de taxa màxim autoritzat s'aplica sobre la diferència entre el nombre d'empleats fixos que, durant l'exercici pressupostari anterior, van deixar de prestar serveis i el nombre d'empleats fixos que s'hagin incorporat a aquest exercici, per qualsevol causa llevat dels supòsits previstos a l'apartat tres.4, o reingressat des de situacions que no comportin la reserva de llocs de treball.

A aquests efectes es computen els cessaments per jubilació, retirada, mort, renúncia, declaració en situació d'excedència sense reserva de lloc de treball, pèrdua de la condició de funcionari de carrera o l'extinció del contracte de treball, o en qualsevol altra situació administrativa que no suposi la reserva de lloc de treball o la percepció de retribucions amb càrrec a l'Administració en què se cessa.

Igualment, es tindran en compte les altes i baixes produïdes pels concursos de trasllats a altres administracions públiques, així com les produïdes com a conseqüència del que disposa l'apartat sis.3 d'aquest article i l'apartat U.3 de les disposicions addicionals. vint-i-dosena, vint-i-dosena i vint-i-tresena respecte de la mobilitat del personal amb una relació preexistent, fixa i indefinida en el sector de què es tracti.

Les places de professor contractat doctor que quedin vacants com a conseqüència de l'accés a un Cos docent universitari, es podran incloure en la taxa de reposició de l'exercici següent.”





L'Ajuntament de Simat de la Valldigna en aplicació de les regles anteriors inclourà a l'Oferta d'Ocupació Pública ordinària del 2023 UNA plaça vacant a la plantilla de personal de PEON NETEJADOR/A en aplicació de les regles de l'article 20.3 de la LPGE per haver-se produït una jubilació al novembre de 2023 corresponent a la plaça de PEON ÚS MULTIPLE (Col·legi).

Les ofertes inclouran les places necessàries per facilitar l'adequada reposició dels empleats /ades públics que hagin accedit a la jubilació i així mateix en el cas d'implantació o dimensionament dels serveis, inclouran les places necessàries per permetre el seu exercici.

B) PROCESSOS SELECTIUS:

L'Ajuntament de Simat de la Valldigna convocarà els processos selectius per a l'execució de les Ofertes Públiques d'Ocupació l'any natural següent a aquell que s'aprovin aquestes o en tot cas en el termini improrrogable de tres anys des de la seva aprovació, de conformitat amb l'article 70 de TREBEP

Només excepcionalment s'ajornarà la convocatòria dels processos selectius quan no fos possible això o ho aconsellin criteris de racionalitat i eficiència per permetre l'agrupament de places a oferir.

C) NOMENAMENTS TEMPORALS.

L'Ajuntament de Simat de la Valldigna limitarà els nomenaments temporals per interinitat a aquells supòsits en què les raons d'urgència i necessitat degudament acreditades facin necessària la utilització d'aquesta figura per cobrir places vacants o per substituir transitòriament els titulars.

Els nomenaments per programes o figures equivalents seran utilitzats de forma excepcional, amb la justificació prèvia de la seva necessitat i es condicionaran que la taxa de temporalitat no superi el 8% tenint en compte la durada prevista dels mateixos, les





ofertes d'ocupació pública aprovades i els procediments selectius en marxa.

Amb independència de l'anterior, els nomenaments realitzats en execució de Plans d'Ocupació o de reforç excepcional de la plantilla s'ajustaran a les modalitats de nomenament i/o contractació previstes legalment i tindran en compte que el seu objectiu és també la dinamització de l'ocupació local, així com contribuir a l'accés a l'ocupació de col·lectius amb dificultats especials de contractació de manera que la seva utilització serà limitada i amb una durada taxada (màxim un any) i computarà a l'hora de determinar la taxa de temporalitat aplicable quan s'utilitzin per satisfer necessitats no conjunturals.

D) MODIFICACION DE LA RELACION DE LLOCS DE TREBALL I PLANTILLA DE PERSONAL.

L'aplicació del present Pla d'Ordenació de recursos humans de l'Ajuntament de Simat de la Valldigna comportaria la necessària modificació de la Relació de Llocs de Treball aprovada en sessió plenària de 27 de juliol de 2021 en el sentit següent:

1. Es proposarà l'amortització de la plaça de Peó Usos múltiples Ajuntament: figura a la RPT una plaça de peó usos múltiples amb unes tasques assignades equivalents a les realitzades a les places ocupades per Auxiliars Administratius, considerant necessari l'amortització d'aquesta per permetre la creació d'una nova plaça d'auxiliar administratiu.
2. Creació d'una plaça d'Auxiliar Administratiu, amb l'assignació de tasques pròpies del lloc a desenvolupar i contemplades a la RPT de l'Ajuntament.
3. Creació d'una plaça de Conserge Instal·lacions Esportives: tal com preveu el present pla es pretén aprovar una oferta d'ocupació sense taxa de reposició (article 20 apartat 4, lletra g) de la Llei 31/2022 de 23 de desembre de Pressupostos Generals de l'Estat) que inclou aquesta plaça.

Igualment es modificaria la Plantilla de Personal, aprovada juntament amb el Pressupost del 2023 adaptant-la per la creació o amortització dels nous llocs creats.





E) ELABORACIÓ REGLAMENT REGULADOR DEL TELETREBALL

L'art. 52 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana (LFPV) s'ocupa dels plans d'ordenació del personal disposant una sèrie de mesures que es podran adoptar a través del dit instrument entre les que es troben:

b) Mesures de teletreball i de flexibilització de la localització del lloc de treball.

L'article 47 bis 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, regula el teletreball a les Administracions Públiques:

«1. Es considera teletreball aquella modalitat de prestació de serveis a distància en què el contingut competencial del lloc de treball es pot desenvolupar, sempre que les necessitats del servei ho permetin, fora de les dependències de l'Administració, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació.

2. La prestació del servei mitjançant teletreball haurà de ser autoritzada expressament i serà compatible amb la modalitat presencial. En tot cas, té caràcter voluntari i reversible excepte en supòsits excepcionals degudament justificats. Es realitzarà en els termes de les normes que es dictin en desenvolupament d'aquest Estatut, que seran objecte de negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent i contemplaran criteris objectius en l'accés a aquesta modalitat de prestació de servei. El teletreball haurà de contribuir a una millor organització del treball a través de la identificació d'objectius i l'avaluació del seu compliment.

3. El personal que presti els seus serveis mitjançant teletreball tindrà els mateixos deures i drets, individuals i col·lectius, recollits en aquest Estatut que la resta del personal que presti els seus serveis en modalitat presencial, incloent-hi la normativa de prevenció de riscos laborals que sigui aplicable, llevat dels que siguin inherents a la realització de la prestació del servei de manera presencial.

4. L'Administració proporcionarà i mantindrà a les persones que treballin en aquesta modalitat, els mitjans tecnològics necessaris per a la seva activitat. 5. El personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix, en matèria de teletreball, pel que preveu aquest Estatut i les seves normes de desplegament».

Sobre aquesta base legal es pretén elaborar el Reglament regulador del teletreball a





l'Ajuntament.

E. PROMOCIÓ INTERNA

L'art. 52 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana (LFPV) s'ocupa dels plans d'ordenació del personal disposant una sèrie de mesures que es podran adoptar a través del dit instrument entre les que es troben:

e) Mesures de promoció interna, de formació del personal i d'orientació professional de conformitat amb el que disposa aquesta llei.

La promoció interna implica l'exercici d'un dret individual de l'empleat/ada que redunda en benefici de la pròpia organització i, per tant, en una millor i més eficient prestació dels serveis públics encomanats a l'Administració.

Es proposarà, en la mesura de les possibilitats que l'accés als llocs que resultin vacants es puguin cobrir mitjançant processos de promoció interna, amb la finalitat de maximitzar la qualitat i la professionalitat del personal empleat/ada públic i aconseguir la retenció del talent intern de l'organització i satisfacció a les expectatives de progrés en el desenvolupament de la carrera professional del personal empleat/ada públic.

Finalment, la dimensió temporal i programació de les mesures concretes que s'instrumenten tindrà una vocació de continuïtat, precisament amb vista a aconseguir una adaptació òptima a les contínues necessitats que la dinàmica de l'estructura organitzativa planteja. Per tant, es preveuen mesures concretes que tindran, en uns casos, una plasmació a curt termini i, en altres, a mitjà i llarg termini, tal com es dedueix de la mateixa naturalesa de les mesures que es plantegen en el pla d'ordenació .

6. COSTOS ECONÒMICS.

El Pla d'Ordenació de Recursos Humans elaborat per l'Ajuntament de Simat de la Valldigna, com a instrument necessari per donar compliment a les obligacions legals en matèria de consolidació i estabilització de l'ocupació temporal, eliminació en la mesura que sigui possible de la figura de l'indefinit no fix i reduir la taxa de temporalitat a nivells adequats, no ha de suposar un increment pressupostari per a l'Ajuntament, en oferir-se places que ja són objecte de cobertura.





D'altra banda, de conformitat amb el procés d'estabilització ja convocat, seran 14 places que fins ara eren ocupades de manera temporal les que passen a ser ocupades de manera definitiva per funcionaris de carrera i que per tant no cotitzen a la desocupació ni al fons de Garantia Salarial per la qual cosa és de preveure una reducció de la despesa per efecte de la cotització menor.

