

MUNICIPIS

Ajuntament de Montserrat

2024/07726 *Anunci de l'Ajuntament de Montserrat sobre l'aprovació del Pla d'Ordenació de Recursos Humans, per a la reducció de la temporalitat per a l'exercici 2024.*

ANUNCI

Que en la sessió ordinària duta a terme pel Ple de l'ajuntament amb data 23 de maig de 2024, s'aprovà l'acord d'aprovació del Pla d'ordenació de recursos humans per a la reducció de la temporalitat per a l'any 2024, i que diu:

VEURE ANNEX

Contra el present acord, que posa fi a la via administrativa, es pot interposar alternativament o recurs de reposició potestatiu, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà a la publicació del present anunci, davant el Ple d'aquest Ajuntament de Montserrat, de conformitat amb els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, o recurs contenciós - administratiu, davant el Jutjat del Contenciós - Administratiu de València o, a la seua elecció, el que corresponga al seu domicili, si aquest radica a València, en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà a la publicació del present anunci, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciós - Administrativa. Si s'optara per interposar el recurs de reposició potestatiu, no podrà interposar recurs contenciós - administratiu fins que aquell siga resolt expressament o s'haja produït la seua desestimació per silenci. Tot açò sense perjudici de què puga exercitar qualsevol altre recurs que estime pertinent.

Montserrat, a 30 de maig de 2024. —El secretari, Antonio Espinaco Salvador.



PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS PER A LA REDUCCIÓ DE LA TEMPORALITAT 2024

I. Introducció.

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

En este 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 en avant TREBEP), determina que la planificació dels recursos humans sempre ha de tindre com a objectiu:

«contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels servicis 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.

La modernització i millora de l'Administració Pública és un objectiu permanent necessari per a donar compliment a este mandat, que no pot aconseguir-se sense una adequada gestió del principal actiu amb el qual compta l'Administració, com és el seu personal, per a això és necessari implementar polítiques de dotació d'efectius de caràcter permanent que cobrisquen les necessitats dels diferents servicis i limiten la temporalitat a l'atenció de necessitats conjunturals.

Això resulta a més del que es disposa per 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 duració determinada (d'ara en avant, 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 duració determinada i evitant els abusos derivats de la utilització de successius contractes o relacions laborals de duració determinada.



Per a això la clàusula 4a de l'Acord marc estableix l'equiparació de les condicions de treball entre personal temporal i fix amb base en el principi de no discriminació, excepte existència de causes objectives que justifiquen una diferència en el règim jurídic de totes dues 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.

Per a reduir la temporalitat en les Administracions públiques i a conseqüència dels acords firmats entre el Govern d'Espanya i les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'Administració Pública, es van contemplar en la Llei 3/2017, de 27 de juny, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2017 i en la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat, per a l'any 2018, sengles processos d'estabilització i consolidació.

I finalment la Llei 20/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en 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 situe per davall del huit per cent de les places estructurals.

Nuat a este objectiu la Llei 31/2022 de 23 de desembre de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, ha disposat en el seu article 20.Dos apartat 4 que es podrà autoritzar, amb caràcter extraordinari, una taxa específica per a donar compliment de 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, que la temporalitat en l'ocupació pública no supere el huit per cent de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, sempre que vinga justificat d'acord amb l'instrument de planificació plurianual amb què haurà de comptar.

II. Antecedents.

De conformitat amb l'article 69.2.e) del TREBEP, on es contempla la possibilitat que les administracions públiques prevegen la incorporació de recursos humans a través de les seues 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 Montserrat se situe per davall del 8% és necessària la redacció i aprovació del present Pla d'ordenació de recursos humans



per a comptar així amb un instrument adequat per a la correcta planificació dels seus recursos humans amb vista a aconseguir este objectiu.

La taxa de reposició d'efectius, tal com es troba configurada en l'actual normativa, està suposant una greu disfunció de la funció pública, ja que impedeix la realització de processos selectius, la qual cosa pot provocar un incompliment dels terminis màxims de duració dels nomenaments temporals que preveu l'article 10 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 en avant, TREBEP:

«... transcorreguts tres anys des del nomenament del personal funcionari interí, es produirà el final de la relació d'interinitat, i la vacant només podrà ser ocupada per personal funcionari de carrera, llevat que el corresponent procés selectiu quede desert, cas en què es podrà efectuar un altre nomenament de personal funcionari interí.»

En este sentit, respecte als funcionaris interins per plaça vacant, l'article 10.4 TREBEB establia que les places s'havien d'incorporar a l'OOP en l'exercici en què es produeix el seu nomenament i, si no fora possible, en el següent, llevat que es decidisca amortitzar-la. Esta norma d'obligat compliment es limitava impeding la convocatòria de les places per mitjà de les diverses LPGE, i el sistema de la taxa de reposició d'efectius, com un mecanisme de control de les bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica (art. 149.1.13 CE).

Esta situació afecta especialment municipis mitjans i xicotets, que ja de per si tenen unes plantilles de personal reduïdes, atès que la taxa de reposició d'efectius es calcula com a conseqüència de les altes i baixes produïdes durant l'annualitat. I, en estos casos, degut principalment a les jubilacions, les quals, a diferència d'administracions massificades, en l'Administració local hi pot haver anys sense que es produïska cap jubilació, fet que suposa la inexistència de taxa de reposició d'efectius i la possibilitat de convocar processos selectius.

En este aspecte, la doctrina ha denunciat l'incompliment de les directives comunitàries i la racionalitat de la mesura fixada per l'Estat, sobretot quan es refereix a funcionaris/laborals interins per plaça vacant que ja presten servicis, cas en què la interinitat fins i tot comporta més despesa de seguretat social de



l'Administració. Tot i això, el Tribunal Suprem inicialment va entendre que les limitacions de l'LPGE eren conformes a la legalitat.

Esta situació ha sigut un factor clau i determinant de la gran borsa d'ocupació temporal en el sector públic, i ha provocat un gran volum de sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, que han determinat que les raons pressupostàries no justifiquen l'incompliment dels terminis de la temporalitat del sector públic. Ara, el Tribunal Suprem ha canviat el criteri i ha ajustat la seua jurisprudència a les previsions de la justícia comunitària.

Així, a tall d'exemple, l'STS de Sala Social 67/2022, de 26.01.2022 rec. 298/2019, fixa en la seua FJ3 el següent:

«La paralització de les ofertes públiques d'ocupació es mesuraven al servei de l'estabilitat pressupostària i del control de la despesa, però, com que impedièn la convocatòria de vacants que estaven ocupades per treballadors interins, el compliment de tals finalitats resulta dubtós perquè, amb la convocatòria i subsegüent ocupació de places vacants cobertes per treballadors interins, la despesa no s'incrementa, atès que ja existia perquè no es tractava de places de nova creació, sinó de places que ja estaven cobertes interinament i que provocaven la mateixa despesa que si hagueren estat cobertes de manera definitiva. Per tant, la justificació de la inactivitat administrativa ja no resulta tan clara perquè, materialment, tal inactivitat no contribuïa, ni directament ni indirectament, a la sostenibilitat pressupostària o a la contenció de la despesa pública.

I ací és on incideix el pronunciament de la precitada STJUE de 3 de juny de 2021 (assumpte C-726/19), amb el qual s'estableix que consideracions purament econòmiques, relacionades amb la crisi econòmica de 2008, no poden justificar la inexistència, en el dret nacional, de mesures destinades a previndre i sancionar la utilització successiva de contractes de treball de duració determinada. Amb eixa conclusió, el TJUE altera les conseqüències jurídiques derivades de les previsions que conté la normativa pressupostària que hem esmentat anteriorment —en les quals es preveia la suspensió dels procediments de cobertura de les places vacants en els organismes del sector públic—, que fins a la data hem considerat com la dada decisiva per a entendre justificada la dilació en el temps dels processos de convocatòria i cobertura de vacants, que legitimaven la concertació i el manteniment dels contractes d'interinitat.



Desapareix, d'esta manera, la raó per la qual la nostra anterior doctrina entenia justificada, en concretes i determinades circumstàncies lligades a la vigència temporal de les lleis pressupostàries esmentades, la prolongada extensió d'estos contractes, fet que necessàriament obliga a rectificar-la en eixe aspecte.»

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, ha pretès atallar la temporalitat de l'ocupació pública modificant l'EBEP (fixant un termini màxim d'interinitat de 3 anys), i mitjançant l'habilitació de mecanismes com ara processos excepcionals d'accés a l'ocupació pública.

Si bé la norma fa una incorrecta anàlisi, parcial i interessada de les raons per les quals s'ha produït la situació, amb l'omissió de tota crítica a la situació creada per l'Estat i comunitats autònomes, entre altres: a) El manteniment d'una taxa de reposició d'efectius en les LPGE molt restrictiva, i b) El finançament de servicis públics locals mitjançant subvencions finalistes anuals articulades per a contractar personal, i no mitjançant sistemes de finançament estructurals que garantisquen l'autonomia local i que permeten la selecció de personal estructural.

El manteniment de la taxa de reposició d'efectius en els termes que tradicionalment han sigut regulats per les diferents LPGE provocarà que la situació es reproduïska d'ací a uns anys (hi ha un grup de personal, els nomenats després de 31 de desembre de 2017, que no es troben en cap procés d'estabilització, però tampoc afectats pel límit màxim de 3 anys de nomenament del nou article 10.4 EBEP), o el que és pitjor els nomenaments d'interinitat posteriors a la norma i subjectes a termini màxim de 3 anys suposaran el cessament dels empleats per imperatiu legal i la impossibilitat de cobrir estes places fins que no es genere la corresponent taxa de reposició.

Esta situació provocarà un greu detriment al funcionament de les administracions públiques, i a este ajuntament en particular, perquè es veurà que places/llocs de treball essencials en el treball diari de l'Ajuntament quedaran vacants i sense possibilitat de cobertura, excepte si s'articulen mecanismes per a poder proveir de manera definitiva estes places.



III. Reptes

L'assumpció dels grans reptes als quals s'enfronta el nostre país ha posat en relleu la importància que tenen els servicis públics com a garantia de la igualtat d'oportunitats i dels drets fonamentals, fins al punt que el desenvolupament dels servicis públics i l'acció de l'administració es considera com una política tractora de la resta de polítiques en el pla de recuperació, transformació i resiliència. Es fa necessari, per tant, articular una administració més moderna, àgil i transparent, que siga capaç d'acompanyar els reptes als quals s'enfronta l'administració mateixa i donar-los resposta.

Amb caràcter general, la planificació és una eina que permet a les organitzacions i a les administracions públiques disposar dels recursos humans necessaris per a complir amb les seues metes organitzacionals. En el cas de l'administració pública, la meta és la satisfacció dels interessos generals i la prestació adequada dels servicis públics, per la qual cosa la planificació dels recursos humans adquireix un valor estratègic, ja que no sols es tracta de satisfer les necessitats públiques en un moment determinat, sinó que ha d'estar orientada a l'entorn, les expectatives i les necessitats futures de la ciutadania.

En este sentit, les reformes de l'ocupació pública aprovades per l'Estat imposen el principi d'estructuralitat com a base del model de gestió i determinen que les administracions públiques han de disposar de polítiques coherents i racionals de dotació d'efectius de caràcter permanent, que cobrisquen les necessitats reals dels servicis i limiten la temporalitat a l'atenció de necessitats de caràcter estrictament conjuntural.

Estos reptes essencials, als quals s'enfronten les administracions públiques, no poden veure's minvats novament per la conducta de l'Estat que, malgrat ser conscient del problema generat, imposa mesures restrictives de l'ocupació que impedeixen satisfer les aspiracions de les administracions públiques, en particular, de l'Administració local.

És necessari ressaltar que eixa millora i coherència de les polítiques en matèria de recursos humans no es produirà amb la simple regulació dels nous preceptes del TREBEP, ja que si es mantenen estos tal com estan, sense suprimir la taxa de reposició d'efectius (LPGE), es produirà un greu detriment de la funció pública pel



fet que les administracions públiques es quedaran sense efectius quan no puguin generar taxa de reposició, i s'hauran de cessar els empleats interins per plaça vacant pel transcurs del termini de tres anys fixat en el TREBEP.

L'Ajuntament de Montserrat no pot admetre ni compartir que es danyen els servicis públics essencials de l'Ajuntament, els quals queda obligat a prestar llei. La incorrecta prestació d'estos pot comportar l'assumpció de responsabilitats en els diversos ordres jurisdiccionals dels càrrecs polítics i empleats municipals, i, tal com ja s'ha assenyalat, un minvament en la prestació dels servicis públics i de l'interès general.

IV. La situació de temporalitat a l'ajuntament.

La plantilla de l'Ajuntament.

La plantilla orgànica que acompanya el pressupost general de l'Ajuntament per a l'exercici de 2024 es troba publicada en el BOPV núm. 25 de 5-2-2024, dona lloc als següents resultats:

Funcionaris

Nombre total places 54

Plaça en propietat 43

Vacants 11 (20,37 %)

Laborals

Nombre total de places 40

Plaça en propietat 35

Vacants 5 (12,50 %)



En l'actualitat hi ha un nombre total de 94 places de naturalesa estructural, de les quals 16 places es troben vacants (32,87 % del total). Si bé, és necessari realitzar una sèrie de precisions: hi ha 3 places reservades a funcionaris d'administració local amb habilitació de caràcter nacional, dos d'elles (Tresoreria i Secretaria) cobertes en propietat i una vacant.

La Secretaria està coberta per una funcionari habilitat de caràcter nacional acumulat ja que el FHN que té en propietat la plaça es troba comissionat; la plaça d'Intervenció està vacant i actualment coberta per una funcionària habilitada nacional en comissió de servicis.

L'Ajuntament no participa ni decideix dins dels processos de selecció ni provisió d'estos llocs de treball i el fet que l'Ajuntament no tinga potestat per a la selecció d'este personal provoca una distorsió a l'hora de calcular la taxa de temporalitat en l'ocupació municipal, per la qual cosa s'entén necessari no tindre en compte places per al seu càlcul, tant en totals, cobertes i vacants.

Por Resolució de l'alcalde núm. 0465/2024 de 04/03/2024, es aprovada l'oferta d'ocupació publica en l'Ajuntament de Montserrat (BOPV núm. 52 de 13-3-2024) en execució de la Llei 20/2021 de 28 de desembre de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

V. **Marc legal.**

- Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.
- 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.
- Llei 50/1998, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'orde social.
- Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local.
- 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.
- Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.



- Llei 31/2022 de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- 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.

VI. **Abast.**

El present Pla d'ordenació de recursos humans de l'Ajuntament de Montserrat **no suposarà un increment de la despesa**. D'una banda mentre l'estabilització d'ocupació temporal solament inclourà aquelles places que hagen sigut ocupades en la forma i requisits previstos en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública i continuaven ocupades en el moment en el qual es va aprovar l'oferta d'ocupació pública que donava compliment al text legal esmentat o bé aquelles places que de personal interí que havent sigut cobertes conforme a la normativa vigent en el moment d'incorporació no van poder ser incloses per en la OEP d'estabilització atesos els criteris temporals de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

D'altra banda, s'articula el procediment que es dirigeix a la cobertura definitiva de places de naturalesa estructural que estan sent ocupades per empleats públics temporals, la qual cosa no implica augment real de la despesa. A més, la resta de mesures que es contempen 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 eleve la taxa de temporalitat per damunt del 8% i siga compatible amb la legislació aplicable.

Finalment, les mesures destinades a permetre la implantació o ampliació de nous servicis encara que sí que comporten increment de despesa ha d'entendre's que resulten imprescindibles d'acord amb el que disposa l'article 126.2.b) del 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, tal com és contemplat per les diferents lleis de Pressupostos Generals de l'Estat (per exemple, l'article 20.tres apartat 4, lletra f) de la Llei 31/2022 de 23 de desembre de Pressupostos Generals de l'Estat).



VII. Costos econòmics.

El Pla d'ordenació de recursos humans elaborat per l'Ajuntament de Montserrat, com a instrument necessari per a donar compliment a les obligacions legals en matèria de consolidació i estabilització de l'ocupació temporal, eliminació en la mesura que siga 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 amb figures temporals, ja siga per programa o per cobertura de vacant. D'altra banda, seran 4 places conforme s'arrepleguen en la taula següent que fins ara eren ocupades de manera temporal per vacant les que passen a ser ocupades de manera definitiva per funcionaris i personal laboral fix.

PERSONAL FUNCIONARI:

NÚM. PLACES	DENOMINACIÓ	ESCALA	SUBESC.	CLASSE	GR.TIT	C.D	FORMA DE PROVISIÓ	TITULACIÓ
1	Administratiu/va comptabilitat. Gestió Econòmica	AG	Adm.	-	C1	20	Oposició, concurs o conc.-oposició	Batxiller, FP 2n Grau o equivalent
1	Tècnic Lingüístic	AE	Tècnica	Tècn. mitjana.	A2	24	Oposició, concurs o conc.-oposició	Grau de Filologia catalana o equivalent



PERSONAL LABORAL:

NÚM. PLACES	DENOMINACIÓ	CATEGORIA	FORMA DE PROVISIÓ	TITULACIÓ
1	Personal d'oficis 2. Encarregat brigada municipal d'obres.	Assimilat al grup E/AP	Oposició, concurs o conc.-oposició lliure	Certificat d'estudis primaris o certificació d'escolaritat
1	Encarregat/da neteja d'instal·lacions municipals i parcs municipals. Personal d'oficis 3.	Assimilat al grup E/AP	Oposició, concurs o conc.-oposició lliure	Certificat d'estudis primaris o certificació d'escolaritat

Comprovat que en la relació de llocs de treball i la plantilla de l'Ajuntament existeixen places vacants pendents de cobertura, és jurídicament viable resoldre i aprovar l'oferta d'ocupació pública de l'Ajuntament de Montserrat per a l'exercici 2024, sent l'alcalde-president de l'Ajuntament l'òrgan competent a tal efecte, havent d'emetre els servicis corresponents un informe d'impacte de gènere i reservant no menys del 10% de les places oferides a persones amb discapacitat igual o superior al 33%.

Les places creades mitjançant modificació de la Relació de llocs de treball, són places que en la seua gran part es troben ja en l'Ajuntament, amb personal exercint eixes funcions. Foren creades l'any 2021. Estos llocs s'han ocupat de manera temporal per treballadors que han adquirit la condició de fix no indefinit, i es considera necessari ofertar-los per a poder dotar-los d'una estabilitat en la persona que els ocupa.

Són places de caràcter estructural que venien reflectides en la Relació de llocs de treball des de l'any 2021. **No es produeix un augment de la despesa** atés que estos servicis, en ser obligats, ja es venen prestant per esta entitat local.

En este supòsit ens trobem amb els llocs de treball següents:



- Encarregat/a de la brigada obres.
- Encarregat/a de neteja d'instal·lacions i parcs municipals.

Per tant, es tracta d'introduir en la Relació de llocs de treball, llocs que contenen funcions en servicis que obligatòriament s'han de prestar per l'Ajuntament i que actualment no tenen creat cap lloc de treball. Són llocs de treball que tenen caràcter estructural i que mai han format part de la Relació de llocs de treball de l'Ajuntament. Això motiva que s'estiga prestant per personal amb contractes temporals no podent estabilitzar el lloc de treball i precaritzant la situació del personal que està desenvolupant eixes funcions.

Actualment hi ha tres places de oficial d'obra vacants i quan es faça la promoció interna es van a amortitzar les dos places que ocupen les persones que promocionen.

Així mateix, s'ha amortitzat una plaça d'oficial pintor que ha quedat vacant després de fer els processos d'estabilització.

Quant a les modificacions del personal funcionari, cal dir que les places de tècnic/a lingüístic/a i administratiu/va d'Intervenció es troben vacants, l'una per l'autorització d'excedència i l'altra per jubilació, i estan ocupades per personal interí amb més de dos anys en este lloc de treball prestant els servicis.

La plaça d'administratiu/va d'Intervenció està vacant des de la jubilació de la titular en l'any 2020 i la de tècnic/a vacant des de l'excedència concedida per treballs en altres administracions en l'any 2021. Degut als processos d'estabilització i la feina que els mateixos han dut, no s'han pogut incloure estes places en el seu moment però es troben vacants en la plantilla de personal.

VIII. CONCLUSIONS.

A la vista del contingut del Pla, hem de realitzar les conclusions següents:



1. Es fa necessari aprovar este pla anual temporal per a l'exercici 2024 amb vista a una deguda planificació de les ofertes d'ocupació pública, i els processos selectius que ha de realitzar l'Ajuntament, amb vista a garantir una ocupació pública estable i estructural.

En eixe sentit l'Ajuntament no pot incomplir les prescripcions de les directives europees i el TREBEP quant a la duració màxima dels nomenaments/contractes temporals, alguna cosa que es produiria de no portar a terme este pla.

2. L'Ajuntament ha d'assumir els grans reptes als quals s'enfronta, les competències fixades per la legislació, els servicis públics que té encomanats, i el seu increment poblacional continuat, que determinen realitzar una nova planificació dels recursos humans necessaris per a complir les seues obligacions.

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, ha vingut a fixar en la seua exposició de motius que «la modernització i millora de l'Administració pública ha constituït un objectiu permanent al llarg de diferents etapes, necessari per a donar compliment al mandat constitucional de comptar amb una Administració eficaç en la seua actuació al servici dels interessos generals». O l'Estat atorga realment els mitjans jurídics i tècnics a les administracions per a poder complir els mandats constitucionals, o les administracions públiques es dirigiran novament al fracàs.

No podem deixar este pla sense ressaltar l'encertada visió Jiménez Asensio, quan ha ressaltat que: «Qui pretenga mantindre les coses com actualment estan i es moga, en conseqüència, en pràctiques inercials que volen conservar el que clarament no funciona o funciona de mode molt ineficient, està condemnat al més brusc dels fracassos. Les institucions que no aposten per uns processos combinats d'ajust i innovació, (...) no sobreviuran, i si ho fan seran institucions no competitives que prestaran servicis cars, i dolents, la qual cosa certament els ciutadans difícilment podran acceptar. Si les respostes són tèbies, inexistents o equivocades, el desenvolupament econòmic es vorà llastrat, i més prompte que tard arribaran mesures traumàtiques que posaran en qüestió el funcionament i els mateixos fonaments de la institució de l'ocupació pública local.

