

DEPARTAMENT DE GOVERNACIÓ I RELACIONS INSTITUCIONALS

ACORD

GOV/28/2012, de 27 de març, pel qual s'aprova el Pla d'ocupació per a la racionalització de l'organització i l'optimització del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2012-2014.

La planificació, racionalització i optimització dels recursos humans esdevé una estratègia bàsica en tot procés de reforma i modernització de l'Administració de la Generalitat. En aquest sentit, i amb l'objectiu d'assegurar una gestió més eficient dels recursos humans de la Generalitat, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, regula els plans de recursos humans, com a instruments tècnics necessaris per a dissenyar i executar la planificació de les necessitats de personal de forma coherent amb la planificació estratègica de l'organització, alhora que constitueixen una eina idònia per atendre les diferents necessitats, així com per incorporar una planificació ajustada a la realitat de l'administració, tenint en compte la seva dimensió i capacitat.

La disposició transitòria cinquena de la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics, inclou com a mesura temporal de contenció de la despesa en matèria de personal, un manament al Govern per tal que aprovi, a l'empara del que disposen els articles 68 i 69 del text Únic, un pla d'ocupació que inclogui, com a mesura de prestació de serveis a temps parcial, la reducció en un 15% de la jornada dels llocs de treball ocupats per personal interí de l'àmbit de la Mesa Sectorial de negociació del personal d'administració i tècnic, d'acord amb l'article 47 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

En compliment d'aquest manament legal, el Departament de Governació i Relacions Institucionals ha impulsat l'elaboració d'un pla d'ocupació per al període 2012-2014 amb la voluntat d'optimitzar els recursos existents als efectes d'assolir una adequada gestió interna de l'organització i afavorir la racionalització dels recursos humans des d'un punt de vista quantitatiu i qualitatiu, adequant alhora la seva distribució al grau de qualificació requerit i a les exigències funcionals i geogràfiques que demanda l'organització.

El Pla d'ocupació parteix del reconeixement de l'actual escenari de descens significatiu en el grau d'activitat administrativa obligada per l'entorn de crisi econòmica, les recents reorganitzacions administratives, que han reduït significativament les estructures departamentals, i la implementació d'altres mesures d'ordre legal que comporten un nivell més elevat de presència efectiva del personal en el seu lloc de treball.

Com a actuacions d'intervenció immediata, el Pla d'ocupació implementa la mesura legal relativa a la reducció de la jornada dels llocs de treball ocupats per personal interí de l'àmbit de la Mesa Sectorial de negociació del personal d'administració i tècnic i, així mateix, redueix el percentatge dels llocs de treball que poden ser susceptibles de realitzar una jornada i horari de dedicació especial.

El Pla d'ocupació també preveu un conjunt de mesures que tenen com a element previ una anàlisi en forma de diagnòstic de les necessitats i disponibilitats de personal des d'un punt de vista quantitatiu i qualitatiu, així com de les càrregues de treball dels diferents llocs de les estructures departamentals i dels seus organismes autònoms, amb la revisió dels objectius, finalitats i tasques assignades als diferents òrgans i unitats. En aquesta fase, es dóna prioritat a l'adopció de mesures de caràcter departamental deixant per a una actuació posterior l'aplicació de les decisions organitzatives

que hagin de tenir un abast superior. No obstant, aquesta fase d'implementació de mesures no és obstacle per a l'aplicació de mesures puntuals quan s'esdevingui oportú i necessari i, així mateix, es recorda la necessitat de negociar-les amb els representants dels empleats quan s'afectin les condicions de treball.

En aquest procés es preveu la intervenció activa de la Secretaria d'Administració i Funció Pública mitjançant la coordinació del procés i l'assessorament, així com l'emissió de les instruccions que a aquest efecte siguin necessàries.

Un cop acomplert el tràmit de negociació sindical en l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya;

Per tot això, a proposta de la vicepresidenta del Govern, el Govern,

ACORDA:

—1 Aprovar el Pla d'ocupació per a la racionalització de l'organització i l'optimització del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2012-2014, que s'adjunta en annex.

—2 Disposar la publicació d'aquest Acord al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 27 de març de 2012

GERMÀ GORDÓ I AUBARELL
Secretari del Govern

ANNEX

—1 *Objecte del Pla d'ocupació*

1.1 Aquest Pla d'ocupació té per objecte la racionalització de l'organització de l'Administració de la Generalitat i l'optimització del seu personal als efectes de garantir una major eficàcia en la prestació dels serveis públics i eficiència en la utilització dels recursos econòmics, mitjançant la planificació de necessitats i l'adequat dimensionament de les plantilles i dels efectius disponibles.

1.2 El Pla d'ocupació s'articula en dos eixos: el primer preveu l'aplicació de determinades mesures amb caràcter immediat i el segon, que és conseqüència d'una diagnosi prèvia, preveu l'aplicació de mesures planificades per a la racionalització de l'organització i l'optimització del personal.

—2 *Àmbit d'aplicació*

L'àmbit d'aplicació del Pla d'ocupació s'estén al personal funcionari i laboral al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb exclusió del personal docent no universitari i estatutari de l'Institut Català de la Salut.

—3 *Vigència*

El present Pla d'ocupació té una vigència de dos anys a partir de l'1 d'abril de 2012.

—4 *Reducció de la jornada dels llocs de treball de l'àmbit de la Mesa Sectorial de negociació del personal d'administració i tècnic*

4.1 Com a mesura de contenció de la despesa en matèria de personal per a la reducció del dèficit públic, es redueix en un 15% la jornada dels llocs de treball ocupats per personal interí de l'àmbit de la Mesa Sectorial de negociació del personal d'administració i tècnic.

4.2 S'exclouen de l'aplicació d'aquesta mesura els llocs de treball ocupats per personal interí del cos de bombers de la Generalitat, del cos d'agents rurals, dels

coscos d'auxiliars tècnics i tècnics especialistes de la Generalitat de Catalunya del grup de serveis penitenciaris, i del cos de titulació superior de la Generalitat, veterinària d'escorxadors.

4.3 Aquesta mesura és temporal i desplega els seus efectes, administratius i econòmics, des de l'1 d'abril de 2012 al 31 de març de 2014, sens perjudici que la durada de la mesura pugui ser objecte de reducció atenent al compliment dels objectius de reducció del dèficit públic.

4.4 No obstant el que estableix l'apartat anterior, la reducció de la jornada dels llocs de treball de diplomatura, educació social, ocupats per personal interí dels centres adscrits a la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència i dels centres de Justícia Juvenil, així com els llocs de treball ocupats per personal interí adscrits al sistema de guàrdies operatives de Protecció Civil, tindrà efectes una vegada s'implementin els instruments de racionalització que es derivin de la diagnosi a què fa referència el punt 6 d'aquest Pla i d'altres mecanismes de provisió de llocs de treball que permetin garantir la correcta prestació dels serveis.

La reducció de jornada dels llocs de treball amb funcions docents ocupats per personal interí dels centres i escoles de capacitació agrària tindrà efectes a partir del dia 30 de juny de 2012 amb motiu de la finalització del curs escolar.

4.5 La reducció de la jornada dels llocs de treball ocupats per personal interí opera amb independència de la causa del nomenament i de la jornada que es realitza i comporta la modificació de la relació de llocs de treball, de conformitat amb l'article 47 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. El canvi de jornada dels llocs de treball afectats en la data d'entrada en vigor d'aquest Pla d'ocupació tindrà efectes a partir del dia 1 d'abril de 2012, sens perjudici que les modificacions de les relacions de llocs de treball s'aprovin amb posterioritat. El personal afectat per aquesta mesura que tingui autoritzada la compatibilitat per a l'exercici d'una segona activitat no caldrà que tramiti nova autorització. Així mateix, les noves resolucions de nomenament de personal interí han de fer constar expressament l'ocupació de llocs de treball amb jornada parcial.

4.6 La prestació de serveis a temps parcial comporta la reducció proporcional de les retribucions bàsiques i complementàries, amb inclusió dels triennis. L'import de la paga extraordinària experimentarà la reducció proporcional corresponent, sens perjudici de l'aplicació de les regles establertes en les corresponents lleis de pressupostos pel que fa als períodes de serveis prestats no afectats per la realització d'una jornada a temps parcial i inclosos dins els sis mesos anteriors a la seva meritació.

4.7 No s'autoritza la percepció de gratificacions per la realització de serveis extraordinaris al personal que ocupa llocs de treball a temps parcial, llevat dels casos justificats de força major.

4.8 Els secretaris i les secretàries generals dels departaments determinaran, i notificaran a les persones afectades, l'horari concret dels llocs de treball amb jornada a temps parcial i podran establir mesures de compactació horària, d'acord amb les necessitats i bon funcionament dels serveis públics.

4.9 El personal funcionari de carrera que ocupi llocs de treball inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquesta mesura pot sol·licitar, en els mateixos termes, la reducció voluntària del 15% de la jornada de treball així com la compactació horària que s'hi preveu. L'autorització de la reducció de jornada i, en el seu cas, la compactació horària, queda subordinada a les necessitats i al bon funcionament dels serveis públics i, en qualsevol cas, la reducció de jornada s'autoritzarà amb durada mínima d'un any.

4.10 La provisió per un funcionari de carrera, de manera provisional o definitiva, d'un lloc de treball amb assignació d'una jornada a temps parcial com a conseqüència de la mesura establerta en aquest Pla, comportarà la realització d'una jornada ordinària amb la conseqüent modificació de la relació de llocs de treball, sens perjudici que opti per la reducció de la jornada.

—5 Revisió del règim de jornada de dedicació especial

5.1 Durant el període de vigència d'aquest Pla, es redueix en un 30% el nombre de llocs de treball de cap de servei i assimilats orgànicament als quals se'ls pot as-

signar una jornada i horari de dedicació especial. Aquesta reducció, que es durà a terme en atenció a les càrregues de treball, pot afectar també les compensacions a què fa referència el punt tercer de l'acord del Govern de 24 de desembre de 2002.

5.2 En el termini màxim d'un mes a comptar de l'entrada en vigor d'aquest Pla, els departaments trametran a la Direcció General de Funció Pública les propostes de modificació de les relacions de llocs de treball, les quals seran elevades a la Comissió Tècnica de la Funció Pública per a la seva aprovació.

—6 Document de diagnosi

6.1 Els departaments, amb l'assessorament i coordinació de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, analitzaran les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius com dels requeriments dels llocs de treball i els seus perfils professionals, així com les càrregues de treball associades, als efectes d'elaborar un document de diagnosi.

Aquesta anàlisi ha de permetre l'obtenció d'indicadors de referència, corporatius i departamentals, que es puguin associar al dimensionament dels diferents òrgans i unitats, tant per valorar la situació actual com per preveure les necessitats futures.

El document de diagnosi ha de concretar les necessitats d'intervenció i canvi en els àmbits on esdevingui necessari, així com la detecció dels aspectes susceptibles de millora i ha de constituir el document de referència per a la implementació de les mesures i instruments de racionalització que puguin derivar-se del Pla d'ocupació.

6.2 L'elaboració del document de diagnosi haurà de concloure, com a màxim, el dia 31 d'octubre de 2012 i s'eleva, mitjançant la Secretaria d'Administració i Funció Pública, al Consell per a l'Impuls i l'Ordenació de la Reforma de l'Administració.

L'execució de les actuacions derivades del document de diagnosi correspondrà als departaments, mitjançant la metodologia comuna que proposi la Secretaria d'Administració i Funció Pública, la qual emetrà les instruccions necessàries per a la l'adequada execució de les mesures i els instruments de racionalització.

—7 Mesures de reordenació i instruments de racionalització

7.1 Quan de l'aplicació de les mesures establertes en aquest Pla d'ocupació i d'altres mesures legals o com a conseqüència del diagnòstic a què es refereix el punt 6 esdevingui necessària la reordenació dels recursos humans de les unitats i òrgans afectats, els departaments impulsaran els instruments de racionalització que siguin necessaris de manera planificada durant la vigència del Pla d'ocupació. Les actuacions concretes que s'hagin d'implementar se subjectaran als criteris i principis generals següents: preferència per la voluntarietat de les persones afectades; proximitat geogràfica en la mobilitat respecte de la localitat on es presten serveis; objectivitat i servei als interessos generals; principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i màxima difusió i publicitat de les actuacions.

7.2 Els departaments podran adoptar mesures relatives als sistemes d'organització interna del treball -reorganització de tasques i funcions, així com reordenacions de jornada i horaris-, modificacions dels llocs de treball, redistribució d'efectius, canvis d'adscripció de llocs de treball i reassignació d'efectius.

Així mateix i quan les circumstàncies urgents i conjunturals ho requereixin, els departaments podran procedir a l'assignació provisional de llocs de treball mitjançant els expedients d'adscripció provisional, atribució temporal de funcions i comissions de serveis forçoses.

7.3 Pel que fa al personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'ocupació, els departaments poden aplicar, entre d'altres, mesures relatives a mobilitat, modificacions de condicions de treball, trasllats forçosos i concursos de canvi de destinació limitats al personal laboral fix de l'àmbit afectat.

7.4 En funció dels resultats assolits en les diferents actuacions departamentals, la Secretaria d'Administració i Funció Pública, mitjançant la Direcció General de Funció Pública, impulsarà les mesures de reordenació d'àmbit interdepartamental que siguin procedents mitjançant l'aplicació, quan s'escaigui, dels expedients de

redistribució interdepartamental d'efectius; autorització de concursos de provisió limitats a personal d'àmbits excedentaris; suspensió cautelar d'incorporació de personal extern a l'àmbit afectat; reassignació d'efectius interdepartamental i l'impuls de mesures específiques de promoció interna.

7.5 Així mateix, en funció dels resultats assolits en les diferents actuacions departamentals, la Secretaria d'Administració i Funció Pública emetrà les instruccions necessàries per a la contenció de les plantilles i, en aquest sentit, fixarà un percentatge màxim de llocs de treball pressupostats vacants i no reservats respecte del total de llocs de treball pressupostats dels departaments i organismes autònoms.

7.6 Les mesures de reordenació i els instruments de racionalització s'han d'aplicar amb la negociació col·lectiva prèvia que correspongui en el cas que afectin les condicions de treball dels empleats públics.

—8 *Formació estratègica d'adaptació i desenvolupament*

8.1 Els departaments impulsaran accions formatives específiques destinades a garantir l'adaptació funcional del personal que pugui resultar afectat per les mesures i instruments de racionalització derivades d'aquest Pla, especialment en els casos que impliquin mobilitat funcional. Per al disseny d'accions formatives adequades a les diferents necessitats, els departaments podran sol·licitar la col·laboració de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

8.2 Com a conseqüència del diagnòstic a què es refereix el punt 6, els departaments informaran al Consell per a l'Impuls i l'Ordenació de la Reforma de l'Administració sobre els déficits de perfils i competències professionals susceptibles de resoldre's amb accions formatives de desenvolupament i capacitació dels efectius. El Consell, amb l'anàlisi i valoració prèvia de la informació obtinguda, determinarà les àrees de formació estratègica i ordenarà el disseny d'un pla d'actuacions formatives a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

—9 *Actuacions de control i seguiment del Pla d'ocupació*

9.1 Es crea la Comissió de seguiment del Pla d'ocupació per a la racionalització de l'organització i l'optimització del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2012-2014, integrada per 12 membres i constituïda de manera paritària entre representants de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals presents a la Mesa General de Negociació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Aquesta Comissió tindrà com a funció principal el seguiment de les actuacions de desenvolupament del Pla d'ocupació, sens perjudici de l'obligatorietat de negociar les decisions que afectin les condicions de treball dels empleats públics.

9.2 S'autoritza el Consell per a l'Impuls i l'Ordenació de la Reforma de l'Administració per emetre les instruccions necessàries per a l'efectivitat i control del compliment d'aquest Pla d'ocupació.

(12.083.068)