



editorial

Us oferim un nou número de la sèrie monogràfica de butlletins sobre l'EBEP, en el qual l'autor, **Josep Aldomà Buixadé**, realitza un seguit de **propostes de desenvolupament legislatiu a nivell autonòmic i pensant en la seva aplicació a l'àmbit local**, referides al tema de **L'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS**.

INTRODUCCIÓ

Els canvis introduïts per l'EBEP sobre aquesta matèria, en relació amb les previsions de la LMRFP, **podem considerar-los poc rellevants, amb excepció dels que afecten els grups de classificació professional dels funcionaris de carrera**, on les modificacions han estat substancials; penso que el desenvolupament legislatiu de l'EBEP en aquest darrer punt i la seva aplicació seran realment complexes i conflictius.

Una característica general del nou Estatut, és que la legislació bàsica és més reduïda que l'anterior. Això, unit al fet que l'art. 136 de l'EAC preveu que la Generalitat de Catalunya té competències sobre el règim estatutari del personal al servei de totes les administracions públiques catalanes -també el de les entitats locals-, **atorga a les institucions autonòmiques un major potencial normatiu en matèria de funció pública local**.

L'encert de les propostes que es formulen sobre aspectes molt concrets és discutible i, en tot cas, algunes estarien condicionades a decisions prèvies sobre aspectes més generals. Amb aquests premisses, passo a formular les propostes següents.

PROPOSTA 1: ELS PLANS DE RACIONALITZACIÓ DELS RECURSOS HUMANS (O PLANS D'OCUPACIÓ)

En relació amb aquesta figura que es manté en l'EBEP, proposaria incorporar la referència explícita a les mesures següents:

- Poder **exceptuar els límits establerts amb caràcter general per al torn de promoció interna** i poder fer la convocatòria per separat de la del torn lliure (a menys que el legislador ja introdueixi aquesta facultat amb caràcter general).
- Incorporar la **reassignació d'efectius** -o mesura similar-, **simplificant les fases temporals de reassignació previstes actualment**, per fer-la d'aplicació immediata. De no ser possible la reassignació per raons organitzatives, preveure el pas a la situació administrativa corresponent (excedència forçosa o la que es consideri adient).
- Explicitar la mesura de **prestació de serveis a temps parcial**, sense perjudici d'allò previst amb caràcter general en l'art. 47 EBEP.

PROPOSTA 2: OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

La regulació de l'oferta d'ocupació pública hauria d'explicitar:

- Que **les places destinades a promoció interna han de constar també en l'oferta**, superant la imprecisió de l'art. 70.1 EBEP.
- Les mesures per garantir que **les places ocupades interinament o temporal sortiran en l'oferta pública immediata al nomenament o contractació**, llevat que es decideixi amortitzar-les.
- El **termini màxim d'execució de l'oferta**, reduint el de tres anys establert en l'EBEP. Per garantir aquest termini s'haurien de preveure els efectes legals de no efectuar les convocatòries corresponents.
- Limitar la **publicació de l'oferta a un únic butlletí oficial**.
- Concretar si serà possible **aprovar ofertes parcials dins del mateix exercici**, amb caràcter general o solament en cas d'un pla de racionalització de recursos humans.

PROPOSTA 3: REGISTRE DE PERSONAL

Caldria preveure la **integració obligatòria en el Registre de cada entitat de les dades relatives al personal de les societats mercantils públiques, les fundacions de titularitat pública i altres associacions públiques amb forma de dret privat**. Per a cada empleat no haurien de ser unes dades exhaustives, sinó només les necessàries a efectes d'incompatibilitats i estadístics.



PROPOSTA 4: ESTRUCTURACIÓ DELS RECURSOS HUMANS

L'estructura de cossos, escales, etc., dels funcionaris locals l'ha d'establir la Generalitat, en substitució de la prevista actualment en el TRRL; cosa que es pot fer en la llei general de funció pública o en una llei específica que reguli aquest aspecte, com s'ha fet en el cas dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat.

En tot cas, l'estructura aprovada hauria de ser àmplia en l'escala d'administració especial, deixant un marge de desenvolupament i adaptació a les necessitats de cada entitat local.

PROPOSTA 5: INSTRUMENTS D'ORDENACIÓ

Mantenir la denominació de "plantilla de personal" per a l'instrument de classificació dels cossos, escales, etc., i el de "catàleg o relació de llocs de treball" per a aquest segon element. Definir cada instrument a partir de les funcions que té assignades.

S'hauria de **facultar les entitats locals -almenys les mitjanes i petites-, a simplificar l'estructuració del personal en un únic instrument, la RLLT**, ja que en aquestes entitats s'identifica i confon la plaça del cos o escala amb el lloc de treball. Facultar expressament que la selecció es faci en aquests casos per al lloc de treball o agrupació de llocs.

PROPOSTA 6: PLANTILLA DE PERSONAL

En el cas de mantenir la plantilla de personal com l'instrument on es reflecteix l'estructura de cossos, escales, etc., aplicada a cada entitat, caldria:

- **Especificar el seu contingut en termes similars als previstos actualment en el RPEL.**
- Precisar que no hi ha una aprovació provisional, període d'al·legacions i aprovació definitiva, sinó que **directament l'aprovació és definitiva.**
- Limitar la seva publicació en un únic butlletí oficial.
- Requerir que totes les places tinguin dotació pressupostària, però no que s'aprovi conjuntament amb el pressupost o en la mateixa sessió plenària.

PROPOSTA 7: CONTINGUT DE LA RELACIÓ O CATÀLEG DE LLOCS DE TREBALL

Per a la relació o catàleg de llocs de treball la llei autonòmica hauria de concretar el contingut per a cada lloc de treball establert en l'art. 74 EBEP, en els termes següents:

- **Especificar que les funcions del lloc no han de constar en la pròpia RLLT, sinó en la descripció** (fitxa, qüestionari, etc.) integrada en l'expedient administratiu d'elaboració.
- **No facultar la provisió indistinta per a dos grups de classificació.**
- **El sistema de provisió hauria de constar per a tots els llocs**, també per a aquells que s'han de proveir pel sistema d'adscripció inicial com a resultat d'un procés selectiu.
- Precisar que **un mateix lloc no es podrà proveir indistintament amb funcionaris i personal laboral.**

PROPOSTA 8: PROCEDIMENT D'ELABORACIÓ DE LA RELACIÓ O CATÀLEG DE LLOCS DE TREBALL

Concretar els tràmits del procediment d'elaboració i aprovació de la RLLT especificant, a més dels habituals:

- La **participació de la representació sindical**, precisant que no es requereix la individual de cada empleat.
- Precisar que s'aprova directament de forma definitiva, no procedint una primera aprovació provisional i un període per presentar al·legacions.
- Determinar el sistema de publicitat, simplificant-la en el cas de modificacions puntuals. En cas de requerir la publicitat en butlletí oficial, limitar-la a un únic butlletí.

PROPOSTA 9: GRUPS I SUBGRUPS

L'EBEP exigeix la nova titulació universitària de "grau" per accedir als cossos i escales del grup A, tant del subgrup A1 com subgrup A2; preveu també que, per a un i l'altre, es podrà exigir un títol universitari diferent, de màster o doctorat. **La legislació autonòmica haurà de concretar quan s'exigirà el títol de grau i quan un altre de diferent.**

La distinció entre el subgrup A1 i el subgrup A2 no hauria d'estar "en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar" (art. 76 EBEP), que és una característica del lloc de treball, sinó que s'hauria de basar en les **competències professionals** necessàries per accedir al cos o escala adquirides a través d'una determinada formació acadèmica. Per aquest motiu, de les diferents alternatives que pot seguir la legislació de desenvolupament, considero com a més adient la de mantenir un nivell de titulació diferent per a cada subgrup: es tractaria d'**exigir el grau per accedir al subgrup A1 i classificar en el subgrup A2 els cossos o escales que requereixin una titulació de màster o doctorat.**

PROPOSTA 10: TITULACIONS

La llei autonòmica hauria de preveure a quin grup i subgrup es podrà accedir amb les actuals titulacions de Diplomats Universitaris, Enginyer Tècnic i Arquitecte Tècnic, d'una banda, i amb les de Llicenciat, Enginyer i Arquitecte, d'altra; tenint en compte que aquests títols mantindran plena vigència acadèmica i professional en els mateixos termes en què es van establir, segons la DA quinzena de la Llei orgànica 6/2001, d'Universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007.