

PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS DEL SÍNDIC DE GREUGES DE CATALUNYA PER AL PERÍODE 2021-2025.

I Introducció

1. La planificació dels recursos humans al Síndic de Greuges té com a objectius contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis amb un òptim nivell de qualitat i productivitat i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, la seva selecció, avaluació, formació, desenvolupament i promoció professional.

En l'actual context socioeconòmic és important posar el focus en la realització d'una anàlisi sistèmica contínua del conjunt d'elements que han de permetre millorar l'eficàcia i l'eficiència en el funcionament global de la institució, i la seva capacitat de donar una resposta àgil a les necessitats que en cada moment li demani la ciutadania. Per això, partint de l'anàlisi de la situació actual, aquest Pla d'Ordenació de Recursos Humans (PORH) estableix les cinc línies d'actuació que configuren el marc on s'han de centrar les actuacions de la institució en matèria de gestió de persones durant la seva vigència.

El PORH és un instrument dinàmic. Aconseguir els objectius que es proposa dependrà, en bona mesura, de la capacitat d'adaptació de la planificació dels recursos humans a les diferents estratègies i requeriments de la institució en cada moment. Això serà possible amb la implicació i el compromís de tots els professionals que hi han de participar. Així, les línies d'actuació que conté aquest PORH seran objecte de desenvolupament durant la seva vigència. Aquests desenvolupaments passaran a incorporar-se al PORH a mesura que es vagin concretant, en forma d'annex, quan la seva naturalesa ho requereixi. Alguns d'aquests desenvolupaments, com és el referent a la jubilació i a l'estabilització de plantilles, ja hi estan incorporats.

Els objectius del PORH són els següents:

- Millorar la qualitat de l'ocupació potenciant l'estabilitat del personal i la reducció de la temporalitat
- Planificar adequadament les plantilles d'acord amb les necessitats actuals i futures
- Promoure i mantenir una gestió adequada, eficaç, eficient i sostenible dels serveis.
- Adequar l'estructura i ordenació de recursos humans a les necessitats actuals i futures

- Garantir la renovació i el rejuveniment de la plantilla mitjançant l'aplicació dels sistemes d'entrada i sortida previstos en la normativa vigent.
- Potenciar mesures d'incentivació i promoció professional.

Les cinc línies d'actuació són les següents:

1. Millorar la qualitat de l'ocupació potenciant l'estabilitat del personal i la reducció de la temporalitat.
2. Millorar el marc organitzatiu i la gestió per Processos
3. Definir i implementar un model de perfeccionament en la gestió i implantar sistemes d'avaluació del personal.
4. Establir mecanismes de detecció del talent i promoure el desenvolupament professional.
5. Revisar i millorar els sistemes de gestió de recursos humans

II Àmbit d'aplicació, vigència i actualització

Aquest Pla ha estat lliurat al Consell de Personal . Afecta tot el personal adscrit al Síndic de Greuges. S'exclou del seu àmbit d'aplicació el personal directiu.

La seva vigència s'estendrà d'1 de març de 2021 i fins al 31 de desembre de 2025.

D'acord amb la seva finalitat com a document marc de planificació i el seu caràcter dinàmic, el PORH incorporarà al llarg de la seva vigència els acords i pactes concrets que es puguin adoptar en matèria d'ordenació de recursos humans, ja siguin com a noves accions o com a modificació de les que ja hi estiguin incorporades. Per a totes aquestes incorporacions, la resolució per la qual es determini la seva publicació indicarà la seva ubicació dins de les línies d'actuació i la seva relació amb les accions ja incloses en el PORH.

III Dades

En l'elaboració d'aquest PORH s'ha tingut en compte el marc normatiu d'aplicació al Síndic de Greuges i la informació interna elaborada per la institució.

Per a tota la informació elaborada en relació amb la gestió de recursos humans s'han agafat dades del període 2010 a 2020. En aquesta informació alguns dels quadres i taules incorporen l'evolució de plantilla fins a l'any 2020

La informació recollida en aquest PORH prové dels sistemes d'informació de recursos humans de la institució.

Pel que fa a la distribució de la plantilla, s'han tingut en compte els grups de classificació i les classes de personal recollits al Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) Al llarg de tota l'anàlisi, quan es parla de "plantilla" s'inclouen totes les classes de personal de la institució i en cap cas s'inclou el personal que fa una estada en practiques o pertany a empreses externes.

IV. Línies d'actuació

Les línies d'actuació que s'enumeren a continuació podran ser objecte de desenvolupament durant la vigència d'aquest PORH, amb participació del Consell de Personal, d'acord amb el que preveuen els articles 78 i l'article 92 del RORI.

Aquests desenvolupaments passaran a incorporar-se al PORH en forma d'annex a mesura que es vagin concretant, quan la seva naturalesa ho requereixi.

Línia 1. Millorar la qualitat de l'ocupació potenciant l'estabilitat del personal i la reducció de la temporalitat.

1.1. Articular mecanismes, objectius i transparents, que permetin adequar de forma àgil el nombre i el perfil de professionals necessaris per a la prestació eficient dels serveis.

Fer una anàlisi i determinar els llocs de treball susceptibles de ser incorporats en les ofertes públiques d'ocupació.

Identificar, si és el cas, els llocs de treball susceptibles de ser sotmesos al règim laboral.

Millorar la integració de les persones amb discapacitat.

Definir els processos selectius per al Pla d'estabilització.

Planificar els processos selectius de forma eficient i donar certa prioritat als que corresponen a llocs de treball que fa més temps que es troben ocupats.

Calendaritzar els processos selectius que s'han de dur a terme durant cada exercici.

1.2. Promoure un reglament de selecció i promoció Professional

1.3. Planificar adequadament les plantilles d'acord amb les necessitats actuals i futures

1.4. Adequar l'estructura i ordenació de recursos humans a les necessitats actuals i futures

1.5. Garantir la renovació i el rejuveniment de la plantilla mitjançant l'aplicació dels sistemes d'entrada i sortida previstos en la normativa vigent.

1.6. Regular la jubilació forçosa.

Línia 2. Millorar el marc organitzatiu i la gestió per Processos

- 2.1. Optimitzar la gestió per Processos, la seva simplificació i la millora contínua.
- 2.2. Racionalitzar i optimitzar els recursos disponibles per millorar l'eficàcia l'eficiència.
- 2.3. Promoure una més estreta implicació del personal assessor i tramitador en els assumptes gerencials. Reforçar els mecanismes existents i definir-ne de nous, avaluant els resultats d'aquesta participació.
- 2.4. Optimitzar la planificació del temps de treball.
- 2.8. Millorar la vinculació entre la retribució i els resultats i/o el rendiment.
- 2.9. Regular el treball a distància i el teletreball.
- 2.10. Dissenyar i implantar plans de successió i cobertures de llocs clau dins de l'organització.
- 2.11. Promoure les estades temporals de personal funcionari d'altres institucions.
- 2.12. Promoure les estades temporals del personal propi en altres institucions públiques.

Línia 3. Definir i implementar un model de perfeccionament en la gestió i implantar sistemes d'avaluació del personal

- 3.1. Definir i potenciar un estil de direcció de la gerència basat en els valors de l'organització i el desenvolupament de competències directives i de comandament.
- 3.2. Definir i implantar un model d'avaluació de la gestió del personal.
- 3.3. Millorar la comunicació interna incrementant la transparència, l'exemplaritat i la proximitat.

Línia 4. Establir mecanismes de detecció del talent i promoure el desenvolupament professional.

- 4.1. Fomentar el talent i la formació de qualitat en tots els col·lectius professionals, incentivant la creativitat i el treball en equip, amb la finalitat d'assolir uns nivells òptims de qualitat i d'eficiència.
- 4.2. Elaborar un pla director de formació corporativa de forma alineada amb els objectius estratègics, establint mecanismes d'avaluació de la transferència del coneixement.
- 4.3. Potenciar l'ús de les TIC en els processos d'aprenentatge i de gestió del coneixement, potenciant els entorns virtuals d'aprenentatge.
- 4.4. Incorporar el sistema d'avaluació de l'acompliment.

4.5. Clarificar els rols competencials de cada categoria professional, potenciant-ne les habilitats.

4.6. Promoure la innovació i establir mecanismes per reconèixer les iniciatives innovadores.

Línia 5. Revisar i millorar els sistemes de gestió de recursos humans

5.1. Millorar la qualitat dels sistemes de selecció:

- Professionalitzar els tribunals, fixant criteris per a la definició dels seus membres i incorporant-hi tècnics de selecció. Disposar d'una xarxa de professionals amb expertesa en selecció i dedicació suficient als processos selectius.
- Elaboració dels temaris i la bibliografia a les funcions que s'han de desenvolupar en el lloc de treball i a les competències necessàries per a un bon acompliment.
- Potenciar l'ús de les TIC en els processos selectius.
- Millorar l'eficiència dels processos amb l'objectiu de reduir el seu termini d'execució.

5.2 Implantar un sistema d'avaluació de l'acompliment per a tots els col·lectius que sigui triennal, amb caràcter general, i basat en competències i resultats, clarificant el seu ús per al desenvolupament professional.

Reordenar el complement de permanència i vincular-ho a l'avaluació de l'acompliment i a la promoció Professional.

V Annexos

Annex I. Jubilació

Mesures adoptades en el marc del Pla d'ordenació de recursos humans sobre jubilació forçosa, perllongament en la situació administrativa de servei actiu i jubilació parcial del personal del Síndic de Greuges.

1. Jubilació forçosa. L'edat de jubilació forçosa del personal és els 65 anys, tal com disposa l'article 67.3 del TREBEP.

2. Perllongament en la situació administrativa de servei actiu. Durant el període 2021-2025 només s'autoritzaran perllongaments en el servei actiu d'aquells professionals que no hagin cotitzat suficientment per causar dret al percentatge màxim de la pensió de jubilació. Els seus llocs de treball seran objecte d'amortització amb efectes de l'edat de jubilació forçosa i transformats en nous llocs de treball amb nous perfils professionals amb la finalitat d'incrementar la tecnificació i el rejuveniment de la plantilla.

Amb l'objectiu d'afavorir el relleu generacional i la qualitat de l'ocupació dins del marc normatiu que sigui aplicable en cada moment, s'extingirà la relació funcional, per jubilació forçosa, en el moment d'arribar a l'edat legal de jubilació de 65 anys fixada en la normativa de funció Pública, sempre que el personal funcional, interí o eventual afectat per l'extinció del nomenament i

la pèrdua de la condició compleixi els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva. Els llocs de treball seran objecte d'amortització amb efectes de l'edat de jubilació forçosa i transformats en nous llocs de treball, si és el cas, amb nous perfils professionals.

Aquesta mesura està orientada al manteniment de la política d'ocupació que actualment s'aplica, que promou la relació de serveis professionals de caràcter permanent abans que la temporal i que fomenta el relleu generacional, incrementar la tecnificació de la plantilla amb la incorporació de nous perfils professionals.

Annex II. Dades de plantilla, evolució pressupostos i previsions jubilacions

1 Evolució dimensió de la plantilla del Síndic de Greuges període 2010-2020

ANYS	PLANTILLA
2010	99
2011	93
2012	87
2013	80
2014	80
2015	77
2016	77
2017	77
2018	76
2019	76
2020	76

2. Pressupostos de despeses de personal del Síndic de greuges període 2010-2020.

ANY	PLANTILLA	PRESSUPOST CAPITOL I
2010	99	6.433.624,38
2011	93	6.274.168,24
2012	87	5.791.417,49
2013	80	4.920.744,35
2014	80	5.037.185,32

2015	77	5.204.129,28
2016	77	5.204.129,28
2017	77	5.442.450,03
2018	76	5.442.450,03
2019	76	5.442.450,03
2020	76	5.947.413,83

3. Distribució de la plantilla per classes de personal.

CLASSES DE PERSONAL	NOMBRE
Personal eventual	20
Personal interí	35
Personal funcionari	10

4. Relació de previsió de jubilacions 2021-2025

Grup	Data jubilació
C2	22/01/2021
C2	11/05/2021
C2	11/09/2021
A1	28/11/2021
C2	04/06/2024
C2	11/06/2024
A2	18/08/2025
C1	29/09/2025
A1	28/11/2025