



Servizo de Planificación e Xestión de Recursos Humanos
Sección de Planificación de Recursos Humanos

Referencia 24391

A última modificación na relación de postos de traballo que supuxo un incremento de dotacións no Servizo de Planificación e Xestión de Recursos Humanos tivo lugar no ano 2007. O volume de traballo desde entón incrementouse considerablemente, sendo a selección de persoal tanto de carreira como temporal e, como consecuencia diso, a provisión de postos de traballo, así como a xestión relacionada coa Seguridade Social, a asistencia aos municipios en materia de control de presenza e o plan de pensións as principais causas diso, como se detalla a continuación.

Como indica a exposición de motivos da Lei 20/2021 de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, “nas últimas décadas as leis anuais de orzamentos viñeron impoñendo criterios restritivos para a dotación de prazas de novo ingreso do persoal ao servizo de todas as Administracións Públicas no marco das directrices orzamentarias de contención do gasto público. A pesar da progresiva flexibilización, estas previsións limitaron as posibilidades de reposición das baixas ocasionadas nos persoais de persoal fixo, funcionario ou laboral e, ao mesmo tempo, frearon a dotación orzamentaria para acometer novas actividades...” o que naturalmente tivo o seu reflexo nas escasas convocatorias derivadas da execución da oferta de emprego nesta administración. A situación cambiou e vémonos inmersos na xestión dun número tal de procesos selectivos que o Servizo se viu claramente desbordado, inicialmente coa execución dos procesos de estabilización e na actualidade coa execución de ofertas de emprego que inclúen un número tal de prazas que supoñen un elevado número de procesos de selección (21 procesos selectivos derivaranse só da execución da oferta de emprego de 2023). Este cambio notouse tamén na execución de procesos para a provisión de postos de traballo, cuxa imbricación indubidable coa cobertura das prazas a través dos procesos de selección estaba a limitar cando non excluindo a súa convocatoria, o que supuxo a apertura dunha nova fonte de procedementos ata o de agora practicamente pechada.

Por outra banda, o número de funcionarios interinos viuse incrementado dunha maneira exponencial practicamente, pasando no mes de setembro de 2007 de 147 aos 310 que nos atopamos na nómina do mes de setembro de 2024. Debe terse en conta que o procedemento para o nomeamento de persoal funcionario interino vén precedido da confección de listas, ben a partir dun proceso derivado da execución da oferta de emprego público ou mediante a convocatoria dun proceso selectivo ex profeso se a lista non existe ou está esgotada, o que ocorre con certa frecuencia, xerando a xestión do correspondente proceso selectivo máis carga de traballo no Servizo. A posterior xestión das listas é un proceso de por se complexo, pois os integrantes das mesmas normalmente forman parte de varias das listas da propia Deputación e doutras administracións públicas, xerando un número de incidencias elevado e provocando que a mobilidade deste persoal sexa bastante elevada, co



que o fluxo de nomeamentos e cesamentos é constante e superior ao do número de empregados que figuran en cada mes como funcionarios interino. Todo iso provocou que a atención ás necesidades de persoal temporal das distintas unidades administrativas da organización supuxese un aumento significativo da carga de traballo no Servizo.

Desde o ano 2007 ata o momento presente foron continuas as novidades en materia de seguridade social, empezando polos ficheiros CRA, cuxa confección e posterior tramitación constitúen unha nova tarefa desde o ano 2014, a adopción do Sistema de Liquidación Directa, a confección dos ficheiros INSS para a xestión das baixas por incapacidade transitoria dos empregados por citar as de maior relevancia.

Desde o ano 2021 o Servizo asumiu a asistencia aos municipios na xestión da aplicación informática de control de presenza, soporte que inclúe a parametrización de boa parte das opcións da aplicación e que xerou un número de consultas só por correo electrónico superior ás 2500 ata a actualidade, sen contar continuálas chamadas telefónicas diarias que recibimos do persoal dos concellos.

Por outra banda, as modificacións lexislativas en materia de plans de pensións supuxeron un incremento notable na xestión administrativa do mesmo. O acceso á condición de partícipes dos empregados só require unha antigüidade dun mes, en lugar dos dous anos que viñan sendo esixidos polas especificacións do plan de pensións ata este momento, polo que a xestión do censo do plan, dado o elevado número de persoal temporal ao que se fixo referencia, converteuse nun quefacer diario que require tramitar a solicitude de incorporación ao plan polo partícipe coa consecuente actualización do censo, para posteriormente incluír a achega do empregado na aplicación de nóminas. Outra das novidades que incidiu neste tema foi a necesidade de integrar a contribución empresarial ao plan de pensións na base de cotización á seguridade social, así como a de tramitar a bonificación prevista pola disposición adicional 47 do Real Decreto Lexislativo 8/2015 polo que se aproba o texto refundido da seguridade social, o que ten entre consecuencias a de que a contribución empresarial ao plan de pensións, ata o de agora anual, convértase en mensual.

Por todo iso propónse a creación de dous postos de traballo de Xefatura de Negociado (I e II), grupos B/C1, administración xeral/especial, nivel 22, e modificar a denominación dos postos de Xefatura de departamento de acordo co establecido no organigrama.

A Coruña, na data de sinatura electrónica do documento

A Xefa do Servizo de Planificación e Xestión de RRHH

Ana Marcos García