

PROPUESTA DE JOSÉ MANUEL GALVEZ GARCÍA, TENIENTE DE ALCALDE, DELEGADO DE LAS CONCEJALÍAS DE DESARROLLO ECONÓMICO, FORMACIÓN, MOVILIDAD, HACIENDA Y PERSONAL.

Asunto: confección de calendario para la aprobación, si procede, de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

La figura del Plan de Ordenación de Recursos Humanos (PORH), se incardina en el Título V, denominado “Ordenación de la actividad profesional”, Capítulo I, “Planificación de Recursos Humanos”, del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que en su artículo 69.1 (Objetivos e instrumentos de planificación), dispone: “La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrán como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad”.

Está clara la opción normativa para la planificación como medio de sistematizar la política de personal. Tanto a través del PORH, como de cualquier otra figura menos ambiciosa pero encaminada a racionalizar la gestión, el mandato es claro: introducir la planificación de efectivos como piedra angular previa de la gestión de personal, la cual precede a cualquier proyecto de intervención en materia de carrera profesional y movilidad interna, retribución o evaluación.

Ninguna Administración puede funcionar correctamente si carece de una estrategia adecuada de gestión de su personal y de las medidas necesarias para ejecutarlas.

El Ayuntamiento de Águilas en la anterior legislatura acometió una de las prioridades que demandaba no solamente este Ayuntamiento, sino todas las Administraciones Públicas, que fue el impulsar los procesos de estabilización del empleo, con el propósito de poner fin a la temporalidad del empleo público que ya se encontraba asimilada como crónica.

No resultando extraño comprobar que la media de antigüedad de esta eventualidad en el Ayuntamiento superaba los 10 años.

Una vez finalizado prácticamente la totalidad de los procesos selectivos de la citada estabilización del empleo público, resulta imprescindible poner en marcha prácticas y procedimientos para una mejor planificación de los recursos humanos de los que dispone este Ayuntamiento.

De ahí, la necesidad de desarrollar un PORH, para ordenar y ajustar las necesidades reales del Ayuntamiento en materia de personal.

En resumen, y en concordancia con el artículo 69.1 del TREBEP: “La planificación tiene por objetivo contribuir a la consecución de eficacia y eficiencia mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, la mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad”.

La traducción del citado artículo 69.1 del TREBEP, sería:

- Dimensionamiento cuantitativo: Cuántas personas (Plantilla por Grupos y Escalas) y cuántos puestos de trabajo.
- Dimensionamiento cualitativo: Requisitos de Desempeño (Perfiles: Formación, Experiencia, etc.).

En definitiva, para ello necesitamos un PORH para gestionar con una lógica organizativa los recursos humanos de este Ayuntamiento.

Las medidas para llevar a cabo el PORH, se dividirán en las siguientes fases:

PRIMERA FASE: ORGANIGRAMA.

El organigrama tiene un objetivo claro y conciso, que es que la Administración funcione, siendo necesario para ello que no esté sobredimensionada y puedan tomarse decisiones.

Resaltando brevemente sobre la importancia y las ventajas del organigrama dentro de una organización, podemos resaltar:

- Definir un organigrama en una Administración es dibujar un esquema de organización.
- Una fuente autorizada de consulta con fines de información.
- Indica la relación jerárquica que guardan entre sí los diferentes órganos que integran una dependencia o unidad.
- Define los cargos existentes en la Administración.
- Etc., etc., etc.

En resumen, el organigrama es la representación gráfica del esquema organizativo de la estructura interna de una organización, mostrando los cargos jerárquicos, haciendo que el organigrama sea especialmente útil para la gestión de personal ya que permite visualizar rápidamente la jerarquía de los equipos de trabajo, en función de qué tareas tiene que desempeñar cada empleado público.

PRESENTACIÓN DEL ORGANIGRAMA: 21 de Octubre de 2019.

SEGUNDA FASE: LA PLANTILLA ORGÁNICA.

La plantilla orgánica constituye un instrumento de ordenación de personal de carácter financiero y económico.

La realización de un estudio y de un diagnóstico de la plantilla conllevaría en primer lugar tener una previsión sobre las necesidades reales de la plantilla de personal durante los ejercicios presupuestarios, evitándose entre otras cuestiones las continuas modificaciones de la plantilla, en un mismo ejercicio presupuestario.

Resulta imprescindible la obtención de un balance detallado de los datos que se pueden obtener del análisis de las variables que componen una plantilla de personal.

A través de este diagnóstico o análisis se procederá a la caracterización y detalle de los efectivos que conforman la organización, su régimen jurídico, su composición y evolución presupuestaria:

- Plantilla total.
- Estructura profesional.
- Edad de la plantilla.
- Gastos de personal.
- Gestión del personal temporal.

Con este análisis se podrá detallar los efectivos necesarios de este Ayuntamiento, así como su evolución temporal, detallándose su composición por categorías y grupos de clasificación, escalas, régimen jurídico e indicadores de edad y antigüedad con la finalidad de conocer la estructura social de la plantilla.

PRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA: 22 de Noviembre de 2019.

TERCERA FASE: LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

La OEP, podemos definirla como “la relación de plazas vacantes de la plantilla que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, ordenadas por grupos especiales profesionales y comprometidas para su ulterior convocatoria pública”.

La OEP, tiene las siguientes características:

- 1.- Tiene la naturaleza de instrumento de gestión de la provisión de las necesidades de personal.
- 2.- Tiene carácter anual y está vinculada al Presupuesto.
- 3.- Las plazas ofertadas deben estar vacantes y dotadas presupuestariamente.
- 4.- El plazo para ejecutar la OEP es de tres años, y tiene carácter improrrogable según el artículo 70.1 del TREBEP.

PRESENTACIÓN DE LA OEP: 21 de noviembre de 2019.

CUARTA FASE: LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

La importancia como instrumento en la organización de la gestión de personal de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), la resalta la Sentencia del Tribunal

Supremo de 30 de noviembre de 1996, calificando a la RPR como el “instrumento esencial de la política general de personal”.

Se trata de un arduo trabajo de elaboración, no obstante, supone la pieza clave sobre la que puede construirse todos los subsistemas de Recursos Humanos.

La RPT hace posible la adscripción indistinta a Cuerpos y Escalas siendo una opción que flexibiliza el dimensionamiento de las plantillas.

Así el artículo 15.2 de la LMRFP de naturaleza no básica, pero actúa en derecho supletorio, establece: “Los puestos de trabajo serán de adscripción indistinta para todos los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley” (no aplicable al personal laboral).

La realidad en la Administración Local es que la adscripción indistinta no sólo no se utiliza de forma generalizada, sino que sencillamente no se utiliza. Nuestras formas de adscripción son siempre únicas: o se reserva el puesto para la Escala de Administración Especial o para la de General, o se reserva para un Subgrupo C1 o para un Subgrupo C2, encorsetándose las administraciones a cubrir sus puestos por una sola Escala de funcionarios, o por un solo Subgrupo de funcionarios.

Debemos entender que el derecho al cargo, tendría más que ver con el derecho a la inmovilidad del funcionario que a la denominación de un puesto, incluso a las tareas encomendadas, puesto que el precepto que se transcribe, se precipita a actualizar en el tiempo el concepto diciendo “con independencia de la adscripción a uno u otro puesto”.

De ahí la imperiosa necesidad de ir actualizando y elaborando una RPT.

FECHA DE PRESENTACIÓN DE LA RPT: 30 de marzo de 2020.

Por último, cabe apuntar que posiblemente sea útil para la agilización del estudio y propuestas que se puedan presentar por todos los actores que deben intervenir en la elaboración del PORH, constituir una Mesa Técnica, que tendría la misión de realizar los estudios preliminares antes de su aprobación por la Mesa General de Negociación.

La Mesa Técnica no podrá aprobar en ningún caso, dado que únicamente será la Comisión de Personal y la Mesa General de Negociación los únicos foros que tendrán la facultad de aprobar, en su caso, cuantas propuestas se eleven de la Mesa Técnica.

La Mesa Técnica estará compuesta por un integrante de cada partido político y organización sindical con representación en Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento, actuando como secretario de la misma, el funcionario/a que designe la Alcaldesa.

En Águilas, en fecha expresada al margen,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE,

