

Unidad gestora: SECRETARÍA GENERAL
Expediente de sesión n.º: PLE-29/02/2024-2

D. DANIEL NOGUEIRA MARTÍNEZ, SECRETARIO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE PINTO (MADRID)

C E R T I F I C O:

El Pleno del Ayuntamiento de Pinto, en sesión ordinaria celebrada el 29 de febrero de 2024, aprobó, por mayoría absoluta y con 24 votos a favor de los miembros del Grupo Municipal del Partido Popular, del Grupo Municipal Socialista de Pinto, del Grupo Municipal Más Madrid Pinto, del Grupo Municipal Pinto Avanza, del Grupo Municipal Vox Pinto y del Grupo Municipal Unidas Pinto-Podemos, la moción que a continuación se transcribe:

«15/ 23/2024.- Moción del Grupo Municipal Más Madrid Pinto para la realización de un plan estratégico de recursos humanos y actualización de la RPT acorde a las necesidades institucionales. [2024/8644].

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los condicionantes de las sucesivas leyes de presupuestos generales, las restricciones de la tasa de reposición unida a la ausencia de una planificación a largo plazo en materia de gestión de recursos humanos han condicionado la política de Recursos Humanos en el Ayuntamiento de Pinto en los últimos años, generando en la plantilla municipal toda una serie de anomalías de carácter estructural que dificultan la prestación de servicios a la ciudadanía en términos de eficacia y de calidad.

Junto a ello, la sobrecarga de trabajo en muchos departamentos, la realización de funciones más allá de las previstas en el respectivo puesto de trabajo, el envejecimiento de la plantilla, la no cobertura de las bajas o la inexistencia de un plan de carrera profesional son algunas de las disfunciones a las que se enfrenta la plantilla y que requieren de una intervención inmediata y planificada.

Si bien es cierto que los procesos de estabilización de empleo temporal están suponiendo una disminución de la temporalidad en el empleo y aumentando la motivación de la plantilla, es necesario que el Ayuntamiento de Pinto diseñe una política de empleo público integral, con metas

a largo plazo, que satisfaga los intereses y necesidades institucionales para optimizar y racionalizar recursos con la mirada puesta en la ciudadanía y en los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento.

Todos estos cambios organizativos y de gestión necesarios en el Ayuntamiento deben ser el resultado de un análisis estratégico siempre dentro del marco de la eficiencia, la eficacia y la adecuación del gasto. El plan de ordenación de recursos humanos debe abordarse desde ya con la vista puesta en toda la legislatura.

La planificación de los recursos humanos se regula en el artículo 69 del RD legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y tiene como objetivo "contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los 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".

La planificación debe ser por tanto, un instrumento de dirección ligado esencialmente a los fines de la propia Administración, ya que, muy a menudo las disfuncionalidades se deben precisamente a la falta de coordinación entre los recursos humanos y la organización.

De ahí que, junto con las relaciones de puestos de trabajo, se permiten conectar a los órganos administrativos con sus necesidades en materia de recursos, es preciso crear instrumentos dinámicos que permitan realizar un auténtica labor planificadora, los planes de RRHH.

Los planes de ordenación de recursos humanos pueden incluir, entre otras, las siguientes medidas:

- a) análisis de las disponibilidades y necesidades de personas, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.*
- b) previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.*
- c) medidas de promoción interna y de formación del personal.*

Junto a lo anterior, para poder implantar un modelo basado en la gestión técnica es preciso tener en cuenta factores que inciden y condicionan la gestión en la Administración como son el estricto cumplimiento de la legalidad vigente, garantizando los principios de neutralidad, igualdad,



AYUNTAMIENTO DE
PINTO

CON50 – v. 1.0

**CERTIFICADO DE
ACUERDO DE PLENO**

mérito y capacidad y otros aspectos que son susceptibles de adaptación en estos modelos de gestión técnica y que pueden ayudar a la modernización al incremento de la efectividad organizativa como la implicación de los empleados en la toma de decisiones y la elaboración de valoraciones de puestos de trabajo que determinen claramente las funciones a realizar en cada puesto y los objetivos a conseguir en cada uno de ellos, ya a la vez, sirvan de referencia objetiva para poder fijar otras políticas de recursos humanos como los criterios para la evaluación del desempeño, la determinación de la carrera profesional o el sistema de retribuciones.

Al mismo tiempo, el art. 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, dispone que “las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”

Junto a ello, la Ley 10/2019, de 10 de abril, de transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid, en su artículo 14, respecto a la información en materia de empleo en el sector público establece la publicidad actualizada de las relaciones de puestos de trabajo en estos términos: “1. Los sujetos incluidos en el artículo 2 harán públicos y mantendrán actualizados, desagregados por género, y a disposición de todas las personas, sus relaciones de puestos de trabajo, catálogos de puestos, plantillas de personal o instrumentos similares, cualquiera que sea su denominación. 2. Los sujetos del apartado anterior, respecto de su personal y el de los organismo y entidades vinculadas o dependientes de los mismos, harán pública y mantendrán actualizada la información siguiente: a) Número de empleados desagregados según su estructura orgánica. c) El número de liberados sindicales existentes en los distintos departamentos de su Administración pública, así como en sus organismos autónomos y demás entidades de derechos público vinculadas o dependientes de la misma, identificando el sindicato al que en cada caso pertenece. Asimismo se dará información sobre el número de horas sindicales utilizadas. d) La oferta de empleo público, las convocatorias y los resultados de los procesos selectivos de acceso. e) Las convocatorias de selección temporal de sus empleados, interinos o laborales, y los integrantes de las bolsas de trabajo constituidas. 3. La concesión de autorizaciones de compatibilidad para actividades públicas o privadas del personal al servicio del sector público de su Administración se hará pública mediante su publicación en el Portal de Transparencia, página web o portal propio, especificando, además de la identificación personal, el puesto de trabajo que desempeña y la actividad o actividades para la que se autoriza la compatibilidad.”

Por todo ello, desde el Grupo Municipal de Más Madrid Pinto, proponemos al Pleno del Ayuntamiento los siguientes:

ACUERDOS



- 1. Instar al Gobierno municipal a publicar la relación vigente de puestos de trabajo, de forma íntegra y actualizada en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Pinto conforme a la normativa vigente.*
- 2. Instar al Gobierno municipal a realizar un estudio técnico y motivado, donde se identifiquen claramente las necesidades de personal municipal según los principios de racionalidad, economía y eficiencia, tal como establece el art. 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*
- 3. Instar al gobierno municipal a que esta memoria técnica se realice de forma transparente y negociada de buena fe con las organizaciones sindicales del Ayuntamiento.*
- 4. Instar al gobierno municipal a impulsar y optimizar la gestión del empleo público y el sistema de relaciones laborales, incluyendo medidas para el desarrollo de la carrera profesional, la valoración y la provisión de puestos de trabajo necesarios, medidas para incentivar el adecuado desempeño del trabajo, la acción social y las relaciones laborales de la plantilla municipal.*
- 5. Instar al gobierno municipal a incorporar en el Plan de Recursos Humanos un Plan de Igualdad actualizado para la plantilla, así como protocolos de actuación frente al acoso laboral y sexual y de gestión de la diversidad.*
- 6. Instar al gobierno municipal a adoptar las medidas presupuestarias oportunas para adecuar progresivamente a lo largo de la legislatura la relación de puestos de trabajo con el plan de Recursos Humanos resultante, convocando las plazas de empleo público que correspondan.»*

Y para que así conste, expido y firmo electrónicamente este certificado en la Villa de Pinto a la fecha que figura en su margen superior, de orden y con el visto bueno de la Presidencia, y con la salvedad prevista en el artículo 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, al encontrarse el acta de la sesión pendiente de aprobación.