

ESTUDIO DE ESTRUCTURA, ORGANIZACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Contenido

ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	2
LICITACIÓN.....	3
FASES, PLAZO Y DURACIÓN	3
OBJETIVOS, GARANTIAS Y CONDICIONES PREVIAS PLANTEADAS DESDE CCOO	4
CUESTIONES QUE CCOO PROPONE PARA EL ANÁLISIS, DEBATE Y CONCLUSIONES.	6

Una de las principales cuestiones incluidas en el vigente Acuerdo / Convenio regulador del personal del Ayuntamiento de Gijón y de sus Organismos Autónomos 2012-15 fue el estudio de la organización, estructura y valoración de los puestos de trabajo, que será la base, a su vez, del **Manual de Funciones y Estructura**.

El artículo 11 sobre “Manual de Funciones de la Estructura Administrativa Municipal”, establece: “La definición de las funciones del resto de la estructura administrativa se contendrán en el Manual de Funciones y Estructura del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato. La aprobación y modificación de dicho Manual, previa negociación en la Mesa General para materias comunes, se acordará por la Junta de Gobierno Local.

Se creará una Comisión Técnica, que será un órgano colegiado, con participación de las organizaciones sindicales firmantes de alguno de los Acuerdos / Convenio, para llevar a cabo el estudio de la organización, estructura y valoración de los puestos de trabajo que constituirá la base del citado Manual de Funciones y Estructura del Ayuntamiento de Gijón y de sus Fundaciones y Patronato. “

Este estudio, que fue una de las reivindicaciones de CCOO ya en el anterior Acuerdo/Convenio, no se puso en marcha hasta el año 2014, fecha en la que se constituye una Comisión Técnica paritaria formada por las representaciones sindicales y la Administración Municipal.

Desde CCOO hemos propuesto y defendido la necesidad de realizar este estudio y de ser partícipes en su desarrollo, marcando unos mínimos y unas garantías básicas, y asumiendo decisiones y cambios siempre derivados de la negociación y del acuerdo. Se trata de un proyecto muy ambicioso e importante que debe partir de un análisis y una revisión de la estructura y organización actual, para llegar a conclusiones sobre posibles medidas de reestructuración, reorganización y cambios que tengan como fin la mejora en la calidad y en la prestación de nuestros servicios a través de lo público, manteniendo y mejorando, en lo posible, las condiciones del empleo y de su personal.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito acordado de aplicación de este estudio es el siguiente:

El Ayuntamiento

La Fundación Municipal de Educación, Cultura y Universidad Popular

La Fundación Municipal de Servicios Sociales

El Patronato Deportivo Municipal

Las Empresas de Promoción y Desarrollo Económico

Centro Municipal de Empresas, S.A.

Empresa Municipal de la Vivienda, S.L.

Divertia, S.A.

LICITACIÓN

Se decidió, por no existir medios personales suficientes, que el estudio tendría que ser realizado a través de una **asistencia técnica** externa que sería contratada a través de licitación por convocatoria pública. Los pliegos de condiciones técnicas fueron negociados en la Comisión Técnica. La primera convocatoria quedó desierta y finalmente se adjudicó el pasado mes de julio de 2015 a la empresa “Consultores de Gestión Pública”.

La licitación del contrato de la ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA REALIZACIÓN DEL ANÁLISIS, DISEÑO, DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE REFORMA Y TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA establece, entre otras cuestiones:

“Es necesario realizar los trabajos técnicos necesarios para realizar analizar, definir, desarrollar e implantar un nuevo modelo de estructura organizativa, el dimensionamiento de plantilla y la definición de los puestos de trabajo al objeto de su acomodo a la nueva realidad resultante del nuevo contexto que está generando nuevos métodos de trabajo y perfiles profesionales.

Se necesita que estos trabajos sean realizados por expertos independientes, con conocimientos y experiencia contrastada en la realización de trabajos similares y en el acompañamiento y negociación con todas las partes implicadas: Corporación, Equipo de Gobierno, Administración Municipal, representaciones sindicales y personal municipal al objeto de garantizar la neutralidad de las propuestas y el asesoramiento técnico, funcional y jurídico independiente con la finalidad de alcanzar acuerdos que permitan adaptar la organización municipal al modelo más óptimo que se adecue a la mejora de la presentación de los servicios a la ciudadanía.”

FASES, PLAZO Y DURACIÓN

Dentro del plan de actividades a llevar a cabo, se han establecido cuatro fases fundamentales que integran, a su vez, varios pasos:

- ❖ FASE I: ANÁLISIS, DISEÑO Y DESARROLLO ORGANIZATIVO, DIMENSIONAMIENTO DE LA PLANTILLA Y ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
 - Fase I: 5 meses
- ❖ FASE II: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ESTRUCTURA RETRIBUTIVA Y PROPUESTA DE RPT
 - Fase II: 5 meses desde la fase anterior
- ❖ FASE III: ASISTENCIA TÉCNICA, ASESORAMIENTO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - Fase III: 20 meses desde el comienzo de la fase I
- ❖ FASE IV: GESTIÓN DEL CAMBIO, PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL Y COMUNICACIÓN INTERNA
 - Fase IV: 20 meses desde el comienzo de la fase I

Es decir, la **DURACIÓN** de este contrato está previsto que sea de **20 meses** a computar desde la fecha de firma del contrato.

Este complejo proceso deberá concretarse, al menos, en aspectos fundamentales como:

1. El diseño del modelo organizativo, del organigrama y del manual de estructura.
2. El dimensionamiento de la plantilla
3. El análisis de puestos de trabajo
4. La definición de las funciones, de las tareas y competencias de cada puesto.
5. La valoración de puestos de trabajo.
6. La estructura retributiva.
7. La elaboración de una nueva relación de puestos de trabajo.

OBJETIVOS, GARANTIAS Y CONDICIONES PREVIAS PLANTEADAS DESDE CCOO

Desde el inicio de este proceso, hemos tenido una actitud muy colaboradora, pero también exigente en cuanto a establecer garantías y condiciones mínimas tanto para abordar este estudio como para sus conclusiones y medidas finales.

Entre las propuestas presentadas a la Administración desde CCOO en este sentido, están:

- **Objetivos principales no económicos:** desde CCOO se pretende llegar a una organización y estructura que ordene y mejore el sistema actual de prestación de servicios y de estructura de puestos del personal. El objeto y fin último de este estudio debe ser la **mejora de los servicios públicos** que se prestan.
- **Servicios municipales con gestión y personal municipal:**
 - Necesario abordar el papel y el espacio de:
 - subcontrataciones
 - empresas de servicios
 - planes de empleo
 - otras modalidades de contratación
 - Objetivo:
 - tendencia a disminuir la prestación y utilización en los servicios de estas fórmulas
 - tendencia a “recuperar” servicios “perdidos” desde la gestión pública directa

- Garantía / punto de partida: el estudio o sus conclusiones **no** pueden derivar en **reducir servicios** que se están prestando **o puestos de la plantilla actual**, tanto fijos como temporales o interinos.
- Otra condición básica: con carácter general, **no reducción de retribuciones** actuales.
- Estudio específico y establecimiento de criterios claros en determinados complementos retributivos, con especial incidencia en:
 - Mayor Dedicación: la postura de CCOO siempre ha sido clara: en el momento actual no se justifica ni es necesario establecer una jornada de dos horas y media por encima de la jornada habitual con un complemento retributivo desproporcionado a la situación. Objetivo: misma jornada laboral de horas semanales para todo el personal
 - Disponibilidad: este elemento, aplicado y desvirtuado a lo largo de los años y utilizado en muchos casos como medida para el aumento de las retribuciones, precisa de una revisión basada en criterios claros para su aplicación así como de una demostración de su uso y utilización (hay puestos que en los últimos años no han hecho nunca uso de este elemento, mientras que existen casos en los que haciéndose un uso reiterado, no se está aplicando el elemento retributivo)
- **Detectar carencias /necesidades en los distintos servicios y departamentos municipales** analizando la evolución de las plantillas en varios sentidos y dimensionando las plantillas a las necesidades reales de cada servicio y/o departamento.
 - Puestos “perdidos” en los últimos años por amortizaciones, jubilaciones, etc. (tasa reposición 0%)
 - Perspectiva concreta del número de puestos de trabajo cuyo personal está en condiciones, por edad, de jubilación parcial o definitiva en los próximos años
 - Puestos concretos incorporados en los últimos años a través de las Ofertas de Empleo Públicas
 - Detección de carencias, necesidades en los servicios / departamentos que sirvan como base para futuras propuestas de Ofertas Públicas de Empleo
 - Concretar puestos de trabajo que, de forma sistemática, son ocupados por personal de planes de empleo, empresas de servicio, asistencias técnicas, subcontrataciones, ...
 - Establecer el número de horas de trabajo que son licitadas para contratar personal para el desarrollo de tareas municipales

- Establecimiento de **modelos / criterios básicos y mínimos** en la organización tanto de la estructura como en la organización de los puestos de trabajo, que sirva a su vez de base y punto de partida para las negociaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo, de forma que las modificaciones se basen en criterios fundamentados y objetivos, evitando al máximo decisiones arbitrarias y “ad hoc”.
- Establecimiento de **sistemas de control / inspección / evaluación** de los servicios municipales. Esto requiere que cada servicio, previamente, debe definir y fijar los objetivos, las funciones y tareas que pretende cumplir.
- Imprescindible: **estructura y cultura de trabajo colaborativa y no competitiva**: establecimiento de sistemas de participación, coordinación, integración, comunicación, colaboración, trabajo y acciones transversales, multifuncionales, etc.
- Aplicación y desarrollo de nuevas situaciones establecidas por cambios legislativos y pendientes de aplicación concreta: **nuevo Grupo B**
- Adaptación de las **nuevas titulaciones**: Grado – convivencia con diplomaturas y licenciaturas, encaje en diversas circunstancias (encaje en los grupos-subgrupos, exigencia titulación en Ofertas Públicas de Empleo, tipo de puntuación en la fase de concurso, etc.).

CUESTIONES QUE CCOO PROPONE PARA EL ANÁLISIS, DEBATE Y CONCLUSIONES.

- Modelo de estructura y organización más adecuado, o integración de cuestiones de modelos variados para su adaptación a la estructura del Ayuntamiento de Gijón
- Estudio y análisis de la estructura municipal actual: analizar y establecer el papel actual de los Organismos Autónomos y sobre todo, su papel a medio y largo plazo, debiendo valorarse la posibilidad de su integración directa en la estructura municipal . En este mismo sentido debe estudiarse el papel actual de las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo. La perspectiva siempre será el mantenimiento de todos estos servicios y todo su personal.
- Estudiar el sistema actual de los Centros Municipales Integrados, buscando y desarrollando fórmulas reales de integración y coordinación entre los distintos servicios que se prestan.

- Debate sobre la forma más adecuada de convocatoria de puestos de trabajo, tanto a través de bolsas de empleo temporal como de plazas fijas: oposición libre, concurso oposición, fases y puntuaciones en los concursos, si se diferencia y en unos casos es oposición y en otros concurso-oposición, etc.
- Relacionado también con estas convocatorias públicas, definir si en determinadas categorías laborales se debe exigir para el acceso la titulación específica o si se establecen otras fórmulas para su valoración indirecta.
- Debate sobre la definición de los puestos en la RPT: puestos de carácter genérico que se consideren intercambiables entre si y que puedan incluirse en convocatorias genéricas de concursos de traslados o singularización de determinados puestos debido a sus características y formación específica (por ejemplo Técnicos-as medios // Técnicos-as medios de Museos)
- Puestos singularizados: hasta la fecha, cada vez que se singulariza un puesto conlleva la incorporación de algún cambio o incorporación de “letras” que supone un incremento retributivo. Establecer posibilidad de singularizar puestos sin establecer cambios en la configuración retributiva: simplemente puede ser precisa la singularización a través del añadido de un nombre o apellido específico a la plaza para diferenciarla de la categoría genérica
- Establecer sistemas y espacios físicos adecuados para la atención al público: tendencia a puestos individualizados, que respeten la intimidad y confidencialidad de la persona, que propicien una atención directa y cercana, sin barreras que establezcan distancia, evitando sistemas como los actuales de mostrador, por ejemplo.
- Establecer sistemas de prevención y actuación en situaciones de riesgo y agresión hacia los y las profesionales, con sistemas de seguridad adecuados a los puestos y espacios físicos de trabajo.
- Establecer una fórmula por la que la diferencia retributiva entre el puesto más alto y el más bajo no sea superior en 1-3.
- Establecer sistemas de promoción del personal de plantilla en los casos de amortización de plazas o puestos que pueden ser ofertados para la mejora de la carrera profesional

Y todas aquellas medidas o cuestiones que a lo largo de este proceso se vayan incorporando para su análisis y el establecimiento de criterios más claros y objetivos y de medidas de mejora de nuestros servicios.

El pasado 16 de septiembre la Administración hizo una presentación de la empresa adjudicataria de la licitación, "Consultores de Gestión Pública" y se hizo una exposición de todas las fases y metodología de trabajo a desarrollar.

En esta presentación, por parte de CCOO hemos insistido en la necesidad de que este proceso esté basado en la **participación** de todo el personal y estructura municipal, en la **negociación** y en la toma de decisiones en base a **acuerdos y pactos**.

En esta reunión se quedó en que la empresa se presentaría a todo el personal municipal incluido en el ámbito de aplicación del estudio a través de una carta y de un cuestionario, que se recibirá en estos próximos días a través del correo electrónico.

Desde CCOO entendemos este estudio como una oportunidad para abordar estas y otras muchas cuestiones que deben y se pueden aclarar, definir, cambiar o mejorar, por lo que es fundamental que todas las **aportaciones, sugerencias o propuestas** que consideréis oportunas, nos las hagáis llegar, para tenerlas en cuenta y hacer un seguimiento y un trabajo paralelo y exhaustivo a lo largo de todo este proceso que nos permita un buen resultado y una mejora en la organización y en la calidad de nuestros servicios públicos.

**SEGUIMOS TRABAJANDO
SEGUIMOS NEGOCIANDO
SEGUIMOS AVANZANDO**

CONTAMOS CON TU PARTICIPACIÓN

C/ Rectoría 2, entlo. A (entrada por C/ San Bernardo 15)33201 Gijón

Telf. y fax: 985 343 086 - Correo-E: ayto.gijon@fsc.ccoo.es

www.ayuntamientogijon.ccoo.es

www.fsc.ccoo.es/asturias