

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz 2010-2012

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

Distribución inadecuada de los empleados públicos entre los distintos departamentos municipales y la necesidad de adaptar los recursos humanos a las necesidades reales de la institución.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Elaborar un plan encaminado a organizar y racionalizar la plantilla municipal y responder así mejor a las necesidades del Ayuntamiento.

TERRITORIO:

Vitoria-Gasteiz

PÚBLICO DESTINATARIO:

Empleados públicos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

El Plan de ordenación de recursos humanos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz se aprobó en el año 2010 con el objeto de conseguir la racionalización y optimización de la plantilla municipal durante el periodo 2010-2012. La institución, en el momento de iniciarse las primeras actuaciones y medidas, contaba con una relación de puestos de trabajo integrada por 2.428 puestos y con un total de 17 departamentos, los cuales comprendían diversos servicios y unidades.

La experiencia fue impulsada desde el Departamento de Función Pública del consistorio de la capital alavesa en colaboración con los directores del resto de departamentos y de representantes sindicales. Dentro del

proceso de elaboración del plan fue preciso llevar a cabo una serie de actuaciones, como:

- Realizar un análisis de los servicios que se prestan, de los sistemas de organización, de la estructura orgánica, de los puestos de trabajo y plantilla con las que están dotados los distintos servicios y unidades que se encontraban en proceso de cambio. La finalidad del análisis es la de contrastar los datos obtenidos con las necesidades y características de la organización municipal como conjunto.
- Acordar un diagnóstico de la situación y unas propuestas de mejora con los distintos departamentos y servicios analizados.
- Informar y negociar con los representantes sindicales las medidas propuestas.
- Aplicar las medidas acordadas mediante las herramientas de gestión recogidas en el Plan.

Así pues, para el periodo de vigencia del Plan, se acordó llevar a cabo los siguientes aspectos:

- Desarrollar medidas encaminadas a adecuar las estructuras organizativas a los sistemas de trabajo cambiante.
- Reorganizar los distintos servicios y unidades, proporcionándoles una estructura adecuada de mandos intermedios respecto al volumen y complejidad de los servicios que llevan a cabo.
- Adecuar los servicios y unidades en las que existe un desajuste entre los puestos de trabajo realmente necesarios y las plazas con las que están dotados.
- Reconvertir las unidades cuyos servicios pueden haber resultado obsoletos para orientarlas a nuevos servicios que respondan a las necesidades de los ciudadanos.
- La adscripción a nuevos puestos de trabajo, la reasignación de personal por amortización de los distintos puestos, la readscripción de puestos y la redistribución de efectivos.

El análisis de los servicios se llevó a cabo teniendo en cuenta determinadas circunstancias, tales como:

- Las fortalezas, debilidades, retos y amenazas que afrontaba cada departamento en particular
- La necesidad de armonizar puestos que se encontraban vacantes durante largo tiempo y otros que habían evolucionado, por lo que ya no resultaban necesarios para la organización.
- La previsión de jubilaciones a consecuencia de la modificación de los anteriores puestos
- La adecuación de las características de los puestos a las necesidades cambiantes de los servicios a prestar,
- La necesidad de crear puestos que dieran cobertura a situaciones de hecho que se venían retribuyendo a partir de complementos y de crear nuevos puestos para dar cobertura a nuevos servicios

Este análisis dio como consecuencia la propuesta de creación de 41 plazas de agente de policía, 18 plazas de administración y 28 de administración especial repartidas por las distintas subescalas, 1 plaza de servicios especiales y 6 plazas de cometidos especiales (subescala de personal de oficios).

Al mismo tiempo tuvo lugar la propuesta de amortización de 2 plazas de administración general (subescala administrativa), 90 plazas de administración especial (subescala técnica), 1 plaza de servicios especiales y 5 plazas de cometidos especiales (subescala personal de oficios)

Respecto a las medidas de movilidad, a partir del análisis se observó, a su vez, que en la relación de puestos de trabajo existían puestos con posibilidades de movilidad limitada hacia otros muy similares. Por ello desde el plan se aconsejó cerrar a grupo D los puestos de L1, facilitar la promoción interna y extinguir los puestos de aquellos empleados que no promocionaran.

También se propuso la apertura a doble escala de los puestos de conserje (que se encontraban en la escala general, impidiéndose su provisión a otros puestos similares del Ayuntamiento como los de oficiales de control con mantenimiento). De esta manera se facilitaría una mayor movilidad entre estos puestos a efectos de provisión y segunda actividad.

El plan también estableció medidas para la reducción de la interinidad a través de la provisión y oferta de empleo público. Por ello se planteó una reducción de la tasa de interinidad del 14, 9% existente en el momento del análisis al 6%, para lo que se propuso llevar a cabo un proceso de provisión con una oferta aproximada de 240 puestos.

Dentro de las medidas de para reestructurar la organización de aquellas unidades y servicios en las que convivían empleados de distinto grupo profesional, se consideró adecuado promover medidas de promoción interna restringida con el objeto de armonizar las plazas y los puestos existentes. En la mayoría de los casos también tendría lugar la adscripción de los empleados de cada unidad o servicio que pertenecieran a los grupos más bajos a grupos más altos. Quienes no logaran promocionar se quedarían en sus puestos hasta la extinción definitiva de los mismos.

Se pretendía que estas medidas afectaran:

- Al Departamento de deportes, respecto al cual se propuso un proceso de promoción interno restringido con el objeto de incorporar en plazas y técnicos medios del grupo B a los trabajadores que anteriormente pertenecían al grupo C, afectando a 3 puestos de técnico medio coordinador deportivo y a un puesto de coordinador general deportivo.
- A los puestos de capataz, que se encontraban abiertos a los grupos C y D pero respecto a los cuales se había incrementado la complejidad respecto a las tareas a realizar. En tal sentido se propuso la realización de un proceso de promoción interna restringida para el paso de los ocupantes del grupo D al grupo C que afectaría a dos puestos de capataz.
- A los puestos de educadoras municipales. De las 68 existentes en la plantilla había 27 que se encontraban en el grupo C. Se propuso llevar a cabo un proceso de promoción interna restringida afectando a 7 educadoras que habían acreditado la titulación correspondiente.
- A dos técnicos especialistas en turismo en adscripción provisional, respecto a los cuales se perseguía que se consolidaran en el grupo B.

Dentro de las medidas orientadas a la redistribución de los puestos de educación se llevó a cabo la transferencia de 11 de las escuelas infantiles municipales al consorcio HAURRESKOLAK (Consortio público cuya función es la gestión integral de las Escuelas Infantiles públicas para niños y niñas de de 0 a 2 años creadas en los municipios del País Vasco, integrada por el gobierno vasco y los Ayuntamientos vasco), que supuso una distribución del personal fijo. En base a ello se produjo la reubicación de 62 dotaciones de puestos de educador fijo en las 5 escuelas que quedaron bajo gestión municipal, la readscripción y modificación de 5 dotaciones de puesto de Directoras en los distintos departamentos y la reubicación de 5 dotaciones de puestos de oficial de cocina.

Por último, también se planteo la necesidad de modernizar los sistemas de trabajo del Servicio de parques y Jardines del Departamento de Infraestructuras, reorganizando los procesos de trabajo, las funciones y las tareas de los puestos, así como las dotaciones de los mismos.

Para poder ejecutar las medidas a partir de las propuestas contenidas en el plan resulta precisa la intervención activa, tanto del Concejal Delegado (que cuenta con competencias para aprobar las convocatorias de provisión, promoción y libre acceso) como de la Junta de Gobierno Local, a la que corresponde tanto la

aprobación de la provisión de puestos de trabajo, como la paulatina modificación de la relación de puestos de trabajo.

Finalmente se han ejecutado las siguientes actuaciones vinculadas al plan:

- La creación y amortización de puestos de trabajo propuesta inicialmente, tras el análisis de la estructura de puestos de trabajo en la organización (creación de 94 plazas y amortización de 98 plazas).
- Todas las actuaciones previstas en relación con la movilidad y la promoción interna restringida respecto a conserjes, trabajadores del Departamento de deportes, capataces y educadoras.
- En el ámbito de las medidas orientadas a la redistribución de los puestos de educación, la reducción de las escuelas infantiles directamente dependientes del Consistorio municipal de 16 a 5 y el paso del personal no fijo a depender del Consorcio HAURRESKOLAK en lugar de del Ayuntamiento.
- Un estudio para valorar las funciones de los jefes de equipo del Departamento de Parques y Jardines. Se proponía aumentar su salario, debido a su capacitación técnica y por estar realizando en la práctica actuaciones en materia de contratación. Sin embargo, los sindicatos se mostraron en desacuerdo con el aumento planteado y la negociación se paralizó.

No se ha podido llevar a cabo ninguna de las actuaciones previstas vinculadas a la reducción de la interinidad y que impliquen la provisión de nuevos puestos de trabajo. Ello se debe a que el artículo 23 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre de 2010, de Presupuestos Generales del Estado para 2011 impide al Consistorio convocar ofertas públicas de empleo en la medida necesaria para dar efectivo cumplimiento a las previsiones del plan en materia de nuevas incorporaciones durante el ejercicio 2011.

Ante las dificultades económicas, el equipo de gobierno ha decidido no asumir temporalmente los compromisos a largo plazo en relación con la permanencia de la plantilla en la estructura municipal y suspender, por las restricciones contenidas en la Ley de Presupuestos, la aplicación del plan.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL

2010-2012

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Acta de la Junta de Gobierno Local del 15 de Octubre de 2010 en que se recoge el texto del plan aprobado:

<http://www.vitoria-gasteiz.org/wb004/docs/es/Acta-3384.pdf>

Bases de la Convocatoria de Promoción Interna vinculada al plan:

[http://www.vitoria-](http://www.vitoria-gasteiz.org/we001/was/we001Action.do?idioma=es&aplicacion=wb021&tabla=contenido&uid=u556059b712e9914c111_7fa3)

[gasteiz.org/we001/was/we001Action.do?idioma=es&aplicacion=wb021&tabla=contenido&uid=u556059b712e9914c111_7fa3](http://www.vitoria-gasteiz.org/we001/was/we001Action.do?idioma=es&aplicacion=wb021&tabla=contenido&uid=u556059b712e9914c111_7fa3)

Alegaciones del Sindicato ELA al borrador del plan:

<http://elagasteizudaleko.files.wordpress.com/2010/09/alegaciones-plan-recursos-humanos-2010.pdf>