

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

1. JUSTIFICACIÓN LEGAL Y TÉCNICA DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS EN MATERIA DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.
2. CONCEPTO DE ORGANIGRAMA.
ORGANIGRAMA GENERAL/AUXILIARES.
3. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:
FICHAS DESCRIPTIVAS.
4. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:
ACTAS DE CALIFICACIÓN.
5. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:
FICHAS RELACIÓN.
6. DISPOSICIONES ADICIONALES DE LA DESCRIPCIÓN,
VALORACIÓN Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.
7. INVENTARIO GENERAL DE PUESTOS *versus* PLAZAS
versus TITULARES ACTUALES.

PRESENTACIÓN

En los tiempos actuales, que el grado de concienciación sobre la necesidad de prestar un servicio público de calidad a los ciudadanos ha adquirido cotas importantes, y en los que la dimensión de la Gestión de los Recursos Humanos ya no puede ser un hecho aislado, es necesario una atención y un tratamiento en aquellos aspectos que van a proporcionar una puesta al día de la Organización y Gestión de los Recursos Humanos de las Entidades Locales. Su resultado va a generar una mayor autoestima y motivación de sus empleados públicos y consiguientemente más y mejor eficacia y rentabilidad de las actuaciones municipales que se ofertan a los ciudadanos, que es, al fin y al cabo, el objetivo esencial que se pretende lograr.

En consecuencia, el Área de Organización y Gobierno Interior, a través de su Unidad de Formación y Asesoramiento de Recursos Humanos, dependiente de la Excm. Diputación Provincial de Málaga, en su vocación de ser útil y prestar asistencia especializada en todos aquellos temas relacionados con la Gestión de los Recursos Humanos en los Municipios de la Provincia; principalmente con los de menor capacidad económica, de medios humanos y con infraestructura más deficitaria, sin dejar de responder al resto, en tanto sea posible con los medios de que se disponen; ha ampliado su actuación dentro del ámbito administrativo, añadiendo un asesoramiento técnico en todas aquellas materias relacionadas con la organización de las funciones realizadas por el diverso personal, la Descripción, Relación y Valoración de Puestos de Trabajo y otros contenidos, que justificado y amparado en la naturaleza jurídica que corresponda, conforman el presente “Manual de Gestión de Recursos Humanos”.

En definitiva se trata de seguir avanzando en las políticas de modernización y eficacia de los servicios y de la calidad del empleo público, de manera que proporcionen una prestación completa e integral; para lo cual, la Unidad de Formación y Asesoramiento en Recursos Humanos, como uno de los instrumentos fundamentales de la Diputación Provincial de Málaga, y con el objetivo de contribuir al progreso de las Entidades Locales, colabora con los medios técnicos y materiales haciendo efectivos los principios que inspiran su razón de ser y que le encomienda la actual normativa de régimen local: la ayuda, cooperación y asesoramiento a los Municipios de la Provincia de Málaga.

1. JUSTIFICACIÓN LEGAL Y TÉCNICA DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS EN MATERIA DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

A). LEGAL:

Todas las actuaciones que se presentan en este manual, a lo largo de sus distintos capítulos, están basadas desde las más estrictas atribuciones que le confieren los fundamentos jurídicos y técnicas organizativas en vigor relacionadas con la materia, y que a continuación se detallan.

De la autonomía y la capacidad de autoorganización de los municipios.

Es la facultad de cada Entidad Local de decidir, acerca del gobierno y la administración de los asuntos que le afectan. Supone, en definitiva, organización propia y decisión.

Punto obligado de referencia de lo anterior, es lo recogido en la Constitución Española, en el artículo 137, que respecto de la Organización Territorial del Estado, dice: “El Estado se organiza territorialmente en Municipios, en Provincias y en las Comunidades Autónomas que se constituyan. Todas estas entidades gozan de autonomía para la gestión de los respectivos intereses”.

En esta misma línea, también el artículo 140 de la Carta Magna establece, con respecto a los municipios: “La Constitución garantiza la autonomía de los municipios. Estos gozarán de personalidad jurídica plena. Su gobierno y administración corresponde a sus respectivos Ayuntamientos, integrados por los Alcaldes y los Concejales...”

En este marco de los conceptos de autonomía y autoorganización que se referencia, la Ley 7/85 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en su artículo 1.1, dice: “los Municipios son Entidades básicas de la Organización territorial del Estado y cauces inmediatos de participación ciudadana en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades”. En el artículo 2.1, dispone a las Administraciones Estatal y Autonómica, para que teniendo en cuenta el precepto legal de la “distribución constitucional de competencias deberán asegurar a los Municipios, su derecho a intervenir en cuantos asuntos afecten directamente al círculo de

sus intereses,...”; y ello lo hace con el sólo propósito “para la efectividad de la autonomía garantizada constitucionalmente a las Entidades Locales...”

Muy clarificador resulta el art. 4.1. de la misma Ley, al tratar entre las competencias de los Municipios la potestad de autoorganización, cuando dice: ...“en su calidad de Administraciones Públicas de carácter territorial y dentro de la esfera de sus competencias, corresponde en todo caso a los Municipios...:

a) las potestades reglamentarias y de autoorganización”...

Esta potestad de autoorganización se sustancia, continuando por la senda legal, en algunos instrumentos que recoge la normativa, y que en la confección de este Manual se ha tenido en consideración. Así tenemos, por un lado, que de acuerdo con la Disposición Adicional vigésimo primera de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que dice: “Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o algunas de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley...”

Entre otras, se adoptan medidas de “Previsiones sobre modificación de estructura organizativa y de puesto de trabajo”, o la “reasignación de efectivos de personal”, así como “medidas específicas de promoción interna”, todas ellas conducentes a optimizar la utilización de los recursos humanos. En definitiva, se trata de tener en cuenta este instrumento legal para hacer posible la aplicación de los principios de eficacia, eficiencia y responsabilidad, frente a situaciones de desajuste en materia de número y distribución de efectivos, esto es, racionalidad y corrección.

Por otra parte, otro instrumento legal y de capital importancia desde la perspectiva organizativa es la Relación de Puestos de Trabajo. Aunque no se ha desarrollado legalmente su aspecto reglamentario, la Relación de Puestos de Trabajo es una figura esencial de descripción y ordenación de Puestos de Trabajo regulando, entre otras medidas, la provisión de puestos, el ingreso y las retribuciones.

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 16, recoge la obligación de elaborar la Relación de Puestos de Trabajo, explicitando: “Las Comunidades Autónomas y de la Administración Local formarán también la relación de

los puestos de trabajo existentes en su organización, que deberán incluir en todo caso la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas". Teniendo este precepto carácter básico.

En esta línea, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en su artículo 90.2, manifiesta: "Las Corporaciones Locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública".

Dejando claro el artículo 129.3 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en Materia de Régimen Local, en conferir al propio Ayuntamiento la facultad de su aprobación, cuando expresa "corresponde a los órganos de la Corporación Local, según la distribución de competencias previstas en la Ley 7/85, de 2 de abril, las restantes competencias en materias de personal a su servicio y, en particular las siguientes:

- a) La aprobación de plantillas y relaciones de puestos de trabajo y sus modificaciones..."

Al mismo tiempo que se configura la Relación de los Puestos de Trabajo, se lleva a cabo, por primera vez en este Ayuntamiento de Pizarra, una Valoración de los Puestos de Trabajo, todo ello de acuerdo con el artículo 4º del R.D. 861/1986, de 25 de abril, sobre Régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.

Para finalizar, se debe destacar como parte del procedimiento y con el objetivo de dar legitimación a las actuaciones recogidas en el Manual, la participación del personal, a través de su Representación Legal y de acuerdo con las fórmulas establecidas, por un lado en el caso de los Funcionarios; en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas; y en el del Personal Laboral, en el Estatuto de los Trabajadores.

B) TÉCNICA:

Las Organizaciones tienen finalidades que cumplir y consecuentemente la necesidad de conseguir resultados en la realización de sus fines. Idénticas en este sentido a las demás, el Ayuntamiento de Pizarra, a través de los instrumentos legales y técnicos que correspondan, quiere dotarse del diseño de una estructura organizativa adecuada a sus competencias y de un modelo de gestión de sus recursos humanos que contribuyan al objetivo de una administración más eficaz.

Para ello, en los distintos capítulos que conforman este Manual, se concretan los contenidos resultantes de los objetivos fundamentales sobre los que giran las actuaciones aplicadas, y que son:

- ◆ Racionalizar y concretar la Organización Funcional y Administrativa.
- ◆ Definir, diseñar, analizar y describir los Puestos de Trabajo de la Entidad.
- ◆ Estudiar y adaptar los distintos Sistemas Retributivos.
- ◆ Aplicar Método de Valoración de Puestos de Trabajo.
- ◆ Formar la Relación de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pizarra.

Existe una clara conciencia de que los Recursos Humanos del Ayuntamiento son el elemento esencial para garantizar el buen funcionamiento de la Administración y mejorar la calidad de los servicios públicos que se prestan. Estos, constituyen el medio imprescindible para que se puedan cumplir los importantes fines que les atribuyen las leyes a la Entidad.

Consciente de lo expuesto, es necesario aceptar que la clave de una correcta y avanzada Gestión de los recursos humanos en la Administración Pública radica en la integración entre las personas con sus aptitudes, formación, experiencia y características, y los puestos de trabajo, entendidos como unidades elementales de la estructura que cubren todas las funciones indispensables para la actividad del Ayuntamiento. Los Puestos de Trabajo son, junto a las personas, elementos esenciales para la Organización y Gestión de la Entidad.

De ahí, que las personas, como queda dicho, parte esencial en el engranaje de la Organización, se contempla en todas las actuaciones desde el respeto a su status laboral consolidado, pero al mismo tiempo siendo protagonista del diseño de la organización y del contenido de la gestión.

Teniendo presente estas premisas, la actuación técnica, asumida por personal cualificado de la Unidad de Formación y Asesoramiento en Recursos Humanos, integrada en el Área de Organización y Gobierno Interior de la Excm. Diputación Provincial de Málaga, se ha caracterizado, por el respeto a lo largo de todo el proceso de los principios básicos consistentes en el tratamiento de la problemática y la situación específica de la Entidad Local, en la objetividad y realidad de todos los factores que inciden y compendian la propia naturaleza organizativa del Ayuntamiento, la coherencia y adaptabilidad de dichos factores al diseño organizativo que se ha pretendido y, la practicidad y transparencia en la elaboración y aplicabilidad del Manual.

Consecuentemente, en todo momento, se ha mantenido un contacto directo con los Responsables de la Administración, estableciendo los cauces reglados de coordinación y colaboración necesarios para el conocimiento, análisis y tratamiento de las distintas cuestiones y situaciones sobre las que se han actuado.

Por otro lado, pero al mismo tiempo, se han venido celebrando los oportunos contactos con los/las empleados/as del propio Ayuntamiento, conforme a procedimientos formalmente establecidos, y que han consistido en una reunión inicial, donde se informó y expuso detalladamente todas las acciones que se iban a llevar a cabo, el cómo, el por qué y el para qué; y asimismo, se les ha dado la posibilidad a todos los empleados de participar en la Descripción del Puesto de Trabajo, del cual es titular en la actualidad, a partir de la cumplimentación de un Cuestionario personalizado.

En este sentido, es conveniente señalar, que independientemente de la alusión al precepto legal referido a la participación de la representación legal de los empleados recogido en el apartado a) de este capítulo, que en los procedimientos y materia de recursos humanos que inciden en la generalidad de los empleados, como es el caso que ocupa, y que además va a determinar una nueva dimensión de los mismos, es necesario la armonización y el equilibrio entre perspectivas que han de conciliarse, y ello debe conseguirse a través de los mecanismos de diálogo y concertación laboral con los correspondientes órganos de representación del personal.

En resumen, este Manual de Gestión y Organización de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Pizarra, además de servir como soporte formal de las distintas medidas que se efectúan, pretende alcanzar la simbiosis entre legalidad y procedimiento técnico, es decir, respetar la normativa con criterios y técnicas inspiradas en el funcionamiento y las características del sector público, recogiendo las formulaciones jurídicas y legales previstas en todas las materias tratadas, y aplicar indicadores e instrumentos de gestión para alcanzar unos resultados prácticos y útiles. Y en esa practicidad y utilidad debe contemplarse en todo momento la flexibilidad necesaria que implique la posibilidad de soportar correcciones, ajustes y modificaciones cuando así se crea oportuno y conveniente.

Apuntar, que el material auxiliar y complementario utilizado y cumplimentado, como Cuestionario del Empleado, Estudio Económico, Informes, etc., aunque no aparecen en el contexto físico de este Manual, si que forma parte de la globalidad del Expediente Administrativo relacionado con estas materias y se entrega, conjuntamente con este Manual para su custodia, a la Representación legal de la Corporación del Ayuntamiento de Pizarra.

2. ORGANIGRAMAS GENERAL Y AUXILIAR

Cumplen una función importante al proporcionar una comprensión gráfica del diseño del sistema organizativo adoptado. Al mismo tiempo, su elaboración es necesaria para tener una idea de conjunto de la Organización y de la totalidad de las competencias, funciones y actividades que se asumen y efectúan.

Se debe significar que los organigramas responden a la aplicación de una técnica organizativa, así como a una clasificación no jurídica de los distintos puestos de trabajo que en su conjunto comprenden la Organización.

Estos, los puestos de trabajo, que conforman la dotación de los recursos humanos reales y necesarios en el momento actual, son asignados a las unidades orgánicas en las que se estructuran los servicios públicos de la Entidad.

En el Ayuntamiento de Pizarra, el Organigrama General refleja el conjunto de Áreas y Delegaciones que conforman el reparto de competencias y el Responsable Político que actualmente la ostenta.

Complementando al anterior, se configuran los Organigramas Auxiliares que vienen a definir esas Áreas y Delegaciones de actuación, con sus respectivas estructuras operativas y jerárquicas, además de la adscripción funcional de todos y cada uno de los puestos de trabajo relacionados, con sus denominaciones y códigos asignados y el número de dotación con los que cuenta.

Se debe prestar atención, dentro de la simbología, a los tipos de recuadros y colores que se diseñan; así, los rectángulos de línea continua y color negro significarán los Puestos de Trabajo que tienen su reflejo en sus respectivas Plazas de la Plantilla; los rectángulos de líneas discontinuas y de color rojo, si se expusiesen, serían para Puestos de Trabajo que no tienen reflejo de Plazas en la Plantilla y que se planifican para el futuro. Las líneas externas a los recuadros, en forma de flechas, son conectores entre los diferentes Puestos de Trabajo, y que pueden responder a dependencias estrictamente jerárquica o funcional.

Asimismo, la configuración jerárquica de cada Organigrama de Área o Delegación, se manifiesta a partir de cuatro niveles con su respectivo color cada uno; al nivel funcional y político de la estructura organizativa se le identifica con el color azul. El resto de niveles que catalogan los Puestos

de Trabajo según sus funciones o responsabilidades, ya pertenezcan al nivel directivo, con o sin mando, de color verde; a continuación se establece el nivel de especialización técnica o cualificada, de color amarillo; o esas funciones o responsabilidades de poca complejidad o muy controladas que corresponden al nivel operativo, de color morado.

A continuación se relacionan todas las Áreas y Delegaciones que se van a reflejar en los Organigramas de Gobierno:

- Delegación de Urbanismo, y Economía y Hacienda.
- Delegación de Cultura, Juventud y Educación.
- Delegación de Bienestar Social.
- Delegación de Deportes, Festejos y Medio Ambiente.
- Delegación de Servicios Operativos y Barriadas.

Por último, se debe entender que, desde la estructura operativa diseñada, se atenderá al conjunto de Servicios, Unidades, etc., que articulan las actuaciones política de cada Área y/o Delegación y cualquier otra estructura organizativa de la Entidad, aunque algunas de ellas no aparezcan representadas gráficamente.