

TRAMITACIÓN

Para a:
SECRETARIA

Fotocopia a:

ALCALDETA
JUNTA PERSONAL
CTE. EMPRESA - 7739

EXCMO. AYUNTAMIENTO MIRANDA DE EBRO - REGISTRO GENERAL -	
24 MAYO 2018	
ENTRADA	SALIDA



AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

D. Borja Suárez Pedrosa, Portavoz del Grupo Municipal Popular del Ayuntamiento de Miranda de Ebro, al amparo de lo previsto en el artículo 97.3 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, formula la presente moción, en base a la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La organización municipal debe ser una prioridad política de primer orden para cualquier administración pública, pues una estructura moderna, adaptada a las nuevas necesidades y consensuada al máximo, conlleva una mejor prestación de los servicios públicos y una mayor implicación y motivación de quien tiene que velar por ellos, los empleados públicos.

Es notorio el descontento y la falta de motivación del conjunto de trabajadores y trabajadoras de esta institución que ya sea expresamente a través de escritos, o bien en conversaciones con los representantes públicos, advierten día tras día el clima de soberbia, indiferencia y falta de previsión de los concejales con delegaciones de gobierno en áreas tan sensibles como los servicios técnicos, deportes, servicios de atención directa al ciudadano etc.

La falta de proyecto global y estratégico en la ciudad redundan en una falta de iniciativa general que lleva a situaciones de agravio entre ciudadanos que no entienden esta situación, acrecentada por la falta de dirección e información de como proceder de muchos empleados públicos. Todo esto provoca situaciones de crispación innecesaria por no hablar de la necesidad de tener unos servicios fuertes que hagan de nuestra ciudad un espacio atractivo para vivir, desarrollar proyectos, invertir y generar empleo.

La falta de dirección en política de personal es palmaria. Es necesario reordenar con criterios actuales los objetivos, funciones y tareas del conjunto del organigrama que compone la plantilla del ayuntamiento, así como realizar una valoración de puestos de trabajo de todas las personas que componen la estructura del Ayuntamiento y elaborar un manual de valoración de los nuevos puestos que se vayan a crear o transformar, entrando en una definición de los diferentes puestos actualizada y capaz de gestionar bajo los parámetros establecidos en la normativa reguladora de la administración y función pública.

El trabajo previo y participado en un nuevo organigrama debe ir paralelo a la elaboración de una



Nueva valoración de puestos y su manual, que deben concluir con la modificación de la actual Relación de Puestos de Trabajo. El estudio de ubicaciones, así como el plan de formación a los empleados adaptados al nuevo organigrama, también deben formar parte de la estrategia que lleve al Ayuntamiento a definir claramente un horizonte de optimización de recursos y de prestación de servicios públicos moderno y eficaz.

En tanto en cuanto se desarrolla este trabajo, que debe contar con un calendario de reuniones con un horizonte temporal definido, partidas económicas para encargar los trabajos para la valoración de puestos y las memorias técnicas sobre reubicaciones y transformación de los servicios es prudente mantener las reuniones de las mesas sectoriales para consolidar acuerdos que sea cuales sean las modificaciones organizativas planteadas no sufrirán modificaciones o se dan por buenas.

Por todo ello, elevamos al Pleno la presente Moción, en la que se proponen los siguientes

ACUERDOS

1. Efectuar convocatoria de la mesa general de negociación para la aprobación de la propuesta de "Estudio y propuesta de reorganización de los servicios municipales" con un calendario de trabajo y actuaciones así como de funciones y tareas específicas de cada puesto.
2. Aprobar, en mesa de negociación y tras los trámites oportunos, la redacción de una "Valoración de puestos de trabajo para el conjunto de empleados públicos del Ayuntamiento de Miranda de Ebro" y "Manual de valoración de nuevos puestos de trabajo", dentro de los ejercicios 2018 y 2019 con una partida económica específica a consignar en el presupuesto.
3. Dar continuidad a las mesas sectoriales.
4. Aprobar, tras los trámites oportunos, un Plan de formación para empleados públicos para adaptar a los nuevos marcos normativos y de procedimiento administrativo al conjunto del personal afectado por estos en el desempeño de su puesto de trabajo, tal y como marca la "carrera profesional" recogida en el Estatuto Básico del Empleado Público.
5. Negociar, una vez definido el nuevo organigrama y funciones del personal, de una nueva "Relación de Puestos de Trabajo" en el ayuntamiento de Miranda de Ebro.

En Miranda de Ebro, a 24 de mayo de 2018


Grupo Municipal Popular