

A la corporació

Aquest document conté l'anàlisi que la secció sindical de la UGT ha realitzat a partir del document lliurat en data 11 de gener d'enguany i responent la petició dels representants de la corporació d'efectuar-ne aportacions i/o suggeriments.

A continuació hi ha una sèrie de criteris i consideracions que creiem que cal tenir en compte en la definició del que ha de ser la nova estructura organitzativa d'aquest Ajuntament.

I finalment s'hi contenen altres peticions generals que afecten a tot el procés de revisió de la relació de llocs de treball.

Secció Sindical de la UGT
Ajuntament de Mollet del Vallès

Mollet del Vallès, 22 de febrer de 2008

ANALISI DE L'ESTUDI DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Estudi funcional

Hi manca la descripció de les noves fitxes dels llocs de treball; el seu retorn a treballadors/es; i, un període d'al·legacions per començar la valoració parametritzant prèviament les funcions. Tot això es debatrà a la següent fase del procés.

L'estudi, a l'apartat d'Aspectes Generals, menciona la dispersió de llocs tipus, i conseqüentment l'existència de diferents nivells retributius per a cada tipus. Per solucionar-ho proposem la parametrització de les funcions en el moment de fer la valoració de llocs de treball i així objectivar la relació de les funcions assignades a un lloc de treball amb una retribució associada. Serà en aquesta fase del procés quan podrem determinar canvis de categoria deguts a les funcions que es desenvolupen. (exemple: si el comandament és un cap de secció o oficina, si les funcions són de tècnic A o B, d'auxiliar administratiu o administratiu, etc...).

L'estudi de la Diputació localitza alguns canvis, però nosaltres no en validem ni en rebutgem cap fins la DLT i la RLT. A més, tornem a insistir, demanem el retorn de les fitxes definitives als treballadors i treballadores, ja que hem detectat que existeixen casos on no s'han traslladat canvis que s'han produït, per exemple el de l'Oficina d'Habitatge, i perquè és a partir d'aquest moment en què la UGT podrà valorar el contingut de cada fitxa.

Estudi Organitzatiu

Estem d'acord en trobar una proposta consensuada per solucionar els següents problemes organitzatius:

Nivells organitzatius: desequilibris en volum i funcionals

Unitats especials: tresoreria, intervenció, secretaria

Llocs de treball:

Comandaments sense personal a càrrec

Falta definició i funcions bàsiques: dispersió llocs tipus

Falta reconeixement a cap superior: No estem d'acord donat que s'ha de valorar la necessitat de coordinació i seguiment així la necessitat de les funcions de comandament.

ALCALDIA: competències disperses

RELACIONS CIUTADANES I ACC. INST: solapament competències amb altres unitats

SEGURETAT CIUTADANA: dependència errònia a Serveis Generals x caràcter finalista

Unitats especialitzades: massa. Proposa més genèriques

ECONOMIA: barreja caràcter intern – servei finalista

PLANIFICACIÓ TERRITORIAL I ESTRATÈGICA: estructura sense personal

O/RH: estructura minsa per nivell de competències del dept
Majordomia a Secretaria
Falta àmbit de Prevenció Riscos

INFORMACIÓ I AT. CIUTADANA: desajustos en CD

DEPARTAMENT OBRES:

Massa especialització – proposa pool administratiu suport general al dept.

Brigades (Obres, Jardineria, Tallers): estructura jeràrquica petita que no facilita promoció i desenvolupament professional

Barreja de competències

DISCIPLINA URBANÍSTICA I HAB:

Nou àmbit d'actuació: SIT

SERVEIS PERSONALS

Estructura administrativa massa lineal

Dependències jeràrquiques diferents a organigrama

CRITERIS I CONSIDERACIONS. PROPOSTA DE LA UGT

Criteris

El disseny de la nova estructura creiem que s'ha de fer partint dels següents criteris, els quals demanem que la corporació tingui a bé fer-ne ús incorporant-los en la seva proposta organitzativa:

- Identificació dels àmbits d'actuació per fer el mapa de llocs de treball
- Homogeneïtat en el volum d'àmbits d'actuació
- Estandarització dels nivells jeràrquics a partir de l'equilibri entre el nivell de responsabilitat i el volum de les unitats
- Agrupació de les relacions funcionals vinculades

La consideració d'aquests criteris permet:

- Identificació de competències per homogeneïtzar funcions i parametritzar i sistematitzar el contingut de funcions.
- Flexibilització davant de canvis (polítics o de necessitats)
- Comunicació i relacions internes més eficaces
- Eficiència en la presa de decisions
- Desenvolupament de futures necessitats

Consideracions

En aquest apartat volem posar de manifest aquells aspectes de l'estudi que creiem cal reconsiderar de nou. Els agrupem, des de punts de vista diferents atenent la transversalitat del seu contingut o l'especialitat de les funcions de treball.

Situacions administratives

No acceptem que aparegui a l'estudi la relació contractual de "100% alliberat": no és una situació administrativa.

Nivells organitzatius / funcions

Davant d'aquests objectius generals, en revisar l'estudi organitzatiu presentat hem detectat:

*** Gerències**

A causa de les disfuncions detectades a l'estudi (pel que fa a homogeneïtat i dimensió) i la manca de coordinació entre aquestes unitats, proposem una agrupació d'àmbits diferent sota el seu comandament respectant criteris funcionals i de relacions.

En conseqüència, caldria la figura d'una gerència que coordinés aquests àmbits, els dotés d'homogeneïtat i en relativitzés la seva possible sobredimensió. Una de les gerències existents podria fer aquesta funció.

** Caps d'oficina / caps de secció*

L'estudi, en els organigrames i en el detall de disfuncions, planteja un criteri no homogeni.

L'anàlisi organitzatiu fet ens permet determinar que es tracta d'àmbits amb una complexitat o una amplitud de l'esfera de control de les actuacions en què és aconsellable agrupar la direcció de branques en un nivell superior al d'oficina. Això passa en els casos següents:

Cap de Secretaria i Majordomia: donat l'agrupació de dues oficines existents

Cap d'Informàtica

Cap de Comptabilitat i Control Intern

Cap d'Organització i Recursos Humans

Cap de Serveis Jurídics i Administratius de Seguretat Ciutadana i Convivència

Cap de Salut Pública: no existeix cap intermedi entre el de departament i els llocs tècnics i no és una unitat d'instrucció i tramitació administrativa que donaria lloc a un cap d'oficina.

Cap d'Atenció i Informació Ciutadana

Cap d'Informació i Atenció al Consumidor

Cap de Patrimoni: inclou dos àmbits d'actuació (eleccions i patrimoni)

** Caps de secció o d'oficina / lletrats*

1. Els "lletrats" no existeixen. No és correcte parlar de lletrats com si fossin una categoria, escala, subescala, etc. Podríem parlar de lletrats si existís en aquest Ajuntament dins de l'escala d'administració especial, en la subescala tècnica, corresponent a titulació superior, un cos de llicenciats en dret dedicats específicament a les tasques pròpies d'aquesta titulació acadèmica.

2. Tots els/les funcionaris/àries d'aquest Ajuntament que són qualificats de "lletrats" són realment Tècnics d'Administració General (TAG), per tant funcionaris de l'escala d'administració general, subescala tècnica. Per accedir a aquesta subescala cal tenir la titulació acadèmica següent: doctor o llicenciat en dret, ciències polítiques, econòmiques o empresarials, intendent mercantil o actuari. Per tant, els TAG no tenen perquè ser llicenciats en dret, i de la mateixa manera els llicenciats en dret poden pertànyer a una altra escala o subescala.

3. Les funcions dels TAG les defineix l'article 38 del Reglament de Personal (Decret 214/1990):

La realització d'activitats administratives de nivell superior; direcció administrativa, gestió, estudi i proposta; preparació de normativa; elaboració d'informes; inspecció, execució i control.

Sembla clar que l'objectiu del Reglament al definir les funcions dels TAG, és el d'incardinar-los completament dins de l'organització administrativa i dotar-los de potestats de direcció sobre l'aparell administratiu. Algunes de les funcions són ben significatives: activitats administratives de nivell superior, direcció administrativa o execució, que difícilment podrien ser efectuades si fossin assignats a una unitat apartada de la realitat del dia a dia. Però no solament això, sinó també a la inversa: Qui faria llavors en els departaments aquestes tasques atribuïdes als TAG? La subescala administrativa? No sembla creïble.

Davant d'aquests arguments l'aposta més homogènia i eficient és una estructura (staff) jurídica pròpia a cada departament que gestioni el procediment administratiu sota un comandament TAG. La part tècnica ha de ser independent i supervisada jurídicament d'una forma transversal per aquest cap. Que el comandament sigui cap d'oficina o de secció es determinarà depenent del punt anterior.

Vistes aquestes consideracions, proposem el següent:

Economia: un TAG en l'àmbit jeràrquic superior, donada l'agrupació de diferents oficines (Gestió Tributària, Compres i Serveis Generals).

Serveis Personals: creació d'un staff; no es pot entendre el procediment administratiu sense supervisió d'un TAG.

Seguretat Ciutadana i Convivència: creació d'un staff

Obres, serveis i transport: s'han d'incloure els llocs administratius de Serveis de Qualitat ambiental dins l'Staff jurídic.

Gestió i Disciplina urbanística i habitatge: creació staff

* Comandaments

Detectar als organigrames aquelles unitats que han de ser dirigides, coordinades i supervisades en funció dels àmbits d'actuació. La falta d'un comandament és un indicatiu de mancances en aquest sentit. La nova distribució organitzativa ha de tenir present aquest criteri.

Actualment, això es detecta a:

Promoció de la Salut i Salut Pública
Brigades

* Tècnic auxiliar / tècnic mig / tècnic superior

Hem detectat que hi ha tècnics auxiliars que no tenen un tècnic mig o superior com a nivell jeràrquic, i probablement poden estar desenvolupant funcions pròpies de tècnic o hagin de dependre d'un altre departament o oficina.

D'altra banda, el tècnic auxiliar de l'administració especial és B, si no ha de ser "tècnic especialista". Cal revisar els casos i determinar la situació segons les funcions dels llocs. Aquest argument s'ha de tenir en compte en tots els tècnics auxiliars, que són:

Tècnic d'informàtica
Tècnic d'esports
Tècnic d'acció institucional
Tècnic d'arts gràfiques

* Auxiliars administratius / administratius / altres

Canvi estructural

Amb l'objectiu d'aconseguir, en aquest nivell jeràrquic, una estructura més horitzontal i més polivalent i, en conseqüència, llocs amb més contingut, considerem que el més eficaç i eficient seria l'eliminació de la categoria d'auxiliar administratiu. Així es crearien unitats organitzatives com a equips de treball per executar els procediments des de l'inici fins al final (arxiu definitiu) sota el comandament jurídic abans explicat.

A més considerem que aquesta situació ja s'està produint en aquelles unitats on el lloc d'auxiliar administratiu no coexisteix amb un lloc d'administratiu en una mateixa unitat que assumeixi la funció de tramitar el procediment administratiu corresponent (com a criteri general emprat en la definició de les funcions de treball del lloc d'administratiu). Aquesta situació es dona en els llocs següents:

- 1 Alcaldia
- 1 Serveis Jurídics i Secretaria
- 2 Atenció al Contribuent i Recaptació
- 2 Obres, Serveis i Transports
- 2 Habitatge
- 2 Seguretat Ciutadana

La promoció interna en aquesta categoria s'hauria de desenvolupar mitjançant la carrera administrativa amb l'assoliment de determinades competències.

Entenem que això ha de ser fruit d'un procés progressiu d'adaptació i estudi dins el desenvolupament de la carrera professional.

Seguretat Ciutadana i Convivència

- El cap de la PM, atenent als articles 4.2, 26 i 27 de la Llei 16/1991, de les Polícies Locals de Catalunya, dependrà directament de l'alcalde o persona en qui delegui i, per tant, la dependència organitzativa que planteja la Diputació del cap de la policia sota la gerència, no té argument legal. No es poden delegar les atribucions que son pròpies dels alcaldes en càrrecs eventuais. Per tant, la nostra proposta seria que organitzativament, el cap del cos depengui directament de l'alcalde o regidor de l'àrea.

- L'estructura actual de la plantilla de la policia municipal, necessita al capdavant de cada torn un sergent, a part dels que siguin necessaris per portar qualsevol altra responsabilitat pròpia del càrrec i que siguin a banda dels torns. La presència del sergent

a cada torn ha de ser efectiva i com a única responsabilitat. Cada torn de treball disposa de més de 20 funcionaris policials i ara per ara, la responsabilitat real la té un caporal (D-18). Normalment, de dilluns a divendres, coincideixen dos o més caporals per torns fent les funcions de responsable un d'ells, amb els propis problemes de coordinació, i criteris diferents, entre d'altres.

- L'estudi de la Diputació parla només de tres nivells de comandament, excloent el col·lectiu de caporals com a responsables. Desconeixem els motius, però es tracta d'un greu error. El caporal, amb la part de responsabilitat que li pertoca, és una figura reconeguda com a tal per part de la pròpia organització, tant la formal com la informal, fins i tot la ciutadania ho reconeix. De fet, els caps de setmana, l'únic comandament que hi ha, físicament, és un caporal.

- Pel que fa a les unitats, s'han de dotar de personal suficient i racionalitzar les seves funcions. L'oficina de denúncies hauria d'estar integrada als torns, amb nombre i formació adequada. El caporal de l'ODA, per la complexitat, volum i dedicació de les seves funcions, hauria de continuar de dilluns a divendres. Els policies que fan educació viària a les escoles, per raons òbvies, han de fer coincidir el seu horari amb l'horari escolar. L'actual agent de Mediació i Atenció a la Víctima hauria de tenir, amb el temps, el suport d'una altra persona. La responsabilitat d'aquesta unitat, pels temes a tractar i la transversalitat de les seves tasques, hauria de correspondre a un comandament amb la suficient jerarquia que faciliti totes les connexions. Per últim, la Policia Comunitària hauria d'integrar-se plenament dins d'un sistema de treball més operatiu i funcional.

- Tenint en compte que es tracta d'una proposta organitzativa d'aplicació a curt i llarg termini, creiem convenient incrementar la plantilla amb 10 efectius més i fer canvis a l'estructura de comandaments (part més operativa).

Brigades d'obres i de jardineria

Auxiliars de jardineria (4)

Considerem que aquests llocs de treball fan moltes funcions de les que fan els ajudants de jardineria. La diferència de categoria ve determinada per una condició personal i no funcional i això és discriminatori. Demanem la reconversió d'aquestes places a ajudants de jardineria i que en el moment de la VLT es valorin les funcions.

Proposem la creació de dues subcategories d'ajudant, com s'ha plantejat en els cas dels oficials, per potenciar la promoció en els casos que és possible perquè poden assumir totes les funcions.

La proposta és la creació de 6 categories que permetin coordinació, promoció i eliminació de discriminació: Tècnic especialista - Encarregat – Of 1a Of 2a – Aj 1a Aj 2a

ALTRES PETICIONS GENERALS DE LA UGT

- Calendarització del procés que ens permeti el compliment del termini pactat amb l'assemblea de treballadors/es (31 de març de 2008).
- Parametrització de les funcions assignables als llocs de treball abans d'iniciar el procés de valoració de les fitxes de funcions. Aquesta eina també ha de permetre la definició clara de competències dels llocs de treball, així com la polivalència en l'execució de les funcions en els equips de treball.
- Direcció del procés de revisió de la RLT que ens porti a una implementació d'un sistema dinàmic i participatiu d'avaluació i valoració de funcions de llocs de treball que prevegi a aquests efectes la creació d'una comissió tècnica i de seguiment en què hi participin com a parts, a més de l'empresa, els representants dels treballadors/es.
- Comunicació contínua del procés als treballadors i treballadores per part d'aquesta mesa negociadora.