

MOCIÓ PER LA TRANSPARÈNCIA EN LA GESTIÓ DELS RECURSOS HUMANS MUNICIPALS

Lluna Àrias i Cortina, portaveu adjunta del grup Coalició Compromís, a l'Ajuntament de Burjassot, a l'empara del que disposa l'art. 91.4 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, d'acord amb l'art. 97.3 de l'esmentat text reglamentari, presenta la següent

MOCIÓ

L'Ajuntament de Burjassot és una organització amb un numero molt elevat de personal i de diverses categories (funcionaris de carrera, interins, contractats en règim de dret laboral i personal eventual).

Una elevada proporció del pressupost municipal anual està destinat a despeses de personal. En esta època de crisi econòmica i social, la ciutadania està especialment sensible i vol conèixer com són administrats els recursos públics, es a dir, els recursos que aporta la ciutadania a través dels diversos impostos, tant en eficiència com en eficàcia.

És raonable que tant els càrrecs polítics com la població en general vulga i necessite estar informada de la gestió dels recursos humans municipals.

A les darreres eleccions democràtiques celebrades al maig de 2015, s'ha produït no només un canvi de candidats de les forces polítiques respecte a les últimes convocatòries electorals, sinó que s'han introduït dos nous actors polítics en l'arc parlamentari de l'Ajuntament de Burjassot.

No hi ha dubte que des de plantejaments ideològics diferenciats, cada opció política desitja millorar la gestió de l'Ajuntament de Burjassot, i per a això cal com a premissa prèvia el disposar de tota la informació possible de l'àrea que més recursos destina el propi Ajuntament, com és la de personal. Prova d'això, és que a CEMEF ja s'han iniciat aquestes mateixes línies de treball cap a la transparència en la gestió dels recursos humans.

És per eixes raons que considerem adequat, a l'inici de la legislatura, que els diversos grups polítics disposen d'informació clara i completa sobre el

personal de l'Ajuntament, per poder conèixer l'estructura, número, classes, retribucions i processos de selecció del personal contractat per l'Ajuntament, i així poder, si és el cas, aportar idees de millora.

Per poder fer aquesta tasca d'estudi i aportació de propostes, el Grup COMPROMÍS considera necessari que els grups polítics puguin disposar de la informació. Per tot l'exposat, proposem els següents

ACORDS:

Primer.- La creació de una Comissió Extraordinària que permeta l'estudi i anàlisi de les qüestions relatives al personal municipal, i en concret demana la següent documentació:

- 1) La RPT (Relación de Puestos de Trabajo) actual, on vingi descrita la identificació, codi del lloc de treball, denominació, forma de provisió, els requisits per desenvolupar-ho i retribució de cada lloc de treball de l'Ajuntament.
- 2) La relació de persones contractades per l'Ajuntament a 30 de juny de 2015, per codis de lloc de treball segons la RPT, aportant així mateix el TC2 de 30 de juny amb la informació necessària que permeti la identificació i comparació entre la RPT i el TC2.
- 3) La mateixa informació demanada al punt 2) però amb data 31 de desembre de 2015.
- 4) En la relació de persones contractades actualment per l'Ajuntament (funcionaris de carrera, interins, contractats en règim de dret laboral i personal eventual) figurarà la data de començament i finalització (si és el cas) del contracte, tipus de contracte, categoria laboral i l'historial de contractes en cas de tindre contractes anteriors, i on tenen el seu lloc de treball actualment.
- 5) Relació de persones interines, a quines places vacants estan assignades i quan començaren el seu interinatge.
- 6) Relació de persones en comissió de servei, amb la data d'inici i de les renovació si s'escau.
- 7) Retribució bruta anual durant 2014 de les persones que estaven contractades a data de 31 de desembre de 2014, on figuren separatament el salari base i cadascun dels complements (de destí, específic, etc.)
- 8) Els criteris de distribució dels complements salarials discrecionals aplicats els darrers anys a la plantilla, i els informes de cada Responsable que determinen l'aplicació dels complements en cada cas.

- 9) Els plans de formació i les iniciatives per a motivar al personal desenvolupades durant el 2014, i quines persones participaren en ells.
- 10) Si existeix contracte de serveis amb alguna empresa especialitzada en recursos humans que haja participat en el disseny, formació, motivació, cercles de qualitat, criteris de remuneració, avaluació, etc. Aportar el contracte si és el cas.
- 11) Aportar les Auditories de Gestió de Recursos Humans realitzades als darrers 10 anys a l'Ajuntament de Burjassot, de forma que permeta a la Comissió tindre una idea global, sintètica i feta per una organització externa i independent.

Segon.- Que la Comissió Extraordinària estiga formada per totes i cadascuna de les forces polítiques amb representació en el Ajuntament de Burjassot, a més a més de la Secretaria i de la Intervenció Municipal.

Tercer.- Que la Comissió Extraordinària pugui sol·licitar la compareixença de totes aquelles persones que puguin fer aportacions rellevants per a l'objectiu final de la comissió, que no és un altre que conèixer i millorar la gestió dels recursos humans municipals.

Quart.- Que, donat el seu volum de gestió, tots els conceptes mencionats siguin aplicats així mateix a l'Institut Municipal de Cultura i Joventut de Burjassot.

En Burjassot a 8 de setembre de 2015.



Lluna Àrias i Cortina

Portaveu adjunta Grup Compromís