

Plan Estratégico de Recursos Humanos 2021-2024

En CCOO acogimos, con sumo agrado la iniciativa que nos transmitió el President el 16 de febrero de elaborar y ejecutar el Plan Estratégico de Recursos Humanos dando participación, entre a otros actores, a los sindicatos como agentes implicados.

La primera fase de esta iniciativa consistía en la recogida de información. Las aportaciones al Plan se han hecho a través de unas fichas DAFO que permiten incorporar propuestas de mejora que incluyan líneas estratégicas, objetivos, desarrollo de normativa interna, etc.

CCOO remitimos al President documentos a través de los cuáles le damos cuenta de nuestras aportaciones en relación a la estructura general y organización de la Diputación: Delegaciones, Áreas y Servicios.

Nuestro sindicato viene reivindicando activamente, en los foros donde nos es dado participar dentro de la Diputació, la indomable necesidad de que la Diputació asuma, decididamente, su obligación de planificación en general y, en particular, la planificación sectorial de su política de personal.

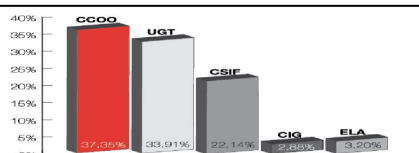
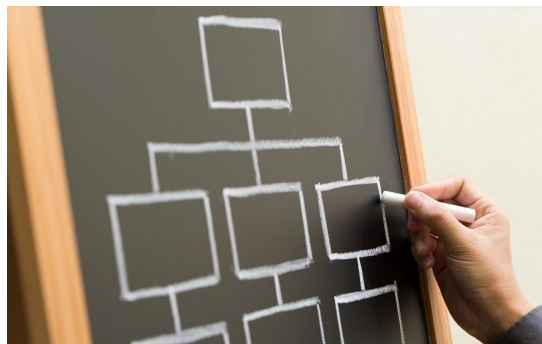
En las Mesas Generales de Negociación que han tenido como objeto modificaciones de la RPT, CCOO ha sido, desde el último trimestre de 2019 e invariablemente, la de no apoyar las propuestas del Equipo de Gobierno en base, fundamentalmente, a la inexistencia

de una planificación de la política de personal y organizativa de la Diputació.

El contraste de las medidas que proponemos con la realidad de partida es notabilísimo. Somos conscientes. No obstante, consideramos que esto hay que verlo a la luz de dos consideraciones: en primer lugar, que los cambios y las transformaciones son siempre procesos, y, por ello, requieren su tiempo, pues deben converger distintas perspectivas, sensibilidades e intereses, representados unos y otros por distintos actores, so pena, en caso contrario, de resultados frágiles, cuando no vacuos; y, en segundo lugar, que lo que desde CCOO vamos a valorar de manera diferencial y preferente como positivo va a ser la voluntad de cambio. **Queremos, sobre todo, poner en valor el proceso.**

Desconfiamos de los cambios rápidos porque existe el riesgo de que no sean efectivos y que no pasen de ser meramente cosméticos. Valoramos muy positivamente la voluntad sincera de disposición al cambio y esto no se demostrará por la consecución de resultados ideales, más bien creemos en una acción colectiva y progresiva. Apostamos por ir alcanzando resultados parciales, basados en consensos sólidos.

Le transmitimos que el principal déficit de la Diputació, en lo relativo a la estructura general y organización de la Diputación: delegaciones, áreas, servicios, consiste y se concreta en lo siguiente:



Viene de pág. 1

- No existe una conexión mínimamente sistemática entre la estructura política (áreas o delegaciones genéricas y sus respectivas delegaciones específicas), la estructura de organización administrativa (servicios, secciones, unidades, negociados, etc., a través de la RPT) y la estructura orgánica del presupuesto (área, centro gestor, servicio presupuestario).
- La configuración de las áreas de responsabilidad política -y, consecuentemente, de las que debieran ser sus correspondientes estructuras administrativas y de gestión presupuestaria- se fijan de una manera notablemente apriorística.
- El punto de partida de cualquier decisión reorganizativa así como sus condiciones de posibilidad están altamente constreñidas por lo que hemos denominado inercias institucionales.

Hay pautas de cultura organizativa que operan como causas fundamentales de estos déficits. Una de ellas, el rechazo a ejercer la potestad reglamentaria que asiste a la Diputación para establecer un sistema de normas propias que reglen, expresamente, el ejercicio de la potestad de autoorganización. En la cúspide de ese sistema normativo propio debería situarse un reglamento orgánico y funcional, inexistente en la actualidad. Encuadrados en él, al menos dos reglamentos más, también injustificadamente inexistentes en la actualidad: un reglamento de plantilla y RPT; y un reglamento presupuestario.

Mencionamos tres aspectos más, también negativos, que derivan de esta situación organizativa general de la Diputació:

1. La inexistencia de una verdadera actividad de evaluación de las políticas públicas de la Diputació;
2. La inexistencia de formas adecuadas de participación municipal en el diseño de las políticas públicas provinciales; y,
3. La ausencia de participación de la Diputació en foros sectoriales interadministrativos a través de los cuales la Diputació ejerciera su papel que, como gobierno intermedio, debería tener en cuanto a la representación del municipalismo en los espacios de decisión de las políticas públicas de las Administraciones autonómica y, en menor medida, pero también, del Estado.

Las propuestas de mejora que sugerimos se deducen de manera lógica. Sencillamente, nuestras propuestas consisten en revertir los referidos déficits, y en ese sentido las hemos expuesto en el documento remitido al President.

Seguiremos informando sobre las fases posteriores y del borrador que se realice con las aportaciones del resto de los agentes implicados.

