

“Gestión de calidad de las plantillas, puestos de trabajo y retribuciones en las entidades locales”

Albert Calderó Cabré

Ponencia presentada en las Jornadas sobre Organización y Nuevas Tecnologías en la Administración Local, Blanes, septiembre de 2000.

Resumen de las tesis principales de la ponencia.

1.

Existe una pérdida de iniciativa de los gobiernos locales en materia de política y gestión de recursos humanos. Los sindicatos de funcionarios están consiguiendo continuamente aumentos del coste efectivo del personal muy por encima de la inflación y, sobre todo en categorías laborales bajas, muy por encima del mercado de trabajo, ya sea por aumentos salariales, ya sea por reducción de la jornada efectiva, ya sea por ambas vías.

2.

En los últimos años ha mejorado la tecnología de recursos humanos en muchas instituciones locales, pero esta mejora se ha centrado en los aspectos periféricos de la función: formación, selección, clima laboral... En cambio, en la mejora de la gestión de las variables básicas (gestión de efectivos, retribuciones) no se aprecian cambios, y sí una erosión del sistema.

3.

Incluso se detecta una renuncia a emprender procesos de mejora en este campo, confiando en el milagro de que una reforma legal del sistema de la función pública, anunciada desde hace años y nunca con visos de puesta en práctica, resuelva los problemas. Enfoque erróneo porque nunca con cambios legales se resolverá el tipo de problemas de la función pública local, y difícilmente existirá un sistema legal más flexible y razonable que el vigente.

4.

Bases materiales para un proyecto de mejora de las plantillas, puestos de trabajo y retribuciones en las corporaciones locales:

1. Gestionar las plantillas y condiciones de trabajo, diferenciando funcionalmente los distintos colectivos: funcionarios, personal laboral y personal eventual. Usar la imaginación al servicio de las exigencias reales de las tareas diferenciando al máximo colectivos, tipos contractuales. Corregir en la práctica las disfunciones de la legalidad, eliminando las dicotomías retrógradas: administrativos/auxiliares, técnicos de administración general/letrados, peones/ordenanzas, etc.
2. Gestionar la diferenciación entre plantillas y puestos de trabajo: promoción profesional pero también movilidad de efectivos, adaptación continua de las condiciones de trabajo a las necesidades de los servicios, exigibilidad de las tareas, diferenciación entre puestos de responsabilidad y puestos técnicos cualificados, etc.

3. Gestionar las retribuciones, buscando la mejor relación coste/resultado, teniendo presente el mercado de trabajo, apurando las enormes posibilidades del sistema vigente de conceptos retributivos, y cumpliendo la legislación para variar.

5.

Bases organizativas para un proyecto de mejora de las plantillas, puestos de trabajo y retribuciones en las corporaciones locales:

1. No tener miedo de cambiar. Instaurar el cambio periódico. Olvidarse del mito obsoleto del sistema perfecto que no habrá que cambiar nunca.
2. No tener miedo a plantar cara a los representantes sindicales. Olvidarse del mito obsoleto de que la mejor manera de no tener conflictos es ceder.
3. Cuando sea necesario para enmendar disfunciones profundas, no tener miedo de usar las fórmulas legales radicales: regulación de empleo, plan de empleo. Olvidarse del mito obsoleto de que mover los temas de personal quita votos, porque los da.
4. Dotarse de recursos técnicos, pero para los temas básicos antes que para los adornos. Olvidarse del mito obsoleto de que la dirección de recursos humanos debe mimar al personal y lo demás sucederá milagrosamente.
5. Dotarse de recursos técnicos externos estables para una primera etapa de cambio y para las cuestiones complejas. Olvidarse del mito obsoleto de que hay que tener en casa recursos técnicos suficientes para todo.

Julio de 2000