

PROBLEMAS MUNICIPALES CON SOLUCIÓN: RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Albert Calderó

En muchos ayuntamientos las relaciones de puestos de trabajo son un **libraco gordo** de descripciones de cada puesto de trabajo, donde se hace una enumeración interminable de todas y cada una de las gestiones que hace cada funcionario/a o empleado/a, elaborado por unos consultores que hace muchos años cobraron mucho dinero **para pasar a limpio** el contenido de unas fichas donde cada trabajador/a escribió una especie de carta a los reyes magos de cómo le gustaría que se enumeraran las (muchísimas) tareas que hacía (o le gustaría hacer) .

Este libraco es muy útil para el personal municipal que no tenga ganas de trabajar, porque les permite negarse a hacer cualquier cosa que se les pida hacer, y que no les apetezca, siempre **que no esté en la maldita lista**. También es muy útil para algunos ayuntamientos que no se preocupan de favorecer el progreso profesional del personal, porque les da la excusa perfecta para no plantearse nunca ningún cambio: Un libraco tan grueso es **complicadísimo de cambiar**, por no decir imposible. Sólo con sopesarlo ya te entra la modorra.

Y como no se cambia nunca la RPT, sólo hay una vacante a la que alguien pueda promocionar : la que queda libre cuando alguien se jubila o se muere. De modo que el método para progresar profesionalmente es rezar mucho, **para que le dé un infarto** a tu jefe, y cuando la palma, rezar mucho más que te toque a ti sustituirlo. Se llama **promoción profesional mortis causa**.

De qué sirve una RPT como éstas en el ayuntamiento, aparte de congelar para casi siempre las aspiraciones de promoción profesional ? Pues también le sirve para **"petrificar" toda la estructura organizativa** y las tareas de cada puesto de trabajo, con la simpática consecuencia de un **despilfarro permanente de recursos**, porque las tareas de un ayuntamiento son variadísimas, muy cambiantes y de volumen imprevisible en la mayoría de casos. Así se consigue que nunca coincida el volumen de trabajo que se debe hacer de cada clase con la gente capacitada disponible para hacerlo, y también se consigue la edificante situación de que a menudo coincida en el tiempo que el personal de un despacho esté sobresaturado mientras en el despacho del lado están todos/as ociosos/as.

O sea que de hecho en muchos ayuntamientos que tienen RPT la única manera de gestionar un aumento de volumen de trabajo en cualquier actividad es aumentar la plantilla, aunque el aumento de trabajo sea coyuntural; así las plantillas aumentaron explosivamente hasta la crisis, sobre todo de personal operativo, configurando un sistema organizativo municipal que yo llamo **"el elefante con cerebro de mosquito"**: Mucho músculo y muy poca inteligencia técnica. De este modo, llegados a la congelación (o reducción) de plantilla de la época de crisis, que ya se ha quedado crónica después, porque **jamás volverá a haber dinero para el**

crecimiento de plantillas, tenemos **plantillas municipales disfuncionales, caras, envejecidas, poco productivas y desmoralizadas**. Un panorama deprimente.

También hay otros ayuntamientos que viendo que una RPT son muchos dolores de cabeza para hacerla y ninguna ventaja de tenerla **han decidido no hacer RPT**, aunque la ley obliga a tenerla desde hace más de 30 años. Tampoco es buena solución, porque sin herramientas de gestión del personal el desorden a menudo es grande.

¿ Cómo se podría tener sin conflicto una RPT ágil, que facilitara la promoción profesional, que permitiera la adaptación continua de los efectivos de personal a los cambios de cargas de trabajo, que asegurara un progreso gradual hacia una mayor eficacia y agilidad institucional ?

Con toda certeza no vale la pena intentar solucionarlo estudiando la ley. **La ley da reglas y restricciones, no soluciones**. Se puede solucionar buscando un experto en hacerlo, como el autor de este artículo.