

En este documento, de contener datos de carácter personal objeto de protección, éstos se encuentran omitidos, en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal

2014000047

**RESUMEN ACTA DE LA SESION EXTRAORDINARIA Y URGENTE CELEBRADA POR LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL EL DIA 23 DE OCTUBRE DE 2014**

En la Casa Consistorial de Parla, a 23 de octubre de 2014, se reúne la Junta de Gobierno Local al objeto de celebrar sesión Extraordinaria y Urgente.

**PRESIDENTE:**

**D. JOSE MARIA FRAILE CAMPOS**

**Miembros corporativos asistentes:**

**DÑA MARÍA JOSÉ LÓPEZ BANDERA  
D. PABLO SÁNCHEZ PASTOR  
D. FERNANDO JIMÉNEZ DÍAZ  
DÑA VICTORIA MUÑOZ AGÜERA  
DÑA MARÍA ANTONIA GONZÁLEZ BLANCO  
D. GONZALO DE LA PUERTA JIMÉNEZ  
D. ÁNGEL SÁNCHEZ PORCEL  
D. JOSÉ LUIS ISABEL JIMÉNEZ**

Presidió el Sr. Alcalde-Presidente D. José María Fraile Campos, actuando de Secretaria la de la Corporación D<sup>a</sup> Carmen Duro Lombardo.

Siendo las 12:00 horas, por la Presidencia se declaró abierta la sesión y de conformidad con el Orden del Día, se adoptaron los siguientes acuerdos:

**1.- RATIFICACION DE LA URGENCIA.**

Efectuada votación sobre la urgencia de la convocatoria VOTAN SI, los Sres. López, Jiménez, de la Puerta, Sánchez Porcel y el Sr. Alcalde, VOTAN NO, los Sres. González, Muñoz Agüera, Isabel Jiménez y Sánchez Pastor.

Por lo que la Junta de Gobierno por mayoría, aprueba: Ratificar la Urgencia de la Convocatoria.

El Sr. Sánchez solicita a esta Secretaria General y de la Junta de Gobierno, un informe respecto a los motivos de la urgencia de la convocatoria.

**2.- APROBACIÓN PLAN DIRECTOR RECURSOS HUMANOS.**

El Plan Director de Recursos Humanos que se propone para su aprobación en la Junta de Gobierno Local define las grandes metas a ser alcanzadas en materia de personal en los próximos años, determinando los posibles instrumentos que el ordenamiento jurídico establece para su consecución. Por tanto, este documento tiene carácter preliminar y deberá ser objeto de desarrollo posterior.

En efecto, cada uno de los diferentes instrumentos que se relacionan, deberán ser ulteriormente aprobados, previa negociación con las organizaciones sindicales, para que desplieguen efectos.

## II

La situación actual de la plantilla municipal evidencia que en el Ayuntamiento de Parla se reproducen las deficiencias habituales propias de las entidades locales (temporalidad, laboralización, inexistencia de instrumentos de planificación, etc.) y para su corrección se requiere la adopción de medidas de carácter global y debidamente planificadas.

Es necesario, por tanto, una programación que marque la línea de actuación en los próximos años debiéndose delimitar claramente los objetivos pretendidos, para lo cual es imprescindible un estudio exhaustivo previo de la situación de cada uno de los servicios públicos prestados por esta administración y una definición de los mismos que se adecue al ordenamiento vigente y a las necesidades del municipio para poder dotarlo de los medios humanos adecuados, no sólo en número, sino en lo que respecta a su capacitación profesional.

Es evidente que en los últimos años se ha producido una importante minoración de recursos humanos, principalmente motivado por las jubilaciones del personal municipal. Dada la media de edad de la plantilla, es previsible que esta tendencia continúe en los próximos años por lo que deben comenzar a adoptarse medidas para que los diferentes servicios no se vean, en el futuro, perjudicados por la falta de efectivos.

Por este motivo, en el mes de abril y como continuación al Plan de Actualización de Efectivos del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Parla (que en la actualidad se está desarrollando conforme a lo previsto), se encargó al Área de Régimen Interior y Recursos Humanos que, en el mismo sentido que aquél, aunque con carácter más amplio dada la diferente naturaleza de las deficiencias existentes, se confeccionara un Plan Director de Recursos Humanos en el que, partiendo de la situación actual, señalase los posibles instrumentos que deberán desarrollarse para la consecución de los objetivos fijados consistentes en:

- definir la estructura organizativa del Ayuntamiento de Parla y dimensionar las diferentes áreas municipales de acuerdo con la aplicación de criterios de racionalidad, eficacia y eficiencia con el fin último de prestar unos servicios públicos de calidad acordes con las necesidades de los ciudadanos en cada momento
- el mantenimiento del empleo público y la consolidación del empleo temporal existente
- el incremento del personal funcionario
- el desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos
- contar con un sistema de formación continua orientado al desarrollo y mejora de las competencias profesionales del personal municipal
- diseñar instrumentos que promuevan y respeten la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la gestión y prestación de servicios
- la mejora de las herramientas de gestión de recursos humanos.

## III

Como se ha anticipado, el punto de partida será la realización de un análisis de las disponibilidades y necesidades de personal de las diferentes áreas que proporcione

información sobre los medios humanos que se requieren para la óptima prestación de los servicios municipales.

Es fundamental la participación, en esta primera fase, de aquéllos con conocimientos y experiencia de cada una de las Áreas municipales, incluyendo a las organizaciones sindicales cuyas propuestas se integrarán en el análisis sobre el que se basarán las futuras líneas de actuación en materia de recursos humanos.

#### IV

El documento relaciona los diferentes instrumentos que contiene ordenamiento jurídico para poder alcanzar los objetivos cuya consecución se persigue.

Estos instrumentos contemplados, sin pretensiones de exhaustividad, deberán ser con posterioridad desarrollados y aprobados por los órganos competentes, siempre previa negociación con las organizaciones sindicales.

#### V

El último punto del Plan pretende dar una respuesta a aquéllas necesidades de personal que, de no solventarse en el corto plazo, podrían provocar serios perjuicios en la prestación de determinados servicios.

Las contrataciones que se requieran, en atención a necesidades urgentes e inaplazables, deberán realizarse, siempre que ello fuera posible, de forma que no se produzcan incrementos en los gastos de personal. Para ello se propone que para estas necesidades se acudan a contrataciones de relevo a la vez que se accede a la jubilación parcial de aquellos empleados que lo hubiesen solicitado y de conformidad con los criterios establecidos en el Plan de Jubilación Parcial del Ayuntamiento de Parla.

#### VI

El borrador del Plan Director de Recursos Humanos fue entregado a las organizaciones sindicales para que pudieran participar en el mismo. En este sentido, se han incorporado algunas de las propuestas realizadas al documento final que ahora se propone para su aprobación.

Por todo lo que antecede, vengo a proponer a la Junta de Gobierno Local la aprobación del Plan Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Parla.

La Junta de Gobierno Local por mayoría con la abstención de los Sres. González, Isabel, Muñoz y Sánchez, acuerda: Aprobar el Plan director de Recursos Humanos.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, por la Presidencia se levantó la sesión, siendo las 12,10 minutos, de todo lo cual, como Secretaria, doy fe.