

Área de Recursos Humanos

Áreas de gestión municipal

La organización municipal se recoge en la Resolución de Alcaldía 5500/2019 de fecha 25 de noviembre de 2019. En dicha resolución, se establece la delegación de las diferentes Concejalías.

El Ayuntamiento de Alcantarilla, organizativamente se encuentra estructurado en **11 Concejalías y 35 Áreas de Gestión** conforme a continuación se detallan:

CONCEJALÍA	ÁREA DE GESTIÓN
Educación, Cultura, Juventud, Turismo y Fiestas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Educación 2. Cultura 3. Museos 4. Juventud
Hacienda y Recursos Humanos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intervención 2. Tesorería 3. Gestión Económica 4. Recursos Humanos
Régimen Interior	<ol style="list-style-type: none"> 1. Régimen Interior 2. Contratación
Industria y Medio Ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actividad Industrial 2. Disciplina Medio Ambiental 3. Salud Pública 4. Turismo 5. Fiestas
Empleo y Comercio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empleo 2. Comercio 3. Consumo
Bienestar Social, Familia y Mujer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Servicios Sociales 2. Familia 3. Mujer 4. Menor
Seguridad Ciudadana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Policía Local 2. Tráfico 3. Protección Civil
Obras y Servicios Públicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obras 2. Servicios Públicos 3. Patrimonio Histórico
Urbanismo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Urbanismo 2. Inspección Urbana
Deportes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deportes

**Modernización, Comunicación y
Transparencia**

1. Informática
2. Radio Pública
3. Transparencia
4. Participación

Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos

Presentación

El departamento de Recursos Humanos se encarga de todo lo que está relacionado con el capital humano del Ayuntamiento, por eso sus funciones son muy amplias. Dentro de estas funciones destacan aquellas encargadas de la gestión de Recursos Humanos, administración de personal y la seguridad y salud de los trabajadores.

Somos un equipo de profesionales con experiencia y una clara orientación hacia la Gestión de los Recursos Humanos, entendiéndola como un proceso dinámico que debe integrarse dentro de la gestión Municipal.

Nuestro trabajo se desarrolla desde la proximidad con el empleado público, el conocimiento de la organización municipal y las necesidades de esta.

Los objetivos futuros, son los de fortalecer el uso de las nuevas tecnologías para comunicarnos más eficazmente con el empleado y la mejora de las habilidades y competencias de los profesionales públicos.

Siempre con el objetivo de buscar la eficiencia de los procesos determinantes en nuestra Área, que son: la gestión de personal, selección de personal, contratación, administración de plantillas y elaboración de Relación de Puestos de trabajo, retribuciones, gestión de nóminas, gestión integral de la prevención de riesgos laborales y relaciones con los representantes de los empleados públicos.

Área de Recursos Humanos

Memoria técnica

1.1. Breve descripción del Área

La misión de esta área municipal es conocer, planificar y gestionar las necesidades de Recursos Humanos que surjan en el Ayuntamiento, la mejora de las habilidades y competencias de los profesionales públicos, el desarrollo de procesos de gestión de personal, selección de personal, contratación, administración de plantillas, retribuciones, gestión de nóminas, gestión integral de la prevención de riesgos laborales y relaciones con los representantes de los empleados públicos.

1.2. Personal adscrito y organigrama

En la actualidad, el Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alcantarilla se encuentra enmarcado dentro de la Concejalía de Hacienda y Recursos Humanos, estando destinados a este departamento un total de 5 trabajadores, supeditados a las directrices marcadas por la Concejal de Hacienda y Recursos Humanos:

Puesto de trabajo	Núm. trabajadores
Jefatura de Servicio	1
Jefatura de Sección	1
Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	1
Administrativo	1
Aux. Administrativo/a	1
TOTAL	5

1.3. Objetivos

Los objetivos que se han marcado para este Área son apostar de forma clara y decidida por adoptar criterios de calidad en la gestión de los recursos humanos y en la mejora continua del funcionamiento de los trámites y servicios que se prestan a las personas que trabajan en nuestra administración municipal, así como a los ciudadanos interesados en las convocatorias de empleo público.

La introducción de técnicas y herramientas de calidad en la gestión de los recursos humanos se considera esencial para realizar conseguir una mayor calidad en la prestación de los servicios municipales. Para la consecución de estos objetivos en el Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alcantarilla se pretende:

- Introducir técnicas y herramientas que mejoren la calidad de los servicios prestados por el departamento a la plantilla municipal.
- Informar públicamente a los empleados sobre los servicios que se prestan y sus condiciones.
- Dar a conocer los compromisos que se adquieren en la prestación de estos servicios, según determinados niveles o estándares de calidad.
- Dar a conocer los derechos de los empleados en relación con estos servicios y las responsabilidades y obligaciones que contraen al recibirlos.
- Impulsar y promover la participación de los empleados.

- Aumentar el grado de satisfacción de los empleados con los servicios prestados.
- Dar una imagen de transparencia en la prestación del servicio.
- Reconocer el valor del trabajo de las personas del Área de Recursos Humanos que prestan el servicio y su esfuerzo constante por mejorarlo.

Compromiso de calidad

- Atender las solicitudes planteadas por los trabajadores municipales en el menor tiempo posible.
- Atención personalizada de los trabajadores municipales, accediendo a sus necesidades en la medida en que la legislación y las necesidades de los servicios lo permitan.
- Alcanzar una administración eficaz mediante el empleo de unos recursos humanos flexibles y adaptables, formados, competentes y polivalentes en la prestación de los servicios públicos.

1.4. Líneas de actuación

Las líneas de actuación desarrolladas desde el Área de Recursos Humanos podrían resumirse en los que se detallan a continuación:

1. Retribución del Personal

Mensualmente se elaboran las nóminas correspondientes de los empleados municipales, para lo cual se reciben desde cada uno de los servicios del Ayuntamiento los informes relativos a las incidencias relacionadas con su personal y que pudiesen tener repercusión en la nómina, tales como las horas extraordinarias realizadas, turnos de jornada partida, nocturnidad, festividad y del Régimen de Especial Disponibilidad de la Policía Local.

2. Gestión del Personal

A fecha 31 de diciembre de 2022 la plantilla del Ayuntamiento de Alcantarilla estaba compuesta por un total de 361 trabajadores, según el siguiente detalle:

Tipo de relación laboral	Sexo	Nº
Funcionarios	Hombres	91
	Mujeres	53
	Total Funcionarios	144
Laborales	Hombres	85
	Mujeres	132
	Total Laborales	217
TOTAL		361

En este apartado se incluye toda la tramitación de partes de incidencias presentados por los trabajadores municipales relacionados con peticiones de vacaciones, asuntos propios, asistencia a consulta médica, horas sindicales, maternidad, paternidad, baja por IT, etc., gestionando a su vez, en su caso, la correspondiente contratación del personal necesario para garantizar la mejor prestación de servicios a los ciudadanos.

En cuanto a las bajas y altas de personal realizadas, en este año se han gestionado 92 bajas y 142 altas de personal, Incluimos el cambio de grupo de cotización por haber promocionado, las reducciones de jornadas de empleados por cuidado de hijos, la comunicación de baja por jubilación, las bajas por excedencias y permutas.

Asimismo, durante el año 2022 se ha producido la jubilación de seis empleados, de los cuales tres fueron hombres y tres mujeres.

3. Convocatorias de selección de Personal

Durante el año 2022 se han desarrollado los procesos y convocatorias para proveer:

- Una plaza de Técnico de Actividades Culturales.
- Una plaza de Agente de Desarrollo Local.
- Una plaza de Diseñador Gráfico.
- Una plaza de Inspector de Policía Local.

Y se han convocado todas las plazas de los procesos extraordinarios de estabilización previstos en la Ley 20/2021.

Se gestionaron además diversos procesos urgentes de selección de personal laboral a través de ofertas genéricas al Servicio de Empleo y Formación (SEF). Así como el proceso de selección de formador, coordinador y alumnos-trabajadores del PMEF Programa mixto de empleo y formación.

4. Prevención de Riesgos Laborales

El Servicio de Prevención Propio del Ayuntamiento de Alcantarilla, está integrado en el Área de Recursos Humanos en dependencia directa del Jefe de Recursos Humanos y de la Concejalía de Personal.

Está compuesto por un Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y asume la Gestión, Ejecución y Desarrollo de tres de las cuatro especialidades preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada), la cuarta especialidad (Medicina del Trabajo) es subcontratada con un Servicio Médico de Prevención Ajeno y supervisada por el Servicio de Prevención Propio del Ayuntamiento de Alcantarilla. El objeto de este puesto es velar por la seguridad y salud en el trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Alcantarilla, ajustando esta gestión a la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, realiza las siguientes funciones y tareas:

- Ejecución del Plan General de Prevención del Ayuntamiento.
- Realización y Actualización de Evaluaciones de Riesgos.
- Realización de informes Técnicos Periódicos.
- Planificación de la Actividad Preventiva.
- Impartición de Formación Específica.
- Impartición de Formación de Equipos de Emergencia y Evacuación.
- Realización de simulacros, Investigación de Accidentes de Trabajo y Seguimiento de enfermedades derivadas del trabajo.
- Gestión y Entrega de Equipos de Protección Individual.
- Gestión y Entrega de Vestuario Laboral.
- Informes e inicio de procesos de adaptaciones de puesto.
- Realización de la Coordinación de actividades empresariales (Contratas) en materia de PRL.
- Supervisión y Organización de Vigilancia de la Salud.

- Gestión de presupuesto de EPIS y Vestuario.

a. Importe gastado en vestuario y EPIS.

Para el ejercicio 2022, se disponía de 20.000 euros de crédito para la adquisición de vestuario y de Equipos de Protección Individual del personal municipal.

b. Nº de accidentes laborales que han sucedido, detallado por áreas:

Durante el año 2022 se han producido un total de 27 accidentes laborales entre los trabajadores municipales, siendo la distribución por Áreas la siguiente:

Área	Nº de accidentes
Seguridad Ciudadana	9
Obras	6
Nuevas Tecnologías	1
Bienestar Social	2
Deportes	8
Cultura	1
TOTAL	27

De estos accidentes, 13 derivaron en una situación de incapacidad temporal para el trabajador afectado, mientras que 14 no derivaron en dicha situación.

Asimismo, indicar que de los 27 accidentes, los 27 se produjeron durante la jornada laboral. Cabe resaltar que se ha experimentado una reducción del número de accidentes respecto al año anterior (2021), concretamente han sido 7 accidentes menos.

c. Nº de adaptaciones de puestos realizados, detallado por áreas.

Por otra parte, como consecuencia de los reconocimientos médicos realizados a varios trabajadores que presentaban problemas físicos en el ejercicio de sus tareas, ha sido preciso realizar adaptaciones del puesto de trabajo a 1 de ellos.

Área	Nº de adaptaciones
Seguridad Ciudadana	1
TOTAL	1

d. Nº de trabajadores que se han hecho el reconocimiento médico voluntario.

Para finalizar, indicar que en el año 2022 se realizaron 176 reconocimientos médicos específicos.

Memoria económica

En el Presupuesto de Gastos para el año 2022, el Capítulo I se aprobó por un importe inicial de 12.951.370,52 €. Se realizaron dos modificaciones de crédito a lo largo del año para cubrir las necesidades presupuestarias existentes en el Capítulo I, ascendiendo el importe total de crédito ejecutado en este Capítulo durante el año 2022 a la cantidad de 14.287.803,45 €.

Valoración del grado de cumplimiento de los compromisos recogidos en la carta de servicios

Durante el año 2022, los trabajadores del Área de Recursos Humanos han seguido mostrando su total implicación y predisposición en dar respuesta a las solicitudes y consultas realizadas tanto por personal municipal como por los ciudadanos en general.

Aun así, en el Área de Recursos Humanos se es consciente de que aún queda mucho camino por recorrer hasta conseguir dar respuestas más ágiles y satisfactorias a todos los usuarios de este servicio, tanto internos como externos, siendo la detección de necesidades de personal en las distintas Áreas municipales y su cobertura mediante las correspondientes ofertas públicas de empleo y procesos selectivos, objetivo prioritario de nuestra Área, junto con los responsables de los distintos servicios y los representantes de los trabajadores.