

Alcalde  
- C. Pascual  
- Juan Francisco

## MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL CIUDADANOS – PARTIDO DE LA CIUDADANÍA AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE CEHEGÍN

Don Jerónimo Moya Puerta, portavoz del Grupo Municipal Ciudadanos Cehegín en este Ayuntamiento, presenta al Pleno Municipal para su debate y aprobación si procede, lo siguiente moción:

**Realización de un concurso de ideas entre los empleados municipales, para la mejora de la eficacia en los procedimientos y servicios del Ayuntamiento de Cehegín, y fomento y desarrollo de los recursos socioeconómicos del municipio.**

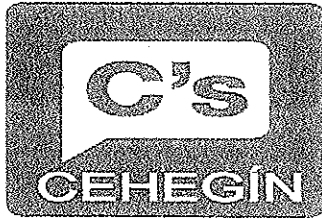
### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Desde hace unos años ha ido calando en la gestión de los Recursos Humanos, del sector privado, la idea de la importancia de la participación de los empleados en la empresa.

Formar parte de una empresa no solo implica ir al trabajo cada día, sino que implica ser uno más de la organización y esto es algo que desde la dirección de la empresa tiene que ser tenido en cuenta. Implicar a los trabajadores en el funcionamiento de la empresa supone un mayor compromiso por parte de estos, y al final esto se traduce en una mejora de los resultados. Es lo que se conoce como “administración participativa” y surge de la idea de involucrar a los empleados en el proceso de la toma de decisiones.

Sentir que se es valorado en el puesto de trabajo, es un elemento clave para la productividad; el reconocimiento es algo que cualquier persona que trabaje busca, consciente o inconscientemente, cuando desempeña sus funciones. Desde el punto de vista del empleado, y más en estos tiempos en los que se han sumado disminuciones y congelaciones salariales, no es sólo, o al menos no debería ser, únicamente el aspecto económico lo que importe, sino también el encontrarse realizando un trabajo gratificante, la auto-realización en el ámbito laboral.

Por otro lado, desde el punto de vista de la dirección de la empresa, conseguir esa motivación de los empleados se va a traducir en un mejor clima laboral y, finalmente, como se ha dicho antes, en una mayor productividad. Las organizaciones que fomentan la participación de los trabajadores en la empresa atesoran una serie de ventajas para garantizar la competitividad del proyecto empresarial en el largo plazo: generan un proyecto compartido entre los miembros de la organización que facilita el proceso de gestión, tienden a fortalecer la sostenibilidad del proyecto empresarial, provocan una mayor



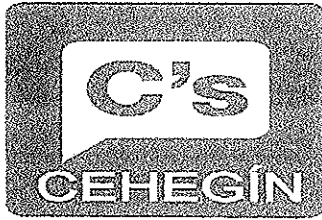
asunción de responsabilidades en todos los ámbitos de la empresa, democratizan la organización, establecen un nuevo marco de relaciones personales y laborales no basado en la confrontación, sino en el trabajo compartido.

Seguir una estrategia en la que se promueva la participación de los empleados no implica que se deleguen todos los problemas a éstos, o por el contrario, los problemas sin importancia, sino que consiste en la intervención activa de los trabajadores a la hora de identificar, analizar y proponer soluciones a los problemas que dificultan alcanzar los objetivos marcados. Este principio de "gestión participativa", que ya se asume y se extiende en el sector empresarial privado, aún no ha comenzado a calar ni en las empresas públicas, ni en los diferentes niveles de la Administración.

Por otra parte, la normativa vigente de la Unión Europea consta de un primer grupo de Directivas que se refieren al derecho de los trabajadores a ser informados y consultados sobre una serie de cuestiones importantes relacionadas con el rendimiento económico, la solidez financiera y los futuros planes de desarrollo de las empresas que puedan afectar al empleo. Aunque, estas Directivas no incluyen ninguna disposición que confiera a los trabajadores el derecho a participar en la toma de decisiones. A juicio del Parlamento Europeo, los trabajadores no solo deben ser informados y consultados, sino que también han de tener derecho a participar en la toma de decisiones de las empresas relativas a cuestiones como la introducción de nueva tecnología, la modificación de la organización del trabajo, la producción y la planificación económica. En España, el artículo 31.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, define la participación institucional, como "el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine." Esta moción pretende, sin menoscabar las funciones que tiene la representación sindical, llevar también la posibilidad de participar directamente al empleado, en la toma de decisiones.

Muchas veces se dice que los trabajadores públicos son el alma de las Administraciones, pero siempre se les tiene como el brazo ejecutor de las políticas elegidas por los representantes públicos. De esta forma, los funcionarios y demás trabajadores de este Ayuntamiento han sido vistos tradicionalmente como los empleados del Gobierno Municipal de turno y sólo se les ha preguntado a aquellos con los que éste ha tenido mayor relación o afinidad, lo que ha generado un desaprovechamiento de la capacidad de acción y generación de ideas.

Las nuevas tecnologías constituyen una potente herramienta para hacer frente a estos retos, permitiendo mejorar la gestión pública, reduciendo los plazos de tramitación y, en definitiva, aumentando su eficacia y transparencia. Para poder



conseguir que una Administración Pública pase a ser una organización abierta, se deben emprender cambios: en los procesos, simplificándolos para que sean sencillos para los administrados; en la organización, orientándola a las nuevas necesidades; y en los canales de comunicación, pasando a ser estos electrónicos y de fácil acceso.

Pero ninguno de estos cambios será realmente eficaz si no se produce al mismo tiempo un cambio cultural, sobre todo entre los trabajadores públicos. Desde Ciudadanos Cehegín, creemos llegado el momento de hacer frente al desafío de generar una cultura de participación entre los empleados públicos de este Ayuntamiento.

Para ello se requiere que los trabajadores sean innovadores, autónomos y tengan iniciativa propia. El conseguir que las personas desarrollen estas habilidades depende también de un correcto clima laboral, donde la organización debe demostrar que tiene confianza en el trabajador para escucharle y animarle a que siga aportando ideas, haciéndole saber su importancia, demostrando que la empresa se toma en serio su opinión estudiando sus sugerencias, y en todo caso, explicando detalladamente los motivos para aprobarlas o rechazarlas, así como felicitar a sus autores e incluso premiarles. Pensamos que un primer paso puede ser preguntar a todos los empleados qué ideas se les ocurren para mejorar este Ayuntamiento.

## **Acuerdos**

**Primero:** Tomar las medidas organizativas necesarias para que, desde la Concejalía de Recursos Humanos, se invite a participar a todos los empleados públicos del Ayuntamiento en un concurso de propuestas de ahorro, mejora de la eficiencia, acciones positivas e ideas novedosas aplicadas a los procesos internos y a los servicios que presta el Ayuntamiento de Cehegín, así como al desarrollo y potenciación de los recursos existentes en nuestro municipio.

**Segundo:** Establecer unas bases reguladoras del concurso, consensuadas por todos los grupos políticos con representación plenaria, y establecer como tribunal calificador de las propuestas, a un representante de cada partido político, comprometiéndose el equipo de gobierno municipal al desarrollo de las tres primeras actuaciones seleccionadas, siempre atendiendo a la disponibilidad presupuestaria, en caso de que comporten un gasto.

**Tercero:** Llevar a cabo una presentación pública de las tres propuestas ganadoras, donde se ponga en valor el trabajo desempeñado por los trabajadores municipales, así como habilitar un espacio en la web municipal donde se recojan las propuestas y/o proyectos de todos los trabajadores municipales que han participado en el concurso, dando visibilidad al trabajo realizado.



**Tercero:** Establecer una periodicidad anual para que este tipo de consulta se convierta en un hábito de la gestión de los RRHH de este Ayuntamiento.

En Cehegín, a 17 de agosto de 2016

Fdo. Jerónimo Moya Puerta.