



UGT y CCOO manifiestan un apoyo crítico a la nueva RPT de distritos

Ayer tarde, con los votos **a favor de CCOO y UGT**, la abstención de CSIF y el posicionamiento contrario de CGT y CITAM, la Mesa General de Negociación alcanzó finalmente acuerdo sobre la nueva RPT de distritos.

Las principales características del acuerdo, tras el proceso de negociación, consisten en:

- ✓ La modificación de la RPT finalmente afecta positivamente a un total de 2.597 puestos de trabajo de las juntas de distrito, un **84,2% del total**, afortunadamente muy lejos de la propuesta inicial de la Corporación.
- ✓ **Desaparecen varios puestos de estructura** de los previstos inicialmente (jefaturas de departamento de servicios técnicos y jefaturas de departamento de Recursos Humanos y Participación).
- ✓ Los Complementos de Destino y Específicos de las jefaturas de departamento, adjuntías y unidades técnicas de las juntas, tras su revisión ligeramente a la baja, acaban por ser **homologados con los existentes en las Áreas centrales** (incluyendo los específicos de los departamentos de Servicios Sociales, tratados con desigualdad manifiesta en la propuesta inicial).
- ✓ Los **puestos de trabajo técnicos** homologan sus retribuciones a las medias existentes en las Áreas centrales dentro de sus correspondientes grupos de titulación.
- ✓ Los **puestos de trabajo de administrativos y oficios**, olvidados en la propuesta inicial, obtienen una primera revisión al alza de sus retribuciones centrada en el complemento específico.
- ✓ Al objeto de **evitar la movilidad forzada de auxiliares y administrativos** se oferta la posibilidad de formar parte voluntariamente de un pool que cubra sustituciones y picos de trabajo. En este sentido, el acuerdo se convierte en un nuevo título jurídico para evitar la movilidad forzosa.
- ✓ **Los argumentos empleados en el Acuerdo para revisar las retribuciones del personal de oficios no introducen nuevas funciones ni movibilidades que no vinieran existiendo con anterioridad.** Sí representan un primer intento de regulación de la atención de las distintas actividades, que ya se vienen desarrollando, en pretendidas condiciones de homogeneidad. De igual manera se reafirma la **imposibilidad de cambiar destinos fuera del distrito, variar la jornada o los turnos de trabajo**, y se incluye referencia explícita entre los elementos a tener en cuenta en la asignación de determinadas tareas el respeto a las necesidades de **conciliación de la vida personal y laboral.**

- ✓ La Administración **retira la propuesta de crear la categoría de Gestor Sociocultural** para sustituir a los actuales Directores de Centro Cultural. Se incluye el compromiso de revisar las condiciones laborales y profesionales de los puestos de trabajo, antes de febrero de 2018, demanda que venía reclamando el colectivo desde 2013.
- ✓ Se establece el compromiso de ofrecer en un plazo de seis meses la **“fotografía” de la adscripción de los distintos puestos de trabajo de las juntas municipales**, al objeto de revisar las situaciones que ofrecen discrepancias entre la ubicación teórica y la real, y arbitrar soluciones negociadas para acabar teniendo cada funcionario o funcionaria en su puesto de trabajo.
- ✓ Por vez primera, la Administración se compromete, en el marco de las juntas de distrito, a **revisar las productividades**, caballo de batalla de nuestras organizaciones, por las desigualdades que introduce y su manifiesta ineficacia y arbitrariedad.
- ✓ Aunque su existencia quedó fijada meses atrás, queda establecida la **obligación de la Administración de convocar la Mesa del Personal de Oficinos, antes de que finalice el año**, al objeto de revisar el conjunto de condiciones en las que se presta el servicio. El ámbito de esta mesa será el de **todo el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos**, aunque hayamos aprovechado esta negociación de distritos para obligar a la Administración a convocarla.
- ✓ Se constituye una **Comisión de Seguimiento** del Acuerdo para la vigilancia y desarrollo de los compromisos adquiridos. Este ámbito será el que empleemos además para transmitir cuantas reclamaciones individuales se produzcan en la aplicación del acuerdo.

La posición final de nuestras organizaciones, **UGT y CCOO**, podría ser resumida en forma de **“sí, crítico”**. Los argumentos iniciales que hacían referencia a la descentralización de competencias siguen, hasta el momento, sin aparecer. Además, pensamos que el **diseño final de la estructura creada no responde a criterios de eficiencia, eficacia y economía de la gestión**. Pero ya en el pasado verano dejamos de insistir en estos aspectos, visto que la Corporación mantenía su propósito de seguir adelante con la propuesta inicialmente presentada, para pasar a centrarnos en intentar arreglar el mayor número posible de situaciones y que la RPT acabara por afectar positivamente a la mayoría de la plantilla. Al fin y al cabo no es la primera ni será la última vez que no compartamos las decisiones organizativas que adoptan los políticos que nos gobiernan.

Para **CCOO y UGT** esta nueva RPT no es el fin de la negociación, sino el principio para mejorar la organización de los distritos a través de la Comisión de seguimiento del Acuerdo. A lo largo de la negociación hemos puesto de manifiesto algunas de las líneas futuras de mejora que llevaremos a las reuniones del grupo encargado de la asignación de los Fondos Económicos de Convenio. Quedan muchas decisiones que tomar con respecto a las desigualdades económicas existentes en una administración que cuenta en la actualidad con más de 1.000 líneas retributivas distintas. Pero también con respecto a la provisión de puestos de trabajo, la carrera profesional, creación de nuevas categorías, etc. Como siempre, las transformaciones en el ámbito laboral son producto de la acumulación de cambios sucesivos. En esta ocasión, lo que consideramos carencias en la visión organizativa de la actual Corporación nos han situado en un papel centrado en la consecución de mejoras salariales para la mayoría. Pero detrás se esconde una visión estratégica con la que hemos afrontado la parte final de la modificación de esta RPT, siendo conscientes tanto de la necesidad de revisar puestos de trabajo (por ejemplo, jefaturas de negociado) y categorías (por ejemplo, Técnicos de Gestión) que han sido finalmente excluidos, como de impulsar otros ámbitos de trabajo -Mesa del Personal de Oficinos y de Fondos Adicionales del Convenio-.