

REUNIÓN SINDICAL CON LA DELEGADA DE HACIENDA Y PERSONAL

EL pasado 18 de septiembre se celebró una reunión entre las organizaciones sindicales UGT, CCOO, CSIF, CITAM y miembros del Área de Hacienda y Personal entre los que se encontraban, entre otros, la nueva Delegada Engracia Hidalgo, la Coordinadora General de Presupuestos y Recursos Humanos, la Directora General de Función Pública, la Directora General de Costes y Gestión de Personal.

Inicia la reunión la Delegada, transmitiéndonos que durante estos meses, ha estado haciendo un exhaustivo análisis de la realidad del personal en todo el Ayuntamiento y en OOOA, constatando la situación crítica que padece la plantilla, cuya salida pasa por soluciones difíciles que requieren un trabajo ingente.

Según los datos facilitados en el Ayuntamiento de Madrid, el 81% del personal es funcionario, donde el 57% posee niveles inferiores a Bachillerato, existiendo un total de 232 categorías diferentes. Destaca el envejecimiento del personal con una edad media de 50 años.

Respecto a la **realidad de los recursos humanos y procesos selectivos**, pergeñó un diagnóstico que impacta severamente en el horizonte profesional de los colectivos del Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, entre los que señala:

- Lentitud en la finalización de los procesos selectivos
- Deficiente funcionamiento de la administración electrónica
- Plantilla escasa y envejecida
- Sistema de oposiciones ineficiente
- No cobertura del total de vacantes convocadas, también en procesos de promoción interna
- Exceso de procesos abiertos (42) y otros pendientes de salir (72), que provocan el colapso de los servicios.
- OPEs que aún no se han ofertado y pueden caducar, atrasos en varias del 17 y 18, sin que se hayan preparado y/o negociado a estas alturas la OPE de 2019

Sobre los acuerdos que hemos firmado, manifiesta que no existen memorias económicas que justifiquen cómo y de donde se va a sacar el dinero para hacer realidad todas las mejoras, resaltando que es necesario saberlo exactamente para tomar medidas al respecto.

En lo que respecta a **la situación económica del Ayuntamiento de Madrid**, se remite a las actuales restricciones de la regla de gasto y nos informa que han heredado del anterior equipo de gobierno un informe de 130 millones de euros de incumplimiento, pero una vez evaluado por Intervención dicho montante se convierte en 406 millones en el primer trimestre, y 355 millones en el segundo trimestre.

Unión General de Trabajadores

Es muy posible que en 2020 haya que presentar un plan económico financiero a Hacienda y eso puede llevarnos de nuevo a más limitaciones.

Sobre **el estado actual de la negociación**, la Delegada del Área opina que han existido unas negociaciones que han derivado en unas muy buenas condiciones para la plantilla y pone de relieve que **“los convenios son Ley y hay que cumplirlos”**. Reseña que el actual acuerdo de condiciones laborales de la plantilla municipal conlleva una carga económica de 90 millones, sin contar con la reducción de la jornada laboral a 35 horas. Vuelve a repetir que ella considera que **“tiene que cumplir con lo firmado”**. Una vez expuesta esta situación, nos transmite la siguiente iniciativa: **Realización de un Plan de Transformación de la gestión de recursos humanos**

Presenta a la parte social un plan profundo de transformación y modernización de los recursos humanos, que quiere desarrollar y realizar a lo largo de la legislatura de forma conjunta con los sindicatos, ya que se define firme partidaria del diálogo social. La filosofía de dicho plan está basada en **“un modelo de gestión ordenada a medio plazo, con una apuesta por la digitalización y simplificación de la tramitación, polivalencia en las funciones del personal, descentralización de los recursos humanos y puesta en valor del trabajo de los empleados públicos”**

Las líneas fundamentales del citado plan se sustentan en las siguientes claves

- Potenciación del empleo público
- Planificación de los recursos humano con un enfoque **real**.
- Digitalización eficiente de los procedimientos en materia de empleo público
- Dignificación del empleo y empleada/empleado público

Expone que es necesaria una reforma estructural urgente y a tal efecto se necesita una actividad dinámica para su desarrollo, por lo que pide el apoyo de la parte sindical y comenta su intención de remitir un borrador en breves días, para que tras su pertinente estudio, se aborde en mesa de trabajo en unos 15 días.

En el turno de palabras abierto al respecto, UGT mostró su disposición a participar en dicho plan y presentar todas aquellas propuestas para su materialización. Entendemos que se necesitan mayores pormenores sobre el mismo, dada la gravedad de la situación, y somos conscientes de la lentitud y estancamiento en materia de OPEs, promociones internas, funcionarización, etc. Resaltamos, por último, la disposición de la Delegada en cuanto al cumplimiento de lo acordado en el Convenio municipal, ya que según sus palabras, **“los convenios son ley”**, y reiteramos nuestra firme voluntad de avanzar, colaborar y desarrollar los compromisos presentes y futuros derivados del ámbito de la negociación, pero con la premisa fundamental de la garantía de los derechos que le asisten a la plantilla municipal y tolerancia 0 a la merma de los mismos.

Unión General de Trabajadores