El pasado martes 29, atendiendo a la petición realizada por **CCOO, UGT y CSIF,** representantes del Área de Descentralización y de la Gerencia de la Ciudad, con el concejal D. Ignacio Murgui a la cabeza, presentaron el
Plan Estratégico de Descentralización Municipal
y el nuevo
Organigrama
(adaptable en cada Distrito según distintos indicadores) que tendrían las Juntas Municipales. En 2016 se iniciaría la descentralización de algunas competencias en ciertos servicios: Obras y Vías Públicas, Jardines, Espacios Públicos, Deportes y Cultura, a las que le seguirían nuevas competencias y recursos presupuestarios en 2017 y 2018, aún sin concretar.

Según insistió el Concejal, el proyecto está abierto a las modificaciones que pudieran resultar de la participación de los distintos actores políticos, sindicales y sociales, a la que nos invitó expresamente. Así mismo manifestó la voluntad de que sea consensuado por todos los grupos políticos como garantía de permanencia en el tiempo, planteamiento que **CCOO** valoró positivamente...

En **CCOO** no compartimos la intención declarada de revisar la RPT para incrementar unos pocos salarios de espaldas a la concreción de las nuevas competencias, pues supondría una nueva apertura del abanico salarial, además, injustificada. Queda mucho por negociar.

Leer más

El nuevo Organigrama incorpora figuras existentes en las Áreas de Gobierno:

ü **Dirección General** (actual Coordinación).

ü **Subdirección General** (actual Secretaría).

ü **2 Jefaturas de Servicio.**

ü **Hasta 9 Departamentos:** *Jurídico, Económico, Servicios Técnicos, Salud y Consumo, Servicios Sociales, Servicios Culturales y Ocio Comunitario, Educación, Deportes y Contratación* (pudiendo ser estos cuatro últimos **Unidades** en función de los distintos indicadores de cada distrito).

ü **2 nuevas Unidades**:

- **Apoyo a Secretaría, Servicios Generales y RRHH**, dependiente de Secretaria/Subdirección General.
- **Participación Ciudadana y Cooperación Público Social**, ubicada entre Coordinación General y la Subdirección General y las nuevas Jefaturas de Servicio.

(Habrá que atender a la letra pequeña de estas unidades, tanto en lo que respecta a la gestión de los RRHH, como en lo que tenga que ver con que de las buenas intenciones manifestadas sobre que la *"economía social"* o *"tercer sector"* tenga un papel en los servicios públicos no resulten nuevas externalizaciones).

En resumen, más estructura, más compartimentada y jerarquizada, que sólo a tenor de un muy amplio aumento de competencias y de recursos económicos y humanos, aún por determinar, y su correspondiente alivio de las estructuras de las Áreas podría justificarse. De no ser así, el nuevo Organigrama podría quedar en la mera transposición de un modelo cargado de mega directivos, cuya implantación en las Áreas de Gobierno por el Alcalde Gallardón no ha venido acompañada de mejoras constatables en la prestación de servicios para la ciudadanía. No hay más que ver el abandono que sufre la Ciudad y cómo ha aumentado exponencialmente la burocracia municipal.

Y es ahí, **en los Departamentos/Unidades,** donde **se detiene el nuevo Organigrama presentado** , lo que sorprende y

decepciona. Bajo las Jefaturas de Departamento ha de completarse el dibujo de los servicios concretos a prestar, con su mayor o menor complejidad según estos sean pocos o muchos, con mayor o menor plantilla, con más o menos carga administrativa, técnica o de atención al público… Sabiendo eso sabremos cómo y para qué se quiere organizar el trabajo de la mayoría de la plantilla de las juntas municipales. Si esperábamos encontrar luz no sólo no fue así, sino que además aparecen claras contradicciones entre la propuesta de RPT y el Organigrama ayer por fin presentado. Un Organigrama, como decimos, tristemente incompleto.

Así las cosas, nos ratificamos en la hoja de ruta que **CCOO** propone: desde el reconocimiento de la importancia que tiene que por primera vez en muchos años se presente a negociación una RPT, creemos que en primer lugar debemos convenir la inmediata resolución de evidentes agravios existentes en categorías o puestos respecto a las Áreas o dentro de los propios distritos. A continuación deberíamos perfilar el Organigrama en su conjunto, con la plantilla y estructura tipo completa, acorde a las concretas competencias y recursos que se pretendan gestionar, con retribuciones justas y proporcionadas, que incentiven a
TODAS
Y TODOS
los llamados a impulsar y consolidar esta segunda descentralización.

No compartimos la intención declarada de revisar la RPT para incrementar unos pocos salarios de espaldas a la concreción de las nuevas competencias, pues supondría una n ueva apertura del abanico salarial, además, injustificada. Queda mucho por negociar.

Una vez que contamos con esta información, a la vuelta de la semana próxima iniciaremos una ronda de asambleas en las juntas municipales para debatir sobre la revisión de la RPT y el nuevo modelo de Juntas de Distrito. En tanto, os seguimos animando a hacernos llegar vuestras opiniones y propuestas.