

"Plan de Transformación de la Gestión de los Recursos Humanos"

El pasado 23 de octubre se celebró una reunión para volver a tratar sobre el nuevo texto del [Plan para la Transformación de la Gestión de los Recursos Humanos](#) propuesto por la Corporación. Es el segundo texto aportado por el Ayuntamiento tras la primera reunión celebrada el 7 de octubre pasado.

Sobre el texto del "Plan", aclararon que se trata de un Acuerdo sobre la Estrategia a seguir los próximos 4 años en la Gestión de Recursos Humanos y, por tanto, no puede incluir otra cosa que definir los objetivos y marcar las líneas generales a seguir en la legislatura para conseguirlos, aunque se pueda avanzar en alguna de las medidas urgentes a tomar. De ahí las propuestas del "Plan de choque".

Ante las inquietudes expresadas por **CCOO**, señalan que no se trata de sustituir o rivalizar con el Acuerdo Convenio. Es más, admiten que el Plan debe servir para complementar y desarrollar el mismo.

La Corporación fija su prioridad en el empleo y la estabilidad. Admiten mucha dificultad para solucionar y poder priorizar las necesidades, dada la situación de la mayoría de los servicios y las limitaciones para contratar por la tasa de reposición. En cualquier caso van a priorizar la actuación sobre los distritos, para ello proponen que las plazas que no están ocupadas con personal interino (unas 50) y vinculadas a la OEP de 2019, se cubran con la contratación urgente de 3 personas en cada uno de los 21 distritos. También plantean estudiar las necesidades y prioridades para la OEP de 2020, que se prevé aprobar al inicio del año, que permita la contratación de personal interino con cierta rapidez.

[Leer más](#)

En otros servicios, como en Centros Deportivos, se van a ampliar este año las jornadas parciales del personal fijo a jornadas completas y en 2020 se estudiará la ampliación de jornada al personal temporal.

También se va a valorar la creación de retenes para resolver problemas urgentes en aquellos servicios que se crea necesario.

Hemos reiterado la propuesta que ya hicimos el día 7 de octubre para tomar alguna iniciativa que nos permita superar la tasa de reposición o impulsar su eliminación. Con esta limitación será imposible tener la plantilla necesaria para prestar los Servicios a la ciudadanía con un mínimo de calidad.

Sobre el proceso de funcionarización, creemos que la Corporación no le da la importancia que la parte sindical le damos. Temen que dificulte o retrase los procesos selectivos y de promoción interna, además de la estabilidad y la consolidación. Les hemos propuesto estudiar las Bases de Funcionarización porque creemos que descubrirán que podemos hacer un proceso legal, sencillo y rápido que no va a entorpecer otros procesos.

Respecto a la aprobación de la modificación de las RPTs del personal laboral, nos han facilitado el informe de la Intervención por el que han paralizado su aprobación. El motivo no es otro que las medidas cautelares impuestas por el juez respecto de los fondos para el abono de la clasificación. En cualquier caso, han reconocido que si el fallo del juez fuera negativo, al día siguiente habría que sentarse a buscar una solución negociada.

Reconocen que ante la propuesta para la desconcentración de la gestión de la provisión y de algunos procesos relacionados con la gestión de Recursos Humanos, es preciso tener criterios comunes y el proceso de digitalización ya finalizado. Calculan que será difícil conseguirlo antes de 2 años.

Sobre la clasificación en el Grupo B de aquellas categorías que cumplan los requisitos, siguen manifestando dudas de su legalidad sin el desarrollo legislativo por parte de la Comunidad de Madrid. Les hemos insistido en la necesidad de que realicen las consultas que crean necesario al Estado o a la Comunidad para aclarar el tema. Entendemos que esta consulta se debe tramitar con urgencia.

Desde **CCOO** hemos puesto en valor el Acuerdo-Convenio y los compromisos que figuran en él. También otras cuestiones pendientes que deben cerrarse en las Mesas de Negociación. Para ello, les hemos propuesto que se elabore un calendario de negociación anexo al Acuerdo del Plan, donde se recojan las prioridades que les hemos reiterado en multitud de ocasiones y que están resumidas en la carta del 17 de julio pasado remitida a la Delegada de Hacienda y Personal ([consultar la carta](#)). Esta cuestión del calendario de negociación creemos que es fundamental.

En cuanto al Presupuesto Municipal para el año 2020 y las cifras del capítulo I (Personal), nos remiten a una próxima convocatoria del Consejo Consultivo donde nos informarán al respecto.

La Corporación se comprometió a convocar la próxima reunión en el menor tiempo posible.