

INFORME DE CGT SOBRE LA RPT 2014.

Vaya por delante que las valoraciones que hacemos sobre esta RPT no van en contra de las y los trabajadores que de alguna manera han conseguido mejoras en sus condiciones salariales a través de este documento, pero si cuestionamos el método y las formas en que se ha gestado el mismo.

¿Que debería de ser una RPT?

Debería ser el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y precisando la denominación, características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para el desempeño de cada puesto y determinación de sus retribuciones.

La nueva doctrina jurisprudencial aporta que debe ser un instrumento técnico dinámico, flexible y adecuado para la ordenación del empleado público, a fin de que las Corporaciones locales puedan servir con eficacia y objetividad los intereses generales de las Administraciones Públicas.

Así mismo se recomienda que el rendimiento del trabajo debe valorarse a través de factores objetivos. El análisis del rendimiento, por tanto debía centrarse en el puesto de trabajo y no en la persona que lo ocupaba, lo que posibilita un procedimiento objetivo de valoración.

NADA MÁS LEJOS DE LA REALIDAD.

Se comenzó la negociación de esta RPT antes del verano con la presentación de la misma por parte de la Corporación de un documento que de una vez por todas fuera una “foto fija” de la realidad municipal, un documento administrativo que permitiera una organización moderna y eficaz, basada en principios objetivos, flexible y ágil, con la intención de aproximarla a la plantilla.

Pronto nos dimos cuenta que era otra vez más de lo mismo, los argumento esgrimidos para la elaboración del documento se iban cayendo a medida que se nos imponían las modificaciones que ya conocemos. Volvía a ser un instrumento con un marcado carácter político (Mayo esta cerca y hay que colocar bien a la gente) y totalmente subjetivo. Las Jefaturas también participan en este reparto donde el único criterio es el palo y la zanahoria. Subidas de nivel indiscriminadas, para unos pocos, con vanos argumentos de cargas de trabajo, responsabilidad, etc....

Aquí ya no había restricción presupuestaria, la RPT aprobada en agosto se salda con un incremento de gasto de 535.000 €. Con una modificación del Organigrama de Servicios Sociales que hace que haya menos plantilla en atención directa al ciudadano y una total ausencia de espíritu negociador.

Una RPT que solo contempla los puestos ocupados (se eliminan 900 puestos vacantes), ni siquiera las plazas que están en Oferta de Empleo Público se recogen y después de protestar como mal menor incorporan alrededor de 300 puestos no presupuestados.

Una RPT que cambia los requisitos para acceder a la futura provisión, desapareciendo las titulaciones y poniendo como condición ocupar puesto de..... limitando de forma extraordinaria el concurso a estos procesos. Que elimina puestos base y que cambia nomenclatura de puestos de forma unilateral.

SE RETOMA LA NEGOCIACIÓN.

Pasado el verano y con la RPT aprobada de forma unilateral por la Corporación, se retoma la negociación para incorporar al documento los servicios de Policía Local y Bomberos, servicios estos a los que se les había aplicado por Ley una reclasificación del grupo a coste cero. Y con el objetivo de revisar las fichas valorativas de los puestos y los nuevos manuales.

Se cierra en un plis-plas la RPT de Policía y Bomberos, se modifica de nuevo el organigrama de Servicios Sociales, corrigiendo "errores" anteriores, y se empieza con el rosario de cambio de cromos entre Régimen Interior y algunos sindicatos, que ya han cambiado los términos negociación por "que hay de lo mío". En el transcurso de esta negociación se van incorporando modificaciones en algunos colectivos de forma parcial, lo que genera agravios con el resto del colectivo que ve frustradas sus esperanzas de promoción. Donde se han quedado los argumentos iniciales, igualdad, mérito y capacidad, restricciones económicas o la objetividad que debe hacer gala en este proceso.

EN RESUMEN

Se vulneran todos los principios objetivos que deben presidir esta negociación.

Se obvia completamente las reclamaciones de las y los trabajadores municipales.

Desaparece el criterio organizativo, cambiándolo por el político y el amiguismo.

No se abordan de forma transversal las reclasificaciones de puestos, haciéndolo de forma parcial, generando agravios comparativos.

No se contemplan procesos de transformación como es el de Aux. Advos y de otros colectivos.

Se eliminan puestos base, lo que impedirá la promoción.

Se parte de una situación errónea e interesada en la elaboración de las fichas valorativas, ya que sabiendo de antemano el resultado que tienen que dar no es difícil marcar los criterios valorativos.

CGT no comparte ni las formas ni el contenido de esta negociación, ni entramos en un proceso de cambalache permanente. Entendemos que estos procesos que marcan la gestión de esta administración deben ser más serios y objetivos.