Cuando finalice este mes se cumplirán cinco desde el inicio real de la negociación del Acuerdo-Convenio. Por el tiempo transcurrido cualquiera podría pensar que estamos negociando un texto completamente nuevo. No es así. Lo que ocurre es que el ritmo con el que avanzan las negociaciones es excesivamente lento, con únicamente una sesión de negociación a la semana. Cuando no se interrumpen por los periodos vacacionales (Semana Santa, por ejemplo), o por cualquier otra incidencia, relacionada con la negociación colectiva o no.

Hasta el momento, por capítulos, los resultados más relevantes son los siguientes:

Acción Social: El conjunto de las ayudas se seguirán actualizando según lo contemplado en la Ley de Presupuestos. Para las Ayudas Asistenciales propusimos revisar al alza la cantidad económica contemplada para cada empleado o empleada pública, pero aún esperamos respuesta definitiva. En cambio, la Corporación sí accedió a incluir el rescate de la Ayuda por Natalidad, cifrada en 200 euros, cantidad que nos parece insuficiente, y que fue suspendida cuando el Gobierno de Zapatero aprobó el llamado “cheque bebé”. También permanecemos a la espera de respuesta definitiva sobre varias propuestas presentadas, como la de incluir una Ayuda por Discapacidad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos. El resto del capítulo se mantendría esencialmente como figura redactado en la actualidad.

Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente: Dos eran las principales preocupaciones de **C COO**
en este capítulo, la dotación de fondos económicos para resolver los problemas derivados de la atención a la Seguridad y la Salud Laboral, e impulsar medidas sobre el cuidado del Medio Ambiente, cuestión que para nuestro Sindicato no sólo está relacionada con nuestra salud sino que representa un compromiso global que entendemos debemos asumir desde ya. En torno a la primera cuestión partimos del desconocimiento absoluto del montante económico destinado a la protección de la Salud Laboral de la plantilla. En la Mesa de Negociación solicitamos datos al respecto y no se nos facilitaron pues la misma Corporación reconoció que es un dato que desconoce. Sin saber cuánto gastamos es imposible determinar cuáles pueden ser las necesidades futuras. La cuestión se saldó con un texto que compromete al Ayuntamiento a realizar anualmente, en el marco de cada presupuesto municipal, consignaciones presupuestarias concretas para Seguridad y Salud Laboral en cada SGT y Organismo Autónomo. Este sería el primer paso para tener una idea clara de lo invertido en el capítulo por

parte de la Administración y poder realizar un seguimiento adecuado de las partidas y acabar por establecer las futuras necesidades concretas...

Leer más

Sobre el segundo aspecto, tras superar un debate farragoso que llegó a difuminar los lados de la Mesa de Negociación, pues algún sindicato manifestó no compartir la intención de **CCOO** de avanzar en esta cuestión, acabamos por saldarla acordando la constitución de una Mesa de Medio Ambiente y Movilidad. Es decir, podemos afirmar que quedará todo por hacer en la materia, empezando por la tarea de concienciarnos todos y todas de la importancia que tiene cuidar el Medio Ambiente, también desde las empresas, sobre todo desde una que como el Ayuntamiento de Madrid propugna para el ámbito privado la adopción de planes de movilidad sostenible al tiempo que mantiene a sus empleados y empleadas anclados a sus puestos de trabajo sin poner en marcha concursos de traslados, como hacen periódicamente el resto de administraciones.

Formación: Este ha sido el capítulo en el que la Administración ha traído mayor número de iniciativas en su propuesta. Resaltaremos como elemento positivo el establecimiento de un presupuesto único para el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos que representa casi duplicar el que teníamos dos años atrás, pues pasamos de los 900.000 euros al 1.600.000 euros de la propuesta municipal.

Sin embargo, la mayor controversia la motivó la propuesta de los responsables de la Escuela de Formación de únicamente expedir Certificados de Aprovechamiento en los cursos de Formación Restringida que incorporen en su definición la obligación de finalizarlos con una prueba de conocimientos. La representación sindical rechazó de manera unánime esta pretensión. Creemos que se debe continuar extendiendo los Certificados de Asistencia (a partir del 85% de horas cubiertas), lo que no resta para que a la par se Certifique el Aprovechamiento. Pero anular el de Asistencia colocaría a los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en situación de inferioridad, de cara a los Concursos y Promociones Internas, con respecto a quienes han venido a nuestra Administración procedentes de otras que no extienden el de Aprovechamiento. Mientras Cursos y Certificados no se homologuen para todas las administraciones, una medida de estas características no puede ser adoptada pues crearía una importante discriminación.

Fondos Económicos: La Administración ha presentado una dotación económica, al margen de la subida salarial que prevean los Presupuestos del Estado para el conjunto de Administraciones (del 1% para este año), que **CCOO** ha valorado positivamente. Se trata de poner a disposición de la negociación colectiva un 1% de la Masa Salarial de nuestro Ayuntamiento y Organismos Autónomos, esto es, algo más de 12 millones de euros para cada uno de los ejercicios cubiertos por este Acuerdo Convenio, 2017, 2018 y 2019, (en total 36 millones), a los que habría que sumar otros 10 (5 para cada ejercicio 2018 y 2019) destinados a sustituir los programas falsamente denominados Productividad y que en realidad representan meros incrementos de jornada. En este sentido fueron importantes las palabras de la Gerente de La Ciudad expresadas en la Mesa de Negociación con las que abogaba por acabar con los programas mencionados. Era la primera vez que oíamos de un directivo del Ayuntamiento de Madrid tal afirmación.

Un fondo económico de estas características sienta las bases que nos permite acometer retos importantes, ahora y en el desarrollo posterior del Convenio: acabar la Clasificación del personal Laboral, pendiente desde 2006; revisar los Complementos de Destino mínimos para cada Grupo Profesional, y los Específicos de puesto que por razones de penosidad, especial dedicación, jornadas de tarde, jornada en fin de semana y otros deben ser actualizados; racionalizar, actualizar económicamente y ampliar la asignación de pluses, objeto de tantos litigios ante la Justicia ordinaria, etc.

Hasta aquí lo tratado y sus elementos esenciales. Por delante quedan los capítulos referidos al Ámbito de Aplicación, Vacaciones y Permisos, Jornada y Horarios, Selección y Provisión.

Pudiera parecer una tarea ingente la que queda por delante. Pero no es así. **Nuestros objetivos sindicales son precisos y realistas**, visto el tiempo en el que estamos:

• Queremos el compromiso de la Administración municipal con el Empleo mediante la asunción de que los puestos de trabajo resultantes de la aplicación a la Administración Local del cicatero Acuerdo Estatal para el Empleo (trasladado a los Presupuestos del Estado para 2017) se incorporan a la OEP de este ejercicio. Además queremos renovar el impulso a la promoción interna manteniendo que las plazas acordadas quedan fuera de los Fondos para la Negociación, haciéndolas crecer sustancial e inmediatamente.

• Queremos que la regulación de los Permisos realizada en diferentes Comisiones de Seguimiento se señalen en el Convenio y que se adopte el compromiso de realizar un Reglamento de procedimiento en materia de vacaciones, permisos y licencias, como existe en otras administraciones. Además exigimos tener respuesta sobre la recuperación de los días y puentes anulados por la Administración del PP.
• Queremos que nuestros Horarios, tras la demanda del Gobierno de Rajoy contra el acuerdo de las 35 horas, sean adaptados en similares términos a lo que se viene realizando en otras administraciones, como hemos denunciado y propuesto. De igual manera, queremos extender el llamado coeficiente reductor para el trabajo nocturno, aplicado ya en el Área de Seguridad.
• Queremos el compromiso de la Corporación para la implantación de los Concursos Generales de Traslados antes de la toma de posesión de los opositores, tal y como viene produciéndose en otras administraciones desde tiempo atrás, así como un compromiso certero sobre la modificación de las actuales Bases de Provisión, ya obsoletas.

En resumen, en el momento actual por parte de **CCOO**, si la Corporación abandona intentos de abordar en paralelo cualquier otro proceso importante de negociación (como la famosa RPT de distritos, por ejemplo), y compromete desde ya un calendario diario de negociaciones de los distintos capítulos, aceptaríamos establecer una fecha máxima para el final de la negociación del Acuerdo Convenio no más allá del 15 de julio. Aunque podríamos terminar antes si las reuniones fueran más intensas y diarias, como decimos. Mañana martes estamos convocados a Mesa General. Esperamos tener respuesta.

Para finalizar comentaremos que algunos se han puesto ya nerviosos y abogan por aprobar la dotación de fondos de manera separada del Convenio. Es el caso de los sindicatos corporativos de la Policía Municipal (CPPM y UPM) que, deseosos de ponerse manos a la obra con los fondos económicos en su Mesa Sectorial, nos acusan de estar bloqueando el final de la negociación. Les recomendamos que se tranquilicen, que el camino que nos queda por transitar es corto. Y que si han olvidado principios como el de la solidaridad que al menos reflexionen sobre las demandas pendientes aquí traídas, pues seguro que algunas interesan también a sus representados que salgan adelante. Lo que desde luego no vamos a permitir es que unos se abalancen sobre los fondos económicos mientras otros nos dedicamos a asegurar los derechos sociales y laborales del conjunto de la plantilla. La solidaridad, en tiempos de Trump, es para algunos una reliquia del pasado. No para **CCOO**.