

El pasado 8 de octubre se celebró una reunión de la Coordinadora General de Presupuestos y Recursos Humanos y su equipo, con los Sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación, **CCOO**, UGT, CSIF y CITAM, para debatir sobre el Plan de Transformación de la Gestión de los Recursos Humanos que nos habían remitido el 24 de septiembre. Este Plan tiene la pretensión de modernizar, agilizar y digitalizar la gestión de los Recursos Humanos.

El contenido del Plan presentado, como la propia Corporación admite, es un primer borrador con muchas generalidades y pocas concreciones respecto a cómo se van a hacer los cambios y sobre todo los plazos para realizarlos. El Plan se divide en cuatro ejes: Potenciación del Empleo Público, Planificación de los Recursos Humanos, Procedimientos y Digitalización en materia de empleo público y Dignificación del Empleado Público.

[Leer más](#)

En cuanto a las propuestas, el documento plantea de forma general, como ya hemos comentado, diversas cuestiones y propone algunos Planes de choque:

- Aprobación de las OEPs 2019 y 2020. Ejecución conjunta y unida a las OEPs pendientes de 2017 y 2018. Aprobación de la OEP extraordinaria de Estabilidad y Consolidación.
- Plan de Choque en Distritos y Áreas para identificar y proveer las necesidades inmediatas de personal. Amortizar plazas desdotadas no necesarias. En Instalaciones Deportivas ampliar número de retenes y ampliar jornadas parciales. Dotar económicamente todas las plazas vacantes a lo largo de la legislatura. Limitar la contratación de interinos.
- Plan de choque para la agilización de los procesos de selección y de provisión. Realización de horas extra para desbloquear los procesos pendientes.
- Desconcentración de competencias para otorgar permisos y tramitar los procedimientos de provisión de puestos de trabajo en Áreas y Distritos.

Digitalización de procedimientos. Eliminación de la “doble fase” en los procesos de provisión para la participación de funcionarios de otras administraciones.

- Instaurar un procedimiento para evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas recogidas en las Evaluaciones de Riesgos Laborales. Revisión del procedimiento de acoso laboral.

Para **CCOO**, a este Plan le sobra alguna de las medidas propuestas y sobre todo, le faltan los compromisos recogidos en el Acuerdo Convenio y “el cómo” y el “cuándo” de la mayoría de las medidas que anuncia, entre ellas (sin ánimo de ser exhaustivos): Acometer con urgencia el proceso de Funcionarización; concretar plazos de negociación de las Bases de Selección, las Bases de Provisión y las de Promoción Interna; no amortizar plazas antes de realizar el estudio de necesidades de plantilla en los Servicios; acordar los criterios y normas comunes antes de descentralizar trámites y gestiones; estamos en contra de eliminar la “doble fase” en procesos de provisión, de tal forma que solo se abran a otras Administraciones los puestos que no se ocupen por personal municipal; iniciar el proceso de desaparición del Grupo E y decidir las categorías que han de Clasificarse en el Grupo B; la carrera profesional; negociación de jornada y horarios de los servicios pendientes... y otras propuestas que para **CCO**

O
son prioritarias (
[consultar carta remitida el 17 de julio](#)).

Una vez oídos los Sindicatos, la Corporación se ha comprometido a remitir en breve plazo, una nueva propuesta del Plan de Transformación de la Gestión de Recursos Humanos más afinada y más concreta. De su contenido y de las propuestas de **CCOO** informaremos puntualmente.