
En Gijón/Xixón, a 15 de febrero de 2018

Posicionamiento de la Unión Sindical Obrera (USO) sobre el Plan RETO

Con respecto al Plan Reto, en primer lugar, nos gustaría indicar que USO sólo ha asistido a una reunión de la Comisión Técnica donde se estaba estudiando este tema. Ello es debido a que la USO no era firmante del Convenio 2012-2015 y no se nos estaba invitando a dichas reuniones de la Comisión Técnica. Con ello es justo reconocer que USO al incorporarse por primera vez a esta Comisión se encuentra con este proceso en una fase bastante avanzada, por no decir que casi terminada. Por ello, nos gustaría hacer algunas consideraciones de carácter general sobre este proyecto, y también manifestar algunas dudas que aún seguimos teniendo al respecto.

Antes de nada, decir que desde USO entendemos que la organización de la estructura municipal es una potestad de la administración y que creemos que todo modelo organizativo, con el tiempo acaba por sufrir modificaciones puntuales y cambios o interpretaciones, de forma que cada cierto tiempo se hace irremediamente necesario reorganizar el modelo anterior, más si cabe con la implantación de los cambios tecnológicos que la legislación ha ido incorporando, las demandas de la ciudadanía en aras de la exigencia de una mayor transparencia y participación directa, etc... En el caso de las Administraciones Públicas todas estas modificaciones deben ser especialmente cuidadosas en cuanto a procurar fijar un modelo que sobreviva a cualquier cambio en el poder político, de forma que la estructura que se diseñe pueda mantenerse independientemente del partido que ostente el gobierno, en este caso de la ciudad de Gijón/Xixón.

Por eso somos perfectamente conscientes de la gran complejidad que existe a la hora de abordar un proyecto de estas características, sobre todo por las particularidades de gobierno de nuestro ayuntamiento, que no había sufrido alternancia política durante más de 30 años desde la época de la transición.

Por otra parte, hemos de tomar como referencia comparativa a este proceso de reorganización de la estructura municipal el anterior proyecto DEMOS, cuya implantación nos dicen que comenzó en el año 1992, pero del que sabemos en realidad bien poco de las valoraciones de su aplicación, ni siquiera si se llegó a aplicar todo el contenido del mismo.

En este orden de cosas, no vamos a entrar a debatir aquí, puesto que no es oportuno, las distintas formas que hay de realizar estos estudios y planes de la propia organización: internamente por los propios servicios que tienen competencias en materia de personal y personal con formación apropiada en el campo de las funciones, y de la organización de la actividad municipal o externamente a través de empresas especializadas en esta materia. Aquí se optó por externalizar. En ambos casos hay pros y contras, y creo que todos podemos entender por qué.

En cualquier caso, lo que sí es esencial, tanto para su estudio como su implantación, es el alto grado de consenso y participación o implicación de todas las partes que intervienen en el mismo.

En este sentido, creemos que el papel de los sindicatos en reuniones de este tipo es el de velar o pedir que las soluciones que se aporten como propuestas de la nueva estructura municipal tengan en cuenta a las personas trabajadoras sobre las que se asienta dicho modelo, sobre todo por las propias características que tienen en estos momentos:

- Una elevada edad media de los trabajadores.
- Una legislación que dificulta o impide su renovación por las tasas de reposición.
- Un proceso de consolidación de empleo temporal que tampoco va a reducir la media de edad.

Así pues, entendemos que sigue siendo necesario que estos cambios se implanten de manera no traumática y que vayan acompañados de una formación presencial importante que ayude a asimilarlos de forma paulatina y progresiva, porque creemos que será en la fase de implantación donde pueden surgir más problemas.

Asimismo, partimos y defenderemos siempre que lo que entendemos como ejes fundamentales en los que se asienta esta nueva estructura, a saber: la valoración de puestos de trabajo, el manual de funciones y el compromiso de mantenimiento de retribuciones de toda la plantilla, sea negociado previamente y consensuado con los trabajadores/as y sus representantes.

Quisiéramos manifestar nuestra preocupación y temor por las posibles repercusiones que todos estos cambios organizativos pudieran provocar entre los trabajadores/as. Sabemos que no es la primera vez que el Ayuntamiento acomete un proyecto de esta magnitud, ya ocurrió como decíamos durante el Plan Demos de 1992. No sabemos si se tuvieron en cuenta o si se hizo una valoración de lo que supuso su implantación pero todos hemos leído las conclusiones del diagnóstico de este nuevo plan Reto, por tanto no sabemos si es algo

consustancial a la propia dinámica de una empresa el hecho de que una estructura organizativa se vaya transformando, pero lo que no sabemos es en qué momento y con qué criterios se decide acometer el proceso de transformación.

Por otro lado, nos gustaría saber qué grado de consenso existe a nivel político sobre este plan, y si el propio plan contempla los cambios derivados de la alternancia política en el gobierno municipal. ¿Por qué? Pues sencillamente, porque pensamos que otro de los pilares básicos para la correcta implantación de este proyecto es el consenso de todos los grupos políticos y su compromiso a no modificarlo esencialmente en un plazo de tiempo determinado.

También nos gustaría conocer cómo se está participando desde los puestos directivos o mandos intermedios. Nos gustaría saber si existe consenso en cuanto a las propuestas que recoge el plan, teniendo en cuenta que serán ellos los encargados de concretar y ejecutar el nuevo plan.

Asimismo, nos gustaría saber si la empresa contratada para elaborar este estudio diagnóstico y propuesta de mejora de eficiencias detectadas va a participar en la implementación de dichas propuestas porque si no fuera así se podría correr el riesgo de que dichas propuestas fueran un tanto idealistas, poco realistas y poco realizables o aplicables, aunque técnicamente fueran correctas y bien acabadas.

Finalmente, somos conscientes de que tras la lectura de este documento puede dar la impresión de que somos muy escépticos con todo lo concerniente a este tema y que tenemos una visión muy sombría y pesimista acerca sobre todo de cómo se están haciendo las cosas. No obstante, también queremos dejar claro que USO no se opone a ir adaptando la organización paulatinamente a los nuevos tiempos, a las nuevas tecnologías, entendemos que son cambios necesarios para dotarnos de mayor eficacia y eficiencia ¿cómo estar en contra de que la administración quiera dotar de mayor agilidad su rígida estructura jerárquica? ¿Cómo oponernos a intentar darle la vuelta a esta pirámide invertida en la que nos hemos ido convirtiendo? ¿Cómo oponernos a que los puestos directivos pasen a ser desempeñados por personas razonables, bien formadas y que sepan valorar e incentivar a sus subordinados? ¿Cómo vamos a oponernos a que los puestos o secciones se creen tras un estudio pormenorizado que avale su conveniencia y no para premiar a determinadas personas? Sería absurdo, esa es casi nuestra labor diaria, en aras de la consecución de estos objetivos, la USO siempre estará sumando y aportando.