



Negociar para dividir: los acuerdos de la Mesa General y la fragmentación de la plantilla

Desde la Sección Sindical de CO.BAS en el Ayuntamiento de Madrid denunciaremos un modelo de negociación que se ha convertido en la seña de identidad de los sindicatos presentes en la Mesa General: acuerdos negociados en los despachos que, lejos de mejorar las condiciones del conjunto de la plantilla, generan diferencias entre trabajadores y trabajadoras o anuncian derechos cuya aplicación continúa sin concretarse.

No se trata de decisiones aisladas. Todos estos acuerdos responden a una misma lógica: sustituir los derechos colectivos por mejoras parciales, dividir a la plantilla mediante complementos y condiciones diferentes y debilitar su capacidad para defender intereses comunes. Mientras unos colectivos reciben determinados beneficios, otros quedan excluidos sin una justificación objetiva, consolidando un modelo de negociación basado en la desigualdad.

El ejemplo más evidente es el complemento por trabajar domingos y festivos. Este derecho no nació de un acuerdo de la Mesa General, sino de un conflicto colectivo ganado judicialmente y del trabajo previo desarrollado por CO.BAS mediante reclamaciones individuales. Sin embargo, su aplicación por parte del Ayuntamiento estuvo marcada por el desorden: atrasos abonados con meses de demora, cálculos incorrectos —al limitar los efectos económicos a la fecha de la sentencia cuando debían retrotraerse un año antes de la presentación del conflicto colectivo— y numerosos errores que dejaron a parte de la plantilla sin cobrar o percibiendo cantidades inferiores a las que les correspondían.

El acuerdo firmado posteriormente no crea ningún derecho nuevo. Se limita a regularizar administrativamente un problema generado por la propia Administración e incorpora aspectos que ya habían sido reconocidos por los tribunales, como el abono del complemento durante las vacaciones, la incapacidad temporal o para parte del personal con jornada parcial de fin de semana. Pero, al mismo tiempo, consolida un sistema retributivo basado en la organización de cada centro y no en las condiciones laborales del personal.

Las consecuencias son evidentes. Trabajadores del turno de enlace y auxiliares administrativos (auxiliares taquilleros), con la misma categoría profesional, idéntica jornada contractual distribuida de lunes a domingo y las mismas obligaciones, perciben retribuciones distintas únicamente porque la organización del servicio en su centro contempla o no la prestación de servicios en domingos y festivos. Aunque esa situación pudiera modificarse en el futuro mediante cambios organizativos y en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), la desigualdad permanece mientras tanto. En definitiva, la diferencia salarial no responde a criterios objetivos relacionados con las condiciones de trabajo, sino exclusivamente a decisiones organizativas adoptadas por la propia Administración.

Esta forma de negociar no se limita al complemento de domingos y festivos. El nuevo complemento para una parte del personal auxiliar administrativo vuelve a establecer diferencias salariales dentro

de una misma categoría profesional, sin que se hayan explicado públicamente los criterios objetivos que las justifican. Del mismo modo, la creación de la categoría de Operario Polivalente introduce nuevas diferencias retributivas y profesionales dentro de un colectivo ya existente, profundizando aún más en la fragmentación de la plantilla.

Mientras tanto, cuestiones fundamentales para cientos de trabajadores y trabajadoras continúan bloqueadas. Las jubilaciones parciales del personal laboral y la promoción interna del personal fijo discontinuo siguen siendo simples anuncios, sin plazos, criterios de acceso ni procedimientos definidos para hacer efectivos esos derechos.

Las consecuencias de este modelo trascienden el ámbito retributivo. Favorece la desaparición de puestos de trabajo, limita las oportunidades de promoción profesional, desorganiza los centros deportivos y deteriora progresivamente el servicio público. El cierre de taquillas durante los fines de semana obliga en muchos casos a utilizar exclusivamente la reserva telemática, dificultando el acceso al servicio a parte de la ciudadanía y ampliando la brecha digital. Paralelamente, la reducción progresiva de plazas de personal de enfermería disminuye la calidad asistencial, la prevención y la seguridad en unas instalaciones que soportan cada vez una mayor afluencia de usuarios.

Todo ello responde a una misma estrategia impulsada por el Ayuntamiento y aceptada, por acción u omisión, por los sindicatos presentes en la Mesa General: generar un caos organizativo permanente, fragmentar a la plantilla, debilitar el empleo público y crear las condiciones para nuevas externalizaciones y privatizaciones. Una plantilla dividida siempre tendrá menos capacidad para defender sus derechos y unos servicios públicos de calidad que una plantilla unida y organizada.

Desde CO.BAS defendemos justamente lo contrario. Los acuerdos que afectan a miles de empleados públicos deben debatirse previamente en los centros de trabajo y ser refrendados por la plantilla en **asambleas convocadas al efecto**, garantizando que sean los propios trabajadores y trabajadoras quienes decidan sobre aquello que les afecta. La negociación colectiva debe ser transparente, democrática y estar sometida al control de quienes serán los verdaderos afectados por sus resultados.

Defendemos un principio sencillo: **a igual trabajo, iguales derechos y las mismas retribuciones**.

Frente al sindicalismo de despacho, seguiremos impulsando un sindicalismo de clase, democrático y participativo, basado en la organización y la lucha colectiva.

Por eso hacemos un llamamiento a toda la plantilla de los servicios deportivos municipales para que se autoorganice en los centros de trabajo, **exija la convocatoria de asambleas donde debatir y decidir colectivamente** y construya una respuesta unitaria frente a la fragmentación, los recortes y el deterioro del servicio público. La defensa de nuestros derechos laborales, del empleo público y de unos servicios deportivos municipales públicos, de calidad y gestionados directamente por el Ayuntamiento forman parte de una misma lucha. Solo una plantilla organizada, consciente y protagonista de sus propias decisiones podrá frenar las privatizaciones y conquistar nuevos derechos para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

www.cobas.es

cobas@madrid.es

cobasaytomadrid@gmail.com

