

# 150 PLAZAS DE POLICÍAS AMORTIZADAS



Estatuto Básico Empleado Público



Boletines Empleo



MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
Oferta semanal de Empleo Público



Formación



ATENCIÓN AL AFILIADO



Documentación



Oposiciones

Lotería Navidad  
**63405**  
Enlaces disponibles en versión digital en nuestra pagina Web

**NO HABRÁ OPOSICIÓN DE POLICÍA EN EL 2010**  
**EN 2011 HABRÁ MENOS POLICÍAS QUE EN 2007**

## **EL ALCALDE A LOS CIUDADANOS DE MADRID ¡¡MIENTE!!!**

### **TENER A GASTARDÓN DE ALCALDE NO TIENE PRECIO**



El compromiso electoral de Gallardón en Mayo de 2007 fue que se incrementaría la plantilla de policía en 1.500 efectivos más. No sólo no ha sido así, sino que en 2011 habrá menos policías que en 2007.

Motivos para la reducción de plantilla:

AMORTIZACIÓN DE 150 PLAZAS DE POLICÍA.

NO HABRÁ OPES EN 2010.

ES LA PRIMERA VEZ QUE SE AMORTIZAN PLAZAS EN POLICÍA Y QUE NO HAY OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

La seguridad de los ciudadanos de Madrid no es importante para nuestro Alcalde, lo es mucho más colocar a dedo a altos cargos de la red 6000 y derrochar dinero en su Palacio de Cibeles (530 millones de euros), en la remodelación de la calle Serrano (110 millones), en la Caja Mágica (300 millones) y en Madrid Río (400 millones de momento).

Se supone que los Policías son Servicios Esenciales y las plazas vacantes serían cubiertas

**¡¡OTRA MENTIRA MÁS DE GALLARDÓN!!**

### **GALLARDÓN NO VELA POR LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS POLICÍAS**

Las U.I.D.s las ubica al lado de gasolineras (U.I.D. Villa de Vallecas), al lado de las catenarias del tren (U.I.D. Retiro) o al lado de la subestaciones eléctricas (U.I.D. Arganzuela).

UGT realizó una visita de Inspección el pasado día 22 de octubre de 2010, en la Unidad Integral de Distrito de Arganzuela, sita en el Paseo de Chopera nº2, con motivo de la apertura en fechas próximas de dicha Unidad.

A unos 30 metros de la entrada principal de la Unidad se encuentra ubicada una central de transformación eléctrica de la compañía Iberdrola. Esta central de transformación consta de 3 plantas bajo el nivel del suelo y es de alta a media tensión

UGT solicitó al Servicio de Prevención visita de Inspección de primera ocupación a la unidad de Policía y también inspección y mediciones por la cercanía de la estación de transformación de la compañía Iberdrola, para garanti-

**UGT VA A REALIZAR UNA  
CAMPAÑA DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES EN  
TODAS LAS UNIDADES DE  
POLICÍA MUNICIPAL**

zar el bienestar de los trabajadores/as y conocer los niveles de contaminación electromagnética (si los hubiera) presentes en la Unidad, ya que los campos electromagnéticos artificiales interfieren en el funcionamiento de nuestro organismo.

**tu sindicato**

## COMUNICADO DE PRENSA DE LA PLATAFORMA SINDICAL SOBRE JUBILACION ANTICIPADA

*Nota de Prensa*

Las organizaciones sindicales que hoy comparecen ante ustedes representan a la práctica totalidad de los 60.000 policías locales de toda España. Un hecho especialmente significativo en un ámbito, el de la seguridad pública de los municipios, muy heterogéneo y sometido a tantos criterios como Consistorios hay en nuestro país.

Hoy es una buena noticia para el colectivo de Policías Locales de toda España, no se comienza una nueva campaña, sino la puesta en común del trabajo realizado de manera dispersa por las organizaciones.

Se continúa con la eterna reivindicación de igualdad de trato para profesiones de iguales características, con independencia del territorio donde las desempeñan, por una seguridad más garantista para el ciudadano y la situación social actual, por la creación de empleo estable y de calidad, que la jubilación de policías locales genera.

Esta unidad sindical parte de un convencimiento compartido, del deseo conjunto de todos nosotros de mejorar la calidad del servicio que prestamos a la sociedad y de la necesidad de impulsar definitivamente un acto de justicia laboral: el adelanto de la edad de jubilación de los policías locales.

Tanto UGT, CCOO, CSIF, COP y CSL llevamos muchos meses trabajando por lograr un avance del que ya disfrutaban decenas de miles de policías autonómicos, guardias civiles, policías nacionales e incluso bomberos. Por conseguir que uno de los servicios públicos más cercanos al ciudadano y que más se valora por ser el garante de los derechos y libertades fundamentales, el que prestamos los policías locales, gane en calidad y eficacia.

La Ley 40/2007, incorpora una disposición adicional, la cuadragésima quinta, a través de la cual se da soporte normativo al compromiso asumido al respecto en el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, la misma recoge la posibilidad de establecer coeficientes reductores de la edad de jubilación, para lo que se necesita realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones de trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral que genera en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad.

El estudio elaborado por CSL y dirigido por el doctor Javier Sanz González, especialista en Medicina del Trabajo, que gracias al testimonio de agentes de 642 plantillas, acreditó un deterioro psicofísico –mucho mayor que en otras profesiones y con un ritmo de avance considerable- que provoca el trabajo policial y que, a partir de los 55 años, donde establece la edad funcional para el desempeño de la profesión, ya supone un riesgo para la salud del funcionario y la de terceras personas.

*tu sindicato*

*Nota de Prensa*

Que la labor policial implica un riesgo y una penosidad considerable es algo que ya nadie niega. Teniendo en cuenta que la edad media de un policía local español ronda los 44 años, y sin perder de vista las conclusiones de estudios médicos como el citado, nos enfrentamos a un problema, el del envejecimiento de las plantillas y los riesgos para los propios agentes, que empezaremos a sufrir en menos de una década.

La legislación, los estudios médicos, nuestra experiencia profesional y la propia lógica avalan, en definitiva, la necesidad de adelantar la edad de jubilación de los policías locales. La experiencia en otros Cuerpos de seguridad también apunta en esa dirección y logra, por la vía de los hechos, que los garantes de la seguridad en miles de municipios españoles suframos una discriminación injusta y humillante con respecto al resto de funcionarios de la seguridad pública.

El adelanto de la edad de jubilación de los policías locales no es sólo un acto de justicia laboral o de mejora de la salud de los funcionarios.

Estamos ante una medida que no supondrá coste alguno para las arcas públicas, pues serían los propios afectados quienes, con el aumento de la cotización a la Seguridad Social, sufragarían esta medida que, por otra parte, cumpliría con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.



Los sindicatos unifican plenamente su exigencia ante el gobierno de adelantar la jubilación de los Policias, tanto autonómicos como Locales

Un policía envejecido es un riesgo para su propia seguridad en el trabajo y para una eficaz protección de los ciudadanos y de sus bienes. Después de un largo y profundo trabajo en común, creemos que ha llegado la hora de avanzar en este adelanto de la edad de jubilación. De forma decidida y firme. Con la razón de quien sólo busca la mejora de un servicio esencial. Con la razón de quien sólo persigue avances en la seguridad en el trabajo de los policías locales. Con el argumento incontestable de evitar una discriminación y sin pedir, en plena crisis económica, gasto público extraordinario alguno.

*tu sindicato*

*Nota de Prensa*

Es más. Un adelanto en la edad de jubilación de los policías locales requeriría la incorporación, en los próximos cinco años, de unos 4.000 nuevos agentes. Una forma de crear empleo público, paliando así los efectos de las alarmantes cifras de paro registradas en España.

El 17 de junio de 2009 nos manifestamos por las calles de Madrid para demandar cambios en este tema. Pasado un año, comprobamos que las Administraciones Públicas, e incluso la propia Federación Española de Municipios y Provincias, no han hecho absolutamente nada por mejorar la calidad del servicio que ofrecen a sus vecinos ni por poner fin a una injusticia que afecta a un colectivo, el de policías locales, que representa casi el 30% del total de efectivos de la seguridad pública de España.

Esta inacción nos lleva a comparecer ante ustedes para reiterar nuestro llamamiento a las Corporaciones locales –en 45 municipios ya se han aprobado mociones en este sentido- y a la FEMP. Pero la petición del adelanto en la edad de jubilación también la vamos a reiterar ante quienes tienen en su mano la posibilidad de hacer que las cosas cambien: los grupos políticos del arco parlamentario. En este sentido, vamos a trasladar a la totalidad de las formaciones con representación en las Cortes Generales la necesidad de sacar adelante una reforma legal que equipare en derechos laborales a las Policías Locales, mediante el adelanto en la edad de jubilación.

Vamos a pedir a nuestros políticos que se retraten ante 60.000 familias que tendrán muy en cuenta su respuesta en las elecciones municipales. Vamos a solicitar de nuestros diputados y senadores que apuesten seriamente por la seguridad de sus ciudadanos y por la salud de los policías locales.

De no recibir respuesta positiva alguna en breve, anunciamos que vamos a poner en marcha una movilización masiva y unitaria de las Policías Locales. Al servicio de un fin justo. Con el único objetivo de proteger nuestra salud, mantener la calidad del servicio policial y poner fin a la injusticia de una edad de jubilación que no se corresponde con la penosidad de un trabajo peligroso.

Para finalizar, aclarar que en los países de nuestro entorno la edad de jubilación de los policías no va más allá de los 60 años, por ejemplo:

- Bélgica a partir de los 54 años.
- Grecia a los 55 años.
- Italia a los 60 años.
- Reino Unido a los 57 años los agentes y a los 60 años los mandos.

Sin embargo y a pesar de que la gran mayoría de los policías Europeos se jubilan entre los 55 y 60 años, los Policías Locales de España, pese a sus condiciones laborales de estrés y deterioro de otras capacidades físicas demostradas por el estudio realizado no gozan de esta posibilidad.

La fuerza de los argumentos, la unidad de acción de todos los sindicatos que hoy comparecemos agrupados en torno a una reivindicación justa y las movilizaciones, caso de no avanzar a corto plazo en este campo. Ese es nuestro equipaje para un viaje sindical que ponga fin a esta discriminación.

(MADRID, 23 DE SEPTIEMBRE DE 2010)

*tu sindicato*



**UGT PIDE RESPETO A LA PRESUNCIÓN DE INOCENCIA DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES PRESUNTAMENTE IMPLICADOS EN UNA TRAMA DE CORRUPCIÓN EN MADRID**

**Nota de prensa**

ANTE LAS NOTICIAS APARECIDAS EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOBRE UNA TRAMA DE CORRUPCIÓN DONDE PRESUNTAMENTE ESTÁN IMPLICADOS VARIOS MIEMBROS DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE MADRID, LA SECCIÓN SINDICAL DE SERVICIOS GENERALES, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS DE UGT EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID MANIFIESTA LO SIGUIENTE:

- DERECHO TOTAL A LA PRESUNCIÓN DE INOCENCIA DE TODOS LOS COMPONENTES DEL CUERPO RELACIONADOS CON LA NOTICIA, HASTA SENTENCIA JUDICIAL EN FIRME.
- APOYO SIN FISURAS A LAS ACTUACIONES JUDICIALES TENDENTES, EN EL MENOR TIEMPO POSIBLE, AL CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LO SUCEDIDO
- RECHAZO A TODO JUICIO PARALELO MEDIÁTICO QUE DESVIRTÚE LO ACAECIDO Y PERJUDIQUE A NIVEL PERSONAL Y PROFESIONAL A POSIBLES INOCENTES ACTUALMENTE IMPLICADOS EN LOS HECHOS.
- REIVINDICACIÓN DE LA IMPORTANCIA Y PROFESIONALIDAD DE LOS COMPONENTES DEL CUERPO DE POLICÍA MUNICIPAL DE MADRID, CUYA VALÍA Y TRABAJO HAN SIDO RECONOCIDOS CON DIVERSOS GALARDONES Y DE CUYA ENTREGA Y SACRIFICIO ES TESTIGO DIARIO EL PUEBLO DE MADRID.

Madrid, 24 de octubre de 2010



Declaraciones del Secretario General de UGT  
Servicios Generales, Seguridad y Emergencias  
a TELEMADRID (Audio)

**tu sindicato**

## LA JUNTA DE GOBIERNO DE MADRID APRUEBA UNA NUEVA ORDENANZA DE MOVILIDAD

Con fecha 28 de octubre de 2010, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid ha aprobado el proyecto definitivo de la norma, en el que se han modificado 14 artículos que afectan a las cuatro grandes líneas de la misma: la carga y descarga, la gestión del transporte de mercancías, la circulación de bicicletas y el procedimiento sancionador en materia de tráfico, cuyas novedades se apuntan a continuación:

**Carga y la descarga.** El tiempo máximo de estacionamiento en las reservas de carga y descarga queda limitado a 30 minutos. Estos espacios solo podrán ser utilizados por vehículos comerciales o industriales.

**Transportes especiales.** Para articular un sistema más sencillo, ágil y respetuoso con el medio ambiente en la gestión del transporte de mercancías, la Ordenanza simplifica el procedimiento de autorizaciones para aquellos vehículos que no superen determinadas masas y dimensiones. Queda suprimida toda referencia a los perímetros A y B, sustituyéndolo por Calle 30. También se regulan de forma detallada los distintos tipos de autorizaciones especiales para dar respuesta a las diferentes necesidades de desplazamientos de este tipo de vehículos por la ciudad. Destaca la habilitación para circular los días laborables entre las 10 y las 13 horas, y entre las 16 y las 18, siempre que sea por Calle 30 en superficie y dispongan de una autorización genérica. La normativa, además, introduce dos nuevos preceptos para los vehículos que necesitan acompañamiento policial.

**Bicicletas.** Se han añadido cuatro nuevos artículos para regular la circulación de las bicicletas y así impulsar su uso. Entre las novedades sobresalen el equipamiento de día y de noche, y en condiciones climatológicas adversas; las pautas de conducción por calzada dependiendo de los carriles; la circulación por zonas habilitadas o en calles de preferencia peatonal; también las prioridades de paso respecto a otros vehículos o los peatones en las vías ciclistas; las medidas de seguridad que deben adoptar los conductores al adelantar a un ciclista, y la ordenación del estacionamiento de las bicicletas.

**Sanciones en materia de tráfico.** La entrada en vigor de la modificación de la Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial -que unifica criterios sancionadores, con independencia del lugar donde se cometa la infracción y de la administración competente para castigarla- ha hecho necesaria la reforma de la Ordenanza de Movilidad en materia de infracciones y sanciones.

Dada la importancia de la norma para el desempeño de las funciones de los colectivos de Policía Municipal y Agentes de Movilidad, en breve informaremos de su próxima ratificación por el Pleno municipal así como de su entrada en vigor.

*tu sindicato*

## MANIFESTACIONES SINDICALES EN DICIEMBRE

UGT y CCOO convocarán **manifestaciones "masivas"** en toda España los días **15 y 18 de diciembre** porque consideran que el conflicto que provocó la huelga general sigue abierto y se mantienen las razones por las que los sindicatos la promovieron.

Los secretarios generales de UGT y CCOO, **Cándido Méndez** y **Ignacio Fernández Toxo**, lo han confirmado al presentar su documento *Recuperar derechos y defender el estado social* con las alternativas sindicales a la política económica y social del Gobierno.

El 15 de diciembre los sindicatos desarrollarán un conjunto de movilizaciones, que se "conectarán" con la segunda jornada de acción sindical en Europa, **previa a la cumbre de jefes de Estado y de Gobierno prevista para el día 16**, mientras que el día 18 habrá manifestaciones "masivas" en todas las comunidades autónomas.

### Escepticismo sindical

Ambos líderes sindicales consideraron que el cambio de Gobierno es consecuencia de la "profundidad" de la crisis del Ejecutivo en su configuración anterior.

En este sentido, Méndez subraya que el problema del Ejecutivo está en la "política económica" y no en "la comunicación de la política económica", y apunta que el único acontecimiento relevante que ha habido en los 21 días anteriores a la crisis del Gobierno ha sido [la huelga general](#).

Por ello, para [intentar revertir la reforma laboral](#) y la decisión del Ejecutivo en materia de pensiones, CCOO y UGT han puesto en marcha una batería de medidas alternativas y un proceso de movilizaciones, que tendrán expresiones diversas en los centros de trabajo: concentraciones, paros o huelgas.

Actos que culminarán **el día 18 con manifestaciones "masivas"** en las capitales de las comunidades autónomas.

### Negociación colectiva

Otra de las razones para la movilización es el bloqueo de la negociación colectiva porque a estas alturas del año hay **muchos menos convenios firmados** que en 2009. Toxo y Méndez coinciden en que "el desbloqueo" de los convenios y la reforma del sistema de negociación colectiva pueden ir en paralelo y que es preciso actuar en los dos frentes.

Entre sus propuestas en materia de pensiones, piden una **jubilación "flexible"**, la generalización del derecho a la **jubilación anticipada**, la mejora de la protección social para quienes se quedan en paro en los últimos años de su vida laboral o el reconocimiento para quienes coticen más de 35 años, entre otras cuestiones.



**tu sindicato**

Leído en prensa

## El recorte a empleados públicos, al Constitucional

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha acordado por unanimidad presentar ante el Tribunal Constitucional cuestión de inconstitucionalidad sobre el decreto antidéficit en el que se recorta el salario de los empleados públicos.

En un auto conocido este jueves, la Audiencia aclara que se refiere expresamente a los empleados públicos (no funcionarios) de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre, unos 1.700, por lo que "no constituye precedente" para la reducción de las retribuciones de funcionarios, al diferenciar la Sala entre la negociación colectiva de funcionarios y la del personal laboral.

Así, la Sala concluye que funcionarios y laborales tienen dos regímenes de negociación colectiva totalmente diferentes y precisa que cuando, por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, las administraciones públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de acuerdos y pactos ya firmados, únicamente se verán afectados los acuerdos de funcionarios.

En el auto, la Audiencia vuelve a expresar sus dudas sobre la constitucionalidad del recorte salarial a los empleados públicos por una posible vulneración del derecho de libertad sindical en lo concerniente al derecho a la negociación colectiva, así como del derecho de igualdad.

Los magistrados entienden que no corresponde al tribunal juzgar sobre los criterios de oportunidad de las políticas del Gobierno y de si son acertadas o no, aunque aclaran que sí están obligados a valorar si concurren o no las razones de extraordinaria y urgente necesidad para ejecutar las medidas promovidas en el decreto antidéficit.

En este sentido, aseguran que sí, que eran urgentes dichas medidas, pues de no haberse acometido, los ataques especulativos contra la economía española "se habrían intensificado". Ahora bien, la Sala puntualiza que para que el Gobierno pueda dictar disposiciones provisionales con forma de decretos-leyes debe respetar el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, que forma parte del derecho de libertad sindical.

En resumen, los magistrados señalan que la Ley puede estar por encima del convenio, siempre y cuando se respete el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva. Así, no creen constitucionalmente posible que se pueda suspender, modificar o suprimir un convenio colectivo a través de un decreto-ley aunque haya razones de extrema gravedad, puesto que afecta al contenido esencial de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva.

tu sindicato

## Leído en prensa

Según la Audiencia, la norma se podría haber salvado constitucionalmente si las Cortes la hubieran tramitado como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia.

### VULNERACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD.

El pasado 7 de octubre, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó una providencia en la que ya manifestaba sus dudas acerca de la constitucionalidad de la redacción dada al artículo del decreto de medidas antidéficit que hacía referencia a la rebaja del sueldo de los empleados públicos.

La Audiencia entiende además que la disposición adicional novena del decreto antidéficit podría asimismo afectar al contenido esencial del derecho de igualdad al excluir del recorte salarial al personal laboral no directivo de entes públicos empresariales como Adif, Renfe y AENA.

En este sentido, el tribunal entiende que dicho trato diferenciado carece de la más mínima justificación, por lo que también plantea cuestión de constitucionalidad por este motivo. Las soluciones que proponen los magistrados en este sentido son tres: suprimir la citada disposición, extenderla a todo el colectivo discriminado o dictar sentencias de inconstitucionalidad meramente declarativas para que sea el legislador el que opte por la supresión o extensión.

La Sala se inclina por la segunda opción (extenderlo a todo el colectivo) al entender que el trato desigual injustificado a situaciones legales no está en el poder de disposición del legislador, que está vinculado obligatoriamente a los derechos fundamentales.

"Si el objetivo esencial del Real Decreto era reducir el déficit público, utilizándose a estos efectos una medida desconocida en nuestras relaciones laborales, consistente en reducir el 5% la masa salarial consolidada en la negociación colectiva, parece evidente que excluir de la aplicación de la misma a las entidades públicas controvertidas porque tienen plantilla de grandes dimensiones, conduciría al absurdo", apunta el tribunal.

La providencia del 7 de octubre donde ya se cuestionaba la constitucionalidad del recorte salarial a los empleados públicos fue emitida por el Alto Tribunal en el marco de un conflicto colectivo planteado a instancias de los sindicatos CC.OO., UGT y SANTP contra el Ministerio de Economía y Hacienda, el Comité Intercentros de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre y la Confederación Sindical Independiente de Funcionarios Espacio de Participación Sindical de la FNMT.

**tu sindicato**

## **RECURSOS CONTENCIOSOS-ADMINISTRATIVOS CONTRA DETRACCIONES SALARIALES EN LAS NÓMINAS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS MUNICIPALES**

**ANTE LAS MÚLTIPLES CONSULTAS SOLICITANDO INFORMACIÓN SOBRE LAS ACCIONES QUE UGT HA REALIZADO CONTRA EL R.D. LEY 8/2010, ASÍ COMO EL ACUERDO DEL 2 DE JUNIO DE 2010 DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MADRID, QUE HAN DERIVADO EN DETRACCIONES SALARIALES, UGT RECUERDA LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:**

La Federación de Servicios Públicos de UGT presentó dos recursos contencioso- administrativos el pasado 25 de junio en la Audiencia Nacional, contra el R.D.-Ley 8/2010.

Presentó un recurso al acto administrativo de la Mesa General de Negociación del pasado 20 de mayo, donde se comunicó de forma verbal a los sindicatos de Función Pública el recorte de un 5% de media en los salarios públicos y que supuso la ruptura del Acuerdo de Función Pública en el marco del Diálogo Social 2010-2012.

Se presentó también un recurso contencioso-administrativo a la resolución de la instrucción de las nóminas. La citada Resolución de 25 de mayo de 2010, al margen de las infracciones legales y normativas que se denuncian en el momento de la interposición de la demanda, incurre en las enumeradas a continuación:

Artículos 7, 9.3, 14, 28.1, 33.3, 37.1, 66.2, 86.1 y 134 de la CE.

Vulneración del Principio de Proporcionalidad introducido por la Jurisprudencia Constitucional.

La Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, así como el artículo 14, letra d), en relación con los artículos 21.1 y 37.1, letra a) de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y también los preceptos de dicha Ley, artículo 30, en relación con los artículos 21, 23, 24 y 37.1 y el artículo 38.10, etc.

Igualmente, se ha presentado recurso contencioso administrativo ante la sala contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia, contra el acuerdo del 2 de Junio de la Junta de Gobierno de la ciudad de Madrid.

### **OBSERVACIONES:**

Los recursos han sido presentados en la modalidad de RECURSO ACUMULADO, por estar dotados de **mayor agilidad y eficacia jurídica**

Ambos recursos han sido **admitidos a trámite** por la Audiencia Nacional

*tu sindicato*

## PREGUNTAS FRECUENTES

### *¿CUÁNDO ME DOY DE BAJA, QUÉ TRÁMITE TENGO QUE SEGUIR PARA CURSAR LAS BAJAS Y LAS ALTAS?*

Cuando con ocasión de baja por enfermedad común o accidente laboral sea necesario presentar parte de baja se hará en el plazo de tres días naturales en la propia Unidad. En los casos en que el trabajador se encontrara imposibilitado físicamente, para desplazarse a entregar el parte médico de baja o los de confirmación, se podrá remitir copia de los mismos por fax o bien por correo electrónico.

Cuando el trabajador cause alta por curación, se incorporará al servicio al día siguiente de la fecha de alta médica, debiendo entregar dicho parte en el plazo de 24 horas o el primer día laborable posterior a la fecha de alta, es decir, si está librando por descanso semanal, cuando tenga otra vez servicio.

### *¿QUÉ PASA SI ME PONGO ENFERMO DURANTE LAS VACACIONES? (Art.14.6)*

En caso de Incapacidad Temporal durante las vacaciones, se interrumpe el disfrute de estas desde el primer día, posponiéndolas a fechas posteriores a la situación de alta.

### *¿CUÁNTOS DÍAS ME CORRESPONDEN POR ENFERMEDAD DE UN FAMILIAR? (Art.15.)*

Primero, hay que diferenciar si es un familiar de primer o segundo grado y si se trata de una enfermedad grave o muy grave.

En el caso de familiar de primer grado y si la enfermedad es muy grave, corresponden diez días hábiles en Madrid o provincia y doce días si es en otro lugar, pudiendo no disfrutarse de manera consecutiva al hecho causante o bien fraccionarse en dos tramos. Este mismo hecho posibilita la reducción hasta la mitad de la jornada sin merma de retribuciones por el plazo de un mes natural consecutivo al agotamiento de los días del permiso.

Si el familiar es de primer grado pero la enfermedad es grave, corresponden cinco días hábiles si el hecho es en Madrid o provincia y siete cuando se produce en otro lugar.

En caso de familiares de segundo grado tanto si la enfermedad es grave o muy grave, el permiso será de tres días hábiles en Madrid o provincia y cinco si se produce en otro lugar.

### *¿CUÁNTOS DÍAS ME CORRESPONDEN POR UNA INTERVENCIÓN AMBULATORIA SIN IN-*

### *GRESO HOSPITALARIO?*

Un día natural, coincidente con la intervención.

### *¿QUÉ PUEDO HACER SI HOSPITALIZAN A UN FAMILIAR Y, LE DAN EL ALTA PERO SIGUE GRAVE? (Art.15)*

Primero, solicitar los días por hospitalización. Si es dado de alta pero la enfermedad no remite, se podrán solicitar, previo informe médico, los días por enfermedad grave siempre que se trate de un familiar de primer grado.

### *¿QUÉ PERMISO TENGO PARA ACUDIR AL MÉDICO?*

Cada trabajador podrá asistir al médico que tiene asignado por el Sistema Público de Salud el tiempo indispensable. Así mismo, podrá acompañar en los mismos términos a los menores de edad y a los padres mayores de 70 años. En circunstancias especiales, se podrá acompañar a los padres mayores de 65 años.

### *¿HASTA CUÁNDO PUEDO DISFRUTAR DE LOS DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN?*

Hasta el 31 de Enero del año siguiente.

**tu sindicato**

## Preguntas Frecuentes

### *¿CUÁNDO Y CÓMO PUEDO PEDIR UNA REDUCCIÓN DE JORNADA?*

El EBEP en su art.48.h, recoge la posibilidad de reducir la jornada por el cuidado de un menor de doce años, una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad, con la disminución de las retribuciones que correspondan.

### *¿CÓMO SE COMPARTE EL PERMISO DE MATERNIDAD?*

Es obligatorio para la madre el disfrute de las primeras 6 semanas consecutivas al parto. El resto del permiso podrá disfrutarlo el padre a continuación, hasta finalizar la licencia. En el caso del Ayto. de Madrid se amplía en ocho semanas. El permiso de paternidad se disfrutará consecutivo al nacimiento.

### *¿CUÁNDO UN HIJO/A CUMPLE LOS 18 AÑOS ES BENEFICIARIO DE LAS AYUDAS SOCIALES?*

Sí, siempre que se actualice la cadena familiar en el momento de cumplir los 18 años y que no tenga una renta superior a 8.000€ anuales. El Ayuntamiento los excluye automáticamente. Si se les incluye dentro del mes de Enero, surtirán efecto desde el 01 de Enero. A partir del 1 de Febrero, las solici-

tudes surtirán efecto desde el día de su presentación.

### *¿CÓMO PUEDO ENTERARME DE LOS PLAZOS Y LOS LISTADOS DE LAS AYUDAS SI NO TENGO ACCESO A AYRE?*

Comunicando a Acción Social tu número de móvil mediante correo electrónico (acción social@munimadrid.es), llamada telefónica (915882375), te informarán por SMS de los plazos y la publicación de los listados.

### *¿POR QUÉ NO ME PAGAN LAS PLANTILLAS QUE HE COMPRADO EN UN PODÓLOGO?*

Las plantillas ortopédicas se abonan siempre que se hayan comprado en un establecimiento autorizado para la venta de aparatos ortoprotésicos. Las clínicas de Podología, en principio y salvo que lo exprese en contrario, no son establecimientos autorizados.

### *¿POR QUÉ ME DICEN QUE TENGO QUE SUBSANAR DOCUMENTACIÓN Y QUE NO ME VALE LA FACTURA PRESENTADA?*

Las facturas presentadas deben ser las originales y debe constar en ellas el nº de factura, la fecha, los datos del beneficiario con el NIF y los datos del expedidor. Cuando se trate de gastos oculares, es imprescindible indicar la graduación en la propia factura y cuando se trate de gafas completas debe constar el gasto del cristal graduado y de la montura por separado.

### *¿POR QUÉ ME PIDEN LA CARTILLA SANITARIA AL SOLICITAR LA CUANTÍA DEL ABONO TRANSPORTE EN METÁLICO?*

Por acuerdo de la COMISE de fecha 07/07/2009 en la solicitud del abono transporte en metálico, en cualquiera de sus modalidades, además de la documentación requerida en la que esta incluido el volante de empadronamiento, éste al ser un documento que por sí mismo no indica el domicilio real de trabajador, se aportará copia compulsada de la Tarjeta Sanitaria.

### *ME HAN DENEGADO LA AYUDA DE TRATAMIENTO PSICOLÓGICO, ¿QUÉ TENGO QUE HACER?*

Seguramente, te lo han denegado por no presentar correctamente el certificado expedido por el facultativo del Sistema Público de Salud. Corrige ese problema y vuelve a presentarlo. A la mayor brevedad posible te abonaran las facturas, en el caso de ser concedido desde el momento de la presentación de la ayuda.

### *HE CUMPLIDO VEINTICINCO AÑOS COMO TRABAJADOR/RA DEL AYUNTAMIENTO ¿QUÉ TENGO QUE HACER PARA COBRAR EL PREMIO?*

Sólo se podrá cobrar el premio previa solicitud al Ayuntamiento, ya que éste no lo abona de oficio. Sólo se computarán a efectos de cobrar el premio los años de antigüedad en el mismo.

**tu sindicato**

## REPARAR EL COCHE EN CUALQUIER TALLER CON GARANTÍA OFICIAL

Ahora que se acerca el periodo vacacional de Navidades y se produce un uso intensivo de vehículos, es sumamente interesante recordar los objetivos de mayor competencia en el mercado y más comodidad y beneficios para el usuario, que subyacen tras la entrada en vigor del **Reglamento 461/2010**, aprobado el pasado 27 de mayo y ya vigente desde el 1 de junio, que promete una ambiciosa liberalización de sector de la automoción. Veamos cuáles son sus principales ventajas

para el usuario y la pequeña empresa, según un díptico difundido por el grupo Serca Automoción:

**“No se pierde la garantía del vehículo por hacer el mantenimiento, según establece el constructor en el libro de uso del mismo, fuera de los servicios oficiales de la marca”;**

**“No se pierde la garantía del vehículo por hacer reparaciones fuera de los talleres oficiales no cubiertas por la garantía (rotura de faros, golpes de chapa, etc.)”**

**“Las reparaciones por defecto de fabricación y con el**

**vehículo en garantía se harán donde indique el conductor del coche”, todo resumido bajo el claro y contundente slogan “el que paga, manda”.**

**“Todo taller, oficial o independiente, puede usar recambios de la marca del coche o recambios de otra marca”, es decir, podrán usar piezas de calidad equivalente a los recambios oficiales.**

Esta filosofía liberalizadora pone coto a las exigencias abusivas de las marcas en cuanto a reparaciones obligatorias en talleres oficiales, con el aumento de precios y limitación de centros que ello conllevaba, así como al secretismo de la información técnica de mecánica y piezas, pasando todos esos datos a ser de libre acceso para cualquier centro de reparación interesado.

Se espera que esta normativa europea suponga una competencia feroz entre los talleres independientes y autorizados, que beneficiará al bolsillo del automovilista, máxime en tiempos de crisis económica, donde los conductores han optado por visitar más a menudo el taller para alargar la vida de su vehículo, al no disponer de suficiente margen económico como para renovar su vehículo con cierta frecuencia.

Por el contrario, la citada normativa europea presenta ciertas carencias que se pueden resumir en los tres puntos que exponemos a continuación:

El Reglamento no se aplicará, entre otros, a vehículos de dos ruedas (motocicletas) o a productos que no son piezas de recambio según se definen en el Reglamento (lector cd, lector dvd, gps de serie, etc.)



Ausencia en el texto de libertad de acceso a los recambios

oficiales, que seguirán siendo propiedad exclusiva del fabricante y cuya compra seguirá realizándose al concesionario por petición expresa del cliente.

La demora en el fin de las normas específicas del mercado de vehículos y su modelo de distribución, que no se aplicará oficialmente hasta junio de 2013.

Puede descargarse el texto completo del Reglamento CE 461/2010 en el siguiente enlace: <http://www.mundorecambioy taller.com/pdf/Reglamento%20461-2010.pdf>

**tu sindicato**

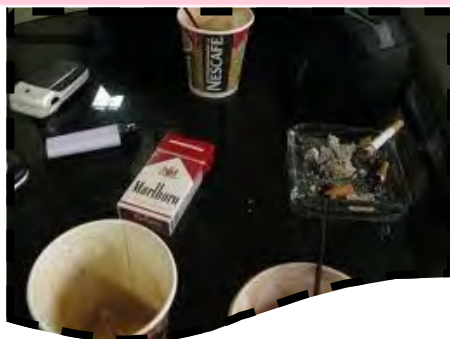
## EL DESGASTE PROFESIONAL

Hoy en día, el trabajo aporta a las personas una dimensión social que da sentido a nuestra vida en comunidad y nos ayuda a desarrollarnos plenamente; nos integra en grupos, nos proporciona un determinado estatus y nos brinda la posibilidad de apoyo social, habiéndose convertido en una fuente muy importante de nuestra autoestima. Sin embargo, las relaciones con otras personas en el ámbito laboral son también una fuente de estrés. En este sentido, aparece a mediados de la década de los setenta el término *burnout*, cuya traducción literal es estar agotado o quemado, y que nosotros denominaremos en adelante "desgaste profesional", como característica de las "profesiones de ayuda" o de "servicios humanos", es decir, de aquellas profesiones que consisten principalmente en ofrecer servicios humanos directos y de gran relevancia para el usuario; aunque hoy en día, el grueso de la investigación apunta a que el desgaste profesional puede padecerse en otras muchas profesiones que también implican trato directo con personas.

El desgaste profesional se define como cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia

sentimientos de inadecuación y fracaso. Se manifestaría por tres síntomas: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal.

*El cansancio emocional* se refiere a sentimientos de estar emocionalmente agotado, de no poder dar más de sí mismo a los demás, ansiedad, tendencia al abatimiento y la irritabilidad. En ocasiones, pueden aparecer alteraciones físicas (insomnio, dolores de cabeza, etc.) y de comportamiento (aumento del consumo de tabaco, café, fármacos, alcohol...). *La despersonalización* consiste en el desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que se prestan. Sería característico de este rasgo el descenso del compromiso laboral y los conflictos interpersona-



les con compañeros, usuarios e incluso con personas que no pertenecen al contexto laboral. *La realización personal* se refiere a la percepción de oclusión de las posibilidades

de logro personal en el trabajo, que hace que disminuyan las expectativas personales e implica una autoevaluación negativa donde se incluyen rechazo de sí mismo y hacia los logros personales, así como sentimientos de fracaso y baja autoestima, junto con la percepción y expresión de insatisfacción en el trabajo.

El posible malestar psicológico del profesional puede revertir de manera directa en la calidad del trabajo y en su productividad. Así, no sería extraño encontrar consecuencias como un deterioro en la calidad de la tarea, un aumento del absentismo laboral, una menor implicación laboral o un aumento de los conflictos interpersonales en el puesto de trabajo.

Igualmente, esta afectación del profesional salpica su ámbito familiar, al adoptar actitudes que generan tensión en el seno de la pareja o familia, acarreando dinámicas familiares disfuncionales. Elevando las consecuencias de este fenómeno a marcos más generales, cabría señalar que en última instancia, es la propia sociedad la que se ve afectada, la sociedad para la que trabaja el profesional y que es en definitiva la beneficiaria real de su trabajo. Los ciudadanos desean tener buenos profesionales a su servicio y que estos se encuentren en las condiciones adecuadas para prestarlo.

**tu sindicato**

Estos hechos, además del malestar que origina entre el personal afectado, suponen un coste económico para la sociedad en general, y en particular para la organización a la que pertenece el trabajador, mucho mayor que el que supone adoptar medidas de calidad en prevención -es más barato promover conductas saludables que pagar los costes asociados a su falta de promoción-. Las organizaciones soportan un "coste de enfermedad". Los profesionales con "problemas" posiblemente son menos productivos, tienen más accidentes y presentan un absentismo laboral más alto que el resto de sus compañeros.

Cabría incluir el síndrome de desgaste profesional dentro de la categoría de riesgo psíquico. La connotación de riesgo psíquico se hace patente a través de las investigaciones que han mostrado que el cansancio emocional, como componente del burnout, está vinculado a un amplio espectro de problemas psicopatológicos, entre los cuales cabe destacar la depresión. Por su parte la dimensión de despersonalización mantiene relaciones con estados patológicos como la hostilidad y la ideación paranoide, estados psicológicos que sería factible considerar como correlatos psicológicos de una conducta fría y deshumanizada, características que describen dicho componente del síndrome. Por último, apuntar que aunque el factor de baja realización personal parece no encontrarse asociado a ningún

problema mental, resulta obvia su repercusión en la autoestima personal.

Según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, y a tenor de la práctica clínica seguida en este Gabinete Psicológico de la UGT-Sección Sindical Ayuntamiento de Madrid, durante 11 años de trabajo ininterrumpido en la atención psicológica de su afiliación, se constatan los siguientes datos estadísticos genéricos en salud laboral de tipo epidemiológico, que van más allá de la puntualización de la única variable desgaste profesional:

- El 25% de los trabajadores padece estrés laboral.
- El 12% padece desgaste profesional (burnout).
- El 6% sufre acoso laboral (mobbing)
- El 15% de las mujeres trabajadoras manifiesta haber sido objeto de algún tipo de acoso sexual.
- Un 14% padecería algún tipo de adicción drogodependiente.
- Un 45% afirma realizar tareas monótonas.
- Más de un tercio no puede ejercer ninguna influencia en la ordenación de sus tareas o su ritmo de trabajo.

Frente a esta realidad psicossocial, la Administración vuelve la cabe-

za e ignora una verdadera política preventiva en salud laboral de tipo intervencionista, aunque se la presupone concedora de que aproximadamente el 50% de los días laborales perdidos están vinculados a estrés laborales. En el mejor de los casos y debido a su negligente gestión, asume el coste de un absentismo por derivación simple a la sanidad pública (donde la atención en salud mental es tercermundista si la comparamos con la media europea, 18 psicólogos frente a 4,3 en España). Todo ello estigmatiza al trabajador afecta-

do y repercute en una defectuosa gestión de los recursos humanos de la Administración.

Un verdadero órgano gestor municipal en salud laboral debiera contemplar la atención individualizada de los casos, su evaluación, tratamiento y seguimiento en el tiempo para reincorporar de forma eficaz al trabajador a su medio laboral en las mejores condiciones. Todo ello sin obviar que existen colectivos (seguridad y emergencias), que por sus peculiares condiciones de trabajo necesitarían desde hace muchos años una política en atención psicológica específica que hoy en día resulta de "ciencia-ficción" para los responsables políticos municipales y sus gestores, supuestamente profesionales, dentro de los respectivos cuerpos municipales.

En ocasiones  
produce alteraciones  
físicas como  
insomnio, dolores de  
cabeza, etc.