

## BOLETÍN DIGITAL N° 4 SERVICIOS GENERALES OCTUBRE-NOVIEMBRE DE 2019

### INDICE

- **UGT** EN DEFENSA DE LINEA MADRID.
- GRUPO B UNA PRIORIDAD PARA **UGT**.
- AVANCES PARA COMBATIR LA BRECHA DE GÉNERO.
- NIVELES MINIMOS PARA LOS GRUPOS DE LA ADMINISTRACIÓN.
- LA PLANTILLA EN CIFRAS.
- COEFICIENTES REDUCTORES.
- SERVICIOS SOCIALES.
- SERVICIOS PARA AFILIADOS.
- RIESGOS PSICOSOCIALES Y ACOSO.
- OFICIAL MECANICO CONDUCTORES.



## UGT EN DEFENSA DE LÍNEA MADRID.

Delegados y delegadas de la Unión General de Trabajadores (UGT) nos concentramos el día 18 de octubre en la Plaza de la Villa para protestar contra la reversión del plan de municipalización del servicio 'Línea Madrid', una acción que perjudicaría a la calidad del servicio y a la ciudadanía de la Ciudad de Madrid.

Ante la negativa de ser atendidos por la Vicealcaldesa, Begoña Villacís, y pese a haber solicitado una reunión urgente para que expliquen el nuevo modelo contractual que pretende aplicar, hemos comenzado con las medidas que se decidieron en la asamblea de trabajadores que realizamos UGT y CCOO.

Desde UGT consideramos que la atención a la ciudadanía que muestran las oficinas municipalizadas han mejorado en los tiempos de demora para ser atendido respecto a la situación de gestión mixta público-privada, datos que, por cierto, no son de la parte social sino del propio servicio.

Al margen de estos datos que avalan la mejor gestión de las oficinas municipalizadas, no olvidemos que la mayoría de las gestiones que se realizan en las oficinas han de ser realizadas por personal funcionario como contempla la ley 39/2015.

El pasado día 30, nos volvimos a concentrar a las puertas del Pleno, donde se iba a presentar una proposición por parte del PSOE y AHORA MADRID para continuar con la municipalización del Servicio, aprovechamos para agradecer a ambos partidos su apoyo y participación



Estas acciones son solo el inicio de distintas movilizaciones incluyendo la convocatoria de paros para la semana del 4 al 8 de noviembre.

Desde UGT apostamos que siga por los cauces de la municipalización.



## GRUPO B UNA PRIORIDAD PARA UGT

Desde la Federación los Servicios Públicos de UGT, junto con las Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Madrid se solicitó en abril la creación del Grupo B a la Comunidad de Madrid. Previamente se solicitó de forma insistente y continuada a la Administración Municipal que crearan dicho grupo, todo ello a pesar de comunicarnos que no tienen competencias para su creación. Somos muy conscientes y está en nuestras prioridades el desarrollo de dicho grupo para que se incluyan aquellos trabajadores con estudios superiores a bachiller, los técnicos superiores en las distintas especialidades, no universitarios.

“Al no crearse el grupo B,, nos encontramos que hay un número muy importante de trabajadores, técnicos superiores, que no tienen grupo. La reivindicación desde UGT es que el Ayuntamiento de Madrid cree este grupo para que todos los técnicos superiores entre en él ya que, actualmente, se encuentran enmarcados en el grupo C1. “No podemos ofertar una formación académica a las personas si luego esa formación no tiene una respuesta en una calificación profesional. Si tú estudias para una titulación lo que no puede ser luego es que cuando vas a trabajar no se acepte la titulación en las categorías profesionales y para trabajar tienes que hacerlo por debajo de tu titulación, como si tuvieras un bachiller superior”.

En las reuniones que estamos manteniendo con la Nueva Corporación municipal seguimos marcando que queremos su creación. Ante nuestra insistencia, el Ayuntamiento de Madrid ya a hacer una consulta al INAP, para saber de forma fehaciente si el Ayuntamiento lo puede crear por él mismo, sin que esté desarrollado previamente por la CAM.



## AVANCES PARA COMBATIR LA BRECHA DE GÉNERO

24 octubre, 2019 [Universidad](#)

Valoramos la noticia que la prensa da a conocer sobre una Sentencia del Tribunal Supremo por la que se avala el establecimiento de **variables de género para elegir los Departamentos universitarios donde se crearían las nuevas plazas de cátedra.**

La STS proviene de un acuerdo de la UAM de 2016, que establecía 4 criterios para seleccionar los departamentos o áreas de conocimiento donde se crearían nuevas cátedras por promoción interna. Junto a la experiencia investigadora, la docente, y la antigüedad en la acreditación, se añadía como cuarto criterio el relativo a la estructura de la plantilla que se encontraría condicionado por la asignación de puntos en función de la infrarrepresentación o no de las catedráticas.

Así, el acuerdo establecía que si la proporción de catedráticas en un departamento era de 0 a 10%, se asignarían a dicho área 10 puntos, si ésta se encuentra entre 10% a 20% será de 7,5 puntos, si está entre 20% a 30% será de 5 puntos, y si está entre 30% y 40% será de 2.5 puntos.

El Supremo señala que está dentro de las facultades propias del derecho fundamental a la autonomía universitaria y que sólo se está examinando lo que sería esa primera fase que trata de determinar cómo se estructura la plantilla, qué plazas en concreto han de crearse, y sobre todo, dónde. Dejando claramente estipulado que de ningún modo se trata de una discriminación proscrita por el ordenamiento jurídico.

Además, durante la celebración del curso “La carrera profesional docente”, organizado por la Sección Sindical de UGT en la Universidad Complutense de Madrid, el Secretario General de Universidades comentó que en la próxima convocatoria de sexenios de investigación (Dic 2019), por primera vez, se considerará que el **sexenio se mantiene vivo durante un periodo de 7 años** para aquellas investigadoras que durante este espacio de tiempo hayan causado baja por maternidad, adopción....

Os mantendremos informados!!!!



## NIVELES MINIMOS PARA LOS GRUPOS DE LA ADMINISTRACIÓN.

Como sabéis UGT tiene un compromiso electoral con los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Madrid para subir los niveles mínimos para los grupos de funcionarios existentes en el TREBEP.

Así, con carácter general los niveles de acceso mínimos quedarían según nuestra pretensión de la siguiente manera:

Grupo A1	Grupo A2	Grupo C1	Grupo C2	Grupo E
24	22	18	16	14

**Nos hemos fijado un periodo de cuatro años para conseguirlo, aunque todo depende de la voluntad política, de los medios económicos para conseguirlo , así como de la colaboración entre sindicatos.Lo que podría hacer variar los tiempos.**

En el periodo anterior para aprovechar el remanente de dinero, UGT propuso a la Administración varias propuestas consistentes en subir dos niveles más al personal auxiliar administrativo, pues las funciones que realizan y sus capacidades actuales son más avanzadas que las que la ley originariamente exigía a este cuerpo. También valoramos una subida de complementos específicos para aquellos puestos de atención directa y continua al público o con peores horarios o flexibilidad. Consiguiendo un éxito parcial en nuestras pretensiones.

A día de hoy y ante la imposibilidad de afrontar este reto sindical de una vez vamos a centrarnos en los grupos E, para intentar llevarlo al nivel 14 ( su nivel máximo posible), el C2 al nivel 16, el grupo C1 al nivel 18 y algunas categorías del A2 que aún están por debajo del nivel 20. **Posteriormente intentaremos revisar el resto de niveles y complementos específicos en un proceso de catálogo de puestos.**



## LA PLANTILLA EN CIFRAS

Desde el Área de Gobierno de Hacienda y Personal, se ha estado haciendo un análisis de la realidad del personal en todo el Ayuntamiento y en OO.AA. Se nos transmite que desconocían el tremendo problema de personal que existía, el diagnóstico tras el análisis de la situación es el siguiente:

Existen 232 categorías diferentes, 20,2% de temporalidad muy lejano del 8% que es el objetivo de 2021, el 81% son funcionarios. En 2019 tenemos 5.485 plazas temporales. El número total de efectivos es de 27.031 empleados Ayuntamiento de Madrid y organismos autónomos, 37.755 incluye a las sociedades municipales.

Hay un claro envejecimiento de la plantilla municipal, ya que la edad media del conjunto de la misma es de 50 años, en el cuerpo técnico la situación es de una edad media de 54 años. Más acuciante es todavía en el grupo A1 donde en un tiempo de 10 años se jubilarían el 50% de sus efectivos actuales.

Respecto al género el 45% son mujeres y 55% hombres, lo que está dentro de los parámetros de igualdad de género.

Se nos transmite que el 57% de la plantilla está en categorías cuya exigencia formativa de acceso es inferior a la de bachillerato, concretamente el 57% de las categorías de nuestra Administración. Actualmente hay 42 procesos abiertos y 72 pendientes de salir. También nos confirman que no se cubren todas las plazas que salen y que existe un retraso muy significativo con las plazas de 2017 algunas de ellas con riesgo de caducar. El número total de puestos entre las OPEs y procesos de estabilización de empleo es de más de 8.000 puestos.

Se admite que la Administración electrónica no funciona correctamente y que muchos procesos administrativos se siguen haciendo manualmente, lo que ralentiza determinados procesos. Con respecto a los procesos selectivos reconocen que el tiempo para su realización es excesivo, superando los dos años con amplitud, lo que les parece que no es admisible. En éste particular pretende para agilizar las futuras OPEs un cambio de las bases de las convocatorias, “profesionalizar los Tribunales selectivos” de las oposiciones y trasladar a las Áreas éstos procesos de selección, y hacer modificaciones de RPTs.

**La conclusión que se nos comunica es algo que ya desde hace tiempo se va viendo: el actual sistema de oposiciones no funciona.**



Madrid

## COEFICIENTES REDUCTORES DEL TURNO DE NOCHE.

Como todos sabéis en nuestro Acuerdo-convenio, en el artículo 12.1,c, tenemos un apartado que dice literalmente:

”Para proteger la salud del personal municipal que presta Servicio en el turno de noche, se establece un coeficiente reductor a aplicar sobre la duración de la jornada nocturna del 1,283, sin perjuicio de lo que haya establecido en acuerdos específicos ya suscritos.”

A día de hoy, aún no se ha aplicado en algunos de los servicios municipales donde se tiene que prestar servicio en turno de noche. De esta forma, nos encontramos con el RISI y con el Casi donde aún no existe un Acuerdo de Comise de cómo aplicar estos coeficientes reductores. En este sentido, en los últimos contactos que hemos mantenido con el Área de Gobierno competente se nos ha comunicado la voluntad de llegar a la aplicación de los coeficientes, así como la realización de contrataciones de personal para que faciliten esta aplicación.

Por otro lado, tenemos el Servicio de Limpiezas, Residuos y SELUR donde existe la aplicación de una directriz, sin haber conseguido llegar a un Acuerdo. En este particular en concreto UGT considera que es hora de llegar a un Acuerdo donde se pueda cubrir el Servicio Municipal, por otro lado, conseguir la aplicación de dicho artículo, ya que consideramos que la situación actual no es la óptima.

En COMISE se estableció que de forma general había que aplicar la reducción del coeficiente sobre la jornada, que es la recomendación de organismos expertos en salud, pero se daba la circunstancia que había servicios municipales que no se podría dar correctamente, en cuyo caso habría que aplicarlo en el número de jornadas.

Con la aplicación de éste coeficiente la jornada ordinaria establecida en 1505 horas pasaría a ser de 1173 horas anuales.





## SERVICIOS SOCIALES

Desde UGT consideramos que hay que hablar y negociar unos nuevos horarios de los Centros de Servicios Sociales, que hagan compatible el correcto funcionamiento del servicios con las reivindicaciones de la plantilla, lo que permitiría la conciliación de la vida personal y familiar, sin olvidar la seguridad en la prestación del servicio, cuestión ésta que UGT ha liderado en el Comité de Seguridad y salud del Ayuntamiento de Madrid

Como los cambios de horario son una modificación de las condiciones laborales del personal que presta sus servicios en servicios sociales, entendemos que se deben de negociar en Mesa General, UGT pide expresamente la convocatoria de ese ámbito de negociación.

No podemos olvidar, por otro lado, reivindicaciones que hacemos extensivas a todos los colectivos como la necesidad imperiosa de la publicación de concursos de traslado previos a las tomas de posesión.

La falta de personal es otra de nuestras reivindicaciones para con el colectivo, desde UGT hemos hecho una propuesta generosa de OPE; 150 trabajadores para 2020 , sabemos que se necesitan aún más pero al menos paliarán la sobre carga de trabajo a la que desgraciadamente se ven sometidos los trabajadores que prestan ese servicio, precisamente a los más desfavorecidos de la sociedad. Todo ello, sin olvidarnos del personal de apoyo auxiliares de servicios sociales, personal administrativo y POSI/ Oficiales de Edificios. Esperamos que la Administración sea sensible y admita nuestras propuestas.

Por otro lado, somos conscientes que la carencia de personal no tiene una solución próxima, ya que la posibilidad de que la Administración reponga todas las plazas necesarias: unas 342 trabajadoras y trabajadores sociales en una plantilla algo inferior a 27.000 resulta muy difícil. La falta de recursos económicos y la necesidad de personal en todos los servicios hace que la lucha sindical sea larga , pero os aseguramos que constante y permanente para conseguir nuestro objetivo: cubrir necesidades de los servicios sociales del Ayuntamiento de Madrid,

# Bonos ORO EMPRESAS



Bono ORO EMPRESA: 1 titular

**129 €\***

Bono ORO EMPRESA +3:  
1 titular + 3 ACOMPAÑANTES

**450 €\***



\* 7€ de gastos de gestión por tarjeta, no incluidos. IVA incluido.

## ACCESO GRATUITO Y SIN RESTRICCIÓN DE FECHAS A



Parque Warner



Parque de Atracciones



Zoo Aquarium de Madrid



Faunia

## ACCESO CON TARIFA REDUCIDA Y SIN RESTRICCIÓN DE FECHAS A



Atlantis Madrid -30%



Warner Beach -40%



Aquópolis Villanueva -40%



Aquópolis Sevilla -40%



Aquópolis Cartaya -50%



Aquópolis C. Dorada -50%



Aquópolis Cullera -50%



Aquópolis Torreveja -50%



Selwo Aventura -50%



Selwo Marina -50%



Telef. Benalmádena -50%

## VENTAJAS ADICIONALES

\*30% de descuento en *Paseo por Comedias* Warner.

\*30% de descuento en *Pasajes del Terror* en Expediente Warren (Parque Warner) y Walking Dead (Parque de Atracciones).

\*30% de descuento en *Autotren de Zoo* de lunes a viernes no festivos.

\*30% de descuento en *Interacciones con animales* en Faunia, excepto alimentación con cecodrilas, pelícanas, lorís, furecos y arcolíns. Información y reservas en [www.faunia.es](http://www.faunia.es).

\*15% de descuento en las *tiendas y restaurantes* de los parques incluidos, tanto los de acceso gratuito como los de acceso con descuento, excepto carritos de venta ambulantes, productos de librería e indumentaria de vending.

\*15% de descuento en *Foto Recuerdo del Día*: la foto de Deljín en Zoo se tendrá que pagar por adelantado en el kiosko de fotografía. Descuento no aplicable a fotos de fotografía y válido hasta el 31/12/2019.

\*10% de descuento en la *celebración de tu cumpleaños*. En el caso de Parque Warner el descuento no incluye la contratación del monitor.

**CÓMPRALO YA**  
Y DISFRÚTALO HASTA EL 31/12/2020



## PREGUNTAS FRECUENTES “BONO PARQUES ORO EMPRESAS 2020”

### 1. ¿Qué tipos de Bonos se engloban bajo la denominación “Empresas”?

El Bono ORO EMPRESAS individual, cuyo precio es de 129€\*, IVA incluido.

El Bono ORO EMPRESAS +3, que es válido para 1 TITULAR + 3 ACOMPAÑANTES, y cuyo precio es de 450€\*, IVA incluido.

*\*(+7€ de gastos de gestión, por tarjeta, no incluidos).*

### 2. ¿Qué parques están incluidos en estos Bonos?

Tanto los Bonos Empresas +3 como los individuales dan acceso gratuito y sin restricción de fechas a:

**Parque Warner Madrid**

**Parque de Atracciones de Madrid**

**Zoo Aquarium de Madrid**

**Faunia**

### 3. ¿Los Bonos ORO EMPRESAS incluyen acceso al resto de parques de España?

Estos Bonos proporcionan acceso con tarifa reducida a 11 parques más de Parques Reunidos en el resto de España, con los siguientes descuentos:

Atlantis Aquarium Madrid	30%
Warner Beach	40%
Aquópolis Villanueva	40%
Aquópolis Sevilla	40%
Aquópolis Cartaya	50%
Aquópolis Costa Dorada	50%

Aquópolis Cullera	50%
Aquópolis Torrevieja	50%
Selwo Aventura Estepona	50%
Selwo Marina Benalmádena	50%
Teleférico Benalmádena	50%

### 4. ¿Puedo utilizar mi Bono en varios de los parques en un mismo día?

El bono permite un **único acceso por persona y día**, es decir, NO será válido para acceder a dos parques en un mismo día, ni al mismo parque dos veces en un mismo día.

### 5. Si adquiero un Bono ORO EMPRESAS 2020 ¿hasta cuándo tendrá de validez?

Su validez será desde el día que reciba la tarjeta (o contrato) el titular hasta el 31 de diciembre de 2020.

### 6. Me interesa el Bono Oro EMPRESAS +3, pero ¿el titular debe asistir siempre?

El titular de un Bono +3 (o un individual) **siempre debe estar presente en la visita a los parques**. El uso fraudulento del Bono Parques de cualquier tipo, supondrá el incumplimiento del contrato y la consiguiente retirada/anulación inmediata del mismo, **sin posibilidad de adquirirlo en años próximos**.

### 7. Me interesa el Bono Oro EMPRESAS +3, pero ¿los acompañantes deben ser siempre los mismos?

Los 3 acompañantes del Bono +3 **pueden variar en cada visita**, por lo que no es necesario dar ningún dato personal de ellos. Sólo el titular debe estar siempre presente.

### 8. ¿A partir de qué edad un niño necesita Bono Parques?

**A partir de 1 metro** de estatura, un niño ya computa como usuario del Bono, bien como titular o como acompañante en un Bono Empresas +3.

### **9.¿Puedo poner de titular a un menor en estos bonos?**

Sí, pero si es menor de 14 años, deberá realizar la gestión del Bono en Taquillas previa autorización del Padre/madre o tutor.

### **10.Si tengo otro Bono Parques adquirido en 2019 y adquiero el Bono Oro Empresas de 2020 ¿tengo precio especial por renovación?**

No, en los Bonos Oro Empresas no existe el concepto "renovación", son productos de "nueva adquisición" cada temporada.

### **11.¿Qué ventajas adicionales ofrecen los Bonos Oro Empresas?**

Las siguientes:

\*10% de descuento en la **celebración de tu cumpleaños**. En el caso de Parque Warner el descuento no incluye la contratación del monitor.

\*15% de descuento en las **tiendas y restaurantes** de los parques incluidos, tanto los de acceso gratuito como los de acceso con descuento, excepto carritos de venta ambulantes, productos de librería y máquinas de vending.

\*15% de descuento en **Foto Recuerdo del Día**, la foto de Delfín en ZOO se tendrá que pagar por adelantado en el kiosko de fotografía. Descuento no aplicable a fotos de fotomatón (válido hasta el 31/12/2019).

\*30% de descuento en **Pase Correcaminos** de Parque Warner.

\*30% de descuento en **Pasajes del Terror** en Expediente Warren (Parque Warner) y Walking Dead (Parque de Atracciones).

\*30% de descuento en **interacciones** con animales en Faunia, excepto Alimentación con cocodrilos, Pelicanos, Loris, Turacos y Arcoliris. Información y reservas en [www.faunia.es](http://www.faunia.es).

\*30% de descuento en **Autotren** de Zoo de lunes a viernes no festivos.

### **12.¿QUÉ DEBO HACER PARA SOLICITAR UN BONO ORO EMPRESAS?**

\*1º.- Es imprescindible PERTENECER A LA EMPRESA O COLECTIVO en la que se comunica la campaña.

\*2º.- Acogerse a la campaña abierta por su empresa o colectivo en la manera y plazo indicados por su responsable interno de campaña. Para ello, solo deberá indicar claramente el NOMBRE + APELLIDOS de la persona perteneciente a la empresa o colectivo, así como EL TIPO DE BONO (+3 o INDIVIDUAL) que desea adquirir.

\*3º.- Esperar a que su responsable interno de campaña le comunique el PLAZO en el que podrá ir a adquirir su Bono.

\*Ambos plazos (el de inscripción y el de recogida) son IMPRRORROGABLES. Quien se quede fuera de alguno de ellos deberá esperar a la apertura de una nueva campaña.

### **13.¿Entonces cuándo y cómo pago el Bono y dónde lo recojo?**

Todo ello debe hacerlo, dentro del PLAZO indicado por su empresa, en la OFICINA DE BONO PARQUES DE PARQUE DE ATRACCIONES, en Casa de Campo, de 12.00 a 18.00 h. (de lunes a domingo).

Recuerde que en ese momento también se abonarán los gastos de gestión (7€ por bono, no por persona) y deberá indicar si desea que se incluyan los bono parking de Warner (+29€) y/o Faunia (+12€). Su validez será la misma que la del Bono adquirido.

**RECOMENDACIÓN:** Aconsejamos que vayan a recogerlo entre semana ya que se encontrarán con menos tiempo de espera en la cola de la Oficina de Bono Parques.

### **14.¿Tengo que llevar alguna documentación concreta cuando vaya a por mi Bono Oro EMPRESAS?**

Sí. Es imprescindible mostrar:

\*ACREDITACION de pertenencia a la empresa o colectivo (cabecera de nómina o similar)

\*DNI del empleado/afiliado

\*Fotografía tamaño carné.

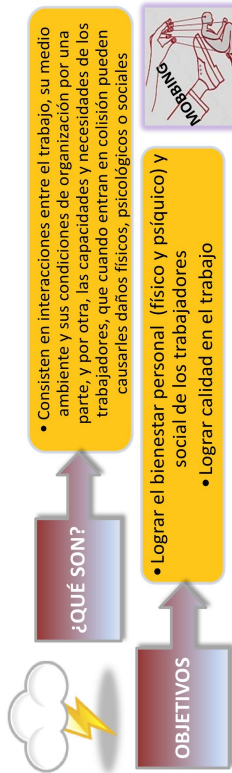
\*Libro de Familia (en caso de que el titular final del Bono sea los hijos o cónyuge.)

### **15.¿Puede ser titular del Bono ORO EMPRESAS otra persona distinta al empleado/afiliado?**

Sí, podrá ser titular del Bono el cónyuge o hijo/s del empleado/afiliado, para ello, tendrá que presentarse físicamente dicha persona perteneciente a la empresa o colectivo, en la oficina de Bono Parques de Parque de Atracciones de Madrid y mostrar la documentación detallada en el punto anterior + el correspondiente DNI del cónyuge o hijo/a + LIBRO DE FAMILIA. Posteriormente no habrá posibilidad de cambiar de titular del Bono.

# TLF 91 589 70 41

## RIESGOS PSICOSOCIALES



### Factores psicosociales en el entorno de trabajo

**TAREA**

- Ritmo de trabajo
- Monotonía/ Repetitividad
- Iniciativa/autonomía
- Cualificación
- Responsabilidad
- Contenido

**ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN**

- Comunicación
- Estilo de mando
- Participación en la toma de decisiones

**TIEMPO DE TRABAJO**

- Pausas
- Horario
- Trabajo a turnos
- Trabajo nocturno



### ¿Por qué surgen?

- Cambios en las formas organización del trabajo (precariedad laboral, plantillas escasas, bajo salario, falta de promoción, ...)
- Nuevos modelos de gestión
- Estilos de mando inadecuados
- Incumplimiento de la Ley de PRL

### Consecuencias sobre los trabajadores

RENDIMIENTO → Puede influir en → SATISFACCIÓN

SALUD

**LOS FACTORES PSICOSOCIALES, COMO CUALQUIER OTRO RIESGO, TIENEN QUE SER EVALUADOS, ELIMINADOS O MINIMIZADOS OBLIGATORIAMENTE POR PARTE DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS / EMPRESAS (LEY 31/95 DE PRL)**

Secretaría de Formación, Salud Laboral y Medio Ambiente  
C/ Antonio Gilfo, 10, 3ª planta. 28015-Madrid. Tlf: 91 589 70 43  
E-mail: fesp.saludlaboral@madrid.ugt.org  
www.fesp.madrid.es

## ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

### ORIGEN MÁS FRECUENTE DEL PROBLEMA

- Deficiente Organización del trabajo.
- Mala Gestión de los Conflictos por parte de los superiores.
- Desencuentros, diferencias o conflictos entre acosador y víctima.

### TIPOS DE CONDUCTAS VIOLENTAS QUE AYUDAN A IDENTIFICAR EL RIESGO

- Ataques a la víctima con medidas organizativas (separar su ubicación del resto de sus compañeros, asignar tareas degradantes, asignar tareas muy por debajo de sus capacidades, etc.).
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima (no dirigirse la palabra, restringir a los compañeros la posibilidad de hablarle, etc.).
- Ataques a la vida privada de la víctima (medidas que disminuyan la vida social de una persona, morfos de la vida privada de una persona, etc.).
- Amenazas de violencia física.
- Ataques a sus actitudes y creencias religiosas o políticas).
- Agresiones verbales (gritos, insultos, faltas de respeto, etc.).
- Rumores (hablar mal de la persona a su espalda, difusión de rumores, etc.).

### SÍNTOMAS

- FÍSICOS**
  - Ansiedad
  - Depresión
  - Baja autoestima
  - Trastornos de memoria
  - Dificultad de concentración
  - Tensión muscular
  - Trastornos respiratorios y digestivos, etc.
- SOCIALES**
  - Conductas de aislamiento, evitación
  - Agresividad u hostilidad
  - Inadaptación social

### FASES DE DESARROLLO DEL PROBLEMA

- Fase de conflicto
- Fase de «mobbing»
- Fase de intervención desde la empresa
- Fase de marginación o de exclusión de la vida laboral

UGT PUEDE AYUDARTE

**TODAS/OS PODEMOS SER VÍCTIMAS DE ACOSO EN EL TRABAJO**

**PARA CUALQUIER DUDA O CONSULTA PONTE EN CONTACTO CON TU SECCIÓN SINDICAL O DELEGADA/O DE PREVENCIÓN**



OFICINA DE REG. AGENC. PARA EL EMPLEO  
ENTRADA / REGISTRO  
Fecha: 16/10/2019 Hora: 12:26  
Nº Anotación: 2019/1086527

A/a Dirección General de Contratación y Servicios

Área de Hacienda y Personal

Madrid a 16 de octubre de 2019

Nos ponemos en contacto con esta Dirección General desde UGT debido a un problema que surge a la hora de proceder a la limpieza de los vehículos de incidencias y otros turismos operativos del Ayuntamiento de Madrid que prestan en la estación de servicio de CEPSA situada en la M-40, PK 7,4 - Acceso Sur Al Campo De las Naciones, Madrid 28042.

Después de consultar en varias unidades de Conductores y varios Oficiales Mecánico Conductor, nos han transmitido lo siguiente:

A la vez que se procede a la limpieza el vehículo, se procede a mirar la presión de los neumáticos. El problema surge de la necesidad de pagar el servicio de inflado de los neumáticos, ya que hay que introducir un euro.

Desde UGT hemos preguntado al personal de dicha estación de servicio y nos han comentado que no está contratado este servicio por parte del Ayuntamiento de Madrid. También hemos visto que es viable que pudieran entregar en cada lavado una ficha interna, equivalente a un euro y poder verificar e inflar los neumáticos.

Por lo que solicitamos que se llegue a un acuerdo con dicha estación de servicio para que no sea un coste para el empleado público, asumiendo por lo tanto; este coste la Administración.

Les recordamos que en ningún caso es obligación de los trabajadores pagar por este servicio.

Sin otro particular, quedamos a la espera de la solución de esta situación, atentamente



David Batista Cuevas, Secretario General UGT  
Ayuntamiento de Madrid Servicios Generales.

# SECCION SINDICAL SERVICIOS GENERALES AYUNTAMIENTO DE MADRID



**UGT** DEFIENDE TUS DERECHOS,  
EN **UGT** CUMPLIMOS

