

Boletín Sindical

Ayuntamiento de Madrid
y Organismos Autónomos



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888



Compañeros y compañeras responsables de UGT en el Sector Local del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos

Carta del Secretario del Sector de Administración Local

Estimados compañeros y compañeras del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos:

El pasado 10 de Febrero se celebró el 1er Congreso Regional de la FeSP de UGT Madrid, en el que fui nombrado Secretario del Sector de Administración Local.

Una de mis funciones principales es la de coordinación entre las diversas Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos, favoreciendo en todo momento la labor que nuestros delegados y responsables sindicales vienen desempeñando.

Considero que impulsar la comunicación de la gestión que UGT lleva a cabo en todos los ámbitos municipales, es una tarea fundamental para acercar la información generada en esa gestión a todos los trabajadores y trabajadoras.

Con esta intención empezamos la andadura de este Boletín Informativo, que queremos suponga una vía de comunicación permanente con todos vosotros y vosotras.

Como ya conocéis, a través del trabajo de los compañeros de

las distintas Secciones Sindicales de UGT en el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, entre nuestras prioridades están el impulso de la funcionarización del personal laboral, la estabilización y consolidación del personal temporal, la promoción y formación de todos los empleados públicos, la vigilancia de la salud laboral y el cumplimiento global del Convenio Colectivo vigente.

Quiero subrayar también, la importancia de la negociación que vamos a impulsar respecto a las condiciones del teletrabajo, una realidad que se ha impuesto de manera intensa durante esta pandemia y que ha llegado, muy probablemente, para instaurarse dentro de los hábitos laborales de las empleadas y empleados públicos.

Espero que este Boletín sea de vuestro agrado y de utilidad para todos, y en él iremos plasmando los avances en la negociación y las inquietudes del conjunto de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos. Recibid un cordial saludo.

Luis Fernando Felipe Merchán
Secretario del Sector de Administración Local
UGT Servicios Públicos de Madrid

Agencia Tributaria de Madrid

La nueva Dirección a la Agencia Tributaria de Madrid aterrizó en nuestro organismo en 2019, procedente de un mundo en el que la negociación sindical, al parecer, era desconocida, y consiguió el récord de concitar la unanimidad de todos los sindicatos contra su gestión. Unanimidad expresada en el Consejo Rector de la ATM, ratificada en la Mesa General de negociación del Ayuntamiento y reiterada en comunicados publicados por cada sindicato. Este ha sido el primer problema que hemos tenido los representantes de los trabajadores: la falta de interlocución con un equipo directivo que procede de una cultura muy distinta a la municipal.

La procedencia de la Dirección de una cultura y un mundo muy distintos, se ha evidenciado también en el desconocimiento que el nuevo equipo directivo ha demostrado en relación con la problemática de la Administración Local y de la tributación local. A ello se suma una concepción de la Administración centrada casi exclusivamente en el funcionariado del grupo A, que minusvalora las funciones de los demás colectivos. Pero sabemos que, con toda la importancia que sin duda tienen los técnicos superiores, quienes mueven el grueso del engranaje administrativo, la tramitación y el servicio directo a la ciudadanía son los compañeros de los grupos C1 y C2, y cualquier política de recursos humanos tiene que estar muy pendiente de cuidar a estos colectivos, tanto en su adecuada dimensión como en su formación permanente.

El punto fuerte de la nueva Dirección es, sin duda, su decidida apuesta tecnológica, plasmada en el Plan Estratégico para los próximos años, apuesta que las trabajadoras y trabajadores de la ATM compartimos plenamente, pues venimos reclamando desde hace años la modernización y actualización de nuestros obsoletos sistemas. Desde UGT-ATM, queremos dejar claro que apoyamos plenamente el proyecto de modernización y la implantación de SAP. Pero esta fortaleza tecnológica de la nueva Dirección, que aplaudimos, tiene otra cara de la moneda, y es que el equipo directivo se ha centrado, casi en exclusiva en estos proyectos y, mientras tanto, en las OIACs no se da abasto para atender a los contribuyentes y el estrés es máximo; en las unidades de gestión, recaudación e inspección los expedientes se acumulan y retrasan por falta de recursos humanos; las restricciones derivadas del COVID y la insuficiencia de medios para un teletrabajo eficiente ralentizan la tramitación y la atención al contribuyente; y si todo ello fuera poco, la nueva contrata de servicios postales está siendo un total fiasco y las notificaciones postales paralizan la tramitación de un altísimo volumen de expedientes. Resulta imperativo y urgente reforzar los servicios mediante la cobertura de las plazas vacantes, ya que hay gran número de plazas dotadas y sin cubrir, y mediante la ampliación de plantilla en las unidades más desbordadas. Es necesario además desarrollar la regulación del teletrabajo en coherencia con el acuerdo firmado para el conjunto del Ayuntamiento.

Por todo ello los sindicatos, unánimemente, nos hemos opuesto a una reforma de la relación de puestos de trabajo (RPT) en la



que no se tienen en cuenta las necesidades urgentes de la organización, que crea nuevas plazas de Jefes de Servicio y Departamento y unidades administrativas integradas por técnicos superiores para atender proyectos tecnológicos de dudosa utilidad y viabilidad, mientras se dejan sin dotar servicios administrativos que reclaman refuerzo urgente en los grupos C1 y C2.

Allá por el año 1982, los guionistas de Blade Runner imaginaron un año 2019 con robots tan humanos como el entrañable Roy Batty (Yo he visto cosas que vosotros no creeríais...). Estamos en 2021 y se ha avanzado mucho en la robótica, sobre todo en los campos de la medicina y demás ciencias experimentales, pero todavía estamos muy lejos de crear humanoides. En el servicio público a la ciudadanía los chatbots, asistentes virtuales y similares son muy útiles para tramitación básica, pero no han sustituido al ser humano cuando se requieren gestiones un poco más complejas, y parece claro que en los próximos años, y seguramente en las próximas generaciones, ningún robot podrá sustituir en trámites complejos al empleado público cualificado detrás de un teléfono, de un ordenador o de una mesa de atención presencial o en la tramitación de las decenas de miles de expedientes que cada año movemos.

En las últimas semanas la Dirección ha dado muestras de querer rectificar; esperemos que así sea y que haya aprendido que el diálogo con los representantes de los trabajadores es muy útil y beneficioso para todos, también para los gestores públicos.

Para concluir, deseamos que la Dirección de la ATM se abra al diálogo, escuche a los empleados y a sus representantes, salga de su mundo y baje a la realidad del día a día de las oficinas; y desde una perspectiva realista y centrada en las personas, ciudadanía y personal público, avancemos en el proyecto de una ATM fuertemente tecnológica, mirando al futuro sin desatender las necesidades de hoy, construyendo desde los cimientos, por senderos viables y capaces de comprometer al conjunto de la plantilla en el camino que debemos andar.

Madrid Salud

Una mirada hacia el futuro después de un año de lucha AHORA ES EL MOMENTO



En 2020, cuando el planeta entero se paró y nuestra realidad cambió drásticamente, muchas de las personas trabajadoras de los Servicios Esenciales de Madrid Salud, acudían a sus puestos de trabajo para dar un servicio indispensable y de calidad a la ciudadanía de Madrid.

Desde UGT Madrid Salud iniciamos la crisis sanitaria, solos/as, asustados/as, como la gran mayoría de vosotros y vosotras, pero con un firme propósito: defender, visibilizar y poner en valor la labor realizada por el personal de Madrid Salud.

Negociamos servicios mínimos, así como la tramitación de adscripciones provisionales para las voluntarias y voluntarios, reclamamos EPIS y la realización de pruebas PCR.

Realizamos visitas de Prevención de Riesgos a todos los centros dependientes de Madrid Salud, para informar y valorar la implantación de las recomendaciones de Seguridad y Salud de la Plantilla, en colaboración con la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales.

Nuestras reivindicaciones han conseguido importantes resultados, tales como, aumento de contratos de interinos de vacante, aprobación de más de 10 Programas de Empleo Temporal, aumento de la tasa de reposición, aumento de plantilla en Vectores, Salud Laboral, y PRL...

En cuanto a la oferta de empleo público en 2020 duplicamos la oferta inicial de Promoción Interna. En la oferta de empleo libre aprobamos la mayor cantidad de plazas posibles, con el objeto de generar empleo estable y de calidad.

Conseguimos la aprobación de un proyecto de apoyo emocional a la plantilla, el reconocimiento institucional del Pleno a los servicios esenciales de Madrid Salud. Visibilizamos en varios medios de comunicación y prensa la tarea y el servicio prestado a la ciudadanía de Madrid.

En COMISE, la aprobación del coeficiente reductor del turno de noche del CAS, o la ampliación del plazo de disfrute de días.

Defendimos la transparencia en los procesos de vacunación COVID-19.

Sobre el reparto de fondos adicionales, conseguimos elevar a más de 800.000 euros la cantidad inicial de 200.000 prevista para el Organismo Autónomo. Madrid Salud, para iniciar el proceso de equiparación retributiva de muchas de las categorías.

El tiempo pasa y en UGT Madrid Salud tenemos nuestra mirada puesta en el futuro.

No podemos olvidar a aquellas empleadas y empleados públicos que a pesar del enorme esfuerzo que han realizado, la polivalencia de sus funciones y haber alcanzado la excelencia en su cometido, no han visto reconocida su labor ni mejoradas sus retribuciones.

Mantenemos nuestro compromiso en defensa de la equiparación y mejora de las retribuciones de todas las categorías, grupos y niveles que forman parte de la plantilla del Organismo Autónomo.

Nuestros objetivos siguen siendo terminar con el abuso en la contratación de personal temporal en el sector público, mediante fórmulas que garanticen procesos equitativos; transformar los programas de empleo temporal en plazas estructurales; eliminar la tasa de reposición; actualizar las actuales categorías; llevar a cabo el catálogo de puestos así como el desarrollo de la carrera profesional y sanitaria, así como revisar la actual estructura y RPT del O.A.

Para todo ello es indispensable que el Gobierno municipal apueste por Madrid Salud, dotándolo del presupuesto y los recursos necesarios con el objetivo de mantener y reflotar un servicio que ha demostrado ser un pilar fundamental en la ciudad de Madrid.

Es urgente y necesario retomar el diálogo y la negociación. En UGT Madrid Salud estamos dispuestos y tenemos nuestra mano tendida para trabajar contra viento y marea, apostando por el presente para asentar el futuro de Madrid Salud.

Servicio Municipal de Deportes

¡NO A LA PRIVATIZACIÓN DEL CDM TORRESPAÑA!

Su negocio con el deporte

La Instalación Deportiva Municipal Torrespaña ha sido puesta en el punto de mira de la actual Corporación para hacer negocio con ella y ponerla en manos privadas.

Una privatización que pondrá en riesgo puestos de trabajo, aunque por parte del Ayuntamiento garantice su continuidad por ahora.

La privatización de un bien municipal y concretamente de una instalación deportiva, hace que la gestión de un recinto que han pagado la ciudadanía madrileña pase a llenar los bolsillos de unos pocos. Mientras, se recorta en la calidad del servicio prestado, en el mantenimiento de las Instalaciones y se deja la puerta abierta a que siga expoliando el patrimonio municipal.

Desde UGT SMD no vamos a consentir que se lleve a cabo esta privatización y llevaremos a cabo todas las acciones que consideremos necesarias para que el servicio y el personal sean municipales, como ha sido hasta la fecha. En este sentido, el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Madrid, en el cual UGT tiene la mayoría, hemos llevado a cabo una concentración el pasado día 20 de abril en la Plaza de la Villa, coincidiendo con la Comisión de Cultura y Deporte. A la vez hemos mantenido reuniones con diferentes grupos políticos de la oposición para trasladarles la

preocupación que tenemos ante semejante ataque.

Desde UGT tenemos claro que el deporte en la ciudad de Madrid tiene que ser público, municipal y de calidad, siendo la mejor manera de garantizar un servicio equitativo para toda la ciudadanía madrileña

Desde UGT tenemos ya la experiencia de Instalaciones Deportivas privatizadas, con gestiones nefastas y deterioro de las instalaciones que luego hemos tenido que rescatar con dinero público. Parece que eso no importa a unos gestores municipales más interesados en llenar los bolsillos de empresas amigas.

La experiencia de nuestro personal, sumado a los índices de calidad del servicio, hace que no tenga competencia con un servicio externo.

Pararemos cualquier injerencia que amenace nuestro Servicio Municipal de Deportes, que desde tiempos del antiguo IMD ha sido admirado, no solo dentro de nuestra Comunidad, sino en el resto del Estado.

El deporte municipal no se vende.



Informática del Ayuntamiento de Madrid (IAM)

No nos cansamos de denunciar tal situación durante años y lo seguiremos haciendo.



La Instalación Deportiva Municipal Torrespaña ha sido puesta En el año 2011, hace ya diez años, la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid decidió el ámbito de la función pública, BOAM 6556, por la que se determinó que el Organismo Autónomo Informática del Ayuntamiento de Madrid pasaba a ser de ámbito funcional. Más de 400 trabajadores laborales de IAM vieron cortada su carrera profesional, dejó de existir la promoción interna, concursos y movilidad, a expensas de un proceso extraordinario de funcionarización voluntario. Seguimos igual.

La dejadez de varias administraciones municipales desde entonces, ha permitido que se siguiera manteniendo la injusticia. De nada vale pregonar el desarrollo y la carrera profesional a la plantilla municipal en Planes Estratégicos cuando se olvidan de una parte. Parece que la intención es otra, simplemente dejar “a extinguir” al personal laboral hasta su jubilación y acabar con el empleo público al obligar a amortizar las plazas del personal laboral que se va jubilando, para ir privatizando poco a poco los servicios.

No nos cansamos de denunciar tal situación durante años y lo seguiremos haciendo.

Lo verdaderamente triste, es que los sindicatos hemos firmado con diversas corporaciones repetidamente arreglar tal situación en Convenios y Acuerdos, y no quieren o no saben cumplirlo. Les recordamos otra vez que hay que cumplir lo firmado en sus plazos.

También nos parece incomprensible que no se cumpla la Ley de Transparencia y no se publiquen las Relaciones de Puesto de Trabajo incluyendo a los laborales. En unos Organismos si se hace y en otros no, y aunque no hemos parado de solicitarlas llevan años diciéndonos que se va a realizar próximamente, ahora en mayo a ver si lo cumplen por muy exóticos que parezcamos.

Hay otros temas muy importantes pendientes de resolver, la Consolidación y Estabilización del Empleo Público, la creación del Grupo B, la desaparición del Grupo E, pero vayamos por partes y cumpliendo la Ley y lo firmado.

No queremos despedirnos sin agradecer a las empleadas y empleados públicos municipales de IAM, funcionarios o laborales, su esfuerzo y profesionalidad durante la pandemia. Nos mueve el Servicio Público, garantía de igualdad.

¡URGE LA NEGOCIACIÓN DE LAS BASES DE FUNCIONARIZACIÓN Y PROCESO EXTRAORDINARIO YA!

¡CUMPLAN LA LEGALIDAD, EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y CUMPLAN LO FIRMADO !

Servicios Generales

Lo que es de justicia

Estimados compañeros y compañeras, UGT ha trasladado, en una reunión mantenida con representantes del Gobierno municipal en materia de Recursos Humanos, algunos aspectos que nos parecían de justicia.

Destacamos el reconocimiento que se merecían colectivos de nuestra Administración municipal en el transcurso y gestión de la Pandemia de la Covid 19. Algunos de ellos invisibles, tales como el personal de Medio Ambiente, servicios de Residuos, Limpiezas, SELUR, personal de los Servicios Sociales (los cuales han sido vitales y necesarios para poder hacer frente a las consecuencias familiares y económicas), sin olvidarnos del personal Técnico-administrativo; así como el de Oficios que no pudieron dejar de trabajar por ser considerados esenciales para el correcto funcionamiento de los servicios del Ayuntamiento de Madrid.

No pudimos dejar, una vez más, de solicitar la creación del Grupo B, ya que no entendemos como hay ayuntamientos que han sido valientes a la hora de su creación y por contra no se hace lo mismo en el Ayuntamiento de Madrid.

La eliminación del grupo E, ha sido otra de nuestras reivindicaciones, así como un nivel mínimo para los auxiliares administrativos que nosotros consideramos en el nivel 16, o el 22 para el grupo A2 entre otros.

Por otro, lado insistimos en la política ya iniciada de fomentar las promociones internas para poder mejorar la plantilla, aunque criticamos la excesiva exigencia de algunas de las pruebas selectivas y las bases de promoción interna, que recordamos no firmó UGT.

De la misma forma, hemos pedimos una coherencia en los complementos específicos, ya que para nuestro criterio se daban desigualdades que había que corregir. Algunos de ellos nos parecían bajos para el grupo y nivel que tenían y lo señalamos de forma fehaciente.

Indicamos que había plazas que quedaban sin cubrir en los Concursos generales de méritos, tales como los Equipos Volantes en el servicios de Bibliotecas Públicas, plazas de Auxiliares administrativos nivel 14 y en general aquellas plazas que tenían un complemento específico bajo.

Hicimos constar el excelente trabajo que se realiza en Línea Madrid por parte de nuestro personal. Para UGT todos los servicios son importantes.

Respecto a los últimos acuerdos económicos para el personal funcionario, UGT firmó una serie de mejoras de niveles, complementos y específicos que no tuvo el apoyo de todos los sindicatos mayoritarios en la Mesa General de Empleados Públicos.

Sin nosotros, no hubieran podido alcanzarse mejoras para los Técnicos auxiliares de Bibliotecas o para Técnicos auxiliares de otras especialidades, personal de los servicios de Limpieza y Residuos, personal de Oficios de colegios, Auxiliares Administrativos con destino en Policía Municipal, Encargados, mejoras para el personal del CASI y Trabajadores Sociales, a los cuales hemos podido mejorar mínimamente su retribución sin el apoyo de los demás sindicatos con presencia en la Mesa General de Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid, salvo el CSIF.

UGT ha sido el único sindicato que apoyó al mismo tiempo mejoras para el personal laboral y también para el personal funcionario, otros se han decantado por apoyar sólo a laborales o sólo a funcionarios.

Nuestra intención es seguir avanzando en la mejora de las condiciones laborales del personal funcionario y laboral, modernizando nuestra Administración y algunas de las categorías, además del fomento del teletrabajo.

Por último, no podemos olvidar la funcionarización y los procesos de consolidación de empleo, sin lugar a dudas una de nuestras principales prioridades.



POLICÍA MUNICIPAL-AUXILIARES POLICÍA MUNICIPAL

En el ámbito sindical, el colectivo de Policía Municipal se halla a las puertas de una inminente convocatoria electoral donde UGT, sin renunciar al abono de las múltiples deudas del actual Acuerdo Laboral, demostrará, una vez más, su vocación de sindicato proactivo, dinámico e incansable en la garantía de los derechos de su plantilla.

- He aquí alguna de las últimas iniciativas y gestiones:
- Reunión con el grupo "Ciudadanos" de la Asamblea de Madrid.
- Reunión con el Director de la Agencia de Seguridad-Madrid 112.
- Luz verde al abono del complemento económico por vestuario de paisano correspondiente al año 2019.
- Abono en nómina a las Auxiliares de Policía del complemento específico impulsado por UGT en la negociación del Acuerdo de Fondos Adicionales.

AGENTES DE MOVILIDAD

Durante esta legislatura, UGT ha puesto en valor la promoción y el reconocimiento profesional del Cuerpo de Agentes de Movilidad, tras muchos años de olvido por el resto de organizaciones sindicales y los sucesivos equipos de gobierno en el Ayuntamiento.

Para rubricar dicha apuesta, y con la capacidad de negociación que UGT, como sindicato más representativo, tiene acreditada en Mesa General, hemos certificado esta sustancial e importante dotación económica en su complemento específico:

- Incremento para Agentes: 12 %
- Incremento para Jefes de Grupo: 7 %

Este es un primer paso para el reconocimiento real de la labor y la figura de los Agentes de Movilidad, que será uno de los ejes de nuestra acción sindical.

SAMUR-PC

Desde UGT, estamos impulsando el inicio de la negociación de la Carrera Profesional Sanitaria, recogida en el Acuerdo Convenio de Condiciones Comunes para el Ayuntamiento de Madrid y sus 00.AA, cuya aplicación parece no ser un objetivo de esta Administración que dilata la puesta en marcha de dicho proceso negociador.

En otro orden de cosas, se está aplicando la ejecución del Acuerdo de Fondos de Negociación firmado en diciembre de 2020, que recoge diversas medidas de este sindicato destinadas a reducir desigualdades salariales entre la plantilla, como nuestra propuesta para la subida al nivel 18 a todos los Técnicos Auxiliares del Ayuntamiento de Madrid, de especial relevancia para los Técnicos Auxiliares de Transporte Sanitario, espina dorsal de SAMUR - P.C.

CUERPO DE BOMBEROS

Delegados de UGT hemos mantenido una reunión de trabajo con la Coordinadora del Área de Hacienda y Personal, en la que hemos expresado nuestra firme postura en la defensa de aquellos trabajadores que, tras alcanzar la edad de jubilación voluntaria -derecho que tuvo a UGT como uno de sus principales defensores- son rehenes de una aplicación torticera de la misma que le somete a presión abocándoles al camino de salida mediante cambios en los horarios de trabajo. La finalidad de esta rechazable práctica es ofertar las plazas de dichos compañeros, obviando que, pese a su legítimo derecho de jubilación, están capacitados física y profesionalmente para ofrecer su experiencia a la ciudadanía y las nuevas incorporaciones a la plantilla.



**Seguimos
Luchando**

- +Empleo
- +Igualdad
- +Derechos
- +Servicios públicos

