

Boletín Sindical

Ayuntamiento de Madrid
y Organismos Autónomos



marzo de 2022
Número 5



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888

Aprobada la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

El Parlamento de la nación, aprobó, definitivamente, la Ley que nos capacita, a las Administraciones y a los Sindicatos, a negociar y ejecutar los procesos de estabilización del empleo, que son tan imprescindibles y necesarios en el conjunto de las Administraciones Públicas y por supuesto en el Ayuntamiento de Madrid. Hemos elaborado y distribuido una Guía de esta Ley, en el conjunto del Ayuntamiento, para facilitar la lectura y comprensión de esta norma tan importante.

Subrayamos aquí la novedad del sistema de Concurso para las plazas que reúnen los requisitos establecidos en la Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª y también poner el énfasis en la Disposición Adicional 9ª, que insta explícitamente a las Administraciones y a los Sindicatos, a llegar a un acuerdo para la correcta ejecución de estos procesos.

Según se vayan desarrollando las negociaciones y la implementación de esta Ley, iremos informando puntualmente al conjunto del personal trabajador.

También fue aprobado por el Parlamento el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Este Real Decreto-ley tiene alguna incidencia en el ámbito del empleo público laboral y, por

supuesto, en las empresas de titularidad pública del Ayuntamiento de Madrid.

Con esta Ley también se produce un avance de cara a la limitación de la temporalidad, con efectos ineludibles en el empleo público.

El proceso de la Estabilización y de la Funcionarización del personal laboral fijo del Ayuntamiento de Madrid, corre paralelo a la acción sindical imprescindible en todos los ámbitos municipales. En este Boletín, nuestras diferentes Secciones Sindicales expresan sus inquietudes y problemática concreta, de tal manera que quede clara la perspectiva y visión de UGT Ayuntamiento de Madrid sobre las necesidades y las urgencias que afectan a todos y cada uno de los Servicios. Esperamos que sea de vuestro agrado, y de utilidad para conocer la problemática, no sólo de vuestro Servicio, sino también del conjunto de Servicios del Ayuntamiento de Madrid.

“Con esta Ley también se produce un avance de cara a la limitación de la temporalidad, con efectos ineludibles en el empleo público.”



Agencia Triburaria Madrid

Seguimos intentandolo: UGT-ATM no desfallece

Como sabéis el personal trabajador de la Agencia Tributaria Madrileña, la Sección Sindical de UGT en la Agencia, siempre se ha caracterizado por nuestra capacidad de diálogo con todas las Direcciones que hemos tenido.

UGT-ATM entiende el Sindicalismo como un ejercicio de diálogo constante y consideramos que este diálogo es beneficioso tanto para el personal trabajador como para la Dirección de la ATM.

No vamos a cejar en nuestro empeño, aunque en ocasiones nos desanimemos al comprobar que este “diálogo” o es poco productivo o no lo es en absoluto.

UGT-ATM ha insistido, insiste e insistirá en trasladar a la Dirección de la ATM:

Medios informáticos:

- No se dispone de las herramientas tecnológicas suficientes para la tramitación digital y para el teletrabajo.
- Se plantean a los trabajadores exigencias irrealizables que sólo se salvan o cumplen con exceso de horario o sobrecarga de trabajo.
- Los viejos ordenadores se cuelgan, no se guardan los trabajos y luego hay que repetirlos.
- Portátiles escasos.
- Pedimos a la Dirección de la ATM que presione para que nos faciliten más portátiles, docking...., para poder trabajar al ritmo que se nos está pidiendo.
- necesidad apremiante. apoyamos cualquier petición y donde sea.

R.P.T.

- Las últimas aprobadas nos parecen totalmente inadecuadas e improductivas.
- Se han “amortizado” plazas de Auxiliares y Administrativos para crear plazas A1 y A2.
- Plazas de Auxiliares y Administrativos que se ha comprobado



su necesidad y rápidamente se ha tenido que recurrir a contratar personal de Planes de Empleo Temporal.

- Pedimos que se cubran las plazas vacantes existentes en la ATM.
- La falta de personal auxiliar y administrativo ha sido reconocido por los subdirectores en las reuniones que hemos mantenido con ellos.

S.A.P:

- Reiteramos que los trabajadores de la ATM, recibiremos con gran ilusión cualquier avance tecnológico (SAP), dado que llevamos años sufriendo (MASTIL) y cualquier avance fomenta e impulsa la lucha contra el fraude y mejora nuestro servicio a la ciudadanía.
- Como muestra de la implicación del personal trabajador de la ATM, está la disponibilidad, dedicación e implicación de las/os compañeras/os que integran los grupos de trabajo.
- Solicitamos que se mantengan las aplicaciones (AS400, BDN, Plataforma de intermediación de datos, BIGDATA,..), y los pocos medios informáticos actuales que disponemos, en perfecto estado hasta que el nuevo sistema empiece a funcionar plenamente.
- La realidad es que SAP avanza con más lentitud de lo previsto.

Teletrabajo:

- Normalización del teletrabajo.

Formación:

- Seguimos insistiendo en la mejora de todos los cursos que realiza la ATM, así como en mejorar la elección de los formadores.

Como siempre pedimos a la Dirección de la ATM que se siente y se reúna, con nosotros para hablar de mejoras para nuestros trabajadores y trabajadoras que nos hagan recuperar lo perdido en los últimos años. (UGT-ATM hará un esfuerzo para que estas reuniones sean productivas).

Madrid Salud

¿Cuántas olas son necesarias para reconocer la labor de las personas trabajadoras de Madrid Salud?



Comenzó un nuevo año, y todas las personas que trabajan en Madrid Salud seguimos viviendo el desgaste de una nueva ola COVID, esta vez la 6ª.

¿QUÉ ES EL PLUS P.E.S.O (PLUS DE EMERGENCIA SANITARIA Y SOCIAL)?

El acuerdo de 17 de diciembre de 2020 para la distribución de los fondos adicionales en su punto tercero recoge:

- P.E.S.O. PLUS DE EMERGENCIA SANITARIA Y SOCIAL para (SAMUR-SAMUR SOCIAL-CASI) 575 euros anuales y 718,75 euros con Seguridad Social.

¿QUIEN HA RECLAMADO EL PLUS P.E.S.O. PARA LA PLANTILLA DEL O.A. MADRID SALUD?

UGT Madrid Salud, desde el día de la aprobación del acuerdo (17 de diciembre de 2020), exigimos que dicho plus P.E.S.O debía ser incluido en el C.E. de todas las personas trabajadoras del O.A. Madrid Salud, sea cual sea su categoría.

RAZONES DE LA ADMINISTRACION PARA NO INCLUIR P.E.S.O EN EL C.E.

En octubre de 2021 fuimos informados de que NO SE INCLUIRA (P.E.S.O) EN EL PRESUPUESTO DEL AYUNTAMIENTO



DE MADRID DE 2022. Los motivos: la nueva Ley de Plusvalía, pero sobre todo falta de compromiso de la administración para defender y reconocer el trabajo de nuestra plantilla.

EN QUE MOMENTO ESTAMOS:

Para UGT Madrid Salud, es de vital importancia que este reconocimiento se incluya a la mayor brevedad en las retribuciones de las personas trabajadoras en el O.A. Suenan voces en positivo, pero aún no se concretan plazos.

¿Cuántas olas son necesarias para incluir de forma definitiva (P.E.S.O) PLUS DE EMERGENCIA SOCIAL Y SANITARIA en el C.E. de todas las personas que trabajan en el O.A. Madrid Salud?

Contamos con años de razones de P.E.S.O para que el Ayuntamiento de Madrid pague la deuda que tiene con los trabajadores y las trabajadoras del O.A. Madrid Salud.

Desde UGT Madrid Salud, CADA DIA DEL AÑO, vamos a estar exigiendo a esta administración y a los responsables del O.A. la inclusión de P.E.S.O Plus de Emergencia Sanitaria y Social en las nóminas de las personas que componen la plantilla de Madrid Salud.

Servicios Generales

Desconexión digital y pautas de trabajo para conseguirlo

La organización del trabajo a través de medios informáticos y telemáticos ha creado una forma de gestión del trabajo a distancia. Esto era técnicamente posible hace décadas pero necesitaba un cambio cultural de gestión de las tareas laborales, tanto de las empresas y Administraciones como de sus empleados. Este cambio, aún impulsado por la pandemia mundial de la COVID, ha sido más lento que los cambios técnicos.

Esta modalidad de trabajo requiere de una organización del tiempo, de la jornada laboral y de unos hábitos de trabajo para poder desarrollar de forma correcta y posteriormente proceder a la necesaria desconexión digital. De esta forma, la jornada laboral tiene un principio y un final, de la misma forma que si estuviéramos presencialmente en una dependencia municipal. Para el personal trabajador del Ayuntamiento de Madrid las condiciones de trabajo deben ser iguales al trabajo presencial, tanto en su duración como en las cargas del trabajo.

Para poder conseguir este objetivo, tenemos que desconectar digitalmente de nuestro trabajo y tenemos que aprender a hacerlo bien.

Antes de abordar esta cuestión se hace preciso dar una definición que acote y nos ponga en contexto sobre que es la desconexión digital. Lo primero que tenemos que saber es que es un derecho laboral de los trabajadores y trabajadoras el no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional o del software de la empresa; ordenadores, teléfonos móviles corporativos, etc. La desconexión digital empieza cuando acaba tu jornada laboral. Existe un acervo legislativo que reconoce el derecho a la desconexión digital de personal trabajador recogido en la legislación:

En el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre y en el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como en el TREBEP art 47 bis, de vital importancia para los empleados públicos. Esta particularidad, como no puede ser de otra forma está recogida, en el Acuerdo de Teletrabajo del Ayuntamiento de Madrid.

En la práctica las cosas no son tan fáciles, a veces por el hecho de que no sabemos desconectar y otras por la exigencia de cumplir objetivos en los equipos de trabajo.

En lo referente a nosotros como trabajadores, debemos plantearnos la pregunta de si sabemos cómo desconectar y si conocemos algunas herramientas para poder conseguirlo, he aquí algunos de los consejos:

Prioriza y optimiza tu tiempo: Evita imprevistos todo lo posible, lleva una buena planificación de las tareas durante tu jornada de trabajo, deja en tu agenda los asuntos primordiales y sigue una planificación.

Relativiza las situaciones: En muchos casos los temas que consideramos prioritarios no son tan importantes como pensamos. Piensa que tu jornada laboral ha terminado.

Aplaza las tareas: Cuando salgas del trabajo, desconecta el móvil corporativo o raciona su uso. Si existe un tema crucial, puedes excepcionalmente mirarlo, pero siempre como algo puntual. Trata de no llevarte los problemas a casa: Hay que descansar, desconectar mentalmente, piensa que si no descansas serás menos eficiente con el trabajo. Intentar no hablar de asuntos laborales cuando termine la jornada laboral será clave para conseguirlo.

Haz un uso de los dispositivos laborales sólo durante tu jornada laboral: El uso de los dispositivos de empresa exclusivamente para temas laborales formará parte de la clave del éxito para conseguir la desconexión deseada.

Desconecta avisos y alarmas: Programa tus dispositivos digitales para evitar avisos de mensajes, correos electrónicos o llamadas laborales.

A parte de estos consejos hay que tener presentes a “los ladrones de tiempo”. El término ladrones de tiempo hace referencia a hábitos y actividades que hacen desaprovechar el tiempo mientras se trabaja, interrupciones, distracciones o pausas innecesarias que causan tanta pérdida de tiempo efectivo de trabajo.

Las pérdidas de tiempo se deben a dos grandes grupos, internos y externos. Los internos son aquellos del propio trabajador, que surgen de su conducta y de su modo de gestionar su tiempo, como:

- No tener una planificación adecuada, así como trabajar sin objetivos o motivación. Planificarse el día es clave para el éxito y la satisfacción personal, seremos mucho más productivos. Hay que reservarse un tiempo para planificar la próxima jornada, esto hay que incorporarlo dentro de nuestros hábitos de trabajo.
- No saber decir que no y no delegar tareas.
- No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy y más si es una tarea importante.
- Trabaja en modo ‘multitasking’ o multitarea, haciendo varias cosas a la vez. Por lo tanto, es recomendable evitar la multitarea siempre que no sea estrictamente necesaria.
- Trabaja por bloques. Mejorar la productividad no consiste en trabajar más, sino en hacerlo mejor. Para ello es necesario hacer pausas y tener momentos de descanso, que deben estar también planificados.
- Ten ordenado el lugar de trabajo, tanto la mesa como el entorno. Un ambiente caótico repercute de manera negativa en la concentración.
- Estamos seguros de que con estas pautas y otras que se vayan adquiriendo mejorarás tus condiciones de trabajo, consiguiendo la desconexión digital.



Informática del Ayuntamiento de Madrid

El desgaste de lo público

Si ponemos a una rana en un caldero con agua hirviendo, la rana saltará. En cambio, si la ponemos en un caldero con agua templada y, poco a poco, la vamos calentando, la rana se irá aclimatando hasta morir hervida.

Este ejemplo nos sirve para entender el mecanismo mediante el cual un gestor público lleva a cabo sus ataques contra los derechos del personal trabajador y la ciudadanía. No puede hacerlo de golpe pues habría una oposición tajante. Lo hace de manera pausada implementando medida tras medida hasta ir logrando su objetivo, acelerando y frenando, adoptando una tendencia de “diente de sierra”.

Algunos dirán que no es para tanto, justificando el contexto en el que se toma tal medida, la necesidad de la experiencia y el apoyo de empresas privadas especialistas en el sector y ¿un mejor servicio?

La crisis del Estado Social fue la ventana de oportunidad para la implantación del modelo neoliberal. Hoy, la crisis de este sistema basado en la desregulación financiera y el “capitalismo de amiguetes”, están sirviendo para que, en base a un relato inventado se imponga aún más neoliberalismo, más privatizaciones.

Echan gasolina al fuego porque la crisis no es más que la excusa para terminar de imponer su modelo perfecto: aquel en el que lo público quede reducido a lo marginal. El liberalismo y neoliberalismo es lo mismo que decir que es mejor creer en el mercado, por encima del Estado. Y significa menos Servicio Público y más mercado ó menos empleo público y más negocio para las empresas privadas.

Desde hace años, todo su proyecto político e ideológico va encaminado a dicho fin.

Cuando echemos la vista atrás nos daremos cuenta de que hemos muerto hervidos.

[NTT Data gana un contrato de 19 millones para la transformación digital del Ayuntamiento de Madrid](#)

[NTT Data evoluciona la infraestructura TIC del Ayuntamiento de Madrid por 19 millones](#)

[NTT Data modernizará el área de sistemas del Ayuntamiento de Madrid por más de 19 millones de euros](#)

La lucha por la defensa de los servicios públicos nos implica a todos y a todas, defendámoslo.



Servicio Municipal de Deportes

Ataque frontal, raqueta municipal

Desde el comienzo de este último curso deportivo, nos ha llegado por diferentes vías la noticia de que, tal y como se viene haciendo temporada tras temporada, la propuesta de deporte municipal verá mermada su oferta en determinadas modalidades.

Esta cuestión la hemos podido corroborar al comprobar la publicación del decreto de 25 de enero de 2022, por la que la titular del Área Delegada de Deporte del Ayuntamiento de Madrid, anuncia los criterios que regirán la suscripción de convenios con entidades y federaciones deportivas durante las temporadas 2022/23, 2023/24 y 2024/25.

Este año el objetivo está puesto principalmente en las escuelas de tenis y pádel, actividades muy demandadas como ya recoge el mencionado decreto.

Como respuesta a esta alta demanda, el Área Delegada propone la privatización del servicio, aunque desde allí prefieren denominarlo “escuelas en colaboración”, terminología totalmente inapropiada ya que ni son escuelas (ya que no se pretende la promoción deportiva infantil/joven, sino conveniar escuelas de adultos) ni son en colaboración (ya que, en muchos casos, eliminan por completo la escuela municipal).

Este Área Delegada de Deporte, debería recordar el sentido que tienen las escuelas deportivas municipales, que no es otro, que el de fomentar el deporte de iniciación, deporte salud, ocio y recreación..., en contraposición con las escuelas en colaboración, cuyo objetivo es guiar a las y los deportistas ya iniciados al deporte de competición, deporte federado y tecnificación.

En cuanto a lo que es de todos y todas, debemos escuchar las opiniones tanto del personal como de las y los usuarios que reclaman poder seguir manteniendo nuestras escuelas, posicionamiento al que se une este sindicato que apoyará y promoverá cualquier medida que ayude a la defensa de nuestro deporte municipal.

Desde UGT defendemos a nuestras y nuestros técnicos especialistas, a nuestras ya consolidadas escuelas, a nuestros juegos deportivos y por supuesto a nuestros servicios públicos.

Sin duda la privatización de servicios públicos supone injusticias en el acceso, deterioro en la calidad del servicio y mayor desembolso económico para la ciudadanía



Policía, Emergencias y Movilidad

POLICÍA MUNICIPAL- AUXILIARES POLICÍA MUNICIPAL



La Corporación ha facilitado a las organizaciones sindicales un nuevo borrador del Acuerdo de Condiciones Laborales para el Cuerpo de Policía Municipal y desde UGT, como sindicato firmante y garante de los derechos retributivos y laborales emanados del último acuerdo vigente para la plantilla, valoramos que la última propuesta presentada por la Corporación es:

Manifiestamente mejorable en el incremento de los conceptos retributivos.

Incita a la cronificación de la realización de horas extraordinarias como solución a los problemas de la plantilla.

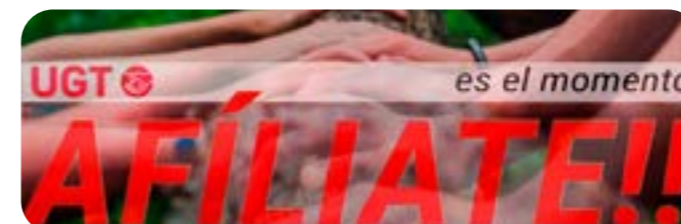
Elude la adecuación comprometida del incremento de subida de nivel.

Repudia la aplicación de los acuerdos y mejoras aprobados en sede municipal.

Desestima la inclusión de las propuestas sindicales en el borrador del Acuerdo

Acota y penaliza la formación y supuestos de ausencia en el abono de la productividad anual.

En este contexto, UGT rechaza sin paliativos el borrador presentado y manifiesta su unión y compromiso con todas aquellas organizaciones sindicales que compartan dicha valoración, de cara a trabajar activamente en la adopción de iniciativas tendentes a la defensa de las actuales condiciones laborales como punto de partida para la firma de un nuevo documento que mejore el actual, sin merma o desaparición de derecho alguno.



AGENTES DE MOVILIDAD

Desde UGT, ya hemos solicitado que se lleve a Comise General la aplicación de un Agentes de Movilidad



Durante el mes presente, y fruto del Acuerdo firmado por UGT con el Ayuntamiento, se sigue negociando la oferta de vacantes correspondientes al año 2022 para la promoción interna del Cuerpo de Agentes de Movilidad a Policía Municipal, cuyo último borrador presenta la cifra de 94 plazas, en consonancia con los porcentajes acordados.

En esa línea de acción sindical fructífera, se enmarca la reciente publicación de dos importantes normativas en el BOE (y su correspondiente vigencia a todos los efectos) como son el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA y el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el ejercicio de sus funciones. Ambos textos, que han contado con la participación de UGT, suponen un salto cualitativo en el blindaje del reconocimiento, dignidad y derechos laborales que a la plantilla de Agentes de Movilidad y resto de trabajadoras y trabajadores municipales le asiste en el ejercicio de sus funciones.

En el ámbito específico del colectivo, desde UGT seguimos demandando que se ponga punto y final a la política de goteo y demora que el Consistorio practica en el abono en tiempo y forma de las numerosas productividades y horas extras pendientes, así como la apertura urgente de la Mesa Sectorial para abordar diferentes aspectos de la problemática laboral de la plantilla.

SAMUR-PC

Algunos han pretendido focalizar el problema en una guerra entre Bomberos y SAMUR, la cual ¡No existe!. Primero, es necesario aclarar que, al igual que con otros servicios del Ayuntamiento de Madrid, prima el trabajo y la colaboración entre los componentes de ambos cuerpos siempre basado en la profesionalidad y el compañerismo, verbalizado por quienes los 365 días durante las 24 horas de trabajamos en la calle.

El Director General de Emergencias ha demostrado en varias ocasiones el desconocimiento del servicio de emergencias mejor valorado por la ciudadanía madrileña. En las últimas comisiones del Pleno ha dejado plasmadas sus grandes carencias en conocimiento del servicio que él dirige. El 24 de noviembre, ante la pregunta sobre los procesos de estabilidad derivados de la el RD 14/2021, se limitó a decir que cree que la estabilidad laboral es máxima y que hay 14 procesos selectivos en marcha organizados por su Dirección General y que esas medidas dan estabilidad a la plantilla cuando la realidad es bien diferente. Solo existían en ese momento 3 procesos selectivos, de oposición libre, siendo el resto hasta completar los 14 procesos, por el referidos, los correspondientes al Cuerpo de Bomberos, de los cuales, 10 son de procesos de promoción interna. Eludió hablar de los planes de empleo temporal que contratan a 87 compañeros y compañeras o las 114 plazas que son susceptibles de acogerse a los procesos de estabilidad regulados por la legislación vigente, demostrando su gran desconocimiento de la plantilla que dirige.

Pero la gota que colmó el vaso de la paciencia se produce el pasado 15 de diciembre cuando preguntado por la creación de un servicio de médico asistencial en el Cuerpo de Bomberos, para atender a la ciudadanía madrileña en casos de atentado o situaciones de múltiples víctimas, culminó con la frase de que el médico asignado por Salud Laboral al Cuerpo de Bomberos era el embrión para dotar al mismo de lo planteado en la pregunta, ignorando a los casi mil profesionales que integramos la plantilla de SAMUR-P.C.

El 17 de diciembre le entregamos una carta a la Delegada del Área reclamando el cese del Director de Emergencias y Protección Civil, por los continuos desplantes. La Delegada se ha comprometido en público en repetidas ocasiones con SAMUR y su plantilla, y no puede mantener ni un minuto más a este Director como responsable de las Emergencias en la Ciudad de Madrid por sus continuos desplantes, frenos en la gestión, bloqueo de la RPT, retraso en los expedientes administrativos y económicos, y un largo etc...

El día 18 de enero nos reunimos con la Delegada del Área, expresando de forma directa la cantidad de actuaciones en las cuales el Director de Emergencias ha menospreciado a SAMUR-PC y el malestar generalizado de la plantilla por su falta de acciones, que lo único que está consiguiendo son disfunciones en la prestación de servicio por la descoordinación entre servicios, reiterando nuestra petición de cese.



CUERPO DE BOMBEROS

Llegando al final del proceso selectivo que incorporará a 57 nuevos Bomberos Conductores Especialistas, se hace necesario conocer el plan de estudios programado. Hace un año solicitamos a la Dirección General de Emergencias y Protección Civil los planes de estudios de las últimas promociones que incorporó a 75 Bomberos Conductores Especialistas y 85 Bomberos Especialistas, sin obtener respuesta.

Es por ello por lo que hemos solicitado al Coordinador General de Seguridad y Emergencias, como responsable tanto de los servicios de emergencias de la ciudad y del CIFSE, que nos facilite la información ya requerida, añadiendo el plan de estudios de los 57 compañeros y compañeras que están a punto de iniciar la formación, de manera que podamos garantizar que las materias impartidas son las mismas, añadiendo los últimos avances y garantizando la función básica de cualquier bombero independientemente de su especialización

Habiendo recibido al cierre de este boletín los planes de formación de las promociones anteriores, estamos pendientes plan de estudios de la última promoción, según nos informan desde la Coordinación General por no estar cerrado, pero con inquietantes noticias que indican que se va a reducir tanto el tiempo como las materias, preocupándonos la falta de formación en el uso de herramientas según marca la legislación de PRL.

