

Boletín Sindical

Ayuntamiento de Madrid
y Organismos Autónomos



Diciembre de 2022
Número 8



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888

NEGOCIACIÓN COLECTIVA LOS RETOS DE 2023

Como os avanzábamos en nuestro anterior Boletín y en diversos Informas, estábamos pendientes de la posibilidad de firmar un nuevo Acuerdo Convenio en el Ayuntamiento de Madrid. Nuestro Acuerdo Convenio finaliza su vigencia este próximo 31 de Diciembre: se negoció en su día la ultra actividad del mismo, lo cual significa que el Convenio está en vigor hasta que se negocie y apruebe otro que lo sustituya.

En diferentes comunicados os hemos trasladado la imposibilidad de un acuerdo al respecto, dada la poca predisposición del Gobierno Municipal a negociar mejoras sustanciales que justificarian para UGT la firma de este nuevo Acuerdo Convenio.

No obstante, la Negociación Colectiva continúa, es un derecho constitucional y desde nuestro sindicato seguiremos trabajando para que se avance en aspectos relativos a las condiciones de trabajo que son muy importantes para el conjunto de las trabajadoras y trabajadores de nuestro Ayuntamiento.

En principio, estaremos muy atentos al cumplimiento de lo acordado en el “Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI”, firmado por UGT, y que comprende aspectos retributivos y no retributivos muy importantes.

Además de estar pendientes de la evolución de todo el proceso de estabilización del empleo que está en marcha, reivindicaremos, en este año entrante, la definitiva funcionarización del personal laboral fijo, el replanteamiento de todos los procesos de Promoción Interna negociando unas Bases de Promoción que faciliten realmente su ejecución, la desaparición del Grupo E con la promoción de todos sus trabajadores, la implementación del Grupo B, recogida también en el Acuerdo citado negociado con el Gobierno Central, al igual que la jubilación parcial de los funcionarios y el teletrabajo, recuperando el Acuerdo sobre teletrabajo al que se llegó, y suprimiendo la Instrucción de Personal que supuso una regresión respecto a este Acuerdo.

Lucharemos también por la creación de empleo en el Ayuntamiento de Madrid, rejuveneciendo las plantillas con el fin de dar el mejor servicio a la ciudadanía.

Las ayudas sociales, esenciales para el conjunto del personal trabajador, también serán objeto en 2023 de negociación, en un esfuerzo por nuestra parte para aumentar su cuantía.

No olvidaremos la formación, la salud laboral y el cumplimiento de los planes de igualdad que firmamos en el Ayuntamiento.

En definitiva, un año de muchísimo trabajo sindical, en defensa de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento, en el que no ahorraremos ningún esfuerzo.

**“Lucharemos también por la creación
de empleo en el
Ayuntamiento de Madrid,
rejuveneciendo las plantillas
con el fin de dar
el mejor servicio a la ciudadanía”**



Madrid Salud

Prevención de los Riesgos Laborales: ¿qué pasa con los riesgos psicosociales?

Noviembre de 2022. Se cumplen 27 años de la Ley de PRL 31/1995. Mucho se ha avanzado desde entonces en la identificación de los riesgos en el entorno laboral, en la concienciación de los empresarios y trabajadores, en la implantación de medidas para reducir o eliminar dichos riesgos, pero estos avances han sido desiguales. Si bien existe una labor preventiva importante en todo lo relacionado con la Seguridad en el trabajo y la Higiene Industrial, no se ha avanzado de la misma manera en la Ergonomía y la Psicología, es decir, con los riesgos asociados a las características del trabajo (especialmente la carga de trabajo mental) y los factores psicosociales asociados a las condiciones de trabajo (duración de la jornada, distribución de los horarios...). En otras palabras, se ha obviado la salud mental del personal trabajador. Y es que... en muchos casos, ni siquiera, los propios trabajadores nos damos cuenta de ello....

¿Por qué? Porque no es un peligro inmediato, se produce de forma progresiva, y las consecuencias son visibles a largo plazo y, por tanto, no lo tenemos en cuenta. Quizás con la siguiente metáfora se entienda mejor:

“Había una vez una rana que quería darse un chapuzón. Encontró un caldero de agua, pero ésta estaba ardiendo y al tirarse y notar la temperatura tan elevada, saltó de un brinco hacia fuera y se puso a salvo. Pasados unos días, la rana, que seguía queriendo darse un chapuzón vio de nuevo el caldero de agua. En esta ocasión, el agua estaba templada, por lo que permaneció en el agua. El agua del caldero, que estaba puesto en la lumbre fue cogiendo temperatura hasta que comenzó a hervir. La rana que estaba nadando tranquilamente, murió hervida porque no se percató del aumento de la temperatura”.

Basado en “La rana que no sabía que estaba hervida y otras lecciones de vida”. Oliver Clerc

Al igual que la rana, los trabajadores tenemos capacidad para detectar si un puesto de trabajo inicialmente puede suponer un riesgo para nuestra salud mental o no. Y en base a ello decir si lo asumimos o no (ej: la carga emocional que tenemos los profesionales sociosanitarios es alta pero la asumimos). El problema viene cuando añadido a las características del puesto del trabajo, el riesgo psicosocial se incrementa por factores relacionados con la organización del trabajo como por ejemplo:

- ✦ El desconocimiento de la totalidad del proceso en el que se está trabajando. Cuando el personal trabajador solo conoce la parte del proceso en la que interviene y no el resultado final de su trabajo puede generarle desmotivación.
- ✦ La falta de autonomía para tomar decisiones, rectificar errores y/o marcar su propio ritmo de trabajo. Cuando la organización del trabajo no permite que sea el propio trabajador/a quien se organice su ritmo de trabajo, bien porque la información le entra muy rápido y no da abasto o bien porque entre muy despacio y se aburra, puede generar problemas de atención en la tarea y, por tanto, disminuir su rendimiento.
- ✦ La asunción de tareas añadidas a las funciones del personal trabajador por falta de personal. Cuando no hay personal suficiente en los centros de trabajo, los trabajadores/as que están asumen esas tareas añadidas a las que ya tienen, lo que puede generar problemas de cansancio, estrés y desmotivación.

Estos factores pueden producir desmotivación, aburrimiento, insatisfacción laboral, síndrome de burnout (estrés laboral), dolor y tensión muscular, mayor número de errores debido a la monotonía o al exceso de presión del tiempo o mayor absentismo laboral.

Y el personal trabajador de Madrid Salud sabemos un poco de esto. Desde hace ya mucho tiempo venimos quejándonos de la falta de personal, especialmente administrativo... lo que supone una sobrecarga tanto para el personal administrativo que está como para el personal técnico que, además, de su trabajo ha de hacer labores administrativas; el incremento de tareas añadidas sin que se reestructure la jornada laboral (ej: tutorización de alumnado, participación en estudios e investigaciones,...); diferencias en las condiciones laborales cuando las funciones son las mismas (ej: puestos PCT); la inflexibilidad horaria que dificulta la conciliación familiar y laboral; las aplicaciones informáticas defectuosas con las que penamos a diario y la falta de licencias Office para trabajar que tanto dificulta la tarea; las dificultades para poder progresar en la carrera profesional o cambiar el puesto de trabajo dentro del Organismo; la imposibilidad de teletrabajar ni un solo día cuando se realizan labores que pueden ser llevadas a cabo sin perjuicio del servicio ni de su calidad y un largo etcétera...

página siguiente



En este sentido, desde esta Sección Sindical de UGT Madrid Salud venimos denunciando las situaciones de mal clima laboral, según vamos teniendo conocimiento de ello, solicitando a la Subdirectora General de Prevención de Riesgos Laborales la realización de la correspondiente Evaluación de riesgos psicosociales al personal trabajador del centro de trabajo donde se da dicha situación. Esto permite identificar los riesgos derivados de las funciones que desarrollan, las relaciones interpersonales, la organización del trabajo, etc., para poderlos atajarlos en su origen con el fin de eliminarlos o controlarlos y minimizarlos de manera eficaz, impidiendo o dificultando que afecte y altera a la salud y la seguridad de los empleados y empleadas municipales.

A este respecto, en los últimos cuatro años, esta Sección Sindical de UGT Madrid Salud ha solicitado la Evaluación de Riesgos psicosociales en un total de 5 centros, lo que supone más de un 15% del total de centros del OOAA de Madrid Salud.

Estos datos nos hacen pensar la necesidad de llevar a cabo una Evaluación de Riesgos Psicosociales en aquellos centros en los que aún no ha sido realizada. De esta manera, se estará cumpliendo realmente con la filosofía y motivación de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, que es utilizar estas herramientas en el ámbito de la prevención. Esto reduciría la insatisfacción de los empleados públicos, el absentismo laboral, la fuga de profesionales a otras áreas de Gobierno y, en última instancia, mejorará el rendimiento laboral.

Para ello, es necesario que los responsables del OOAA Madrid Salud se impliquen en ello. Es hora de escuchar, de cambiar y de entender que los trabajadores y trabajadoras somos personas y, por tanto, sentimos. La salud mental ha de ser tenida en cuenta también en la prevención de riesgos laborales.

Servicio Municipal de Deportes

Concurso de traslados, una necesidad.

El personal laboral fijo del Ayuntamiento de Madrid, tuvo la oportunidad de cambiar de puesto de trabajo por última vez en el año 2012, hace ya 10 años, gracias al derecho adquirido en el Convenio Único de laborales en su artículo 86, que abordó el concurso de traslados.

En este largo periodo, dicho personal fijo ha colaborado, anteponiendo el bien común, para que no se perdieran puestos de trabajo, frente a su derecho de poder cambiar de destino, poder conciliar, o cambiar a otro turno. Todos/as recordamos lo que ocurrió en aquel último concurso de traslados en el que el Ayuntamiento aprovechó para amortizar plazas.

Ahora, años después, vemos cómo los compañeros y compañeras interinos van a regularizar su situación con el proceso extraordinario de consolidación y estabilización de empleo que se está llevando a cabo en las Administraciones Públicas, Ayuntamiento de Madrid incluido, y es ahora cuando hay que exigir que se compense estos años sin traslados, al colectivo de fijos laborales.

¿Por qué ahora? Pues como decimos está en marcha el proceso de consolidación y estabilización donde cientos de puestos de trabajo van a ser ocupados por personal fijo conseguido tras las fases de concurso. Las plazas ya están negociadas y publicadas y ya no corren ningún riesgo de ser amortizadas, por lo que, desde UGT consideramos que, antes de ser ocupadas, sean ofertadas a concurso de traslado. Posteriormente, las plazas resultantes tras esos traslados serán las ocupadas por el nuevo personal trabajador funcionario.

Como decimos es de ley (Convenio Único) y de agradecimiento a tantos años de sacrificio a este personal fijo, que se haga un concurso de traslados que además de servir de movilidad de

aquellos que opten a él, regenere instalaciones con nuevas motivaciones profesionales con el cambio de aire.

Desde UGT hemos vuelto a solicitar, mediante escrito fechado el 16 de noviembre de 2022 dirigido al Director General de Función Pública y a la Directora General de Costes y Gestión de Personal, que se realice concurso de traslado antes de la finalización de los procesos de Estabilidad, ofertando los mismos previamente antes de la toma de posesión de los aspirantes.

Queremos recordar que vamos a acabar con la tasa de interinidad que teníamos (>60%) y por lo tanto, a partir de la finalización del proceso de estabilidad, exigiremos este derecho de traslados contemplado en nuestro convenio y que teníamos, en cierta medida, secuestrado por el miedo a seguir perdiendo plazas en nuestras instalaciones deportivas.

Es el momento.



Servicios Generales

EL TURNO DE TARDE, UN TURNO QUE HAY QUE COMPENSAR

Está en mente de todos que el turno de noche es un turno que tiene una penosidad que está estudiada por la medicina. Reconocida en los convenios, tiene sus coeficientes reductores de jornada y su compensación económica. Pero hay otro turno que, sin ser tan penoso como pudiera resultar el turno de noche, también presenta sus dificultades para quien tiene que ejercer su labor en él: estamos hablando del turno de tarde.

Entre las dificultades o penosidades que conlleva este turno, vamos a destacar las siguientes:

✦ **Uno de los problemas que podemos apreciar en este turno es la conciliación.**

El turno de tarde no es el mejor para poder conciliar correctamente la vida familiar con la laboral. Tampoco lo es para poder tener una vida social tan activa como en teoría te podría permitir el turno de mañana. En el día a día, se dificulta poder coincidir con la familia o con los amigos.

✦ **Puede, si la jornada es larga, tener ciertos efectos en la salud.**

Este aspecto tiene que ver con una situación concreta: una jornada larga de trabajo en el turno de tarde, que se acentúa en invierno por la reducción de horas solares. Si el trabajo en turno de tarde se prolonga durante la noche, podría asociarse a ciertos niveles de insomnio.

✦ **Sensación de aislamiento.**

Tiene relación con el número de efectivos que trabajan por la tarde, que en muchos servicios suele ser menos que los existentes por la mañana. Si hay un número de personas trabajando relativamente grande, esta sensación puede ser inexistente: El problema aparece cuando, a veces, se es el único trabajador en ese turno o el número de efectivos es muy reducido.

✦ **Delegación de las tareas más tediosas.**

Al personal trabajador de la tarde no es raro que se le dejen las tareas que no se han podido ejecutar por la mañana o que son más tediosas y, no en pocas ocasiones, precisamente por no haberse podido realizar por la mañana.

Hay que señalar que, en nuestro Acuerdo-Convenio, ya reflejamos la necesidad de valoración del turno de tarde: concretamente está recogido en la Disposición Adicional Duodécima. - Valoración de puestos en turno de tarde.

Allí se señala que se harían “los estudios y trabajos necesarios para la negociación de la valoración de los puestos de trabajo en turno de tarde con la finalidad de establecer unas condiciones

específicas, que faciliten su cobertura voluntaria, y garanticen la permanencia en dichos puestos del personal adscrito a los mismos.”

Es nuestra voluntad, como sindicato, desarrollar finalmente esta disposición, la cual aún no se ha podido concretar en términos económicos, por lo que vamos a poner el acento en este punto, para que finalmente se pueda materializar lo que está recogido en la mencionada Disposición.

“En nuestro Acuerdo-Convenio, se refleja la necesidad de valoración del turno de tarde: Se señala que se harían “los estudios y trabajos necesarios para la negociación de la valoración de los puestos de trabajo en dicho turno con la finalidad de establecer unas condiciones específicas”



Informática del Ayuntamiento de Madrid

La desconexión digital. La salud en juego

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas empleadas a no contestar videollamadas, mensajes, emails, o cualquier otro tipo de comunicación fuera de su horario laboral.

El personal trabajador tiene ese derecho, incluidos todos aquellos que teletrabajan, según se recoge 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.

Los objetivos de dicho derecho, son que se asegure el tiempo de descanso tras la jornada laboral y los permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, además de salvaguardar su intimidad personal y laboral y evitar la sobrecarga de trabajo.

El derecho a la desconexión digital es ya uno de los grandes caballos de batalla en las relaciones laborales, pero será cada vez más importante en un futuro muy cercano. Reconocido en el marco legal laboral su respeto, en la práctica, no siempre se cumple, sus límites no acaban de fijarse con claridad y se corre el riesgo de verse sobrepasado por la tecnología.

La utilización de dispositivos electrónicos es habitual en el entorno laboral. Este tipo de tecnología permite una conectividad permanente del trabajador. Esta posibilidad de conectividad constante hace difícil la desconexión de los trabajadores, dificultando la recuperación tanto física como mental, pues se produce una prolongación de la jornada laboral y la interrupción de los descansos. La posibilidad de conectividad permanente no debe ir aparejada a la disponibilidad permanente por parte del personal trabajador.

La desconexión digital debe verse reflejada en todos los empleados de la empresa. Es fácil dejarse llevar por las acciones de los demás con la intención de estar a la altura, por ejemplo, haciendo horas extras o respondiendo mensajes fuera de horario. Si bien es cierto que, a simple vista, puede parecer un mayor esfuerzo por parte del trabajador, finalmente tiene consecuencias como el agotamiento o el burnout, que a la larga disminuyen la productividad.

La desconexión digital es especialmente importante porque el horario laboral y la jornada de trabajo tienden a extenderse en una forma de trabajo en la que la frontera entre vida personal y familiar se hace más difusa. El estrés y la exigencia que generan estas situaciones hacen, que el derecho de la desconexión sea vital para el buen ambiente y el rendimiento de los trabajadores de una empresa, y para que pueda existir una conciliación efectiva entre la vida laboral y personal.

Es necesario definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, así como las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, que evite el riesgo de fatiga informática y accidentes físicos o mentales. Y todo ello, enmarcado en un Reglamento o Protocolo interno de desconexión digital, acordado con los representantes legales de los trabajadores y recogido en el Acuerdo-Convenio, incluyendo a los trabajadores y trabajadoras que ocupen puestos directivos.



Policía, Emergencias y Movilidad

POLICÍA MUNICIPAL - AUXILIARES POLICÍA MUNICIPAL



AGENTES DE MOVILIDAD



El día 26 de octubre tuvo lugar una convocatoria extraordinaria de la Comise del Acuerdo regulador del Cuerpo de Policía Municipal, cuyo punto principal del orden del día era abordar “la Formación de 64 horas a realizar fuera de la jornada laboral” y valorar las propuestas sindicales presentadas que, como se concretó en otra sesión, debían ajustarse al formato de memoria formativa para su evaluación.

En este sentido, debemos decir, a la vista de lo presenciado, que UGT fue el único sindicato que lo ha hecho acorde al citado formato, y no sufrió ninguna propuesta de modificación de contenido, rechazo del mismo o solicitud de aclaración. El resto presentó propuestas incompletas y /o un compendio de títulos sin más desarrollo, muchos de los cuales fueron descartados en el proceso de selección. Para solventar la situación y tras delimitarse las materias validadas, se acordó remitir en breve a la parte social una ficha con los parámetros necesarios para que se elija un único curso correctamente cumplimentado por parte de cada una de las centrales sindicales. Desde UGT, el curso que se impartirá llevará el título de “Normativa y operativa policial sobre el transporte de mercancías peligrosas” con una carga lectiva de 65 h, y próximamente daremos cuenta de más detalles al respecto.

Dentro del apartado de “ruegos y preguntas” se abordaron y concretaron los siguientes asuntos:

PROMOCIÓN 53:

Como funcionarios en prácticas y acordes a las competencias municipales y a la Ley de de Coordinación, están sujetos a cuadrante, solo tienen derecho a los permisos contemplados en el art.15 del Convenio General -no siendo necesario en su caso la realización del curso online de 64 horas- y percibirán desde octubre las retribuciones correspondientes como policías, es decir, complemento específico, de destino y FMR. No se les puede suspender el descanso semanal bajo ningún concepto.

Los agentes de movilidad que han accedido por promoción interna y no por turno libre, percibirán las retribuciones acordes a su condición original de agentes de movilidad, según establece la normativa.

En la Mesa Sectorial celebrada el 24 de octubre, UGT acudió a la misma junto con todas las centrales sindicales presentes en el Cuerpo de Agentes de Movilidad.

Después de presentar la Directora la propuesta ya conocida por la plantilla, ningún sindicato ha dado por bueno el documento avalado por la Corporación. Desde la misma, se nos ha transmitido que rechazar su propuesta implica negociar un nuevo Convenio desde cero. Los sindicatos presentes recogimos el guante, al entender que necesitamos un nuevo Convenio, y no solo incrementar el importe de la hora extra.

Desde la Dirección de Agentes de Movilidad se nos invitó a realizar una propuesta conjunta para no ralentizar el proceso de negociación.

Todos los sindicatos hemos estado a la altura de las circunstancias y dejado de lado nuestras legítimas diferencias para presentar y remitir una propuesta conjunta, con el fin de evitar más demoras en la negociación y limitar al máximo posibles excusas en la misma.

Asimismo, se ha iniciado una ronda de asambleas en los distintos centros de trabajo para aunar esfuerzos con la plantilla en la adopción de diferentes medidas en aras de alcanzar un acuerdo digno para los Agentes de Movilidad, entre las que se incluye la no realización de horas extras a partir del fin de semana del 12 al 13 de noviembre, y la posibilidad de realizar concentraciones, manifestaciones y otros actos de disconformidad con las carencias y la falta de respeto que se está mostrando hacia el colectivo.

A tal efecto, el día 21 de noviembre, coincidiendo con la celebración de la Comisión de Medio Ambiente y Movilidad, se realizó una masiva concentración de la plantilla en la plaza de la Villa, 4, en horario de 9 a 11 de la mañana.

Policía, Emergencias y Movilidad

SAMUR-PC

UGT SIGUE TRABAJANDO POR EL EMPLEO EN SAMUR-PC

Las carencias de unidades asistenciales y equipos incompletos son un mal endémico en SAMUR-PC. y solventar ambos déficits, una prioridad para UGT. A tal efecto, os informamos de las últimas actuaciones llevadas a cabo para paliar esta doble problemática.

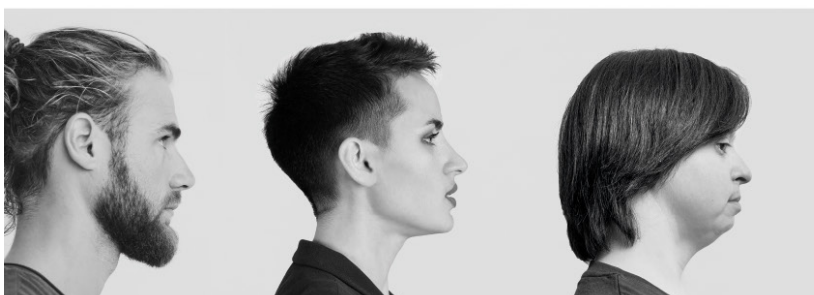
+ Hemos remitido carta al Coordinador de Seguridad y Emergencias, con copia al Dir. Gral. de Emergencias y Protección Civil y al Dir. Gral. de Planificación de Recursos Humanos, para que acelere la publicación de las listas de espera derivadas de los procesos selectivos terminados y realice los nombramientos vacantes de funcionarios interinos necesarios que, según reza en la R.P.T. de 30 de septiembre de 2022 y en los datos de ceses tras la toma de posesión de los TATS, afectan a los siguientes categorías sin cobertura de plaza:

- 112 vacantes de TATS
- 23 vacantes de Medicina de Emergencias
- 2 vacantes de Enfermería de Emergencias

+ Así mismo, en la Mesa General de Empleo, que tiene como objetivo completar la Oferta de Empleo Público, aplicando la tasa adicional amparada en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, que contempla en su artículo 20. 1.6-f que “No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo (...) las plazas necesarias

para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local”, lo que implica poder ampliar la plantilla para cubrir el servicio de las 5 nuevas bases operativas marcadas en el plan “Madrid Capital 21”, que se han abierto o están a punto de ponerse en servicio en 2022.

Con el fin de dar impulso a dicha medida, desde UGT hemos procedido a presentar ante la Dirección General de Planificación de Recursos, una propuesta con los efectivos necesarios para la cobertura de dichas dependencias las 24 horas los 365 días del año.



ÚNETE

UGT

