

Boletín Sindical

Ayuntamiento de Madrid
y Organismos Autónomos



Febrero de 2023
Número 9



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888

ELECCIONES SINDICALES 2023

Este año 2023 representa para nuestro sindicato en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, un momento de especiales retos en la Negociación Colectiva, tal y como indicamos en nuestro anterior Boletín de diciembre de 2022, además de que, disfrutando de nuestro régimen democrático conseguido con el esfuerzo de todos y todas, celebramos las elecciones sindicales en el próximo mes de mayo.

Como ya habéis podido comprobar, y hemos comunicado masivamente días antes de nuestro cobro en el mes de enero, el Ayuntamiento nos ha abonado la subida establecida en el Acuerdo Marco para una Administración de Siglo XXI, que UGT firmó en el pasado mes de octubre de 2022 con el Gobierno Central y que es de aplicación al conjunto de los empleados y empleadas públicos de nuestro país.

En uno de los artículos de este Boletín reiteramos la explicación de los avances que este Acuerdo nos depara, y que se irán implementando a lo largo de este año que acabamos de iniciar y que abarca también hasta el año 2024.

Por otra parte, no podemos dejar de mencionar la importancia que tienen para nosotros las elecciones sindicales próximas del mes de mayo, en las que el conjunto de los empleados y empleadas públicos elegimos a nuestros representantes para que ejerzan su función en el ámbito de la negociación colectiva, tan esencial e importante para nuestra vida laboral y recogida en nuestra Constitución en el artículo 37.

Desde UGT, Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, hacemos un llamamiento a vuestra participación en este proceso que articulará la representatividad de los trabajadores y trabajadoras ante el Gobierno municipal durante los próximos cuatro años.

Desde UGT abordamos este proceso con enorme ilusión, con candidaturas de compañeros y compañeras pertenecientes a los diferentes servicios y conocedores de la problemática de cada uno de ellos: unas candidaturas que también reflejan el trabajo realizado durante estos años y con planteamientos de futuro relativos a los temas e inquietudes más acuciantes para el conjunto de la plantilla municipal.

También consideramos que ha de tenerse la participación de UGT en la Negociación en todos los ámbitos del Estado, a la hora de valorar nuestras propuestas y nuestra capacidad de actuación

en todos los procesos de negociación colectiva que se refleja en nuestro día a día.

Esta es una nueva entrega del Boletín, donde encontrareis información relevante de los diferentes servicios de nuestro Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, tal y como hemos venido haciendo en estos últimos tiempos. Esperamos que su lectura os sea de interés.

También decimos un “hasta siempre” a nuestra querida compañera de UGT IAM, Paloma Sánchez, gran luchadora por los derechos de trabajadores y trabajadoras, que sigue entre nosotros en el recuerdo y que jamás olvidaremos.

Para iniciar este año recibir un cordial saludo desde la Unión General de Trabajadores, y contar con nuestro compromiso permanente de cara a la lucha por la mejora de las condiciones de trabajo y la defensa de nuestros derechos.

UGT contigo

PARA DEFENDER
TUS DERECHOS !



Madrid Salud

Futuro incierto de Madrid Salud

Desde UGT Madrid Salud observamos con preocupación cómo las esperanzas de mejora en contratación de personal se van desvaneciendo.

Con la pandemia y los Acuerdos de la Villa, parecía que la visibilidad de Madrid Salud y el trabajo realizado por toda plantilla del Organismo se podría traducir en mejoras. Desde UGT defendimos, propusimos y conseguimos que algunas de esas mejoras se llevaran a cabo.

Pero la realidad es que la falta de personal es algo generalizado en todos los servicios, y en algunos centros de forma muy grave.

En el pasado año las mejoras, ya de por sí escasas, han sido a costa de agotar recursos propios, es decir, amortizando las plazas llamadas “de difícil cobertura”.

Asimismo, no se ha garantizado que los puestos de trabajo del personal que se jubila sean repuestos, ni las bajas de larga duración se hayan cubierto mediante sustitución. Sin coordinación ni rumbo, únicamente se priorizan aquellas plazas que, según circunstancias, se consideran más urgentes.

De esta forma y haciendo un símil con un enfermo, aquel que está muy deteriorado se mantiene estable dentro de la gravedad, con cuidados paliativos, sin esperanza, mientras que el enfermo leve empeora su pronóstico.

La falta de presupuestos municipales para 2023, (prórroga de los presupuestos de 2022), pone en peligro el tratamiento a aplicar, ya que, hasta ahora, el sistema ha sido, de forma continuada, la contratación de personal mediante Planes de Carácter Temporal o “equipos volantes”.

Este personal, que ha servido como tratamiento paliativo para mantener el servicio, terminará su contrato dentro de poco, dejando al enfermo, Madrid Salud, extremadamente grave e incurable.

Las constantes peticiones de información a los responsables del Organismo Autónomo, para valoraciones y propuestas de planificación con perspectivas de futuro, realizadas, tanto por UGT como por el resto de la parte social, no han sido atendidas. La organización, según sus propias palabras, “no puede (o no quiere) comprometerse en un periodo preelectoral” y señoras y señores los enfermos empeoran.

Para UGT, en Madrid Salud es urgente cortar la “hemorragia” de personal, tanto de PET como jubilaciones, así como de traslados de profesionales a otros puestos con mejores condiciones laborales (sueldo y teletrabajo).

Desde esta Sección Sindical no nos resignamos y seguimos defendiendo y reclamando que:

- ✦ La tasa de reposición se blinde para Madrid Salud, con el objetivo de que ese prometido 110% se cumpla.
- ✦ Mediante nuestras propuestas se sortee la limitación de dicha tasa, generando empleo neto.
- ✦ Se lleve a cabo la contratación del personal necesario, y la transformación del personal temporal en estructural, para afianzar los recursos humanos en el Organismo Autónomo.



Servicio Municipal de Deportes

Empleadas y empleados públicos para un servicio público

Por todos y todas es sabido que la existencia de unos servicios públicos de calidad, conllevan como resultado un Estado de bienestar para toda la ciudadanía, en especial para todas aquellas personas que, por su situación personal, necesitan de ellos para poder tener acceso en igualdad de condiciones a la educación, la sanidad, el deporte...

En consecuencia, desde UGT como sindicato de clase, no podemos más que poner en alza una afirmación contundente y es que “la defensa de nuestros servicios públicos pasa por garantizar un nivel de calidad en la prestación de éstos”.

Por ello, protegemos los derechos laborales de las empleadas y empleados públicos, luchamos por preservar nuestras instalaciones y continuaremos trabajando para que el servicio que se da desde nuestros Centros Deportivos Municipales, tenga el nivel que verdaderamente se merece la ciudadanía.

En los últimos días hemos sido conocedores, de que, en dos de nuestras piscinas municipales, se ha autorizado la contratación de trabajadores que vienen desempeñando funciones de Socorrismo, en franjas horarias en las que ya se estaba facilitando el servicio por empleados públicos, pudiéndose incurrir, de este modo, en una irregularidad de contratación, cuestión que ya hemos trasladado a nuestros servicios jurídicos.

Un buen servicio es la mejor garantía para el mantenimiento del empleo, por ello, no podemos permitir que, por dejadez, ya sea política, técnica o de ejecución, se deterioren los servicios. Los empleados públicos son, y deben seguir siendo, la parte más importante dentro de la estructura de la Administración.

Desde UGT, exigimos al Ayuntamiento de Madrid dotar del personal indispensable para llegar a cubrir las necesidades que vayan surgiendo. No se deben inventar fórmulas, por parte del Ayuntamiento, que acaben justificando la privatización de los servicios.



Informática del Ayuntamiento de Madrid

IN MEMORIAM

Nos ha dejado nuestra compañera Paloma Sánchez después de pelear contra una larga y penosa enfermedad.

Miembro de Comité de Empresa y Delegada de Salud Laboral durante varias legislaturas y Secretaria de Organización de UGT en IAM.

Tuvimos la suerte de expresarla todo nuestro cariño y reconocimiento y nunca olvidaremos los recuerdos y momentos vividos.

Allá donde esté siempre estará trabajando por sus compañeros y compañeras.

Te echamos de menos. Que la tierra te sea leve compañera. D.E.P.

P.D. Agradecer a los compañeros de IAM, del Comité de Empresa, de la Junta de Personal, de UGT IAM y UGT Sector Local, así como de compañeros del resto de Sindicatos IAM, por el pésame a su familia y cariño y afecto mostrado durante los duros momentos.



Servicios Generales

ACUERDO MARCO PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI. UN LOGRO HISTÓRICO QUE VA MÁS ALLÁ DE LO ECONÓMICO.

Como ya sabéis y hemos visto en nuestras nóminas, e hicimos referencia en nuestro anterior Boletín y en diversos comunicados, UGT ha firmado un Acuerdo que garantiza unos mínimos económicos de subida salarial para los próximos años, mientras que instituciones económicas y lobbies presionaban para que la subida salarial de los empleados públicos fuera del 0%. Este Acuerdo permite una subida del 9,5% repartida desde el año 2022 hasta el año 2024, pero éste no es el único logro conseguido para las Administraciones Públicas en un acuerdo que califica de histórico.

Pasemos a ver algunos de los logros que se han conseguido y que se van a materializar en el futuro.

La clasificación profesional y el desarrollo del Grupo B. Si bien es cierto que algún juez había reconocido a los delinquentes esta posibilidad, lo cierto es que no se garantizaba que se pudiera aplicar a otros profesionales. Este Acuerdo abre la posibilidad de desarrollo en toda la Administración, ya que el Acuerdo dice literalmente:

“Se creará un grupo de trabajo paritario en el seno de la comisión de seguimiento prevista en el presente Acuerdo, para llevar a cabo el impulso y coordinación de actuaciones para que, a lo largo del año 2023, la citada clasificación profesional alcance su plena implantación en el conjunto de las administraciones públicas...”

Se consigue un desarrollo más impositivo de los Planes de Igualdad entre hombres y mujeres, en base a la normativa existente, especialmente a la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se avanzará en la digitalización de las Administraciones Públicas. Se impone el principio de simplificación y reducción de cargas en los procesos de digitalización. También se tiene en cuenta el reconocimiento a la plantilla que se ve obligada a hacer sus funciones forzosamente de forma presencial, especialmente los grupos C1 y C2, y abarcando el resto de cuerpos o categorías no susceptibles de teletrabajo. La negociación colectiva juega un papel esencial en esta tarea de reconocimiento.

Se van a potenciar políticas de adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y destrezas en materia digital, vinculadas a itinerarios formativos que posibiliten el desarrollo y promoción profesional. Se pretende formar más a las plantillas para adaptarlas a las necesidades cambiantes de la sociedad y de los usuarios, con la intención añadida de retener el talento del conjunto de las empleadas y empleados públicos.

Se potencia la negociación colectiva en las Administraciones Públicas, y se insta a la actualización de los gastos ocasionados por la prestación de los servicios, con especial mención a los gastos de desplazamiento.

Este Acuerdo, que es un inicio para la modernización de las Administraciones Públicas, ha sido instado por UGT y también fue firmado por CCOO.

Lo tienes disponible en:

https://www.ugt-aytomadrid.com/wp-content/uploads/2022/11/Acuerdo_CCOO_UGT_AdministrSXXI.pdf



Policía, Emergencias y Movilidad

BOMBEROS



Según palabras del Director General, no iban a iniciar negociaciones sobre condiciones laborales de forma simultánea con los diferentes colectivos que engloban el Área Portavoz Seguridad y Emergencias. Así pues, empezaron con Policía Municipal, seguido de SAMUR-Protección Civil y, en consecuencia ha llegado el momento del Cuerpo de Bomberos, pero hasta la fecha no tenemos ninguna noticia al respecto.

Como bien es conocido por todos los integrantes del Cuerpo de Bomberos, el último Acuerdo que incluía bajo su paraguas a todos los Bomberos fue dividido en el momento de aprobación por la Junta de Gobierno, cargando la responsabilidad en la Intervención General del Ayuntamiento, manteniendo así dos acuerdos de condiciones de trabajo, uno para Escala Operativa y un segundo para la Escala Técnica. Ambos textos se encuentran denunciados por la parte social, a la espera de una negociación única.

El 30 de diciembre de 2022, y con unos presupuestos municipales que habían sido rechazados por los partidos de la oposición, fuimos convocados para abordar la denuncia del Acuerdo de la Escala Técnica. Esta convocatoria se realizó con prisas, y fue contestada en una carta conjunta por todos los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial, rechazando la misma y emplazando su convocatoria al mes de enero, una vez finalizado el periodo navideño. Pues bien, a día de hoy, la inacción y ausencia de propuestas de la Dirección General, demuestran su nulo interés en afrontar el problema.

Esta afirmación se fundamenta en la última convocatoria de Mesa Sectorial el 13 de julio de 2022, donde el Director General asumió como suya la necesidad de un acuerdo sectorial único y emplazó el inicio de la negociación al mes de octubre, pero, ante la falta de convocatoria, empezamos a dudar si se refería a 2022, 2023 o incluso 2024.

Mientras los problemas endémicos del Cuerpo de Bomberos continúan sin resolverse, a saber: un reglamento caduco; un personal que accede al apoyo técnico apelotonándose en el almacén; un claro estancamiento en técnicas y con estrategias obsoletas. Sigue el manifiesto desinterés en abordar un relevo activo de los efectivos, y es imprescindible un plan de empleo que permita la convocatoria e integración de nuevos componentes y mandos.

AGENTES DE MOVILIDAD



Alcanzado un preacuerdo laboral que mejora las condiciones del colectivo de Agentes de Movilidad

En la Mesa Sectorial celebrada el pasado 28 de diciembre, UGT y el resto de centrales sindicales asistentes alcanzaron un preacuerdo laboral con la Corporación que debe ser ratificado en referéndum por la plantilla.

A modo de síntesis, resumimos los puntos más relevantes de su contenido:

- + Creación de unas bolsas de grandes eventos, que incluyen 6 jornadas de 8 horas, 3 por semestre según necesidades del servicio.
- + Venta de días sueltos hasta un máximo de 10.
- + Productividad por servicio en moto y ciclo, para lo cual se deberá realizar el 80% de las jornadas mensuales.
- + Supresión del art. 13.5 del Acuerdo General.
- + Eliminación de la Nota de Servicio Interno que impide la libranza de festivos.
- + Mejora de la DPO, obteniéndose el 100% de la misma con el 70% de los objetivos cumplidos, y abono trimestral de dicha productividad.
- + Mejora de la productividad fija por especial dedicación hasta un monto total de 190 € en abono incremental durante cuatro años.
- + Creación de un grupo de trabajo para la adquisición de uniformidad y vestuario.
- + Creación de un grupo de trabajo para el desarrollo del Apoyo Técnico.
- + Creación de un grupo de trabajo para el impulso de la conciliación familiar.
- + Solicitud al Órgano ministerial correspondiente de la jubilación anticipada.
- + Implantación de un total de 35 horas de curso de reciclaje y 35 horas de compensación por formación fuera de la jornada laboral.
- + Elevación de la propuesta de adscripción al grupo C1 en Mesa General.

Hasta la celebración del referéndum al respecto, la unidad de acción sindical retira las medidas de presión y deja al criterio de la plantilla la realización de horas extras y/o prolongación de jornada.

Policía, Emergencias y Movilidad

SAMUR-PC

EL 22 de diciembre se aprobó en Junta de Gobierno el Acuerdo Sectorial del colectivo, que ha entrado en vigor con fecha 1 de enero de 2023, en el que se impulsa un incremento del complemento específico, festividad, nocturnidad y jornadas ampliadas, (reconociendo con ello la actualización de funciones e implantación de nuevas tecnológicas, en conceptos hasta ahora anclados desde la firma del Acuerdo anterior a finales de 2008), consiguiendo reducir con ello la brecha respecto a otros colectivos.

Pero además de al plano económico, también va ligado al empleo, pues implica no solo la creación de plazas, sino su cobertura, suponiendo un incremento de personal, reduciendo con ello el endémico mal que padece este servicio público. Así, en la sesión constitutiva de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, la Administración confirmó que ya están realizados todos los trámites necesarios (activación de las listas de espera, oferta de puestos, reconocimientos médicos), que asegurarán una muy pronta incorporación de 19 TAST, 7 médicos/as y 2 enfermeros/as.

Además han dado trámite al envío de las memorias para la cobertura de las vacantes existentes, incluyendo en ellas las plazas adelantadas del plan de empleo para 2023, lo que significa la incorporación de 13 médicos/as y 85 TATS que se suman a los mencionados anteriormente.



Con estas incorporaciones se debe desarrollar la implementación de los 5 TATS en los turnos de 24 horas y la reducción de los V.I.R. de medicina, reforzando los turnos de noche que actualmente sufren, según nuestros datos, una carga de trabajo superior al 85% del número de unidades operativas en SVB, situación que tenemos en permanente observación.

Nuevo varapalo judicial a los dislates sindicales de CSIT-PLA

Después de que en junio de 2019, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 5 tumbara la demanda de vulneración de Derechos Fundamentales planteada por el sindicato CSIT-PLA, poniendo de relieve su incompetencia argumentativa al respecto y reprochando su “defensa abstracta de la legalidad”, dicha formación sindical, experta en pleitos inconsistentes, ha recibido un nuevo zasca a mano abierta por parte del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Madrid, que echa por tierra su solicitud de declaración de nulidad de la constitución de la Mesa Sectorial de Policía del Ayuntamiento de Madrid.

En la sentencia, el juez hace un extenso repaso a la normativa vigente recogida en el TREBEB en materia de negociación colectiva y propina al sindicato recurrente una lección de sindicalismo práctico, desmontando sus retorcidas alegaciones sobre la falta de representación con plena legitimación de voz y voto de las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CSIF, sentenciando no sólo que “conforme a esta normativa, carece de fundamento la pretensión”, sino que le advierte que “entender las cosas tal y como sostiene la recurrente, sí que supondría una vulneración del derecho a la libertad sindical, pues se estaría limitando la capacidad de intervención (de las citadas centrales sindicales) en la negociación...”

No duda tampoco el juez en recordarle al sindicato demandante la plenitud de derechos que asisten al CSIF como parte de

la Mesa General de Negociación del personal funcionario del Ayuntamiento de Madrid, tildando de “incongruente” su petición de limitación de intervención, y en lo que podemos calificar como el enésimo zasca a sus ínfulas legales, aprovecha para subrayar que de la citada Mesa General “no forma parte el sindicato CSIT-UP hoy recurrente”.

Como no podía ser de otra manera, no solo se desestima el recurso presentado, sino que se impone “condena a la recurrente de todas las costas causadas”.

