



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888

## Tras las elecciones sindicales y municipales se abre una nueva etapa en la negociación colectiva en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos

Este artículo tiene como primera tarea el agradecer, a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, que nos dieron su confianza en las pasadas elecciones sindicales. Su apoyo nos motiva y posibilita seguir trabajando en los muchos retos que tenemos por delante durante los próximos cuatro años.

Trabajaremos, como siempre hemos hecho, por el conjunto de las empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, incluyendo a todos los que formamos este gran equipo al servicio de la ciudadanía madrileña. Somos la Unión General de Trabajadores y nadie queda al margen de nuestro trabajo y esfuerzos.

Lucharemos por sacar adelante nuestro programa electoral presentado en las elecciones, con sus propuestas generales y que atiende, también, a las propuestas específicas de los diferentes servicios.

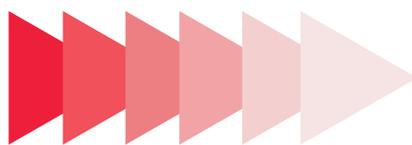
Las elecciones municipales han clarificado la situación respecto al Gobierno municipal. Negociaremos con el Gobierno y mantendremos un contacto permanente con la oposición encarnada en Mas Madrid y Partido Socialista, haciéndoles llegar nuestras inquietudes y problemas, siendo esta relación de suma importancia para nosotros.

En este Boletín volvemos a contactar con todos vosotros y vosotras a través de este medio de difusión, con atención a todos los problemas e inquietudes que afectan a los diferentes colectivos y servicios de este Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos. Esperamos que, una vez más, sea de vuestro agrado y sabéis que desde UGT estamos siempre a vuestro servicio.

**“Trabajaremos, como siempre hemos hecho, por el conjunto de las empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos”**



**Imprescindibles  
para seguir  
avanzando  
en derechos**



## Madrid Salud

# ¿Qué hacer ante el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral?

5 de octubre de 2017. Ese día, el periódico New York Times publicó una investigación sobre las denuncias de acoso sexual contra el productor de Hollywood, Harvey Wienstein. Cinco días después, en la revista New Yorker, tres actrices más denunciaban haber sido violadas por él. Poco a poco, más actrices fueron denunciando al, hasta ese momento, intocable productor, llegando a ser más de 80 mujeres las denunciantes.

Con cada denuncia, el muro infranqueable de la impunidad, y del que se siente poderoso, se iba resquebrajando, pero fue gracias al tuit escrito por la actriz Alyssa Milano: “Si te han acosado o agredido sexualmente, escribe ‘me too’, fue cuando el movimiento “#metoo” se hizo viral y global.

No obstante queda mucho por hacer. En España, a pesar de la normativa vigente (la Constitución Española de 1978; la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad; el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el R.D. legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral; la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; el R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; la Ley 36/2001, de 19 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, 2017), de los protocolos de actuación, de la existencia de sentencias favorables emitidas..., el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son acciones que se producen en las empresas de forma más habitual de lo que realmente trasciende.

Y es que las mujeres víctimas de acoso tienden a no denunciar, ya sea por miedo a represalias, a perder el trabajo, por miedo a que no las crean, o por miedo a ser señaladas y ser el centro de habladurías. Por ello, es importante que las víctimas tengan el apoyo de los demás, que todos y todas seamos sensibles a esta situación y no miremos a otro lado.

En UGT Madrid Salud, nos preocupa y ocupa que nuestras compañeras y compañeros puedan llevar a cabo sus funciones en un ambiente de trabajo cómodo y seguro. Y por eso, abogamos porque ante posibles situaciones de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o de cualquier otra índole, se denuncie la situación. En el Ayuntamiento de Madrid existen protocolos de actuación:

<https://ayre.munimadrid.es/UnidadesDescentralizadas/Salud/PrevencionRiesgosLaborales/Publicaciones/Procedimientos-ProtocolosServicios/ficheros/ProtocoloAcosoLaboral.pdf>  
[https://ayre.munimadrid.es/UnidadesDescentralizadas/Salud/PrevencionRiesgosLaborales/Publicaciones/Procedimientos-ProtocolosServicios/ficheros/210727\\_PROTOCOLO\\_COMUN\\_APROBADO.pdf](https://ayre.munimadrid.es/UnidadesDescentralizadas/Salud/PrevencionRiesgosLaborales/Publicaciones/Procedimientos-ProtocolosServicios/ficheros/210727_PROTOCOLO_COMUN_APROBADO.pdf)

Estos protocolos pueden activarse a partir de la denuncia de la persona víctima o de cualquier tercera persona que sea testigo de alguna situación de acoso. Son efectivos.

No seamos como el leopardo del cuento “El leopardo en su árbol” de Pedro Pablo Sacristán.... Cuenta que: hubo una vez en la selva un leopardo que apenas podía dormir por las noches y tumbado sobre la rama de su precioso árbol, se dedicaba a mirar cómo un ladrón robaba objetos a otros animales de la selva (plátanos al señor mono, peluca al león, manchas a la cebra...) durante la noche. Como el leopardo era un tipo tranquilo que vivía al margen de todo el mundo, no quiso decir nada a nadie, pues la cosa no iba con él.



Sin embargo, una noche el ladrón se tomó vacaciones, y después de esperarlo durante largo rato, el leopardo se cansó y decidió dormir un rato. Cuando despertó, se encontró flotando en un pequeño lago dentro de una cueva, y a su alrededor pudo ver todos aquellos objetos que noche tras noche había visto robar... ¡el ladrón había cortado el árbol y había robado su propia casa con él dentro! Aprovechando que el ladrón no estaba por allí, escapó corriendo, y fue a avisar al resto de animales que pudieron recuperar sus cosas, menos él que no pudo replantar su árbol...

Si queremos entornos seguros y saludables, todos y todas tenemos la responsabilidad de conseguirlo, no miremos hacia otro lado.

## Servicio Municipal de Deportes

# La importancia de las instalaciones deportivas como servicio público para la ciudadanía

Comenzamos esta vuelta del verano haciendo un repaso del servicio público deportivo que se ha ofertado en las instalaciones municipales durante la temporada de verano 2023 y, otro año más, constatamos que no ha sido suficiente para la ciudadanía madrileña, que sistemáticamente reclaman más servicios y de mayor calidad. No sólo en los servicios puramente deportivos, dónde muchas unidades están cerradas, sino también, y de manera muy importante, en nuestras piscinas que alivian, durante los meses de verano, las olas de calor cada vez más comunes.

Como principal causa a esta falta de servicios, nos encontramos con el tedioso procedimiento que supone la ejecución de cualquier tipo de obra o reparación en una Administración Pública, donde los dilatados plazos, entre la detección de una necesidad y la ejecución de su resolución causan un grave perjuicio a la ciudadanía. Además, tenemos que tener en cuenta, que la recepción de las obras en los CDMs, está siendo bastante accidentada en los últimos tiempos.

La recepción de una obra es un proceso crucial que garantiza la calidad y seguridad de una construcción o reparación. Sin embargo, es común encontrarnos obras mal recepcionadas debido, a nuestro entender, a la falta de supervisión y control de calidad. Es necesario establecer protocolos claros y rigurosos, y asegurarse de que se cumplan en cada etapa del proceso y, si llegado el momento, nos encontramos con deficiencias, reclamar a las empresas responsables, mientras sigan en vigencia los periodos de garantía.

Durante la pasada temporada nos hemos encontrado, tras largos períodos de cierre por obras, con “cataratas” en la piscina de invierno de Palomeras, filtraciones en otra piscina de verano en Orcasitas, un Triángulo de Oro sin caídas para desagües que provocan atascos en los vestuarios, un vaso de enseñanza en Wilfred Agbonavbare reparado y con filtraciones que suponen un nuevo cierre, un Quijote recién inaugurado que ha necesitado varias visitas de asesoramiento para informar de graves deficiencias...

Todas estas circunstancias afectan, negativamente, a la imagen que ofrecemos como servicio público y a la confianza de la ciudadanía.

¡Defender el servicio público es una tarea de todos y todas! Desde UGT SMD, defendemos que el acceso a un deporte de calidad puede marcar una gran diferencia en la vida de las personas.

Debemos tener en cuenta que la defensa del servicio público, además de beneficiar a la ciudadanía, también es clave para el desarrollo económico y social de nuestro país. Un servicio público de calidad es un factor esencial para atraer inversiones y generar empleo.

Seguiremos reclamando y trabajando para que las instalaciones deportivas municipales no caigan en un abandono: hay mucho por hacer, muchas personas a las que llegar y un servicio muy importante que defender que une el deporte y la salud.



## Servicios Generales

# Administración electrónica, brecha digital y funcionarios habilitados para la representación de los usuarios en materia de registro

La administración electrónica ha cambiado, a día de hoy, la forma de relación entre la ciudadanía y la Administración, aportando grandes ventajas para facilitar los procesos de gestión a través de medios telemáticos.

Sin embargo, lo que ha supuesto una ventaja para unos, también ha supuesto un perjuicio para otros: las grandes víctimas de la digitalización son aquellos usuarios que sufren la llamada “brecha digital”.

La brecha digital se manifiesta, fundamentalmente, de la siguiente forma:

- Dificultades en el acceso: los medios informáticos, los portales digitales y sedes electrónicas, son medios con los que no está familiarizado. El diseño no facilita el acceso intuitivo a los usuarios, convirtiéndose en un elemento más hostil para ellos.
- La falta de competencias digitales, de un amplio segmento de la población, les impide el manejo de la tecnología.
- La complejidad del uso, los fallos en las aplicaciones y portales digitales, la calidad de la transmisión de datos, etc, que resultan tediosos para cualquier usuario, para este grupo de ciudadanos, se convierten en mayores dificultades para completar sus trámites.

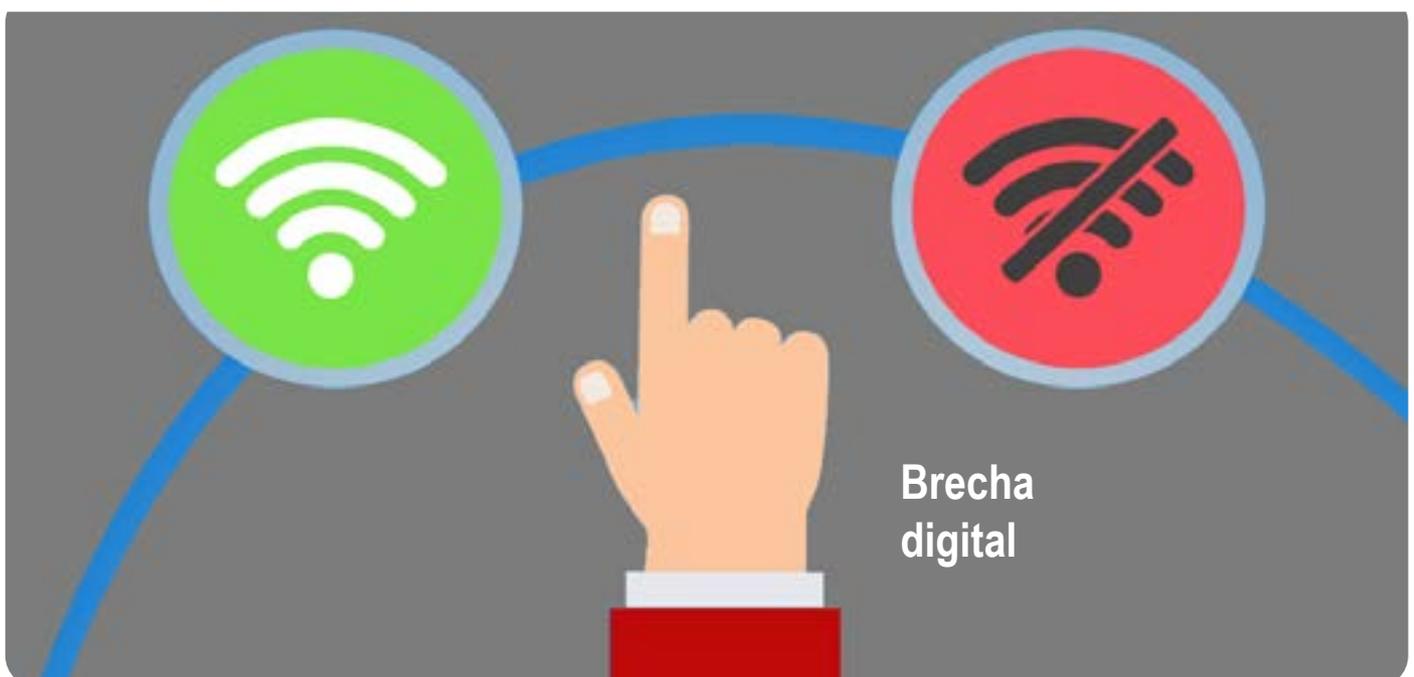
Una de las claves para incorporar a estos ciudadanos a la Administración está contemplada en la propia ley. Consistiría en incorporar a las personas funcionarias habilitadas en la realización de labores de identificación y firma, en nombre de las personas interesadas, así como la posibilidad de emitir copias electrónicas auténticas.

Se trata, por lo tanto, de un servicio que presta la persona funcionaria habilitada, que identifica y firma electrónicamente, en nombre del usuario, los documentos necesarios en procedimientos administrativos, para aquellos ciudadanos que no dispongan de los medios o conocimientos para relacionarse con la administración electrónicamente.

Llegados a este punto, conviene destacar que, la propia normativa, establece que los trámites y procedimientos serán determinados por cada organismo público, o entidad competente.

Aquí es donde consideramos que el Ayuntamiento de Madrid tiene que potenciar esta figura en sus Registros, para facilitar los trámites a la ciudadanía, eliminando, en la medida de lo posible, la brecha digital. Dicho de otra forma, el Ayuntamiento de Madrid, insistimos en ello, tiene que fomentar esta figura funcional.

Al mismo tiempo, estas funciones han de ser analizadas en las Mesas de Negociación establecidas en nuestra Administración municipal, con el fin de valorar adecuadamente el trabajo y dedicación de estas personas funcionarias.



## Informática del Ayuntamiento de Madrid

# Pasado, presente y futuro del IAM

En el IAM llevamos muchos años con los mismos problemas.

Un organismo que anda en la vanguardia tecnológica, pero cuya gestión de personal se mueve a ritmo de contrato. Y es que la externalización de servicios, que se lleva practicando desde hace años, se ha ampliado de tal manera en la última década, que ha hecho peligrar al IAM tal y como se le conocía. Como un organismo que da servicio, de manera interna al propio Ayuntamiento, y de manera externa a la ciudadanía, a través de los proyectos que hacen posible la administración electrónica.

El aumento de este tipo de contratos, se ha ido desarrollando de manera paralela a la amortización de las plazas del personal laboral que se ha ido jubilando, así como a la transformación de plazas de los grupos C1 y C2 en plazas de los grupos A1 y A2, para así gestionar los nuevos contratos que se han ido convocando año tras año. Estas acciones hacen que muchos profesionales de las telecomunicaciones se dediquen exclusivamente a enviar correos a las empresas, dejando las tareas técnicas que antes realizaban, en manos de terceros, con el peligro que ello conlleva a nivel de seguridad y confidencialidad de los datos.

Si a eso le sumamos la falta de carrera profesional que se ha dado en el IAM, debido a la negativa municipal a abordar el proceso de funcionarización hasta este mismo año, nos encontramos con una plantilla especialmente castigada, realizando funciones que no son las suyas y sin visos de futuro, profesionalmente hablando.

Las elecciones de este año han traído una nueva Gerencia al Organismo, de la que esperamos sepa abordar estos problemas, y

avanzar en la importancia que las personas trabajadoras del IAM tienen en el avance tecnológico del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos. Una adecuada formación y una confianza en los y las profesionales que llevan décadas trabajando y conociendo, tanto las tecnologías como a las personas que trabajarán con ellas, hará del IAM un Organismo moderno, que sepa mantenerse en un mundo que avanza tan rápido, como es el tecnológico.

**“la externalización de servicios, que se lleva practicando desde hace años, se ha ampliado de tal manera en la última década, que ha hecho peligrar al IAM tal y como se le conocía ”**



## **Policía, Emergencias y Movilidad**

### **POLICÍA MUNICIPAL - AUXILIARES POLICÍA MUNICIPAL**



#### **Policía Municipal, estrena equipación**

Hace unos días nuestro Alcalde, José Luis Martínez Almeida, hacía la presentación oficial de la nueva uniformidad de Policía Municipal, ajustándose y dando cumplimiento, a lo establecido en el Reglamento de Uniformidad de la Comunidad de Madrid.

Según nos informan, los uniformes nuevos son más ergonómicos y de color azul más oscuro. Estos cuentan con una certificación específica que “garantiza niveles exigentes de protección frente al frío y la lluvia, protección antibacteriana y descarga de electricidad estática, así como resistencia a la abrasión y protección ultravioleta”. A todos nos vendrá bien, pero especialmente a los compañeros de algunas Comisarías, habida cuenta de la temperatura que sufren en las mismas durante los meses de invierno y verano (excepcional lo de C.I.D. Moncloa y C.I.D. Tetuán), hechos que venimos denunciando recurrentemente en el Comité de Seguridad y Salud, sesión tras sesión, por la inoperancia de la limatización. Pero estando ya en otoño y con el invierno a la vuelta de la esquina: solucionado el problema. De momento NO LO ESTÁ.

La uniformidad no se renovaba desde 2017, cuando Manuela Carmena se encontraba al frente de la Corporación, retirando el amarillo fosforescente de la misma y que fue muy criticada entonces por su aspecto deportivo. Después de estos años se ha podido comprobar que ha dado buen resultado, aunque ya tocaba una renovación para adaptarse, como señalamos arriba, a la normativa de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.

Esta nueva equipación se adapta a la normativa de la Comunidad de Madrid y lucirá, además de su bandera, la bandera nacional en la parte trasera superior del cuello, a semejanza de algunas camisetas deportivas.

Nos anuncian su puesta en escena a finales del próximo mes de noviembre.

### **AGENTES DE MOVILIDAD**



Desde la FIRMA del acuerdo de Agentes de Movilidad el pasado Abril, de la que UGT es firmante, una vez finalizado el periodo de vacaciones y puesta en marcha la nueva Corporación Municipal resultante de las elecciones municipales, empezamos a trabajar los puntos que se alcanzaron en el Acuerdo, y comenzamos con los puntos más importantes, como es la creación por primera vez de grupos de trabajo tales como:

- Grupo de Conciliación
- Grupo de Uniformidad, Material y Vehículos.
- Grupo Técnico (Adaptación de puestos de trabajo).

También hemos finalizado la negociación de las nuevas Bases para la Promoción Interna de los Agentes de Movilidad al Cuerpo de Policía Municipal, donde se adaptan a lo establecido por el nuevo Reglamento Marco de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, en las cuales UGT ha estado trabajando desde el 2018.

# ÚNETE



## **Policía, Emergencias y Movilidad**

### **SAMUR-PC**



Más de 9 meses desde la entrada en vigor del Acuerdo Sectorial del personal Operativo SAMUR-P.C. se van notando los beneficios de los términos pactados. En materia de personal se han incorporado hasta el momento 82 nuevos efectivos divididos en:

- 12 Médicos/as.
- 2 Enfermeros/as.
- 74 TATS plazas de nueva creación y vacantes.
- 8 TATS plazas de promoción interna con origen externo a SAMUR.

Así mismo, está en trámite la incorporación de otros 37 TATS correspondientes a las 30 plazas comprometidas para 2024, a las que se añaden 7 plazas recuperadas tras la finalización de la oposición de promoción interna de enfermería, lo que significa que en este otoño se habrán incorporado más de 143 personas a la plantilla, hito que permite que completen los 60 equipos de 24 horas, compuestos por 1 unidad de Soporte Vital Avanzado y 2 unidades de Soporte Vital Básico, que permite pasar de 6 - 7 unidades de SVB a 13 - 14 en el turno de noche, señalando que estos datos corresponden a los meses de verano donde todavía existen equipos de vacaciones.

Pero el Acuerdo también ha supuesto poner fin a la sangría que significaba la generación de diferentes puestos de estructura, abusando de la adscripción provisional, instaurando que todas estas plazas sean de nueva creación, lo que implica que no existe detrimento del operativo asistencial de forma permanente, pero si genera un exceso de comisiones de servicio en estos nuevos puestos, ante lo que UGT reclama, de forma permanente y persistentemente, la convocatoria de los concursos de méritos que liberaría aproximadamente unas 20-25 plazas en diferentes categorías.

En otro ámbito, en la nómina del mes de septiembre, se ha materializado el cobro de la productividad por capacitación: mediante la realización de un ejercicio tipo test se comprueba la permanente actualización de todos los miembros del servicio, superando esta prueba el 97% de la plantilla.

### **CUERPO DE BOMBEROS**

#### **Bomberos, un Acuerdo que se retrasa**

En el mes de julio se convocó la Mesa Sectorial de Bomberos, convocatoria que llega justo un año después de la anterior convocatoria, con objeto de iniciar la negociación de un nuevo Acuerdo Sectorial. Debemos destacar que de los colectivos que se adscriben a la Coordinación de Seguridad y Emergencias, el personal del Cuerpo de Bomberos es el único colectivo que no ha conseguido actualizar sus condiciones de trabajo.

Un colectivo donde, según los propios datos facilitados por el anterior Director de Emergencias y Protección Civil, adolece de una falta de más de 600 efectivos, lo que implica el abuso de las guardias extraordinarias, mientras están pendientes de convocar 234 plazas correspondientes a las Ofertas de Empleo Público de 2021 y 2022, de las cuales, hasta el momento del cierre de este boletín, ni están ni se las esperan.

Pero la falta de respuesta de la Administración, no supone la inacción de la parte social: todos los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial continuamos analizando mejoras para llevar posturas consensuadas ante la Administración, marcando el 1 de enero de 2024 como fecha tope para poner en marcha el nuevo Acuerdo Sectorial.

