Hoy la Federación es más

www.fespugtmadrid.es

UGT Servicios Públicos Madrid

espacio público

Boletín de información sindical

Nº 152

Enero 2022

2º Comité Regional UGT Servicios Públicos Madrid

El día 20 se ha celebrado el segundo Comité Regional de UGT Servicios Públicos Madrid, realizado por videoconferencia.

En su intervención el Secretario General, Santiago Tamame, se ha referido a la situación actual. Aún estamos afrontando la pandemia de COVID, una emergencia sanitaria que de manera directa sigue afectando a todos los sectores sociales y económicos. Nos estamos enfrentando a la pandemia en una mejor situación, por el desarrollo de una adecuada política de vacunación y gracias a la existencia de unos profesionales en los servicios públicos (que aun estando saturados), han demostrado y siguen demostrando ser esenciales para garantizar la protección y los servicios públicos a la ciudadanía.

En este sentido, UGT Servicios Públicos de Madrid es especialmente sensible ante la situación de agotamiento de la sanidad madrileña, de los servicios sociales, junto al resto de sectores como el de servicios a la comunidad, así como los servicios de atención a la dependencia e intervención social, sin olvidar el ámbito educativo ni la gestión de los servicios públicos de ámbito estatal y local.

También en su intervención el Secretario General, se refirió al Acuerdo de la Reforma Laboral, un pacto que modifica tanto aspectos centrales de la reforma laboral llevada a cabo por el Partido Popular en 2012, como materias de otras reformas que han devaluado profundamente los derechos laborales y salariales en nuestro país. Este acuerdo es un hito indiscutible en la historia de nuestro país, porque es un acuerdo pactado, ambicioso y que supone una recuperación nítida y una mejora evidente de derechos laborales de la clase trabajadora.

Jornadas negociación colectiva

El 2 de diciembre, en el Comité Confederal, se aprobaron las conclusiones de las jornadas de negociación colectiva en las que se abordaron los criterios que deben trasladarse a las diferentes Mesas Negociadoras. Especialmente reivindicamos de la patronal la necesidad de acometer la negociación del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, que permita devolver al personal trabajador las graves pérdidas de poder adquisitivo que nos trajo la reforma laboral de 2012. La nueva negociación debe incidir en la dignificación de los salarios generalizando las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos.

El 14 y 15 de diciembre se celebraron las jornadas federales "Negociar para avanzar, avanzar para mejorar", se analizó la situación de los servicios públicos y se fijó la estrategia de la negociación colectiva y el diálogo social en el ámbito de los Servicios Públicos.

Temporalidad en las administraciones públicas

La compleja situación derivada de la tramitación parlamentaria del Acuerdo de 5/07/2021 y el RDL 14/2021, nos lleva a adoptar una estrategia en, al menos cuatro, direcciones. Por un lado exigir el riguroso cumplimiento del artículo 10 y la Disposición adicional 17ª del EBEP (aportación de UGT Servicios Públicos al Acuerdo) que impida que se vuelvan a generar irregularidades. También negociar la necesaria adaptación del ámbito del personal estatutario y docente, desde la seguridad jurídica, buscando medidas para evitar la regeneración de una tasa de temporalidad como la actual. Además garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de estabilización a desarrollar, con independencia del mecanismo a emplear según los criterios dictados por la propia ley (concurso-oposición; concurso de méritos). Por último coordinar de manera homogénea, integrada y consensuada, nuestros planteamientos, participación e información.

Este Acuerdo, también incluye el apartado "Compromiso con la negociación colectiva y el Diálogo Social" con el objetivo de negociar una serie de materias para mejorar las condiciones de trabajo del conjunto de las empleadas y empleados públicos: Carrera y promoción profesional, jubilación parcial, clasificación profesional superado la transitoriedad actual, digitalización, jornada, etc.

El Comité Regional, ha sido informado de las previsiones económicas de la Federación para el próximo año y de los Presupuestos para 2022. En cuanto a las elecciones sindicales que son una cita constante en nuestra agenda sindical, ya que prácticamente todos los meses existe un proceso electoral, el Comité Regional considera indispensable un esfuerzo adicional para seguir avanzando en representatividad. De sus buenos resultados dependerá que nuestras propuestas y reivindicaciones en defensa de los trabajadores y trabajadoras, se escuchen con más fuerza.

UGT y CCOO denuncian que Correos aprueba el II Plan de Igualdad sin el apoyo del 76% de la representación sindical

UGT y CCOO, con más del 70% de la representación de la plantilla, denuncian que Correos ha vuelto a imponer unilateralmente otra medida que debía ser consensuada con la representación sindical. En la última reunión mantenida con los sindicatos, el 20 de enero, Correos puso a la firma un Plan de Igualdad con un diagnóstico distorsionado, mala fe negocial y una absoluta falta de legitimidad al ser respaldado solo por el 24% de la representación sindical (CSIF y SL), frente al 76% que lo han rechazado, cuando el primer Plan de Igualdad fue suscrito por el 80% de la representación sindical.

Durante más de 8 meses de negociación, la empresa se ha negado a entregar datos e información relevantes, generales e individualizados, para detectar las brechas de género, sin los que es imposible hacer un buen diagnóstico para poder elaborar unos objetivos y medidas que, de verdad, acaben con las desigualdades y obstáculos que actualmente existen en la empresa. Por el contrario, Correos se ha dedicado a dar un incontable número de papeles con el fin de tapar, esconder y despistar más que identificar los problemas que Correos tiene en materia de igualdad. Tanto es así, que el día anterior a la firma del Plan la empresa entregó nuevos datos numéricos y desordenados que se nos habían negado durante meses, incumpliendo el Reglamento que obliga a hacerlo con 3 días de antelación, y sin tiempo para analizar, evidenciando el habitual estilo impuesto por el presidente de Correos de mala fe negocial con unas irregularidades en el diagnóstico que ha impedido que UGT y CCOO hayan dado por válido el II Plan de Igualdad en Correos.

UGT y CCOO valorarán las acciones legales necesarias para revertir este Plan chapucero e ilegítimo y situar la igualdad en el centro de las prioridades de Correos de una forma real, y, en el ejercicio de nuestra responsabilidad sindical, iremos haciendo un seguimiento y fiscalización de las acciones que se vayan desarrollando, tanto desde la Comisión de Igualdad de la que formamos parte, donde estaremos atentos a las medidas y el calendario de actuaciones a implementar, como desde la denuncia en los tribunales y en la Inspección de Trabajo, si fuese necesario.

Concentración del personal de la Residencia Isla Taray de Morata de Tajuña

El 22 de enero se ha concentrado el personal de la Residencia Isla Taray de Morata de Tajuña para denunciar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de Mensajeros de la paz en esta residencia.

Entre estas condiciones se encuentran la falta de personal asistencial, la falta de recursos materiales que son deteriorados y obsoletos. También denuncian las Instalaciones en mal estado y con deficiencias, así como la imposibilidad de conciliación familiar de algunos trabajadores por decisiones arbitrarias por parte de la empresa.

Además se quejan de sobrecarga de trabajo (no sustitución bajas, vacaciones…), de una drástica reducción del colectivo de limpieza y de falta de seguridad de las instalaciones

Han reclamado además unas ratios reales y la eliminación de la parcialidad de los contratos.

El Defensor del Pueblo admite a trámite la solicitud de amparo presentada por los Sindicatos de la Mesa Sectorial de Sanidad

El día 21 de diciembre, las cinco Organizaciones Sindicales que componemos la Mesa Sectorial de Sanidad (UGT, Satse, CC.OO., Amyts y CSIT-Unión Profesional), presentamos solicitud de Amparo al Defensor del Pueblo respecto a la situación de precariedad e inestabilidad de los profesionales que tienen actualmente los llamados “contratos COVID”, por considerar que es contraria a lo establecido en el Estatuto Marco. Este problema afecta a unas 11.300 personas que son personal sanitario y no sanitario del SERMAS.

El Defensor del Pueblo ha comunicado el 4 de enero, su decisión de admitir a trámite la solicitud e iniciar el proceso, por lo que ha contactado con la Consejería de Sanidad solicitándole informe a este respecto. Esperamos que la Consejería no haga lo que acostumbra, que es dilatar la contestación, para que este asunto se pueda resolver lo antes posible.

Recordamos que esta es solo una de las vías de defensa que desde la Mesa Sectorial hemos planteado y seguimos trabajando para defender a la Sanidad pública que es de todos y a sus profesionales.

UGT y CCOO defienden la salud de la plantilla en el Tribunal de Cuentas

En contestación a la falsa y tendenciosa información publicada en el diario Libertad Digital el domingo 16 de enero, en donde se acusa artificial y gratuitamente a los sindicatos UGT y CCOO de "vender su supuesto silencio" para colaborar en una ficticia purga del personal al servicio del Tribunal de Cuentas a cambio de que el Tribunal de Cuentas declarase preferente el trabajo no presencial por la Covid, trama existente solo en la imaginación de ese medio, las secciones sindicales de UGT Servicios Públicos de Madrid y CCOO en el Tribunal de Cuentas desmienten y rechazan rotundamente esa descabellada acusación.

Esta esperpéntica noticia se enmarca en una campaña de desprestigio intencionada y sesgada, dirigida no ya contra las organizaciones sindicales de clase en el organismo, sino de descrédito contra una institución esencial en el Estado Social y Democrático de Derecho para el buen control de las cuentas públicas.

El acuerdo del Tribunal de Cuentas de posibilitar la jornada de trabajo a distancia por medio de las herramientas telemáticas de las que se ha dotado la institución, responde a la necesidad de proteger a las empleadas y empleados públicos a su servicio, cuyas circunstancias laborales lo permitan, de la alarmante capacidad de incidencia de la ola de COVID-19 que nos afecta en estos momentos, propiciada por la variante ÓMICRON, lo que cumple con las recomendaciones de las autoridades sanitarias de España.

UGT y CCOO reiteran que su objetivo fundamental es la defensa de los derechos de los trabajadores, entre los que la salud es prioritaria. En la misma línea, ambos sindicatos velan por el correcto funcionamiento del Tribunal de Cuentas y sus gestores.

Por todo ello, denunciamos la malintencionada información contenida en la citada publicación del medio LIBERTAD DIGITAL y exigimos que se rectifique inmediatamente por ser rotundamente falsa. Sobre los medios informativos recae una especial responsabilidad en la formación de la opinión y crítica pública, por lo que la información veraz tiene que constituir el principio ético esencial que debería definir su trabajo. Convertir el debate ciudadano en el espacio del bulo y la falsedad es una mala apuesta y un mal servicio.

Concentración del personal del SAMUR-P.C para exigir el cese del Director General de Emergencias y Protección Civil

El día 11 de enero el personal del SAMUR, se ha concentrado delante de la sede del Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencia, para reclamar el apoyo y la intervención de la Delegada del Área, como responsable de la gestión del servicio, para cesar al Director y proceder al nombramiento de un representante del Consistorio verdaderamente capacitado para dirigir las emergencias municipales, que aporte soluciones a una plantilla precaria, estabilizando y eliminando la temporalidad, actualizando las retribuciones, solucionando los problemas del día a día y haciendo honor a las palabras de la Delegada de reforzar el SAMUR-P.C.

Algunos, interesadamente, han pretendido focalizar el problema en una guerra entre Bomberos y SAMUR, la cual ¡no existe! En este sentido, es necesario aclarar y poner en valor que, al igual que en otros servicios del Ayuntamiento de Madrid, prima el trabajo y la colaboración entre los componentes de ambos cuerpos, que se distinguen por la profesionalidad y el compañerismo, denominador común de quienes los 365 días del año durante las 24 horas.

Reiteramos desde UGT, junto con el resto de las centrales sindicales, que el problema no es con nuestros compañeros y compañeras del Cuerpo de Bomberos, sino por las impresentables manifestaciones, acciones y el desconocimiento mostrado en público por el Director General de Emergencias, siendo él el único responsable de la indeseable situación creada, que bordea la humillación a la labor de un servicio imprescindible, más en tiempos de pandemia.

El Director General de Emergencias ha demostrado en varias ocasiones el desconocimiento del servicio de emergencias mejor valorado por los madrileños. Basta observar sus intervenciones en las últimas comisiones del Pleno, donde ha hecho gala de sus grandes carencias en conocimientos de este referente municipal que él dirige. El 24 de noviembre, ante la pregunta sobre los procesos de estabilidad derivados del RD 14/2021, se limitó a señalar que cree que la estabilidad laboral es máxima, 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: sólo existían en ese momento 3 procesos selectivos operativos y de oposición libre, siendo los 11 restantes, a tenor del cómputo aportado por el citado responsable, los correspondientes al Cuerpo de Bomberos, de los cuales 10 son de procesos de promoción interna. En su respuesta, 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 sobre la plantilla que dirige.

Pero la gota que colmó el vaso se produjo el 15 de diciembre, cuando preguntado por la creación de un servicio médico asistencial en el Cuerpo de Bomberos, para atender a los madrileños en casos de atentado, culminó, ante la estupefacción de los asistentes, con su declaración significando 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.

Desbloqueado el Acuerdo para la creación de Coordinadores Técnicos en el SERMAS

El 3 de junio de 2019 se firmó un acuerdo entre la Administración Sanitaria y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad por el que se creaban los puestos de trabajo de Coordinador de Técnicos Superiores Especialistas. Desde ese momento y hasta diciembre de 2021, la Consejería de Hacienda no emitió el preceptivo informe favorable para poder implementar esta nueva figura en los centros sanitarios del SERMAS.

Hartos de esperar a que Hacienda resolviera este asunto y teniendo claro que la inacción administrativa suponía un claro incumplimiento del contenido de este acuerdo, los sindicatos que llevamos años luchando para poner en marcha estos puestos de trabajo; UGT, CCOO, y CSIT UNIÓN PROFESIONAL, presentamos a primeros de diciembre "Requerimiento por inactividad" contra las Consejerías de Hacienda y de Sanidad.

Con fecha de 10 de enero de 2022, hemos recibido al fin la noticia más esperada, la contestación favorable a nuestra exigencia que resuelve estimar la pretensión de UGT, CCOO y CSIT UNIÓN PROFESIONAL y procede a la notificación del informe favorable por parte de la Consejería de Hacienda y a elevarlo al Consejo de Gobierno para su inmediata aprobación.

UGT reclama al Consejero de educación una reunión urgente para garantizar una vuelta a las aulas presencial y segura

Ante una vuelta al cole marcada por el notable aumento de los contagios por Covid19 y el avance en Madrid de la variante Ómicron, desde UGT hemos reclamado a la Consejería de Educación que se implanten cuantas medidas de seguridad sean necesarias para la prevención y la seguridad sanitaria tanto del personal de los centros educativos como del alumnado y sus familias. Reclamamos una vuelta al cole presencial segura para no restringir el derecho a la educación del alumnado madrileño.

No sería comprensible que no se aplicaran, al menos, las medidas que se implantaron durante el primer trimestre del curso 20/21 cuando aún no había comenzado la campaña de vacunación en los centros educativos y la incidencia del Covid era muy inferior a la actual y habiéndose demostrado su efectividad en cuanto a la prevención de los contagios.

Desde UGT reclamamos una reducción de las ratios a un máximo de veinte alumnos y alumnas por aula y desdobles de grupos que garantice la distancia de seguridad de un metro y medio. Un Incremento notable en la contratación de personal docente y no docente en centros educativos así como la recuperación de los refuerzos Covid. También el refuerzo del personal para mejorar la limpieza y desinfección de los centros educativos. Adelantar el nombramiento de interinos y agilizar el proceso de sustituciones garantizando la sustitución inmediata de las bajas del personal. Además intensificar la vacunación del alumnado y la tercera dosis para el personal de los centros educativos, realización de test de antígenos previo al inicio de las clases al alumnado y al personal durante la primera semana y a todos los contactos estrechos, estén vacunados o no. Por otro lado dotación económica extraordinaria para adquisición de mascarillas, geles hidroalcohólicos, etc. Y por último instalación en las aulas de medidores de CO_2 y de filtros hepa, así como actualización y claridad en los protocolos de prevención en centros educativos.

Porque nos preocupa la educación madrileña y que nuestro alumnado pueda ejercer su derecho a una educación de calidad en entornos seguros, hemos solicitado al Consejero una reunión urgente donde poder abordar las medidas prioritarias que garanticen una vuelta al cole presencial y segura.

UGT denuncia los incumplimientos del concurso de transporte sanitario de la Comunidad Madrid ante el Gerente del SUMMA sin obtener respuesta.

UGT ha denunciado que los incumplimientos de las condiciones de los pliegos siguen ocurriendo cada vez con más frecuencia en cuanto a la prestación de servicios privados con personal adscrito a concursos públicos.

UGT ya denunció estos hechos mediante comunicado dirigido a la gerencia del SUMMA 112, en Noviembre 2020, por las actuaciones de SAS Santa Sofía adjudicataria de los lotes del concurso PA/SE/02/16 y PA/GS/01/15.

Sin obtener respuesta alguna, y dado que no se tomaron las medidas oportunas, o no han surgido el efecto disuasorio necesario, esta actividad denunciada ha continuado en el tiempo.

Estas irregularidades también se han comunicado a la empresa de manera formal y por escrito en repetidas ocasiones, sin haber obtenido respuesta. También se ha comunicado a la coordinadora de transporte sanitario no urgente del SUMMA 112, mediante correo electrónico, obteniendo como respuesta que serían trasladadas las quejas a la dirección médica del SUMMA 112.

Ante la falta de soluciones se interpuso una denuncia a la inspección de trabajo de Madrid, que resolvió que “El personal adscrito al pliego de condiciones no podrá ser destinado a realizar servicios no concertados con el Servicio Madrileño de Salud”. La empresa Santa Sofía ha hecho caso omiso a la resolución de la Inspección, siguiendo con la realización de las mencionadas prácticas.

El pasado diciembre nuevamente el sindicato UGT, envió a la gerencia del SUMMA 112 una nueva carta enunciando y denunciando los actos fraudulentos, así como el procedimiento seguido para su subsanación, solicitando que se corrigieran los actos denunciados y solicitándoles una reunión para esclarecer y favorecer la subsanación de este fraude que perdura en el tiempo desde hace ya más de un año. Dado que el uso de parte de estos recursos pagados con dinero público se están destinando a realizar servicios privados, afecta significativamente a las condiciones de trabajo del sector, con la no aplicación del punto 6.1 de las prescripciones técnicas, incrementando con ello los tiempos de espera en los servicios, lo que además supone que los ritmos de trabajo son forzados hasta la extenuación, y con una disminución en casi un 50% del personal exigido en las condiciones de los pliegos del concurso. (Incumpliendo el punto 4.18 de las prescripciones técnicas), con la consiguiente merma de calidad asistencial que merecen los pacientes.

Por último, el sindicato exige cumplir el contenido de las definiciones de los pliegos de los concursos. En particular, el uso de personal sujeto a concurso público para cubrir servicios privados.

Asimismo, UGT denuncia la impasividad de la gerencia del SUMMA permitiendo a sabiendas el fraude que se está cometiendo por la empresa SAS Santa Sofía.

UGT consigue el primer Acuerdo de estabilización de empleo en el INAEM

El día 29 de diciembre de 2021, tras largas e intensas negociaciones, se firmó el “Acuerdo de la comisión de seguimiento para la interpretación y análisis del acuerdo sobre el desarrollo de los procesos de estabilización del empleo temporal en el ámbito del INAEM”

Este Acuerdo consigue acabar con la temporalidad laboral de nuestro Organismo, producido por la inexistencia, a lo largo de los años, de ofertas de empleo públicas para cubrir las necesidades de la actividad escénica de nuestras unidades de producción.

El Acuerdo, que está enmarcado en la nueva Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, obliga a la Administración a convocar este proceso de estabilización a mediados del año 2022 y afecta al personal laboral que tienen una relación contractual indefinida no fija (ganada por sentencia judicial firme), personal laboral interino que ocupan plazas de más de tres años y lo más importante, se convocan las plazas estructurales de necesaria cobertura y que se han ocupado por personal temporal a lo largo de los años.

Queremos señalar que este proceso selectivo específico y de convocatoria pública (concurso- oposición), exigirá el requisito académico que se solicitó en la convocatoria de empleo por la cual están trabajando actualmente (bolsas de empleo) y el peso del concurso será el 60%, (antigüedad, experiencia laboral, cursos formación, etc)

Esto significa que entre el personal técnico, administrativo y artístico, el número de plazas a convocar pueda exceder a cualquier oferta de empleo público que el INAEM haya realizado en los últimos años y se termine de una vez con la temporalidad y precariedad de empleo en el Organismo.