

## Tercer Comité Regional de UGT Servicios Públicos de Madrid



El 25 de noviembre se ha celebrado la reunión del tercer Comité Regional de UGT Servicios Públicos de Madrid. A su inicio se ha guardado un minuto de silencio en recuerdo de las víctimas de la violencia de género y como condena hacia la violencia machista.

A continuación se dio comienzo a la sesión ordinaria, en su intervención el Secretario General, Santiago Tamame analizó la situación actual, que viene determinada por un contexto de salida de una pandemia sanitaria mundial y la guerra en Ucrania. Un escenario que ha agravado el marco de crisis económica y social a nivel mundial, y cuyas consecuencias, más graves, ha sido un aumento muy significativo del coste de la vida. Desde UGT sostenemos que es fundamental garantizar el poder adquisitivo de las familias trabajadoras y evitar que la ciudadanía vuelva a pagar los costes de una crisis que no ha generado.

Se refirió también al reciente Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, un acuerdo que incide en las exigencias generales de UGT Servicios Públicos en materia de Función Pública: Más salario, Más derechos, Más y mejor empleo.

En relación a la inaceptable situación de la sanidad pública madrileña, en UGT Servicios Públicos de Madrid observamos atónitos la deriva que está teniendo, situación generada por la Presidenta de la Comunidad de Madrid, en el incumplimiento de su promesa de abrir los puntos de atención urgente de Atención Primaria, tras cerrarlos durante la pandemia, dotándolos del personal necesario.

Para este Comité, el conflicto en la sanidad madrileña está excediendo ya el ámbito exclusivamente laboral, el Ejecutivo Regional nuevamente pretende un cambio del modelo sanitario público tal y como hoy lo conocemos (universal, gratuito, cercano y de calidad), pretendiendo convertir la sanidad pública en una sanidad "autodiagnosticada" y concertada, algo que no podemos consentir.

En cuanto a los procesos electorales, durante este mes de diciembre empezaremos con las elecciones sindicales en los sectores de Enseñanza y Local, y en el 2023 el resto de los sectores públicos, lo que supone que en estos años se elegirán aproximadamente el 70% de los delegados y delegadas de nuestra Federación.

En relación a la situación de la enseñanza pública este Comité, ha rechazado la constante privatización de la enseñanza madrileña por parte del Ejecutivo Regional, a costa además de deteriorar conscientemente la pública y que se permita su utilización como mecanismo de segregación, que se subvencione por la puerta de atrás a los centros privados y se mantengan centros concertados que no se ajustan a los mismos criterios que los centros públicos y, sobre todo, que se promocionen como estrategia para que la enseñanza madrileña quede en manos privadas, con las nefastas consecuencias que sobre la igualdad de oportunidades y de derechos están creando. Los centros que no cumplan con los requisitos establecidos en la ley, que deben ser iguales para todos, deberían perder el concierto y, desde luego, priorizar el mantenimiento y creación de unidades, centros y puestos escolares públicos.

## Concentración de la plantilla de Agentes de Movilidad por un Acuerdo laboral digno



El Cuerpo de Agentes de Movilidad está sumido en un estado de abandono institucional y desmotivación tras comprobar que en la reciente Mesa Sectorial, el Ayuntamiento presentó una propuesta de Acuerdo laboral poco rigurosa y exenta de verdadera voluntad negociadora, que no sólo es inútil como fórmula de acercamiento para poner fin a la sequía de 4 años sin Acuerdo laboral, sino que desoye y agrava las urgentes reivindicaciones que demanda la plantilla, entre las cuales están el impulso de la conciliación laboral y familiar, la renovación de vestuario, material y vehículos, el desarrollo de un Reglamento de Segunda Actividad o una valoración adecuada del puesto de trabajo.

Esta extensa problemática, a la que hace frente una merma de plantilla lastrada con sobrecarga laboral crónica, no parece hacer mella en la predisposición de su máximo responsable institucional, el Delegado del ramo, ni del Alcalde de Madrid, que hasta la fecha han hecho oídos sordos a buscar un sendero de negociación similar al que impulsó UGT Servicios Públicos Madrid en el ámbito laboral del SAMUR\_PC, donde con un espíritu constructivo y decidido por todas las partes, se ha alcanzado un acuerdo que pone en valor la importancia de su trabajo, con la inclusión de un incremento de empleo, la adecuación de sus conceptos retributivos al alza y el establecimiento de una nueva productividad, entre otros objetivos, todo ello sin menoscabo de sus condiciones laborales.

El Cuerpo de Agentes de Movilidad está sumido en un estado de abandono institucional y desmotivación tras comprobar que en la reciente Mesa Sectorial, el Ayuntamiento presentó una propuesta de Acuerdo laboral poco rigurosa y exenta de verdadera voluntad negociadora, que no sólo es inútil como fórmula de acercamiento para poner fin a la sequía de 4 años sin Acuerdo laboral, sino que desoye y agrava las urgentes reivindicaciones que demanda la plantilla, entre las cuales están el impulso de la conciliación laboral y familiar, la renovación de vestuario, material y vehículos, el desarrollo de un Reglamento de Segunda Actividad o una valoración adecuada del puesto de trabajo.

## UGT denuncia el desprecio de la Consejería hacia el profesorado madrileño y exige la dignificación de la función docente



UGT denuncia el desprecio con que la Consejería trata al profesorado de la enseñanza pública madrileña y reclama la dignificación de la función docente en todos los niveles y etapas educativas como primer paso hacia la mejora de la educación pública madrileña.

El profesorado de la enseñanza pública madrileña trabaja en peores condiciones laborales que sus homólogos de otras Comunidades Autónomas. El reciente aumento salarial en Educación anunciado por el Gobierno Regional, no supone más que salir de las últimas posiciones respecto al resto de docentes de todo el Estado, mientras se incrementa y consolida la política privatizadora de la educación madrileña.

Pero no se trata exclusivamente de las retribuciones, las condiciones laborales y el desprecio de la Consejería, dan como resultado la dificultad de cubrir plazas en determinadas especialidades, como Informática o Artes Gráficas, donde se han visto obligados a acudir al SEPE para cubrir puestos docentes en grupos que han estado sin recibir clase durante más de un mes porque se habían agotado las listas de interinos/as. El déficit de profesorado tiene su causa en que resulta más atractivo y seguro el trabajo en empresas o en otras Comunidades, que en la administración pública madrileña.

El malestar del profesorado, casi en su totalidad, tiene su origen en dichas condiciones de trabajo, concretamente: alto porcentaje de temporalidad, jornadas parciales, centros compartidos, desplazamiento forzoso por implantación de programas específicos, supresión de grupos por la política privatizadora del Gobierno Regional, aumento de horas lectivas, ratios excesivas, abuso de tareas buro-

cráticas, aumento de funciones y programas, muchas veces sin formación adecuada ni reducción horaria, formación obligatoria fuera del horario laboral o cambio de condiciones de trabajo como ha sucedido con los Equipos de Orientación y un largo etcétera que provoca situaciones de angustia, estrés y depresión que, muchas veces, termina causando bajas laborales difíciles de resolver, por cuanto su causa no desaparece y cuando el docente se incorpora vuelve a enfrentarse a la misma situación.

A todo ello hay que añadir la situación de inestabilidad que se provoca al no obtener un destino definitivo hasta varios años después de aprobada la oposición. De forma que un profesor o profesora puede aprobar un proceso selectivo y estar durante diez años cambiando de centro, en diferentes municipios. Situación que empeora para el profesorado interino, que puede cambiar varias veces de centro y municipio durante un solo curso. Por lo que, desde UGT, reclamamos la reducción de la tasa de temporalidad al 8% y la inclusión de las plazas orgánicas en todos los concursos de traslados.

Además el trabajo de los docentes está aquejado de una enorme burocracia, que se ha ido incrementando con cada nuevo cambio legislativo y que repercute directamente en el trabajo diario de maestros y profesores, al afrontar un sinfín de documentos tanto de gestión como pedagógicos. Las crecientes exigencias por parte de las administraciones educativas llevan al profesorado a disponer de menos tiempo para ejercer las tareas que más influyen sobre la enseñanza: los trabajos relacionados con las tutorías, la atención individualizada al alumnado, la adecuada preparación de las clases, la coordinación de los equipos docentes, etc. Es por ello que, desde UGT reclamamos la reducción a 18 horas lectivas semanales para los docentes de Infantil y Primaria y un máximo de 15 horas en Secundaria, FP y Régimen Especial.

## Preacuerdo sobre la democratización de los Órganos de Gobierno de ESMASA como garantía de futuro como empresa pública



El 23 de Noviembre se ha firmado un Preacuerdo entre ESMASA y la Sección sindical de UGT, para democratizar los Órganos de Gobierno de la empresa como garantía de futuro de esta empresa pública.

A medida que ESMASA ha desarrollado nuevas prestaciones, convirtiéndose en una empresa de servicios integrales, se ha hecho más atractiva para el inversor empresarial privado.

## La Consejería de Sanidad se niega a limitar carga de trabajo en Atención Primaria y a aumentar el tiempo de atención por paciente en las categorías con agenda



Los cinco sindicatos de la Mesa Sectorial llevamos un año reclamando que la Consejería de Sanidad acepte limitar la carga de trabajo en Atención Primaria y a que aumente los tiempos de atención por paciente en una horquilla que se mueve en función de la categoría entre los 10 y los 20 minutos.

Los sindicatos de la Mesa Sectorial de Sanidad (SATSE, CCOO, AMYTS, CSIT UP Y UGT), consiguieron en julio de 2022, tras 1 año de negociación en el seno del Grupo de Mediación de Riesgos psicosociales, creado en 2021, llegar a un acuerdo con la Gerencia de Atención Primaria para establecer en las agendas profesionales, límites de tiempo por paciente en las consultas tanto las citadas como las no demorables. Se trababa de llegar a un primer consenso sobre la carga de trabajo de los profesionales con agenda y continuar en reuniones de mediación posteriores, con propuestas sobre la organización del trabajo para el resto de profesionales sin agenda establecida, que limitaran su carga de trabajo. Tras 3 meses de espera a la firma definitiva por parte de la Administración, en octubre 2022, la consejería comunicó su negativa a firmar el acuerdo.

El citado acuerdo, de julio de 2022, establecía un tiempo mínimo de consulta para pacientes sin cita de 10 minutos, limitaba los tiempos respecto a repartos en caso de ausencias a 10 minutos/paciente, a partir de las 48h de ausencia; fijaba un tiempo mínimo para atención domiciliaria de 30 minutos; consolidaba la agenda asistencial en un máximo del 70% de la jornada laboral (300 minutos).

Todas las actuaciones llevadas a cabo desde 2019 por la Gerencia Asistencial de Atención Primaria, en el ámbito de los riesgos psicosociales, se han desarrollado "siempre tras la interposición de diversas denuncias ante la Inspección de Trabajo, por parte de las diferentes organizaciones sindicales".

Fue la propia Inspección de Trabajo la que requirió a la Comunidad de Madrid el diseño de una adecuada planificación preventiva, y

Así, la mejor manera de asegurar una estabilidad en la orientación hacia el bien común que debe caracterizar a la empresa pública, es la participación de las trabajadoras y trabajadores como protagonistas de la actividad empresarial.

Para ello, se van a acometer una modificación de las normas del gobierno corporativo modificando la estructura del órgano de gobierno de la sociedad y modificando las normas de funcionamiento del Consejo de Administración, en la que se establecerá una mayoría cualificada necesaria para poder tomar decisiones de venta de activos o externalización de negocios completos de la compañía pública.

Asimismo se valorará la fórmula para incorporar al Consejo de Administración a representantes de las y los trabajadores, siendo principalmente el establecimiento de la mayoría cualificada para tomar ciertas decisiones, el objetivo principal.

exigió la participación de las organizaciones sindicales. El pasado mes de junio de 2021, la Inspección de Trabajo propuso el inicio de una mediación con la Comunidad de Madrid, ante la inexistencia de un cronograma de implantación de medidas preventivas. Se estableció como primer objetivo, abordar la carga de trabajo y "determinar unos ratios permanentes y límites que no deberían nunca ser superados, trabajando toda la información disponible".

Tras los meses transcurridos de reuniones y habiéndose podido abordar solo la carga de trabajo para las categorías con agenda, por los continuos desacuerdos producidos en cuanto a este tema, el pasado 1 de julio de 2022 se llegó a un acuerdo. Se alcanzó el compromiso de iniciar su implantación el 1 de octubre de 2022, estableciendo un plazo de 6 meses para su revisión y seguimiento. Solo quedó pendiente de ser enviado por la Gerencia a la Consejería de Sanidad para su aprobación, que se ha bloqueado hasta hoy.

El rechazo injustificado de su firma tras más de 1 año de negociación, pone de manifiesto la falta de voluntad negociadora de la Consejería de Sanidad y su falta de compromiso para dar solución a los graves problemas cada vez más acuciantes que tienen los profesionales de Atención Primaria de Madrid.

Queremos subrayar que las denuncias sobre la situación de riesgo psicosocial del personal trabajador de Atención Primaria, no se han iniciado ahora. Las OOSS llevan poniendo de manifiesto la gravedad de la situación desde el inicio de las denuncias en 2019, ante la pasividad de la Administración de la Comunidad de Madrid. Tampoco ha sido la pandemia la que ha provocado su situación, sólo la ha agravado aún más.

La voluntad negociadora de las OOSS ha quedado más que demostrada tras un año de trabajo. La no ratificación del acuerdo sobre riesgos psicosociales, supone la demostración evidente de la falta de voluntad, por parte de quien nos gobierna, en solucionar la grave situación en la que se encuentran todos los trabajadores y trabajadoras de Atención Primaria,

## UGT firma Acuerdo para el año 2022 en el sector de Protésicos Dentales de Madrid



Los sindicatos UGT, CCOO y USO han firmado, el 7 de noviembre, un acuerdo con la patronal de protésicos dentales para 2022 con subida salarial para todas las categorías del 4.5 %, después de regularizar con el SMI las categorías que se encontraban por debajo del mismo, por lo que habrá categorías que vean aumentado su salario en más del 7.5 %. Esta subida salarial será con carácter retroactivo a / a 1 de enero del 2022, por lo que los trabajadores percibirán los atrasos generados y actualizarán sus tablas salariales.

Se establecen también 8 horas de asuntos propios para el año 2023, retribuidas y no recuperables.

Se acuerda que los permisos retribuidos darán comienzo el primer día laborable después del hecho causante.

Los permisos por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención sin hospitalización con reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se disfrutarán durante dos días laborables o cuatro días laborables si hay desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

Se garantizará la desconexión digital fuera del horario laboral para dispositivos puestos por la empresa y para dispositivos personales.

Se establece el registro de jornada obligatoria que marque el inicio y fin de la jornada laboral.

El próximo 30 de noviembre, se retomarán las negociaciones del convenio colectivo que, por la cantidad de temas a negociar, se espera se dilate en el tiempo, aunque por parte de los sindicatos, con la tranquilidad de haber pactado ya las subidas salariales para 2022 y que así, el personal trabajador recuperen parte de la pérdida del poder adquisitivo de estos últimos años.

## UGT exige información sobre el proyecto de la próxima reforma del INAEM

El pasado día 3 de octubre de 2022, el Director General del INAEM convocó a las centrales sindicales (UGT, CC.OO y CSIF) para informar del proyecto de reforma de este Organismo.

La idea y el objetivo de esta reforma sería la separación de la gestión económico administrativa de las políticas de fomento de las artes escénicas (subvenciones, convenios, programa Platea, tramitación fondos europeos, etc.) de la propia actividad cultural de nuestras unidades de producción artística, siempre de carácter público, pero sin concretar la nueva entidad administrativa, que se podría llevar a cabo con la simple reforma del actual Real Decreto de constitución del organismo del año 1985.

En cualquier caso, el Director General del INAEM se comprometió ante los sindicatos que no tomarían ninguna decisión hasta que no se negociara con los representantes de los trabajadores el contenido de esta Reforma.

Pues bien, UGT ha tenido acceso a un documento interno del INAEM, Acta reunión de fecha 13 de septiembre de 2022, en el que "se plantea crear una Fundación pública en la que se insertarían las

unidades artísticas del INAEM y una reforma del organigrama del Ministerio de Cultura para crear una dirección general nueva para gestionar los temas de fomento. Se ha iniciado trabajos internos con la Subsecretaría y el Ministro que está impulsando esta posibilidad".



Después de 37 años de existencia del INAEM con los cambios producidos en nuestra sociedad y en el ámbito cultural, UGT ha propuesto a lo largo de estos últimos años la reforma de este organismo como instrumento que garantice el derecho constitucional de la ciudadanía al acceso de una oferta cultural de calidad, siendo fundamental el servicio público gestionado por personal público.

El Gobierno conservador ya hizo una intentona de romper este organismo con la integración del Teatro de La Zarzuela en la Fundación Teatro Real mediante Decreto y fue la presión sindical y la llegada del gobierno progresista que dejó sin efecto esta aberración.



## Yo trabajo gratis

UGT relanza la [campaña #YoTrabajoGratis](#) para denunciar la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres, del 9,4% en España. Para el sindicato, es imprescindible que la UE adopte una Directiva sobre transparencia salarial y las empresas españolas cumplan con la ley de Registro Retributivo y Auditoría Salarial, con el fin de prevenir y eliminar esta lacra social.

## UGT denuncia otro paso más hacia la privatización de la enseñanza madrileña: cesión de dos parcelas públicas para la construcción de centros concertados



La reciente publicación en el BOCM de la cesión de dos parcelas públicas para la construcción de centros concertados en Madrid Capital es, a juicio de UGT, un despropósito que ahonda en las desigualdades entre ciudadanos y

ciudadanas y ataca a la escuela pública madrileña que, en las etapas obligatorias, es fundamentalmente privada, como ya demostramos en un Estudio que realizamos en julio de 2020.

[Para consultar el Estudio, pinchar en el siguiente enlace](#)

La falsa libertad de elección de centro es un disfraz para aumentar la oferta privada y concertada en nuestra Comunidad, que ya es mayoritariamente privada, con lo que a la ciudadanía madrileña se nos impone un recorte más de nuestra renta familiar, la que tenemos que destinar a costear una plaza privada con o sin concierto.

En primer lugar hay que manifestar las dificultades de hacer una comparativa entre dos redes de centros educativos que cuentan con diferente estructura, ya que los públicos separan las enseñanzas de Infantil y Primaria de las de Secundaria, mientras los concertados, casi en su totalidad, ofrecen ambas enseñanzas en un solo centro. Ello multiplica el número de centros públicos y disminuye el de concertados. Pero si tomásemos como elemento de comparación el número de Institutos de Secundaria, al que se encuentran adscritos todos los centros de Infantil y Primaria, la comparativa sería clara: la Comunidad de Madrid cuenta con 362 centros públicos y la concertada con 434.

Más allá de este dato y ciñéndonos al caso de Madrid Capital, municipio en el que se ha producido la cesión de terrenos para la construcción de los dos nuevos centros concertados, si nos detenemos en el número de aulas (grupos o unidades), la situación adquiere una dimensión terrible ya que en Educación Infantil y Primaria el 43% de los grupos son públicos frente al 57% concertados y en ESO el 36,8% son públicos frente al 63,2% concertados, y todo ello sin tener en cuenta los centros privados sin concierto. Según estos datos ¿considera la Presidenta que es necesario aumentar el número de centros concertados en la capital para garantizar la libertad de elección de las familias? La respuesta es obvia: tanto Enseñanza como Sanidad, se están sustrayendo del sector público para hacer negocio con los servicios básicos que la ciudadanía no tendrá más remedio que costear. ¿Para eso quiere reducir impuestos el gobierno regional?

Para llevar a cabo estas cesiones, ya son casi 100 parcelas las que se han cedido en Madrid, desde que se produjo, en 1999, la del Colegio Internacional Newmann. La Comunidad y el Ayuntamiento de la capital han recurrido a un subterfugio legal consistente en la doble cesión. Dado que la LOMLOE impedía la cesión de suelo de los ayuntamientos para construcción de centros concertados, el Ayuntamiento de Madrid ha cedido el suelo a la Comunidad, que no tiene expresamente prohibida dicha cesión. De esta manera, las propiedades, el suelo y el presupuesto público va reduciéndose a favor de lo privado. Lo que es de todos y todas se convierte en solo de uno o unos, según el titular o cooperativa a quien se adjudiquen dichas cesiones, lo que demuestra la táctica que se esconde detrás de dicha libertad de elección.

UGT, como promotora de la escuela pública en España, defiende el su derecho para toda la ciudadanía y denuncia la política madrileña de su transformación por una escuela concertada que no garantiza la igualdad ni por una privada que subencionada con dinero público.

## Campaña Navidad 2022 Instrucciones definitivas en Correos



El 25 de noviembre, UGT ha recibido las instrucciones definitivas sobre productividad y remuneración del trabajo en la Campaña de Navidad 2022. Correos, en la línea de nula escucha a las OOSs marcada por el presidente no atiende ninguna de las propuestas presentadas en la reunión del día anterior. Por tanto, las instrucciones de la campaña son las mismas que conocemos. El único cambio respecto a las anteriores es la obligación de aplicar el incremento del 3,5% de los recientes acuerdos retributivos y que venía impuesta por compromisos que el Gobierno adquirió con UGT y CCOO en acuerdo de la mesa general de Función Pública.

## Publicadas las tablas salariales de Dependencia



El 14 de noviembre se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado la Resolución de 2 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo,

por lo que se registra y publica el Auto de la Audiencia Nacional, sobre la sentencia referida a las tablas salariales del año 2022 del VII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Las empresas deberán abonar los salarios y los correspondientes atrasos desde el día 1 de enero de 2022.