



BOLETÍN DE INFORMACIÓN A TODA LA PLANTILLA SECCIÓN SINDICAL UGT

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1

Con la llegada del nuevo año y la finalización del periodo vigente de nuestro convenio colectivo y acuerdo regulador firmado para el año 2015 con los anteriores responsables políticos, entramos ahora en una etapa de negociaciones con el nuevo equipo de gobierno en la que *el objetivo de UGT es alcanzar un acuerdo* que permita recuperar y plasmar de nuevo en nuestro convenio, *todos los derechos perdidos* como consecuencia de las políticas de recortes del Partido Popular efectuadas en los últimos años. En esta línea y a través de nuestra asamblea de afiliados, aprobamos el pasado mes de noviembre nuestra plataforma para la nueva negociación.

Durante la semana que viene, mantendremos reuniones con CCOO para unificar nuestras propuestas que presentaremos de forma conjunta, como siempre se ha hecho, en Asamblea de Trabajadores. *El objetivo es aprobar una plataforma de negociación definitiva que cuente con el respaldo mayoritario de este plantilla.*

Una vez aprobada la plataforma, nuestra intención es comenzar las negociaciones en cuanto se *resuelva definitivamente el problema del salario de los funcionarios*, un asunto en el que llevamos trabajando desde hace meses y que esperamos se resuelva en las próximas semanas.

Por eso, como decimos, la consolidación de la totalidad de los salarios del conjunto del personal funcionario es para **UGT** una cuestión prioritaria, cuya solución es imprescindible para continuar con la negociación colectiva del próximo convenio colectivo y acuerdo regulador.



EMPLEO Y PRESUPUESTOS

Organigramas

Después de meses de espera nos comunican que están prácticamente terminados a falta de negociar algunas modificaciones de la RPT que nos comunicarán en breve. **UGT** vuelve a insistir, llevamos con este tema desde el inicio de la legislatura y el Ayuntamiento no puede funcionar correctamente sin una clarificación de la organización de cada una de las delegaciones. Nuevo tirón de orejas por tanto a los responsables. Esperamos que la modificación de la RPT pendiente *sirva para cubrir las necesidades reales de los servicios y delegaciones* y no para continuar con la senda de las regalías y favores, tal y como se ha venido haciendo hasta ahora.

2

Plantilla y RPT 2016

RRHH pretende entregar una propuesta para su negociación, su intención es aumentar la plantilla. Para **UGT** es absolutamente necesario comenzar a trabajar en este documento para incluir las *necesidades de creación de plazas y puestos para el correcto funcionamiento de los servicios*, como los educadores sociales o las plazas de inspección fiscal entre otras.

Oferta de Empleo 2016

Se anuncia que por primera vez en los últimos años va a publicarse una Oferta de Empleo, aplicando el 50% de la tasa de reposición sobre las vacantes de 2015 tal y como se prevé en la ley de presupuestos generales del estado de este año, salvo en policía y bomberos que será del 100%. Se establecerán como prioritarias las ofertas que no se han podido desarrollar en los últimos años y que por tanto deben volver a publicarse. **UGT** está de acuerdo e *insta al equipo de gobierno a presentar los presupuestos que permitan trabajar en la confección de este Oferta de Empleo* tan necesaria.

Procesos selectivos

RRHH está trabajando en los procesos de acceso libre de la categoría de ayudantes. En cuanto a los procesos de provisión y promoción interna abiertos se ha anunciado que se comenzará con su desarrollo durante el mes de febrero. Para los procesos de capataces aún están por designarse los tribunales.



Adscripciones provisionales y adecuación de categorías

Por enésima vez **UGT** solicita un calendario para realizar los procesos definitivos de todas las adscripciones provisionales para su cobertura definitiva. En cuanto a los procesos de adecuación de categorías y después de que el equipo de gobierno haya manifestado su intención de no desarrollar nada de este asunto hasta 2017, **UGT** ha exigido dos cuestiones: uno, que se nos presente un *calendario para el desarrollo de las adecuaciones de aquí hasta el final de la legislatura* y dos, que al menos *saquen con carácter inmediato aquellos que ya se están pagando*.

3

Cobertura de vacantes

RRHH anuncia que se van a cubrir cinco bajas por incapacidad temporal en limpieza de dependencias. Anuncian que van a hacerse interinidades para paliar las necesidades de falta de personal en las delegaciones de medio ambiente, mantenimiento y deportes, aunque sin concretar el número por el momento. Para **UGT** siguen sin salir las cuentas y consideramos que esto no es más que un parche, los deberes continúan sin hacerse. *Es necesario establecer un plan de recuperación de empleo para los próximos años* en el que se determine con claridad los objetivos a los que debemos llegar. Por ello instamos al equipo de gobierno para que se ponga a trabajar en dar solución a estos problemas que inciden directamente en la prestación de los servicios a la ciudadanía.

Bolsas de Empleo

UGT ha puesto encima de la mesa la necesidad de volver a incluir la participación en las distintas bolsas de empleo de los **desempleados que participen en talleres, planes o cualquier tipo de programa de recualificación, inserción laboral**, etc... La propuesta ha sido aceptada y se anuncia también la *ampliación de la bolsa de electricistas*. Por otro lado, se ha acordado *unificar las distintas bolsas de psicólogos* para puestos de carácter general, respetando la antigüedad, con la excepción de los contratos específicos de *mujer* para los que se seguirá contando con la bolsa específica.



VESTUARIO Y SALUD LABORAL

Vestuario

RRHH informa que una de las empresas adjudicatarias no ha presentado la documentación necesaria, por lo que algunos lotes han vuelto a quedar desiertos. Esto supone que *el almacén no esté en disposición de hacer entrega del vestuario reglamentario a todo el personal*, una situación que para UGT es inaceptable teniendo en cuenta todos los problemas que se vienen arrastrando con este tema desde hace años. Al menos se comprometen a iniciar el reparto de aquellas prendas que sí se han recepcionado. Posiblemente se iniciará la entrega en el mes de febrero.

Todos los puntos relacionados con inversión, están paralizados pendientes del nuevo presupuesto.

Evaluación de riesgos

UGT ha solicitado al departamento de Salud Laboral una nueva Evaluación de Riesgos al personal de *limpieza de dependencias*, debido a la gran carga de trabajo a la que están sometidos por la falta de personal. Este punto abrió el debate sobre el problema que existe en este servicio, RRHH reconoce que el aumento de bajas puede deberse en parte ha dicho aumento de carga de trabajo producto de la no cobertura de ningún tipo de baja, ya sea por IT o por jubilación en los últimos años. Hasta que existan nuevos presupuestos, la intención de RRHH para paliar la situación es cubrir al menos las cinco bajas de larga duración que existen.

Reapertura polideportivo "Carlos Sastre"

Por otro lado y ante los problemas surgidos en la reapertura del Polideportivo Carlos Sastre (salida de emergencias soldadas y otras puertas de emergencias cerradas con llave) UGT ha exigido al departamento de prevención que con carácter **URGENTE** se solvete el problema ya que los compañeros que trabajan en las pistas, se encontrarían en una auténtica ratonera en caso de que ocurriese una situación de emergencia.



PLAN DE IGUALDAD

Debemos remontarnos allá por el año 2010 para poder vislumbrar un intento de elaboración de un Plan de Igualdad para los trabajadores de este Ayuntamiento. De poco sirvió el último informe diagnóstico encargado a una empresa especializada para contrastar y verificar la formación de esta plantilla municipal, eran datos del año 2009; nada que ver con la realidad a día de hoy.

En los últimos cuatro años del gobierno del Partido Popular, la comisión de igualdad, ha estado completamente paralizada, ignorándose de forma sistemática las demandas sindicales para la elaboración de un Plan de estas características. Ahora, con la entrada del nuevo equipo de gobierno, y después de volver a poner encima de la mesa las necesidades de comenzar a trabajar en esta materia, se ha mostrado una voluntad de cooperación para su reactivación *y la elaboración por tanto de un Plan de Igualdad que recordemos, es obligatorio por Ley.*

Como no puede ser de otra forma, *UGT ha mostrado su compromiso expreso en trabajar para la realización de este Plan.* Esta sección sindical, siempre ha manifestado en los distintos foros, que es necesario trabajar con una metodología aplicable a los aspectos cuantitativos de la plantilla municipal. El equipo de gobierno, ante esto, nos ha contestado que fue realizado por una empresa externa, a lo que **UGT** mantiene que los datos están obsoletos; de hecho, todos somos conocedores de la merma de trabajadores municipales desde aquellos años, de los cambios constantes de los trabajadores de una delegación a otra, e incluso de las funciones a ejercer.

A esto se le puede añadir el desconocimiento más absoluto de género integrado en cada categoría profesional o por delegaciones. Por ello, desde **UGT**, consciente de los obstáculos que aún persisten para alcanzar este objetivo e integrarlo en toda la gestión pública municipal, trabajaremos conjuntamente con la propia estructura municipal para poner en marcha la política de Igualdad y el Plan a ejecutar.

En **UGT** estamos trabajando dentro del Comité Unitario en un borrador ya presentado a la corporación en el que si nos ilusiona el que pueda ser un referente en las políticas de Igualdad. A grandes rasgos, **UGT**, en su proyecto, apuesta por este Plan de Igualdad, cuyo ámbito de actuación se circunscribe al personal que presta servicio en esta administración, Ayuntamiento de Leganés, basándonos en criterios transversales, se dota de la herramienta necesaria para seguir avanzando en el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



ACCION SOCIAL

Una vez finalizado el plazo para la entrega de solicitudes de prestaciones sociales, se contabilizan un total de 1512, entre prestaciones pasivas, ayuda de estudios y préstamos. Todas estas solicitudes, exceptuado las solicitudes de préstamos que ya han sido aprobadas y a cuyo abono se procederá en breve, están todavía pendientes de tramitación. ¿Motivo? Pues que desde RRHH nos indican que el aplicativo utilizado hasta ahora para informatizar todas las solicitudes está obsoleto y que han solicitado al departamento de informática uno nuevo con el cual poder realizar este trabajo de forma más rápida.

Para *UGT*, esta situación es *producto de una total falta de previsión*, asunto del que ya advertimos convenientemente, porque el hecho de abrir un periodo tan reducido para la entrega de las solicitudes suponía una aglomeración de trabajo con el que se tenía y debía contar... Algo que como os decimos, no se ha hecho...

Estamos a la espera de la repuesta de RRHH, para poder determinar el valor total de las solicitudes y ajustarlas al presupuesto existente. En cuanto este proceso esté finalizado, esperamos que se proceda a abonarlas. Como ya hemos dicho anteriormente, todos los prestamos solicitados han sido concedidos, y se procederá a hacer una notificación personal al interesado.

MESA TÉCNICA DE POLICÍA

Reglamento de Policía

UGT ha propuesto desarrollar un reglamento de policía, la jefatura está de acuerdo pero anuncian que debido a la carga de trabajo no quieren comenzar a trabajar en ello hasta el segundo trimestre del año.

Nuevo proyecto policial

Reuniones y plan de trabajo de las secciones. Los representantes de la corporación anuncian que todas las secciones están funcionando. Las nuevas secciones están en un periodo de rodaje para poder adecuarlas perfectamente a las necesidades.



Creación de la bolsa de horas

Se ha propuesto la creación de una bolsa de trabajo, pero no lo ven viable ya que se ha llevado a cabo en otras ocasiones sin buen resultado, por lo que **UGT** ha solicitado que se haga de forma más equitativa y transparente.

Programa EuroCop

Se ha preguntado por la puesta en marcha del nuevo programa para su posible consulta y petición de horas, días de asuntos propios y demás. Responden que están a falta de que se cambie por una versión superior del programa que permita que las gestiones se hagan de manera individualizada y privada. De momento se seguirá solicitando a través del conducto establecido hasta su puesta en marcha definitiva.

Solución a la apertura y cierre de los parques municipales

UGT ha vuelto a insistir en la necesidad de que se realice por el departamento que ya lo tenía encomendado ya que se ocupa a los agentes en estas cuestiones dejando otras sin cubrir de mayor importancia. Responden que bajo su responsabilidad y si no se decide en Pleno que esta labor se deje de desempeñar por los agentes, se dejarán de abrir y cerrar parcial o totalmente los mismos.

Dispositivos especiales en plaza de toros

Se van a empezar a hacer controles conjuntos con Policía Nacional también en las inmediaciones de la plaza.

Material informático

Con urgencia van a instalar tres equipos nuevos en emisora y otros tres en atestados. Se prevé dotar de un par de equipos más para uso general.

Vestuario

UGT propone que la recogida del vestuario que se retira la realice el servicio y destine la ropa a labores sociales ONG u otra propuesta. Se ha solicitado que ya que se va a hacer entrega de nueva uniformidad, ésta sea recogida en jefatura. Se comunica que la entrega de dichos uniformes se hará para el 15 de febrero a más tardar. Por otro lado **UGT** ha solicitado la posibilidad de retomar como prenda de vestuario el forro polar y pide estar presente en la selección del material del próximo pliego.



Mobiliario y mantenimiento

Desde Octubre se viene pidiendo mobiliario nuevo, cuando esté el nuevo se arreglará el suelo del comedor. Se va a hacer inventario del Gimnasio para determinar lo que se puede arreglar.

Instalación de DESA

La jefatura va a valorar si comprar más equipos y material de repuesto para llevarlos en los coches patrulla.

8

Seguiremos informando.

Comisión Ejecutiva.