

Diálogos

con la

Administración Local

CSIT- Unión Profesional

MAYO 2005



- **Agentes de movilidad: La Cenicienta continúa**
- **Nuestros municipios: Ciempozuelos y las Rozas**
- **Samur: CSIT consigue sentencia favorable**
- **¿Qué pasa en la policía municipal del Ayuntamiento de Madrid?**
- **El Coleccionable: acoso laboral o mobbing**
- **Áreas y Juntas: consecuencias de los traslados**

CSIT- UNIÓN PROFESIONAL Celebra su V Congreso General Ordinario

Los pasados días 14,15,16 y 17 de febrero **CSIT-Unión Profesional celebró su V Congreso General Ordinario** en Santiago de Compostela. El objetivo era analizar y evaluar la gestión de estos últimos cuatro años y diseñar nuevas estructuras más acordes con el **notable crecimiento experimentado por CSIT**.

Desde ese análisis se llega a **dos conclusiones**: en primer lugar, cualquier organización que alcanza unas dimensiones como las que ha alcanzado CSIT-Unión Profesional, necesita ir transfiriendo, mediante un cuidadoso y estudiado **proceso de delegación**, la toma de decisiones y, en segundo lugar, es necesario facilitar, en la mayor medida posible, una **mejor y más equilibrada distribución del trabajo**. Tenemos que asumir, con **garantías de éxito**, las nuevas responsabilidades que, en la defensa de los derechos de todos los trabajadores de la Administración nos corresponden. No podemos olvidar que somos **una de las tres únicas grandes organizaciones sindicales** de la misma.

Para nuestro Sector de ayuntamientos este Quinto Congreso General Ordinario ha supuesto el reconocimiento de **CSIT-Unión Profesional** a la labor que hemos venido desarrollando y también el punto de partida de un futuro prometedor. Como consecuencia de ello, en la composición de la nueva **Comisión Permanente** nombrada en este Quinto Congreso, se ha incluido una **Secretaría de la Unión Sectorial de Administración Local** que incluye dos sectores, un **Sector del Ayuntamiento de Madrid** con sus organismos autónomos y empresas públicas y otro **sector** que representará al **resto de municipios**.

Empezamos una **nueva etapa** en la que tenemos planteados retos muy importantes: conseguir la representación necesaria para estar presentes en todas las mesas del Ayuntamiento de Madrid y del máximo posible de Ayuntamientos de la Comunidad en las próximas elecciones sindicales. Estamos seguros de que lo vamos a conseguir porque pondremos en ello todo nuestro esfuerzo, dedicación, ilusión y trabajo. Estamos convencidos de que en el **VI Congreso General Ordinario de CSIT-Unión Profesional** podremos decir que el reconocimiento y la confianza que depositaron en todos nosotros para la creación de la **Secretaría de la Unión Sectorial de Administración Local** ha sido un **ÉXITO** para la Organización.

Estamos seguros de la sincera y entusiasta disposición de todos los miembros de esta nueva Ejecutiva de **CSIT-Unión Profesional**. Queremos expresarles junto con nuestra felicitación, nuestra exigencia de dedicación, de trabajo, de esfuerzo e inteligencia sindical para mejorar la calidad de los servicios públicos y de las condiciones de trabajo de los empleados de la Administraciones locales de la región. Esperamos poder contar con todos vosotros para seguir sumando.

COMPOSICIÓN DE LA NUEVA EJECUTIVA

Secretario General:	Emilio Naveso Masa
Vicesecretario General:	José Montero Regueira
Secretaría de Organización y Finanzas:	Inmaculada Gómez Criado
Secretaría de Negociación Colectiva:	Elena Moral Pavo
Secretaría de Formación:	Eva Menéndez Escribano
Secretaría de Promoción Laboral:	Jesús García Jiménez
Secretaría de Servicios al Afiliado:	María del Mar Mayorga
Secretaría de Comunicación e Imagen:	Pedro José Femosel Díaz
Secretaría Unión Sectorial de Administración Autonómica:	Esmeralda Mingo Santos
Secretaría Unión Sectorial de Administración Local:	Mª Angeles Contonente Fernández
Secretaría Unión Sectorial Administración del Estado:	Manuel Nieto Herraz

EDITA:

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL
Sagasta 13, 6ª planta
28004 Madrid.
Telf. 91. 594. 39.22
Fax .91. 594. 42.08
Garcilaso,10
91. 591.00.70
91.591.25.26

<http://www.csit.es>
<http://www.csit-up.com>

Presidente del Consejo Editorial
Pedro Femosel Díaz

Consejo Editorial:
Mª Angeles Contonente
Javier Garde
José Luis Fernández
Mª Paz Beteta
Antonio Rodríguez

Periodista
Yolanda Alonso Sanz

Maquetación
Arancha Tebar Inchauspe

Fotografía
Teresa Piqueras Romero

Deposito Legal
M- 15527-2001

Impresión
Lettergraf

Número de Ejemplares: 3.000

El Consejo de Redacción no se hace responsable ni comparte necesariamente el contenido de las colaboraciones

Esta publicación contiene información sindical y, como tal, está amparada por la ley. Debe se expuesta en los tabloneros de información sindical que tiene cada centro. Las acciones que obstaculicen su distribución y publicidad están penadas por las leyes vigentes.

CSIT- UNIÓN PROFESIONAL SE PREGUNTA:

¿Qué pasa en la Policía Municipal del Ayuntamiento de Madrid?

Ante esta pregunta se nos vienen a la cabeza un sin fin de respuestas. Una serena reflexión nos indica que todas nuestras respuestas parten de un mismo punto, todas tienen el mismo origen, todas nacen el mismo día a la misma hora, todas hacen referencia a un mismo hecho puntual y concreto: **El desafortunado nombramiento del actual Inspector Jefe por la anterior Concejala de Policía Municipal.**

Con ese nombramiento la pregunta **¿Qué pasa en la Policía Municipal del Ayuntamiento de Madrid?** Empezó a formularse y a correr de boca en boca. Ahí está el origen de un conflicto cuyas consecuencias estamos ahora padeciendo y lo peor es que no parece que el conflicto vaya a tener fin.

Podemos, sin miedo a equivocarnos, formular algunas respuestas que se nos ocurren a bote pronto y que pueden servirnos de ejemplo:

¿Qué pasa en la Policía Municipal del Ayuntamiento de Madrid?

- Se practica una nefasta gestión de los recursos humanos.
- Se ponen a la venta proyectos inconfundibles / inconsumibles (véase Policía de Barrio).
- Se distribuyen los mandos de forma totalmente

inadecuada. (véase R.P.T. sin aplicar).

- No se toman medidas para subsanar la grave carencia de efectivos (suplida con masivas horas extras).
- Se firman acuerdos con varios sindicatos que luego critican los mismos firman-tes cuando se aplican en los términos acordados por ellos mismos: CC.OO. , UGT, CPPM, CSI - CSIF.
- Se aplica la productividad por asistencia (incompatible sin perder derechos conseguidos).
- Se realizan "a dedo" nombramientos de Oficiales, Subinspectores e Inspectores. Se impone la vía digital.
- Muchos compañeros podrían seguir añadiendo otras respuestas y completando un catálogo que no tendría fin.

Mucho nos tememos que nuestra perplejidad seguirá creciendo por momento si, siendo tan fáciles las respuestas a nuestra pregunta, ninguno de los responsables directos de este desaguisado y con poder suficiente para arreglar esta situación, contesta y toma cartas en el asunto.

Esperamos que esta situación no dure mucho y nuestros responsables, que ven como día a día se va degradando el cuerpo de Policía Municipal, reaccionen antes de que la situación se deteriore aún más. Todavía estamos a tiempo.



SINDICATO DE POLICÍAS LOCALES

Desde el mes de julio contamos en CSIT UNIÓN PROFESIONAL con un nuevo sindicato federado: **APM (Agrupación Sindical e Independiente de Policías Locales de la Comunidad de Madrid).**

APM surge del antiguo Sindicato de Mandos (creado en 1998) que, ante la necesidad de abrirse a todas las escalas del Cuerpo, modifica sus estatutos de forma que todos los integrantes del sector tengan cabida entre nosotros.

Esta Organización ha abogado siempre por los derechos de un colectivo tan particular como es el Cuerpo de Policía de los Ayuntamientos.

Al grueso de las batallas ganadas por este sindicato se le suma la última sentencia ganada al Ayuntamiento de Madrid (de la que tenéis más información en nuestra **WEB**), prueba fehaciente de la defensa que realizan de los derechos del colectivo.





"LA CENIC

CONTINÚA

CONTINÚA

CONTINÚA

Nuestra Cenicienta (**Cuerpo de Agentes de Movilidad**), cansada de esperar que su "Príncipe" cumpliera las promesas que le había hecho, pensó que debía pedir ayuda al resto de lacayos para no seguir realizando sus desplazamientos en "**calabazas**", que sus ubicaciones dejasen de ser las cocinas de los castillos, su sistema de comunicación por PDA, una libreta de papel tradicional, y no seguir vistiendo con los harapos heredados de sus hermanastras. Pero los lacayos, que ya se han convertido en burgueses, no ayudan a la "**Cenicienta**", sino que se limitan a convocar asambleas para compadecerse de sus condiciones, hacer autopropaganda en prensa aprovechándose de la situación y, finalmente, convocar concentraciones protesta (porque eso también aparece en los medios), pero sin hacer ninguna propuesta de solución en firme ante la Corporación. Es difícil para ellos enfrentarse a "**los Señores**" después de consentirles que frente al problema de tráfico en Madrid impusieran esta precipitada pseudosolución. Ante tal situación, ha llegado el "**Primer Caballero**", un lacayo que no se ha vendido a sus Señores; que sigue defendiendo y apoyando a la "Cenicienta", no sólo con bonitas palabras. El único que ha presentado una propuesta seria, razonable y por escrito a "**los Señores**", con la intención de

que pueda ser estudiada y debatida. Para eso están los caballeros, para llegar a acuerdos con los "**Señores**", y que no haya "**Cenicientas**" dentro del Ayuntamiento de Madrid. Este Primer

Caballero, **CSIT- Unión**

Profesional, se enfrenta al resto de sindicatos que temen

que una fuerza sindical como la nuestra, sea en este momento, la única que sin tener participación en las Mesas de Negociación, se implique verdaderamente en el asunto de los Agentes de Movilidad.

Los caballeros de la Mesa Redonda se han acomodado tanto en sus

asientos que olvidan servir y

luchar por los derechos de aquellos que les pusieron allí.

Si queremos un Cuerpo de élite, que no tiene ninguna otra Comunidad, para que se dedique a solucionar el tráfico en Madrid, formémosles adecuadamente, que su equipación sea la necesaria. Considerémosles lo que son, "**Agentes de Movilidad**", con unas competencias en control de tráfico y potestad para sancionar las infracciones cometidas, sin ser menospreciados por los ciudadanos, ni por supuesto por su



IENTA"

CONTINÚA

CONTINÚA



"Príncipe", que les promete un reino que nunca llega. Para ellos es difícil hacerse respetar, ya que siguen sufriendo la comparación con la "temida" Policía Municipal. Los ciudadanos ignoran sus funciones y el Ayuntamiento no está colaborando para dar la imagen que estos funcionarios deben tener en la sociedad.

EL PRIMER CABALLERO CSIT SEGUIRÁ APOYANDO VUESTRAS REIVINDICACIONES DE FORMA SERIA, COMO HASTA AHORA VIENE HACIENDO. PROTESTARÁ HASTA QUE LA CORPORACIÓN DOTE A ESTE CUERPO COMO SE MERECE.

MANIFESTACIÓN DE LOS AGENTES DE MOVILIDAD

El pasado 24 de Febrero se concentraron los Agentes de Movilidad en la Plaza de la Villa, convocados por los Sindicatos **CCOO, UGT, CSI-CSIF y CPPM** (en un acto preparado para la foto mediática). Contaron con el apoyo de otros dos Sindicatos **UPM y CSIT-Unión Profesional**, quienes sin hacerse autopropaganda estuvieron apoyando a estos "**Cenicientos**".

La concentración contó con numerosos Agentes de Movilidad, pero no pudo asistir una parte de ellos (privándoles del derecho que les asistía), debido a las trabas que en cierto destacamento se pusieron para evitar su presencia. Manifestábamos el descontento de los Agentes por su situación, hasta la aparición de Pedro Ayuso (representante de la Corporación) que, con su actitud desafiante, parecía querer incitar a los concentrados para provocar un altercado. Afortunadamente la actitud de los Agentes demostró que sus reivindicaciones no están unidas a situaciones violentas, ni a las "**malas formas**" que se han dado por parte de otros. Ya ocurrió en su momento con el Delegado del Gobierno, en una concentración de Policía Municipal, que fue la vergüenza de Madrid, ante toda España. No queremos que esto se repita.

Esta persona no es nadie para intimidar a unos funcionarios que ejercen su derecho de manifestar sus reivindicaciones. **Desde CSIT-Unión Profesional**, solicitamos la destitución inmediata del Sr. Ayuso, y de todos los que por el temor que le profesan, están convirtiendo a este Colectivo en un auténtico polvorín.

LOS CONTRATOS DE INSERCIÓN

Se sustituyen por los de *Obra y Servicio*

Desde principios de año, conforme a la ORDEN 7823/2004 de la Consejería de Empleo y Mujer, los contratos de inserción van a ser sustituidos por la modalidad de **"obra y servicio"**, con retribuciones acordes con la categoría y el convenio colectivo del respectivo ayuntamiento.

Los llamados contratos de inserción, que amparaban una vinculación laboral precaria basada en la mano de obra barata, eran utilizados por los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid, para la realización de obras y servicios de interés general y social en las localidades. Las corporaciones locales destinaban las subvenciones recibidas del Servicio Regional de Empleo para sufragar el salario mínimo que requerían estos contratos.

La nueva normativa contempla la adjudicación de este tipo de subvención, determinando el número de trabajadores a contratar en función del número de habitantes de cada municipio.

En el Ayuntamiento de Madrid (gestionado este Programa a través de la Agencia para el Empleo) el número de trabajadores que se van a contratar va a disminuir aproximadamente en un diez por ciento. La implantación de contratos por obra y servicio conlleva una disminución en la creación de empleo manteniendo la temporalidad de los mismos. En el resto de los municipios la reducción de personal contratado será drástica, por lo que los servicios municipi-

pales se verán seriamente afectados.

En localidades de 500 habitantes donde trabajaban 40 personas, ahora sólo contratarán un máximo de 8. Las consecuencias serán múltiples, las poblaciones medianas tendrán que invertir mucho más en gastos de personal para mantener un nivel adecuado de servicio: biblioteca, administrativos, protección civil, jardinería, limpieza y mantenimiento, servicios sociales, etc. Las poblaciones más pequeñas y con menos recursos no podrán mantenerse en el estado actual de conservación, deteriorándose paulatinamente.

Si realmente los trabajos vinculados a este tipo de contratación son esenciales para las corporaciones no entendemos porqué no los convierten en empleo estructural. Se debería terminar con la temporalidad realizando una contratación fija y de calidad. La Comunidad de Madrid debería incentivar con sus subvenciones la creación de empleo estable por los ayuntamientos.



EN CIEMPOZUELOS

Firmamos el Acuerdo y el Convenio



El martes 19 de abril se firmaba el Acuerdo de funcionarios y el Convenio para el personal laboral del Ayuntamiento de Ciempozuelos.

Tras un arduo proceso de negociación, los representantes de los sindicatos CSIT UNIÓN PROFESIONAL, CCOO y UGT rubricaban junto al alcalde de la localidad, D. Pedro Antonio Torrejón, los textos que regulan la actividad de los trabajadores de esta Corporación, culminando de esta forma los 14 meses de diálogo marcados finalmente por el consenso entre todas las organizaciones.

Los textos son de aplicación inmediata y suponen un incremento importante de las partidas presupuestarias destinadas a fondos sociales de los trabajadores, tanto funcionarios como laborales, de esta Administración.

La comisión paritaria tiene previsto constituirse el día 27 de abril para empezar a desarrollar los meca-

LAS ROZAS DE MADRID

Una Negociación Dura y Complicada



Han sido meses de duras y tensas negociaciones con la Corporación Municipal buscando un acuerdo que nos permitiera firmar el Acuerdo de Funcionarios y el Convenio de Personal Laboral, que afecta a los trabajadores del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid. Nuestro Alcalde, Bonifacio de Santiago, ha hecho llegar tanto a la Junta de Personal como al Comité de Empresa las propuestas planteadas por la Corporación.

Estas propuestas han sido presentadas en distintas Asambleas a los Trabajadores para su valoración y estudio. Una vez que han dado su conformidad sus Representantes estamos preparados para la firma.

En estos momentos estamos a la espera de que, tanto por parte de la Junta de Personal como del Comité de Empresa, se comunique a la Corporación la voluntad de ambas representaciones de firmar las propuestas. Una vez firmadas, éstas se elevarán al Pleno para su aprobación, dando así por concluidas las negociaciones. Aunque complicadas y en ciertos

momentos algo tensas, consideramos que han merecido la pena, ya que el resultado es una mejora para todos los trabajadores, tanto en sus condiciones generales de trabajo, como en sus retribuciones económicas.

Bien, así cerramos satisfactoriamente una primera etapa, pero no pensamos parar aquí. Nuestro próximo reto será empezar a negociar la CONSOLIDACIÓN y la posterior FUNCIONARIZACIÓN del personal, TANTO INTERINO COMO LABORAL DE ESTE AYUNTAMIENTO. Esperamos contar con vuestra colaboración ya que sois a quienes realmente va a afectar este proceso y los verdaderamente interesados en que llegue a buen fin.

Por último, comentaros que hace unos días hemos asistido, por invitación de la Corporación, a la presentación de la Empresa que va a llevar a cabo la Relación de Puestos de Trabajo de los trabajadores municipales.

En principio nos parece una buena idea, ya que se ha hecho necesario tener una RPT seria. Aunque aparentemente su intención es realizar un trabajo profesional y objetivo, estaremos muy pendientes de su desarrollo, procedimiento y conclusiones. Si en algún momento estimamos que se comete alguna irregularidad o injusticia, elevaremos nuestras quejas a los órganos competentes y utilizaremos todos los recursos que la legislación nos permita para ser garantes de que todos vosotros ocupareis la categoría, puesto, funciones y retribuciones que realmente os correspondan.

EN CUALQUIER CASO YA SABÉIS QUE ESTAMOS AQUÍ PARA AYUDAROS, PERO QUE TAMBIÉN NECESITAMOS DE VUESTRA COLABORACIÓN PARA CONSEGUIRLO. GRACIAS.

nismos de aplicación de todas las mejoras acordadas, entre las que destacan:

- 👉 **Abono de la subida del IPC desde el año 2000 hasta la actualidad para los 150 trabajadores del Ayuntamiento.**
- 👉 **Se crea una bolsa de 72.121,45 euros destinados a la reclasificación y promoción interna del personal.**
- 👉 **Estabilidad en el empleo para los contratos dependientes de la Casa de la Música.**





EJERCICIO FÍSICO



Normalmente asociamos la práctica de ejercicio físico y el deporte con la juventud, la agilidad, la capacidad de coordinación y, también, por qué no decirlo, con las lesiones.

Sin embargo, está sobradamente demostrado que la práctica regular de ejercicio físico adecuado a las capacidades del individuo, junto con la correcta alimentación, y el control de los factores de riesgo de enfermedad más habituales

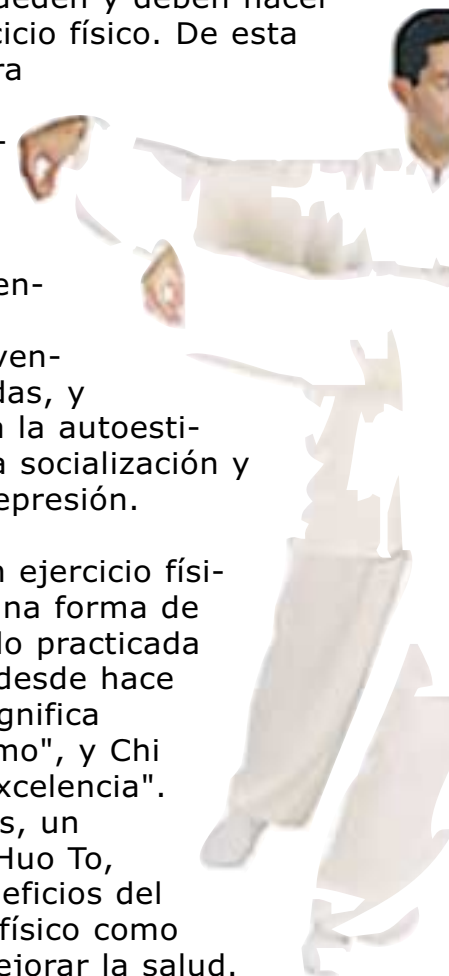
(tensión arterial, colesterol alto, azúcar en la sangre, etc) constituye un elemento fundamental de lo que se ha venido en llamar Estilo de Vida Saludable, que mejora tanto la cantidad como la calidad de vida.

Un grupo especial de la población que se beneficia especialmente del ejercicio físico es el de las personas mayores. Se calcula que aproximadamente una de cada 3 personas de más de 65 años sufrirá caídas o "tropezones" en su vida y que un 50% de los mayores de 80 años sufren una caída al año. De todas estas caídas, un 5% provocan una fractura con consecuencias serias en cuanto a pérdida de independencia e incluso fallecimiento.

Las causas más frecuentes de las caídas y tropezones tienen que ver con la pérdida de masa muscular, de coordinación y equilibrio, alteraciones de la visión y del oído, así como con los efectos secundarios de algunas medicaciones que consumen habitualmente este tipo de pacientes (antihipertensivos, diuréticos, medicaciones para el corazón, analgésicos...) y con la existencia de barreras arquitectónicas (escaleras, alfombras que se deslizan, suelos pulimentados o resbaladizos) o uso de calzado inadecuado.

Los mayores pueden y deben hacer deporte y ejercicio físico. De esta forma se mejora la masa muscular, la coordinación y el equilibrio, que como hemos visto son elementos fundamentales en la prevención de las caídas, y además mejora la autoestima, favorece la socialización y disminuye la depresión.

El Tai Chi es un ejercicio físico basado en una forma de vida que ha sido practicada por los chinos desde hace milenios. Tai significa "grande, extremo", y Chi quiere decir "excelencia". Hace 1700 años, un médico chino, Huo To, postuló los beneficios del ejercicio tanto físico como mental para mejorar la salud. Pensaba que los seres huma-



FÍSICO PARA TODOS

nos debían imitar el movimiento de los animales: pájaros, tigres, serpientes y osos, con el fin de recuperar algunas funciones vitales originales perdidas. Si en un principio el Tai Chi combinaba la realización de ejercicios con la meditación y una filosofía de vida, diversas vicisitudes a lo largo de su historia (política incluida) dieron lugar a una forma de Tai Chi consistente en una serie de ejercicios, desprovistos de otras consideraciones, que es la que se expandió por el mundo occidental y que es el que vemos practicar en playas, parques y jardines a todo tipo de personas.

La realización de estos ejercicios y posturas, que siempre son a baja velocidad y de bajo impacto, complementados con respiraciones profundas, tiene demostrado en diversos estudios científicos serios que mejora la fuerza, la flexibilidad, el equilibrio y la estabilidad postural, incluso en gente con alteraciones de la visión y otros sistemas.

Además también mejora el sistema cardiovascular al reducir las cifras de tensión arterial y disminuye el miedo a las caídas.

También algunos estudios muestran una disminución del dolor articular debido a la artrosis, un aumento de la capacidad de realizar actividades tales como cami-

nar durante más tiempo o distancia, y se está llevando a cabo un estudio para valorar su eficacia en pacientes con Parkinson.

EN DEFINITIVA, QUE NO HAY EXCUSA PARA NO HACER UNA ACTIVIDAD FÍSICA REGULAR A CUALQUIER EDAD Y CON PRÁCTICAMENTE CUALQUIER CONDICIÓN FÍSICA. LOS BENEFICIOS SE NOTAN DE INMEDIATO Y TIENEN EFECTOS DURADEROS Y SUMAMENTE IMPORTANTES PARA LA SALUD. EL TAI CHI PUEDE SER UNA EXCELENTE ELECCIÓN.



Dr. Luis Cuesta Villa
Jefe de Sección del Dpto. de Rehabilitación
Hospital Asepeyo Coslada

LAS CONSECUENCIAS DE UN TRASLADO en el que no se escuchó A LOS TRABAJADORES

Tras largo tiempo de incertidumbre, a mediados del mes de febrero - **¡por fin!**- se ha hecho efectivo el cambio de ubicación de algunas de las dependencias municipales. Estos cambios han supuesto para la mayoría de los trabajadores además de un cambio radical de horarios, la necesidad de adaptarse a los nuevos edificios y a la situación creada por una nueva distribución de los espacios. Todo esto ha motivado un estado de ánimo en los trabajadores que en nada favorece la correcta gestión de los Servicios Públicos.

Teniendo en cuenta nuestra doble condición de ciudadanos y de trabajadores del Ayuntamiento de Madrid, somos un indicador objetivo para medir y evaluar la gestión de la Corporación madrileña. Un claro ejemplo de esta nuestra doble condición lo vivimos cuando, como funcionarios, vamos a realizar cualquier gestión al Área de Personal.

La Concejalía de Personal se encuentra ubicada en un edificio obsoleto de estructura americana, donde los despachos rodean el área de trabajo de las unidades administrativas, careciendo además éstas de carteles indicativos e informativos. Esta ausen-

cia supone que el ciudadano tiene que preguntar una infinidad de veces por la unidad administrativa donde quiere hacer la gestión. No es de extrañar que el pobre funcionario no pueda concentrarse en su trabajo y finalice su jornada laboral con la necesidad de tomarse, como mínimo, una aspirina.

La imagen que damos a la ciudadanía es lamentable. La accesibilidad a los Servicios Públicos es difícil y poco cómoda. La única información que reciben se les facilita en el control de acceso, que se limita a indicar el número de planta y un número que corresponde a un puesto de trabajo que sólo la persona que lo ocupa debe saber, pues el resto de los funcionarios lo desconocen. Esto no ocurría en el anterior edificio donde la información era clara y los carteles indicativos eran precisos y sencillos. La mayoría de las veces al ciudadano no le hacía falta ni preguntar.

La inexistencia de Registro General en este edificio, obliga al ciudadano a desplazarse a otras dependencias para poder comenzar el trámite de cualquier gestión que desee realizar con el Ayuntamiento de Madrid. Al encontrarse el edificio lo suficientemente alejado de cualquier otra

dependencia, el ciudadano debe volver a utilizar el medio de transporte usado para llegar al edificio. Todo ello significa que no se presta un servicio rápido y eficaz, que no se facilita al ciudadano una gestión administrativa total y de calidad, a la primera.

Como ciudadanos creemos en los Servicios Públicos y como ciudadanos demandamos que sean de calidad y prestados con eficiencia. Como funcionarios demandamos condiciones óptimas y adecuadas para poder conseguir, con nuestra capacidad de trabajo, unos excelentes Servicios Públicos.

Sabemos que todos debemos hacer un esfuerzo para conseguir este objetivo. Es necesario que se nos escuche inteligentemente, como seres humanos, no como números. Es alarmante el número creciente de bajas motivadas por trastornos emocionales.

¿Cuántas bajas relacionadas con el stress, la ansiedad, La depresión y el mobbing son necesarias para que la Administración nos escuche? Nosotros no olvidaremos nunca que detrás de cada una de estas baja hay un ser humano, una persona, una familia que sufre.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL



Colabora con C.I.T.A.M.



Desde que se celebraron las elecciones sindicales en el Ayuntamiento de Madrid (abril del 2003), **CSIT-Unión Profesional** ha venido colaborando activamente con CITAM (**Asociación Profesional de Técnicos del Ayuntamiento de Madrid**), nacida en un principio como una agrupación de funcionarios para concurrir al último proceso electoral y convertida posteriormente en una asociación profesional para reivindicar los siguientes objetivos:

- 👉 **Respeto de la especialidad y del perfil profesional.**
- 👉 **Desarrollo de la carrera administrativa.**
- 👉 **Valoración y modificación de relaciones de puestos de trabajo.**

En **CSIT-Unión Profesional** coincidimos plenamente con estos objetivos, como consta en nuestro programa electoral y en la propuesta enviada a la Corporación para las negociaciones del nuevo Acuerdo-Convenio (periodo



2004-2007) y por ello decidimos trabajar conjuntamente.

Algunas de las reivindicaciones mencionadas anteriormente se están materializando en la apertura de los puestos de los Técnicos del grupo B a los grupos A/B. En 2004 se les aplicó al 40% del colectivo, en concreto a los destinados en las Juntas Municipales y, a lo largo del año 2005, se está aplicando al resto del colectivo destinado en las Concejalías de Área. Aunque aún quedan algunas cuestiones pendientes de resolver en los Tribunales de Justicia, los trabajos conjuntos que estamos realizando y los logros conseguidos están permitiendo que se conozca a nuestra Organización como la

alternativa sindical en el Ayuntamiento de Madrid y, a la vez, el desarrollo de una nueva asociación profesional.

Por todo lo anterior desde aquí queremos manifestar nuestro agradecimiento a CITAM y animarles a continuar trabajando para conseguir la misma meta, la mejora de las condiciones de trabajo y el reconocimiento de la labor de los funcionarios del Ayuntamiento de Madrid.

LOS TRABAJADORES DE MADRID SALUD, INTRAQUILOS ANTE SU FUTURO

Corría el último trimestre del año 2004, cuando a todos los trabajadores del sector sanitario de la Concejalía de Seguridad se nos comunicó que pasaríamos a formar parte de un Organismo Autónomo de nueva creación. Para ello se iba a comenzar el estudio y redacción de unos estatutos.

El día 1 de enero de 2005 se constituyó el Organismo Autónomo Madrid Salud.

Los trabajadores recibimos dos cartas, la primera del propio Ayuntamiento de Madrid donde se nos comunica que ya no formamos parte de la plantilla municipal; la segunda proviene de la Tesorería General de la Seguridad Social para poner en nuestro conocimiento que a partir del 1 de enero de 2005 se nos dará de alta como funcionarios en el Organismo Autónomo Madrid Salud.

Estas dos comunicaciones generan alarma y preocupación en el colectivo sanitario.

Con la que suponemos sana intención de tranquilizar a los trabajadores, el Gerente de Madrid Salud nos escribe una carta (sin firmarla) En ella se nos indica que mantendremos los mismos derechos.

Hasta aquí todo correcto. Se han cuidado las formas y se ha sido diligente a la hora de transmitir la información. Ahora lo que de verdad nos preocupa es el fondo

¿Cuál será nuestro futuro?, ¿dónde vamos a terminar?

En varias de las reuniones del Gerente de Sanidad con las Organizaciones Sindicales se trataron de explicar las razones del cambio de situación laboral de los trabajadores, pero comprometiéndose por escrito a mantener el Convenio del Ayuntamiento de Madrid.

Son muchas las llamadas que estamos recibiendo las Organizaciones Sindicales para que informemos sobre cuál va a ser nuestro salario a partir de ahora; por qué se nos ha quitado de la nómina el Grado Personal; quién gestiona los permisos sin sueldo...etc. Dudas que, hoy por hoy, no podemos resolver porque la Concejalía de Personal ya no se hace cargo de este colectivo.

En los últimos días se nos ha presentado el borrador sobre la nueva Relación de Puestos de Trabajo. CSIT-Unión Profesional ha presentado alegaciones a la misma. Nos sorprende que los puestos de enfermería, matronas y médicos, con especialidad o sin ella, sean clasificados todos en el nivel 22. Se les ha debido de olvidar que las titulaciones académicas son diferentes y que la titulación exigida para acceder al puesto de trabajo es fundamental a la hora de realizar una valoración del mismo. Nos queda un largo camino por recorrer para poner en práctica nuevas formas de hacer y gestionar.

Aceptamos de buen grado que la Corporación Municipal pretenda recuperar y potenciar funciones que anteriormente ejercía en materia sanitaria. Valoramos de forma positiva

que se potencie la sanidad municipal que dispone en estos momentos de importantes medios y de unos excelentes profesionales. La sanidad municipal cuenta con unos recursos humanos y materiales no debidamente aprovechados.

Nos preguntamos por qué, antes de tomar decisiones que afectan de forma significativa a un colectivo de trabajadores, no se han sentado en una misma mesa las dos administraciones con competencias sanitarias.

La Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento tienen la obligación de coordinarse para buscar una mayor eficacia en la gestión de los servicios públicos sanitarios y conseguir desarrollar todas las potencialidades de nuestros recursos materiales y humanos.

Faltan dos años para las Elecciones Municipales y mucho nos tememos que cuando éstas lleguen pasemos primero a ser personal estatutario para posteriormente ser transferidos a la Administración de la Comunidad de Madrid.

Si lo queremos evitar tendremos que valorar la oportunidad de movilizarnos y luchar por unas condiciones de trabajo y unos derechos que ya habíamos conseguido.

El Departamento de Empleo

El Departamento de Empleo de **CSIT-Unión Profesional** (sede central Sagasta 13, 6ª planta) recibe y atiende las consultas relacionadas con la búsqueda de empleo, ofreciendo información concreta sobre convocatorias, procesos selectivos, bolsas de trabajo...etc. El radio de acción del Departamento abarca información de empleo de la Administración General del Estado, de otras Comunidades Autónomas, de las Administraciones Locales y, sobre todo, de la Comunidad de Madrid y de sus Ayuntamientos. Hablamos de ofertas de empleo público en cualquiera de las categorías existentes, de cuya convocatoria y proceso selectivo realizamos un seguimiento exhaustivo para poder informar sobre la fase en que se encuentran en cada momento.



Contamos con una Base de Datos, donde recogemos las demandas de nuestros afiliados referentes a las categorías profesionales en las que están interesados. Hacemos revisiones pormenorizadas de listados de admitidos y excluidos, tanto provisionales como definitivos de las OEP correspondientes, así como de Bolsas Generales y Específicas de Trabajo, logrando y proporcionando una información rápida, importante y valiosa a nuestros afiliados, que reciben vía correo o telefónica.

La comunicación entre los afiliados y el Departamento de Empleo se canaliza de varias formas:

- **Directamente, tanto personal como telefónicamente, por correo ordinario o electrónico.**
- **A través de los Delegados de las Secciones Sindicales ubicadas en los centros de trabajo.**
- **Por la información que se expone en los carteles informativos que realizamos y se exponen en los centros de trabajo.**

Las consultas más frecuentes son:

Ofertas de Empleo Público de toda la Administración Pública, principalmente la Comunidad de Madrid, fecha de convocatoria, requisitos, listas provisionales de admitidos, fecha de celebración de los ejercicios, relación de aprobados de los diferentes exámenes de los que consta el proceso selectivo, etc.

Proceso de consolidación de empleo en Comunidad de Madrid (Grupos profesionales que abarcará, cómo se va a realizar, cuándo comenzará, etc).

Concurso de traslados (consultas puntuales o dudas sobre las OEPs que englobará dicho Concurso de traslados, etc).

Consultas sobre trabajo temporal, bolsas de trabajo, dónde poder conseguir la solicitud.

Nº de orden o posición que ocupan en las Bolsas de Trabajo que se encuentran vigentes en la Comunidad de Madrid.

Proceso de Funcionarización en Comunidad de Madrid (si va a afectar a todo el personal laboral, cómo se va a llevar a cabo, cuándo comenzará, etc).

¿sabías qué?

LOS TALLERES GENERALES NO REÚNEN LAS CONDICIONES HIGIÉNICO SANITARIAS

La falta de personal cualificado en la **Sección de Talleres Generales** es un problema que se viene arrastrando desde hace años. Ahora, en este servicio del Ayuntamiento de Madrid que atiende las necesidades de las Concejalías, se ha descubierto otra problemática: las pésimas condiciones higiénicas y sanitarias en que se encuentran.

Desde **CSIT-Unión Profesional** se realizó la denuncia al Comité de Seguridad y Salud a través de nuestros delegados de prevención, lo que propició la posterior inspección que se efectuó en los Talleres. **CSIT-Unión Profesional** ha comprobado que los talleres no reúnen las condiciones higiénico sanitarias y técnicas de salubridad que se requieren para trabajar: falta de limpieza, no hay salida de humos, las luminancias no cumplen el **R.D. 4686** de lugares de trabajo, no reciben la ropa adecuada a sus necesidades desde el año 2003, así como, falta de EPI, equipos de protección individual, y un largo etc.

Los funcionarios que aquí desarrollan su trabajo lamentan la falta de cursos de especialización dirigidos a ellos y a la mejora de las actividades que allí se realizan. La falta de personal cualificado en los talleres se debe a que no se cubren las plazas de aquellos oficiales que se jubilan. Con respecto a esto, recordamos al Ayuntamiento de Madrid que los **PODO** llevamos 32 años esperando que se convoquen las 60 plazas de Oficiales de Diversos Oficios dotadas presupuestariamente.

Con estas líneas queremos hacer llegar a los trabajadores municipales del Ayuntamiento de Madrid, el esfuerzo y la gran labor que se realiza desde la "**antigua**" Sección de Talleres Generales para atender las numerosas peticiones de servicio que desde todas las Concejalías y dependencias se requieren, teniendo en cuenta que la maquinaria y las condiciones de trabajo con las que cuentan no son las más adecuadas para realizar todos los trabajos que desde aquí se acomen cada día.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL CONSIGUE LA SENTENCIA FAVORABLE SOBRE LA VALORACIÓN DE MÉRITOS

Gracias a los **Servicios Jurídicos de CSIT-Unión Profesional**, y a la perseverancia de nuestros afiliados se ha conseguido obtener una nueva Sentencia favorable frente al proceder irregular de algunas Comisiones de Valoración a la hora de seleccionar al personal dependiente del Ayuntamiento de Madrid.

La demanda se interpuso hace casi dos años contra el Decreto de la Concejala Delegada del Área de Personal del Ayuntamiento de Madrid de 27/02/2003, sobre la resolución del Concurso General de Méritos FG-05/2002, convocado para la provisión de diecinueve plazas de Jefes de Equipo en **S.A.M.U.R.-Protección Civil**. La Sentencia favorable definitiva en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, obliga a la Concejalía a retrotraer las actuaciones al objeto de volver a valorar los méritos de cinco de los participantes.

La sentencia da la razón a los funcionarios y confirma que no hubo motivación suficiente de la decisión del tribunal a la hora de tomar acuerdos en cada uno de los apartados que han sido cuestionados en el proceso, y más concretamente, en cuanto al fraude de la valoración de los cursos realizados, en relación con la valoración de los méritos específicos, en cuanto a la forma de valorar la experiencia funcional y en relación a la falta de criterio en la valoración de los cursos. Nuestra labor de control y de exigencia de la legalidad en todas las actuaciones de las diferentes Administraciones Públicas nos exige una plena colaboración y servicio entre la Organización y los funcionarios, al objeto de evitar y, en su caso corregir irregularidades como las reconocidas en la Sentencia, que puedan afectar directa o indirectamente al personal profesional que dependa o aspire a trabajar en la Administración.

MOBBING O ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

¿QUÉ SE ENTIENDE POR "MOBBING"?

Es un encadenamiento de intentos y acciones hostiles expresadas o manifestadas por una o varias personas, de forma sistemática (al menos, una vez por semana) y durante un período prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona. Si se origina en el ámbito del trabajo puede producir sus efectos sobre la capacidad de comunicación y contactos sociales, sobre la reputación de la víctima y sobre la actividad laboral si no se le encomienda trabajo o estos son repetitivos o imposibles.

Si las circunstancias que se detallan le resultan familiares, debe considerar que se encuentra ante una situación de mobbing conforme a la Jurisprudencia:

- ☛ Tu superior limita tus posibilidades de comunicación. El agresor o agresores restringen a tus compañeros la posibilidad de hablar contigo.
- ☛ No te asigna tareas, o bien te encomienda trabajos degradantes.
- ☛ Cuestiona tus decisiones y el trabajo que desempeñas, de manera ofensiva. Critican continuamente tu trabajo.
- ☛ Rehúsan la comunicación contigo a través de miradas y gestos y la comunicación directa.
- ☛ Intentan que quedes como un estúpido/a ante los demás. Dan a entender que tienes problemas psicológicos.

Deben producirse unos daños conectados con la relación laboral, que el trabajador o funcionario debe acreditar:

- ☛ Que la finalidad del superior o el empleador como sujeto activo del acoso o como sujeto tolerante del

mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador.

- ☛ Que se le han causado unos daños psíquicos. Se exige la existencia de una historia clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología.

Deben producirse una intencionalidad y finalidad: como requisito subjetivo, es necesario que la persona que ejerce el acoso moral persiga la anulación psicológica de la víctima, ejercida para causar daño al trabajador socavando su personalidad y afectando a su salud mental.

Debemos considerar que nos encontramos ante una materia que no tiene una regulación propia ni específica, y que se debe afrontar jurídicamente sobre todo en el ámbito de la Función Pública, ante Tribunales no especialmente sensibilizados con el tema, como son los Tribunales Contenciosos Administrativos. Donde más se producen dichas situaciones es en la Administración y, en especial, sobre aquellos funcionarios que desarrollan su trabajo en la Administración Local, puesto que existen mayores dificultades en hacer prevalecer sus derechos ante actitudes de acoso moral, debido al continuo cambio político que existe (ya sea en grandes o pequeñas corporaciones). No obstante, existen varias Sentencias de los Tribunales Contenciosos donde han reconocido esta situación de acoso moral producido por la Administración condenando a la misma. Recientemente nuestros Servicios Jurídicos han obtenido varias sentencias favorables en el Ayuntamiento de Madrid.

FE DE ERRORES

En el coleccionable del nº2 de la revista, cuando se explica la Jubilación Especial, la afirmación correcta sería:

“EN ESTE CASO, SE APLICARÁ EL COEFICIENTE REDUCTOR SIEMPRE QUE TENGA LUGAR LA CORRESPONDIENTE COTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR...”

OPOSICIONES

PREPARACIÓN COMPLETA

TEMARIO, TEST PSICOTÉCNICOS ESCRITOS,
ENTREVISTA PROFESIONAL, PRUEBAS FÍSICAS



**AUXILIAR ADMINISTRATIVO
AYUNTAMIENTO DE MADRID
698 PLAZAS**

POLICIA MUNICIPAL

OTS (OFICIAL DE TRANSPORTE)



**AGENTE DE MOVILIDAD
500 PLAZAS**

MATRICULA ABIERTA

Turnos de Mañana

Turnos de Tarde

**CURSOS IMPARTIDOS POR PROFESORES
CUALIFICADOS Y DE RECONOCIDO PRESTIGIO**