



SECCIÓN SINDICAL SMD
AYUNTAMIENTO DE MADRID

Boletín Sindical

Sección Sindical de UGT-SMD Ayuntamiento de Madrid

LAS MOVILIZACIONES, NUESTRA MEJOR ARMA

EL EXITO DE LA HUELGA OBLIGA AL ALCALDE A BUSCAR JUNTO A LOS SINDICANTOS CONVOCANTES UNA SOLUCIÓN A NUESTRAS REIVINDICACIONES, Y ABRE LA ESPERANZA DEL MANTENIMIENTO DE TODOS LOS PUESTOS DE TRABAJO

Ante la convocatoria de Huelga, algunos sectores de trabajadores no siendo conscientes de la fuerza que tenemos los trabajadores cuando golpeamos todos juntos, apelan a la inutilidad de la misma y a la desconfianza de los resultados. La historia ha demostrado que tenemos capacidad para cambiar desde un simple decreto hasta un sistema social y político, se podrían poner miles de ejemplos desde revoluciones en distintos países a simples conquistas a nivel de empresa, sin ir más lejos la reciente huelga de Metro en Madrid que consiguió la no aplicación del recorte del 5% gracias a la lucha de los trabajadores. Pero no podemos dejar de lado el importante papel que juegan los dirigentes sindicales en el éxito o fracaso de la misma.

Pero por ello es importante la exigencia de los trabajadores hacia sus organizaciones sindicales cuyos dirigentes deberán estar a la altura de las circunstancias y ser conscientes de su papel, que no es otro que plas-

mar las aspiraciones de los trabajadores en cuestiones concretas.

En nuestro caso los trabajadores ya han demostrado que si se les explica pacientemente los motivos y estos son compartidos están dispuestos a luchar, a pesar de las intoxicaciones vertidas desde algún sector sindical, desde la propia dirección o desde algún espontáneo colaboracionista (que pretende ganarse el cielo).

Ahora la pelota está en el tejado de los sindicatos mayoritarios, quienes tenemos que continuar movilizándolo hasta conseguir nuestro principal objetivo, que no es otro que el *mantenimiento de todos y cada uno de los puestos de trabajo sin renunciar a nuestras condiciones económicas y laborales*.

Por que los trabajadores sabemos que solamente nosotros, junto a nuestras organizaciones sindicales, tenemos la capacidad y la fuerza para mantener el Servicio Municipal de Deportes como un servicio público, de calidad y con futuro.



COMO CONSECUENCIA DEL EXITO DE LA HUELGA SE ABRE LA MESA DE NEGOCIACIÓN

Desde que políticamente se tomó la decisión de la integración del IMD en el Ayuntamiento de Madrid allá por el 2005, los trabajadores/as de las instalaciones deportivas venimos siendo aplastados por el rodillo negociador que aquí encontramos. Son muchas las mesas abiertas para el poco resultado que de ellas se saca, que unido a la desregulación puesta en marcha con las imposiciones a base de decretazos nos da la caótica situación en la que se encuentra los RRHH de nuestra administración.

Esta desorganización de la gestión de los recursos del Ayuntamiento, más concretamente de las instalaciones deportivas, nos ha llevado a la movilización de los trabajadores/as por la defensa de los derechos consolidados a lo largo del tiempo. Tras numerosas acciones sindicales (concentraciones, encierros, encadenamientos, seguimiento al Alcalde, prensa, etc.) el pasado 14 de Diciembre se llevó a cabo una exitosa huelga con una participación masiva de los trabajadores/as. Esto llevó a los sindicatos que secundaron y apoyaron dicha huelga sin titubeos ni engaños a sentarse con el Alcalde Alberto R. Gallardón, con el Vicealcalde Manuel Cobo y con el Concejal Delegado de Hacienda Juan Bravo. A nuestro juicio esta reunión resultó ser de una importancia mayúscula para el devenir de la negociación, hasta ahora estancada. Allí pudimos comunicar en primera persona a los máximos responsables de este Ayuntamiento nuestras pretensiones en las dos principales líneas de acción:

1. **NO A LA PRIVATIZACIÓN.** Que se van a seguir encontrando con el rechazo de los trabajadores a la privatización de cualquier instalación deportiva

municipal, principalmente las que hasta ahora han venido prestando sus servicios mediante una Gestión Directa. Pensamos que la rentabilidad de las instalaciones debe ser social por encima de cualquier otra. Igualmente pusimos sobre la mesa la necesidad de un organigrama adecuado a las necesidades actuales, siendo necesario la revisión del desdoblamiento de presupuesto (p.e. Empresas de Servicio Integral), de los alquileres injustificados, la dejadez y el deterioro de las instalaciones, la nefasta política deportiva, la desmotivación de la plantilla y una adecuada regulación de la misma, etc. En definitiva que la viabilidad de la gestión directa en las instalaciones deportivas no debe cuestionarse, así lo dicen los usuarios en las encuestas de calidad que el propio ayuntamiento maneja.

La reacción fue de sorpresa ante muchas de las cuestiones que les estábamos planteando. Admitieron que la calidad del servicio de nuestras instalaciones es muy elevada, pero que contamos con el hándicap de nuestro convenio que comparativamente con el de la privada resultaba ser muy bueno... Pero al mismo tiempo de firmeza en la decisión de la privatización o dar a la gestión indirecta la instalación deportiva de Chamartín, principalmente por motivos económicos.

2. **MESAS DE NEGOCIACIÓN.** Debido a la configuración actual de la Negociación Colectiva en el Ayuntamiento de Madrid, los trabajadores de las instalaciones deportivas no habíamos tenido la oportunidad de hablar específicamente de nuestros problemas y necesidades. Nuestra interlocución ha sido siempre con los equipos de relaciones laborales, en-



cabezados por Paquita Segado y de gestión de RRHH, dirigido por Margarita Martín a su vez coordinados por Fernando Bermejo. La Dirección General de Deportes y su papel ha brillado por su ausencia (como en el resto de cuestiones). Las dificultades eran evidentes; Agencia Tributaria, Agencia para el Empleo, IAM, Patronato de Turismo, Campo de las Naciones, laborales del Ayto. y las Instalaciones Deportivas cada uno con su problemática específica y la corporación a lo suyo. Cada organismo ha tenido una interlocución directa aparte de la mesa, para poder acercar posturas, excepto Instalaciones Deportivas. Nos hemos hartado de pedir esa interlocución directa, pero nunca quisieron atender nuestras demandas. Sólo han dado respuesta ante las movilizaciones, lo que demuestra la importancia y necesidad que tenemos los trabajadores de mantener las movilizaciones.

Lo que nos hemos encontrado tras la huelga y la reunión con el alcalde, es un cambio de actitud en clara sintonía con nuestras demandas. Se ha creado una mesa específica de Deportes, con una primera reunión de toma de contacto (por primera vez con la participación de Coordinación Territorial, por mandato del Alcalde) y dirigidas por parte de la empresa por el coordinador de RRHH hasta ahora desaparecido. En ella hemos planteado las reivindicaciones de la huelga:

- No a la privatización de instalaciones deportivas.
- Empleo. Recordar aquí que hace pocos meses salió la Oferta Pública de Empleo del Ayto. sin una sola plaza para instalaciones deportivas. Ahora están obligados a hablar de Empleo y nuestra pretensión es la misma que venimos manteniendo desde hace años; que salga la Consolidación pendiente y se transforme todo el contrato eventual, de obra y servicio, de adscripciones provisionales e interino a empleo fijo. Principal objetivo de UGT en esta negociación además de para ofrecer estabilidad a numerosos trabajadores y familias, también como principal herramienta contra el desmantelamiento del Servicio Municipal deportivo y la entrada de la empresa privada en el deporte madrileño. Por ello hemos exigido la convocatoria de todas las plazas presupuestadas.
- Concursos de Traslados. Igualmente se trata de una petición arrastrada por demasiado tiempo, que este equipo de gestión no ha tenido a bien realizar. Que han dejado que se cubrieran plazas que personal con más antigüedad les debería haber correspondido. Eso si los traslados se deben realizar sin la amortización de una sola plaza. UGT desde la

entrada en el Ayto de Madrid viene reclamando que se realicen traslados de manera anual, como establece el convenio, hace más de un año que presentamos un borrador de documento sobre traslados para su aprobación, del que a día de hoy no sabemos nada.

- Mejora de Empleo. Estableciéndose un documento que regule el proceso por el que los trabajadores con tiempos parciales puedan pasar a ocupar plazas de jornada completa. UGT ya en su momento presentó un documento proponiendo dicha mejora, en algún cajón de Bustamante debe andar.

- Eliminación de las Empresas que prestan servicio en duplicidad de funciones con nuestro empleo. Esta reivindicación histórica de UGT, es que se marchen de nuestras instalaciones y que no ocupen el espacio del empleado/a municipal.

- Establecimiento, regulación y transparencia en las listas de espera y las bolsas de trabajo.

1. Reestructuración de la estructura organizativa de las instalaciones deportivas, teniendo en cuenta:
2. Centralización de la gestión de todo el Servicio de Deportes (deportiva, relaciones laborales, etc.), pasando a depender de una única Dirección General.
3. Participación del personal directivo de Instalaciones deportivas en la planificación y gestión del servicio. Contamos con personal cualificado, con experiencia y con calidad más que demostrada en gestión deportiva, obras y mantenimiento, jurídicos, administrativos, sanitarios.
4. Redistribución de efectivos. Se debe de realizar un estudio serio de las categorías existentes y ver cuales son o no necesarias o susceptibles de modificar. Reasignación de efectivos, mientras tenemos plantillas sobredimensionadas en algunas instalaciones en otras falta personal.
5. Regulación adecuada de los contratos de fin de semana y el tiempo de verano.

En definitiva, debemos afrontar una reestructuración que garantizando todos los puestos de trabajo, condiciones laborales y el total de las retribuciones, permita una mayor racionalización del trabajo y que garantice el futuro mantenimiento del Servicio Municipal de Deportes como un servicio público, de calidad y con futuro.

En UGT consideramos de gran importancia los resultados de esta negociación, que como demuestran los hechos es el fruto de las movilizaciones que hemos llevado a cabo y que debemos mantener hasta conseguir nuestros objetivos.

NO AL PACTO SOCIAL

NO AL RECORTE DE NUESTRAS PENSIONES

NOSOTROS NO HEMOS CAUSADO LA CRISIS, NOSOTROS NO TENEMOS QUE PAGARLA.

¡Que la paguen los banqueros y grandes capitalistas! Las direcciones confederales de UGT y CCOO han decidido por amplias mayorías, firmar el acuerdo con el Gobierno del PSOE y los empresarios, para recortar drásticamente nuestras pensiones de jubilación.

Hay tres ataques claros a nuestras pensiones:

1.- La jubilación anticipada pasa de los 61 a los 63 años. Incluso para jubilarse a esta edad, las penalizaciones se incrementan. Además la Jubilación especial a los 64 años desaparece.

2.- Se aumenta el periodo de cálculo de la pensión de 15 a 25 años. En general se estima que la reducción de la cuantía de la pensión, simplemente con esta medida puede alcanzar un 1% anual.

3.- Se incrementan los años de cotización para jubilarse a los 65 de los 35 actuales a los 38 años y seis meses.

4.- La edad legal de jubilación se retrasa a los 67 años, y para percibir el 100% de la pensión serán necesarios 37 años de cotización.

Todas estas medidas significan un recorte importante de nuestras pensiones. Es difícil estimarlo, pero podría oscilar entre un 15 y un 20% de la cuantía que los próximos jubilados percibirían, si estas medidas no se pusiesen en práctica.

El Gobierno habla de incremento en la esperanza de vida, de justificaciones demográficas para justificar estas medidas de recorte salvaje. Pero nada de esto es verdad. Cuando en los últimos 6 o 7 años ha habido 19,5 millones de cotizantes, la Caja de las pensiones tuvo superávit de 64.000 millones de euros. Ahora hay dos millones de cotizantes menos, y efectivamente, si siguen bajando los cotizantes, debido al incremento del paro, y si siguen bajando nuestros sueldos, y por tanto las bases de cotización, y por el otro lado si aumentase el número de pensionistas, por las condiciones demográficas, entonces los gastos aumentarían más que los ingresos. Si como dicen los Economistas de FEDEA (banca), la productividad no aumenta, y por tanto la riqueza no aumenta, y si no se crean puestos de trabajo, y si el

sistema se desploma...Entonces hay que recortar las pensiones, para mantener el sistema. Claro que si estas hipótesis se mantienen, y son en las que se asientan para hacer el recorte, entonces el problema principal que tendremos ya no será el del sistema de Pensiones, será el problema de una crisis generalizada del sistema que nos impedirá seguir manteniendo un nivel de vida decente.

Además es curioso. Cuando el Sistema financiero colapsa, hay dinero de las arcas públicas, es decir de nuestros impuestos para reflotarlo, en beneficio de unos cuantos ricos. Cuando atisban, que ni siquiera está claro, que puede haber déficit en las pensiones en 2030, inmediatamente se dedican a meter la mano en la caja del salario diferido de los trabajadores, es decir, las pensiones de jubilación.

Por tanto este acuerdo es una claudicación vergonzosa ante el interés y las presiones del gran capital financiero nacional e internacional. Ellos no tienen problemas, tienen aseguradas pensiones de 60 y 70 millones de euros.

Para ver lo injusto y antisocial del recorte, baste un dato: La esperanza de vida del 10% más pobre de la población es 10 años menor que la que corresponde al 10% más rico de la misma. Luego no puede haber medida que afecte más asimé-

tricamente a los pobres y a los ricos que el retraso de la edad de jubilación.

Lo más lamentable es que esto lo hace un gobierno al que votamos los trabajadores, y lo firman unos sindicatos que representan el 75% de los delegados sindicales de todo el país.

Nosotros nos manifestamos en contra de dicho acuerdo, y llamamos a todos nuestros afiliados a permanecer dentro del sindicato, para organizarnos y luchar con todos aquellos que dentro y fuera del mismo están en contra de este acuerdo que tanto lesiona los intereses de los trabajadores, y particularmente de las mujeres y de los jóvenes.



ANGELA MERKEL Y EMILIO BOTÍN LOS PRIMEROS EN FELICITAR A ZAPATERO POR SU POLÍTICA DE RECORTES

¿Pero quiénes son y a quién representan estos dos personajes?

Angela Merkel, canciller alemana representante de la derecha alemana, considerada por la revista Forbes como la mujer más poderosa del mundo, representa claramente los intereses de la gran banca alemana que en estos momentos controlan la economía europea y dictan las reglas de juego a los gobiernos títeres como el español.

El otro personaje sus datos le sitúan, Emilio Botín-Sanz de Sautuola y García de los Ríos, Marqués consorte de O'Shea, es un banquero español perteneciente a una prestigiosa familia de banqueros (biznieto, nieto, sobrino, hijo, hermano y padre de banqueros). Es hijo de Emilio Botín-Sanz de Sautuola y López, nieto de Emilio Botín López y sobrino de Marcelino Botín López, todos ellos presidentes del Banco de Santander. También es hermano de Jaime Botín, que fue presidente de Bankinter. Es uno de los personajes más influyentes de la banca española.

Pero por si esto fuera poco los sindicatos UGT y CC.OO con su firma del acuerdo de recorte de las pensiones, dan un nuevo paso, acompañando al PSOE en su viaje suicida hacia la derecha más neoliberal, con el único argumento de que han suavizado el recorte que pretendía el gobierno.

La cuestión ahora es que pasa con los retrocesos en derechos de los trabajadores tras todas estas medidas y que hasta ahora se habían encontrado con la oposición de los sindicatos y de las que no se han recogido en el acuerdo. Donde queda la exigencia sindical de la retirada de cuestiones como la reforma laboral, el recorte salarial, etc.

AÑO 2009	
Subida salarial	-5 %
IPC	0.8 %
AÑO 2010	
Subida Salarial	0 %
IPC	3 %
Perdida total de poder adquisitivo 8.8 %	

No podemos olvidar de que el recorte salarial año 2009, congelación salarial y de pensiones año 2010, se traduce en que los trabajadores hemos perdido un 8.8 % de nuestras retribuciones, más los derechos per-

didados con reforma laboral, abaratamiento del despido, aumento considerable del paro, deterioro de los servicios públicos esenciales, etc. Es decir que mientras las grandes empresas y bancos llenan sus arcas los trabajadores día a día somos más pobres y esto no tiene visos de parar.

Y por si fuera poco las reformas aún no han terminado (“ya sabemos que la banca y el capital son insaciables”), el próximo ataque va dirigido a los convenios colectivos a los que se quiere cambiar la actual regulación, es decir pretenden dar más ventajas a los empresarios para incumplir aspectos recogidos en convenios.



Los sindicatos han elegido el peor momento para acompañar a ZP en este viaje a la derecha del lado de banqueros y empresarios. Debemos entender que esta situación tarde o temprano generará una respuesta de la sociedad en su conjunto, encabezada por jóvenes y trabajadores, que se enfrentarán en una lucha por sus derechos, contra la política liberal. Ante esta situación no podemos contribuir en sembrar más dudas de las que existen ya que necesitamos a nuestras organizaciones sindicales para encabezar un movimiento de resistencia al continuo bombardeo de ideas y actuaciones de la derecha política y económica.

Por ello es necesario estar dentro de las organizaciones y exigir que éstas se pongan al servicio de los intereses de los trabajadores sin ningún tipo de titubeos, demostrando que los trabajadores somos los únicos capaces de acabar con esta situación.

MERCEDES COGHEN, NUEVA DIRECTORA DE DEPORTES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

El pasado mes de abril de 2010, Gallardón decidió colocar a dedo a Mercedes Coghén como asesora en la Dirección General de Deportes, con un sueldo de 75.000 euros brutos anuales (según la prensa).

Ahora parece ser, según la prensa, que ha sido nombrada como Directora de Deportes del Ayuntamiento de Madrid en sustitución del anterior Director Miguel de la Villa. Y lo más sorprendente es que lo han hecho para ahorrar, para quitarnos un poco de la deuda estratosférica que tiene el consistorio, "Así conseguimos un ahorro al amortizar su puesto, (enlace internacional para asuntos olímpicos en una nueva e hipotética candidatura de Madrid), que sigue siendo necesario hasta que Madrid decida si acude o no a los Juegos Olímpicos", (palabras de Cobo a la prensa). O sea, que no sabemos si Madrid va a presentar o no candidatura pero el puesto y el sueldo siguen siendo necesarios.

De este nombramiento no existe comunicación alguna ni al Comité de Empresa ni a los sindicatos, por lo tanto toda la información de que disponemos es a través de la prensa.

Es significativo que en todo este tiempo que ha estado como asesora, no se conoce que haya realizado ningún trabajo relacionado con Instalaciones Deportivas en la Dirección General de Deportes. Eso sí, en estos 13 meses, ha cobrado unos 80.000 Euros,

Pero si su gestión como asesora ha sido prácticamente nula, ahora la colocan de Directora General.

De lo poco que ha trascendido de su proyecto de gestión sólo manifiesta su idea de privatizar el servicio. Los trabajadores ya estamos hartos de este tipo de declaraciones que demuestran una y otra vez la incapacidad y el desconocimiento del servicio. ¿Acaso la nueva directora no es capaz de gestionar el Servicio Municipal de Deportes y por ello necesita

que otros lo gestionen? Si es así está a tiempo de marcharse y dejar que los profesionales y trabajadores, que creen en esto saquen adelante este servicio público.

Por supuesto que no ha abierto la boca para solucionar los agujeros y deberes pendientes de su antecesor: La mas que obsoleta Normativa de instalaciones deportivas, la actual es del 2002 y no recoge ni regula actividades como el Pilates, el spinning, etc. La necesaria y más que solicitada sanción económica a los usuarios-bañistas sin entrada (bono-valla) que nos ayudaría a erradicar las agresiones y violencia en nuestras instalaciones de verano. La supresión y no cobertura de la asistencia sanitaria en nuestras instalaciones. Primero suprimieron la asistencia los fines de semana en las instalaciones más grandes (denuncia de UGT en prensa) y ahora ya es común ver un botiquín cerrado a diario aunque nuestros profesionales sigan salvando vidas como ocurrió en Vicalvaro hace un par de meses.

Lo que se debe acometer es una reforma seria, que racionalice los gastos, eliminando los inútiles para el servicio, como el continuo nombramiento de asesores, cargos de confianza, adscripciones provisionales, etc. y racionalizando sus tareas y funciones

Gasto de alquileres de edificios, (el alquiler de la DGD nos cuesta a todos los madrileños 2,2 millones de euros al año, (teniendo abandonado el antiguo palacete), gasto desmesurado en programas y mantenimiento informáticos, gasto en empresas de servicios, etc. Todo ese recorte de gasto, debería ir acompañado de una reestructuración de los departamentos y servicios, con una nueva estructura directiva más ligera y eficaz. Ahora bien, si lo que se pretende es crear un staff de privilegiados con sueldos desorbitados que vivan a costa de los sueldos y el esfuerzo de los 3000 trabajadores y de la hacienda pública, se van a encontrar con una contundente oposición de los trabajadores y de este sindicato.



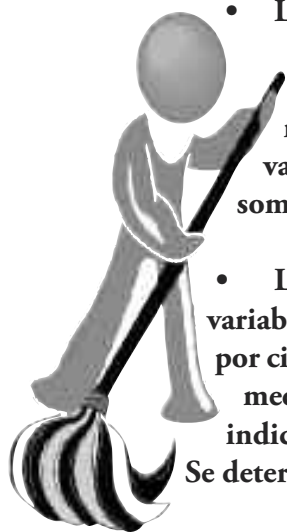
MANIPULACIÓN Y EXPOSICIÓN A PRODUCTOS QUÍMICOS (I)

En todas las Instalaciones Deportivas Municipales del Ayuntamiento de Madrid, en mayor o menor medida, manipulan y/o están expuestos/as a factores determinantes de peligrosidad de diversos productos químicos tres colectivos de trabajadores/as como son:

- **Operarios/as:** Productos de Limpieza, pinturas, barnices, disolventes, insecticidas, ambientadores.
- **Técnicos de Mantenimiento, Oficiales de oficio y Ayudantes de oficio (maquinistas o jardineros):** Hipoclorito sódico, Sulfatos de alúmina y de cobre, Amonio cuaternario, pinturas, barnices, disolventes, productos fitosanitarios.
- **Socorristas, Técnicos Deportivos-Vigilantes, Técnicos Deportivos 1er. Nivel (Natación) y L.E.F. (Natación):** Cloro gas y compuestos organoclorados.

Los factores determinantes de peligrosidad de los productos químicos son:

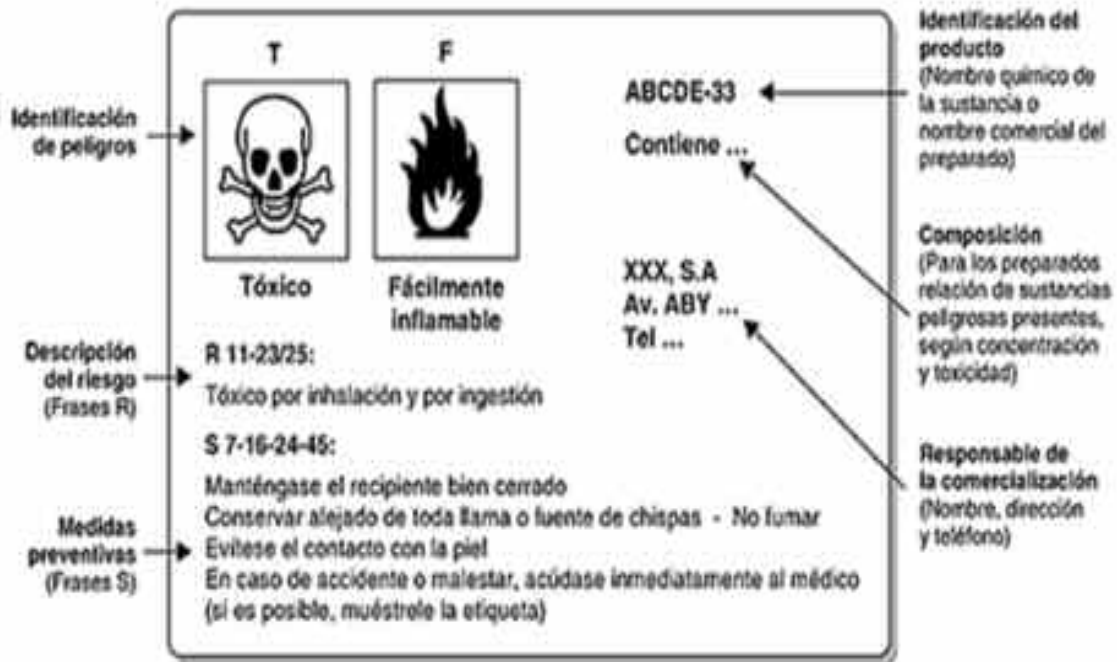
- **La Toxicidad:** La mayor parte de los productos químicos en condiciones habituales no son peligrosos. Sin embargo, existe la probabilidad de que puedan llegar a ser tóxicos si la concentración, el nivel de exposición y la sensibilidad de algunas personas son lo suficientemente altos.



- **La dosis de contaminante:** Es la concentración de contaminantes a la que los/as trabajadores/as están sometidos durante un tiempo de exposición promediado y referenciado a una jornada laboral de ocho horas. La exposición a los contaminantes que rodean a los trabajadores/as se debe de comparar con las normas establecidas como valor límite para tener información del peligro higiénico al que están verdaderamente sometidos/as.
- **La dosis máxima permisible (DMP):** Este índice se emplea para valorar y ponderar las variables que determinan el peligro higiénico en el puesto de trabajo. Se expresa en tantos por ciento. Para valores cercanos inferiores al 100% indican la necesidad de adoptar algunas medidas preventivas en el puesto de trabajo. Sin embargo, para valores superiores al 100% indicará que existe un peligro higiénico para un determinado puesto y lugar de trabajo. Se determina mediante la siguiente fórmula:

$$\% \text{ DMP} = \frac{\text{Concentración medida}}{\text{TLV-TWA}^*} \times \frac{\text{Horas / Día}}{8 \text{ Horas}} \times 100$$

* TLV-TWA.- (Threshold Limited Values-Time Weighted Average) Valor Límite Tolerable-Tiempo medio ponderado. Concentraciones de productos químicos en el medio ambiente por debajo de las cuales se aceptan que puedan exponerse hasta ocho horas diarias (máximo 40 horas/semana) la gran mayoría de los/as trabajadores/as sin sufrir efectos nocivos para su salud.



Información de las etiquetas, antes de utilizar un producto lee la etiqueta.

AGRESIONES

IMPLANTACION DEFINITIVA DEL PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA EN INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES

Tras las reiteradas denuncias (Inspección de trabajo, Servicio de Prevención, Medios de Comunicación....) que venimos desarrollando UGT-SMD desde hace tiempo, y que tiene su culminación con el trabajo de esta temporada de verano, para dar a conocer a nuestros responsables y a la ciudadanía en general, la situación de violencia a la que nos vemos sometidos los trabajadores de Instalaciones Deportivas, conseguimos arrancar del Alcalde el compromiso de confeccionar y aprobar la implantación de un protocolo para prevenir las agresiones que sufren nuestros compañeros.

En este protocolo, que tiene como referencia el de Plata y Castañar, (en el que UGT tuvo una participación activa y primordial potenciando, junto con la Gerencia del distrito de Villaverde, el poder llegar un acuerdo para traslado al Comité de Seguridad y Salud y su aprobación y que a lo largo de los años ha dado sus frutos en una reducción significativa de la violencia en esa Instalación), ya se venía trabajando desde hace varias temporadas y no llegaba a culminar su finalización nunca.

Siguiendo esa experiencia en el mes de Fe-

brero UGT-SMD ha llegado a la firma de un acuerdo con la Corporación para la implantación de un protocolo genérico para todas las instalaciones que servirá como guía de desarrollo para planificar específicamente en cada instalación las actuaciones encaminadas a disminuir y erradicar, como fin último, las agresiones a nuestros compañeros.



NUEVAS OPORTUNIDADES FORMATIVAS 2011

Tenemos como objetivo principal en la Secretaría de Formación de UGT-SMD, hacer cumplir el derecho que los trabajadores tienen a la formación y a la carrera profesional, no solo como Organización Sindical sino haciendo un seguimiento exhaustivo al Ayuntamiento de Madrid en lo que se refiere a formación, participando activamente en las Comisiones de Formación con nuestras propuestas de cursos y controlando el buen funcionamiento de la Escuela de Formación.

Empezamos un nuevo curso y como ya sabéis la Escuela Municipal de Formación ha publicado los cursos del Plan de Formación Municipal del Ayuntamiento de Madrid para el año 2011 a los que ya nos hemos podido apuntar desde AYRE y el que no tiene acceso, mediante solicitud escrita, os recordamos los plazos de solicitud para que los tengáis en cuenta:

- **Cursos Abiertos:** del 14 de enero al 14 de febrero de 2011 (ambos inclusive).
- **Cursos Restringidos:** del 14 de enero al 14 de marzo de 2011 (ambos inclusive).

Respecto a otras ofertas de cursos para este año tenemos distintos Planes a los que pueden acceder los trabajadores de la Administración Pública:

Plan de formación AFCAP.

Plan Intersectorial de Formación de UGT-Madrid (MASERCISA, IFES).

Plan Intersectorial de Formación Confederal de UGT (Escuela Julián Besteiro).

Plan de Formación de la Federación de Municipios de Madrid.

Convenios de formación para el Empleo (Dirección del Servicio Regional de Empleo de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid).

De todos estos Planes podemos conseguir información entrando en nuestra página web que como sabéis es www.ugtsmd.es

También queremos invitaros a que participes en los cursos de:

“ESTIRAMIENTOS MASAJES Y TECNICAS DE RELAJACIÓN EN LA ACTIVIDAD FISICA”

Destinatarios: Técnicos Deportivos, TDVs y LEF de Centros Deportivos Municipales

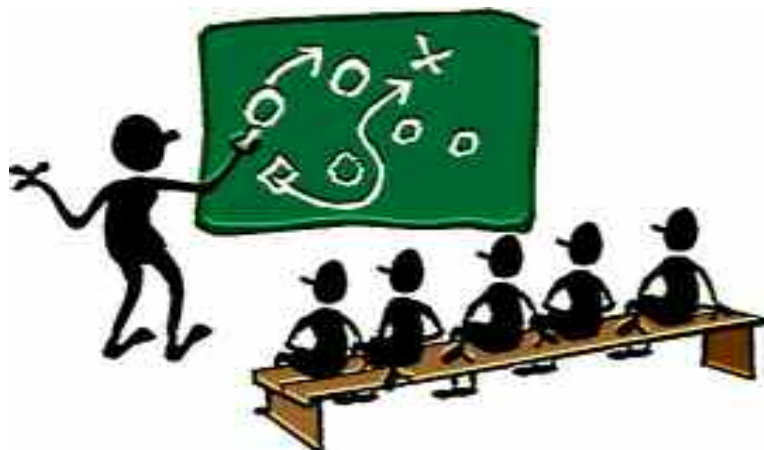
“RECICLAJE PARA SOCORRISTAS”

Destinatarios: Socorristas, Técnicos Deportivos Vigilantes y Técnicos Deportivos de los CDM

“URGENCIAS EN EL MEDIO DEPORTIVO”

Destinatarios: Enfermeros y Fisioterapeutas de los CDM

Las fechas de estos dos últimos está por confirmar, pero ya podéis hacernos llegar vuestras solicitudes. Para más información contactar con la Sección Sindical, preguntar por Lola.



MODIFICACIONES ACCIÓN SOCIAL 2011

U.G.T ha firmado las nuevas bases de Acción social para este año 2011, y en ellas encontrareis tres principales novedades:

La *declaración responsable*, ahora sustituye a las declaraciones juradas y certificados que se solicitaban para la concesiones de determinadas ayudas como:

Educación infantil, Formación de los hijos, Comedor escolar (3 a 16 años).

La declaración responsable habrá que acompañarla de la correspondiente instancia.

La documentación para adjuntar a las ayudas que se tramiten por AYRE, dispondremos de 10 días hábiles (adicionales) posteriores a la finalización del plazo de presentación de las ayudas correspondientes.

Los productos de la Ayuda de Asistenciales de las líneas III (aparatos ortopédicos u ortoprotésicos) y IV (productos alimentarios específicos) no será necesaria que sean adquiridos en establecimientos autorizados. Se mantienen la cuantía máxima para asistenciales de 593,37€,

Líneas de Acción social y cuando se abre el plazo para poder solicitar las ayudas

Ayudas asistenciales hay dos periodos:

Facturas con fecha desde el 01/01/11 al 31/5/2011 se podrán presentar hasta el 15/06/2011

Facturas con fecha desde el 1/06/11 al 31/12/11 se podrán presentar hasta el 15/01/2012

Ayuda de Educación infantil de 0 a 3 años:
desde el día 15 de Junio al 15 de Septiembre de 2011

Ayuda de estudios para la formación de los hijos de 3 a 27 años:

desde el día 01 de Mayo al 15 de Junio 2011

Ayuda de comedor para hijos de 3 a 16 años:

desde el día 01 de Mayo al 15 de Junio de 2011

Ayuda de estudios para la formación del personal:
desde el día 01 de Marzo al 15 de Abril 2011

Ayuda para la preparación de procesos selectivos de promoción interna:

desde el 01 al 30 de Octubre de 2011

Ayuda por discapacidad física intelectual o sensorial:

Se podrá presentar durante todo el año, comenzándose a devengar el derecho el día siguiente de su solicitud.

Renovación para el 2012 será antes del día 30/11/2011

Ayuda por discapacidad de ascendientes a cargo :

Se podrá presentar durante todo el año, comenzándose a devengar el derecho el día siguiente de su solicitud.

Renovación para el 2011 antes del 30 de Noviembre del 2011

Ayuda para tratamientos psicológico:

La solicitud se podrá realizar durante todo el año y la renovación para el 2012 antes del 30 de Noviembre de 2011.

Del 1 al 15 de Mayo del 2011 (tratamientos del 1/12/10 al 30/04/11)

Del 1 al 15 de Septiembre 2011 (tratamientos del 1/05/11 al 31/08/11)

Del 1 al 15 de Diciembre 2011 (tratamientos del 1/09/11 al 30/11/11)

Las siguientes líneas de acción social no tendrán fechas de solicitud:

Seguros de vida, invalidez y enfermedad y accidentes profesionales y Ayuda Transporte.

PARA CUALQUIER ACLARACION O DUDA AL RESPECTO NO DUDES EN PONERTE EN CONTACTO CON NOSOTROS:

A través del teléfono: 914685373 o a través del correo electrónico ugtideportivas@munimadrid.es

Acción Social Mano a Mano

COBERTURA DE PUESTOS DE LEF POR TD EL CHOCOLATE DEL LORO

Desde UGT queremos denunciar otra irregularidad que se está produciendo por parte del Ayuntamiento en nuestras Instalaciones Deportivas, las coberturas de los puestos de Licenciado de Educación Física (LEF) tras finalizar el proceso selectivo correspondiente.

Una vez concluida la oposición de LEF y tras la incorporación a su plaza de muchos compañeros/as que venían ocupando una plaza de interino, surge un enorme problema: Las plazas que dichos compañeros han dejado vacantes, han sido cubiertas con personal Técnico Deportivo (TD) y no de LEF como correspondería y como contempla la RPT.

Se trata de una modificación unilateral de la RPT que modifica la configuración actual de nuestras instalaciones, con el único objetivo de ahorro económico.

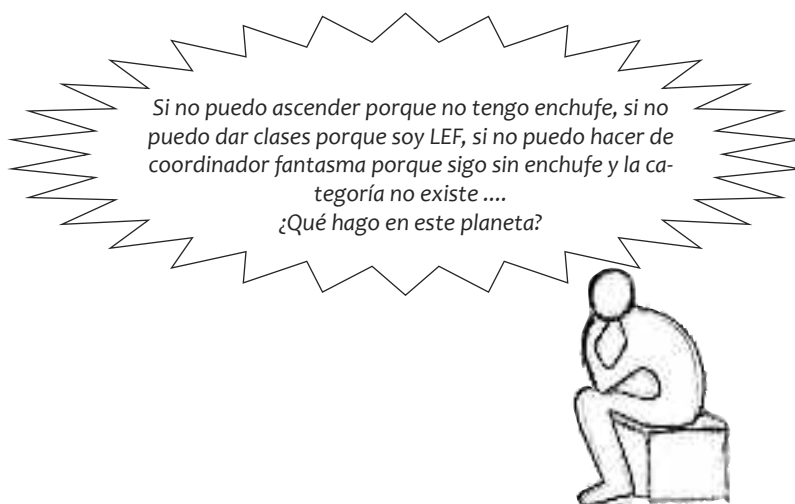
Además, la consecuencia directa de éstas acciones es que de un plumazo se han cargado las expectativas de aquellos compañeros/as (LEF) que habiendo superado todas las pruebas de dicho proceso, no habiendo cogido plaza (también por la escasez de plazas ofertadas) pero quedando en puestos de la Lista de Espera, se han visto "literalmente" en la calle sin poder ejercer su trabajo sin ninguna explicación.

¿Por qué las contrataciones de un TD en un puesto de LEF? ¿Por qué tienen una duración determinada hasta el 31 de mayo del presente año? No cabe ninguna duda de que su única intención es transformar todas las plazas de LEF en plazas de TD, que pueden impartir determinadas clases por un salario muy inferior deteriorando la calidad del servicio.

Como siempre, son los trabajadores los que tienen que pagar la factura del derroche incontrolado que se está llevando a cabo desde el Ayuntamiento. ¿Por qué no se pueden tomar medidas de este tipo de forma unilateral sin una solución global? ¿Cuáles van a ser las funciones de los LEF? ¿Donde se les piensa ubicar? O es que ya no piensan contratar ninguno más.

En UGT no entendemos que se modifique la plantilla de forma unilateral, sin contar con los sindicatos, porque esto supone un torpedeo a las negociaciones que se deben llevar a cabo sobre estos temas. Todas las partes hemos acordado la necesidad de una nueva reorganización de instalaciones deportivas, bajo las bases de un análisis en su conjunto, tarea esta en la que el propio alcalde se ha comprometido y que se debe afrontar en los próximos meses.

Desde esta parte ya les hemos instado en más de una ocasión a hablar sobre el tema del gasto desmesurado que están llevando a cabo, ante lo que hemos planteado varios frentes de ahorro; empezar a recortar por aquellas figuras más prescindibles, como pueden ser el elevado número de cargos de confianza, adscripciones provisionales (puestos a dedo), coste de alquileres de edificios, empresas de servicios, derroche en la gestión de recursos, mantenimiento de direcciones generales, compras, etc. Pero lo que no vamos a aceptar es que sean los trabajadores los que paguen sus facturas.



Lidia Rupérez Alonso.

SUPERAR BARRERAS

Las mujeres integran hoy una significativa proporción del total de la afiliación, en cambio, su participación activa en los sindicatos sigue siendo muy limitada.

Esto da lugar, a una baja representación de las mujeres en los niveles directivos, debido a las barreras que existen y que impiden que se impliquen más.

Barreras a las que se tienen que enfrentar:



Responsabilidades familiares; una mujer activa en un sindicato tiene triple carga: familia, trabajo y sindicato.

Falta de autoestima; Tradicionalmente, a la mujer se le ha hecho creer que no son tan capaces como los hombres en ciertas áreas relacionadas con actividades sindicales.

Ignorancia; no conocen las reglas del “ juego “

Ambiente sindical masculino; el mito de que el trabajo en un sindicato exige dedicarle 24 horas.

Segregación en el empleo; las mujeres, históricamente, han trabajado bajo la supervisión de hombres, a veces les resulta difícil representar a trabajadores de puestos altos.

QUE PUEDEN HACER LOS SINDICATOS:

1. Proporcionar Formación a las mujeres afiliadas.
2. Reservar un número de puestos en los órganos directivos para mujeres, disponiendo incluso de mayor número de los habituales, si fuera preciso.
3. Adoptar medidas positivas para contar con mujeres en cargos directivos en un plazo de tiempo fijo, apoyando esta acción junto con la formación para desempeñar estos cargos.
4. Prestar mayor atención a las cuestiones de género en los acuerdos de negociación colectiva.

PROGRESO

En la pasada década, UGT ha refinado sus estrategias para enfrentarse al problema ya crónico de la falta de representación de las mujeres en cargos directivos, abogando por mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras y animándolas a asumir puestos de Liderazgo en el sindicato.

En esta Sección Sindical necesitamos la colaboración y la implicación de todas las mujeres.

Ya que como sabemos, estamos aún muy lejos de “ *La mitad de la tierra, la mitad del cielo, la mitad del poder* “, pero sin duda, algo se está moviendo y tal vez, de forma ya imparable.





LA CRISIS DEL CAPITALISMO REMUEVE LAS CONCIENCIAS

La crisis económica está arrasando con las condiciones de vida de millones de trabajadores en todo el mundo, esta situación se está convirtiendo en insostenible para la población de los países subdesarrollados en los que se está extendiendo la hambruna, las enfermedades y la muerte a ritmos desconocidos.

La crisis del sistema, como si de un huracán se tratase, está arrasando con millones de vidas en el tercer mundo, mientras en los países desarrollados está condenando a millones de trabajadores al paro y a la miseria, esta no es una afirmación exagerada, sólo hay que ver el aumento de personas que solicitan ayuda a los centros de beneficencia o pasearse por los alrededores de los Hipermercados y comprobar el número de personas que rebuscan en los contenedores de basura para conseguir algunas bandejas de comida caducada o en mal estado, y esto está ocurriendo en los países desarrollados..

Si a todo esto le sumamos la rebaja en la protección social, subsidio de desempleo, jubilaciones, etc. Nos encontramos con una disminución del nivel de vida de sectores cada vez más amplios de la población.

Por si todo esto fuera poco cada día el capitalismo exige más y más sacrificios de los trabajadores bajo el chantaje a los gobiernos.

Todo esto está poniendo de manifiesto la incapacidad del capitalismo para mantener unas condiciones de vida digna de la mayoría de la población, lo que está originando revueltas políticas en lugares donde hace dos o tres años parecía imposible ningún tipo de reacción.

La pregunta que en estos momentos se hacen muchos trabajadores es, de si sirve o no para algo hacer un esfuerzo como este para salir de la crisis, mientras que los responsables de esta situación se dedican a continuar llenando sus bolsillos sin fondo y lo que es peor, con la certeza de que cualquier salida es transitoria y ya han demostrado que en el supuesto de una recuperación económica todo seguirá igual, con millones de seres humanos en la más absoluta miseria.

Para los trabajadores este sistema no nos sirve y estamos obligados a provocar un cambio en la distribución de la riqueza.

**EGIPTO, TÚNEZ, JORDANIA,
SIRIA, SE EXTIENDE LA RE-
VOLUCIÓN POR ORIENTE.
LA CRISIS ECONÓMICA LE-
VANTA LAS MASAS CONTRA
EL SISTEMA.**

Puedes contactar con nosotros:

En Internet
www.ugtsmd.es

Por E-mail:
ugtideportivas@munimadrid.es

Por Teléfono o Fax:
914 68 53 73

O visitarnos :
Polideportivo de Arganzuela
C/ Alicante, 14
Metro
Arganzuela-Planetario
Legazpi