

# **PLATAFORMA DE U.G.T. PARA EL ACUERDO AYUNTAMIENTO DE MADRID SINDICATOS**

Exigir el cumplimiento integro del anterior Convenio y Acuerdo.

## **1. PLANTILLA**

- Creación de un Reglamento para el personal de Limpiezas y Residuos. Y otro para el personal de Oficinas Servicios Internos.
- Revisión del actual acuerdo de fines de semana.
- Solución a los problemas derivados del carnet por puntos.
- Obligatoriedad de una verdadera negociación en las Ofertas Públicas de Empleo y su ejecución en los plazos marcados por el EBEP.
- Clausula de salvaguardia del servicio público realizado por empleados públicos.
- Reducción de la temporalidad a un 8% del total de la plantilla. A través de la culminación de los procesos de consolidación y el inicio de los del personal laboral.
- Relaciones de Puestos de Trabajo donde se negocie no se impongan.
- Que las vacaciones anuales puedan disfrutarse a lo largo de todo el año.
- Cumplimiento de los ratios en Servicios Sociales.
- Sustitución de las bajas de larga duración y por maternidad. A través de la creación de una bolsa de trabajo.
- Compromiso de cubrir las vacantes en un plazo mínimo.
- Cumplimiento de la ejecución de los procesos de funcionarización voluntaria.
- Adecuación de las categorías existentes entre funcionarios y laborales.
- Creación del carnet de conducción profesional.
- Jornada de 24 horas en la guardia de SAMUR.

- Regulación de la segunda actividad en todos los servicios municipales especialmente a los de más penosidad.
- Aplicación de la jubilación anticipada para bomberos según lo pactado con el Gobierno de la Nación.
- Ampliación de esta jubilación a la policía municipal.
- Cobertura especializada penal para la defensa profesional de la policía municipal.
- Homologación y homogeneización de las categorías de funcionarios y de laborales.

## **2. CARRERA PROFESIONAL**

- Promociones internas horizontales, verticales y cruzadas anuales.
- Concursos de traslados dos veces al año.
- Reciprocidad en la apertura de plazas a otras AA.PP.
- Supresión de la tasas de examen en promociones internas.
- Regulación de los nombramientos provisionales y las comisiones de servicio.
- Supresión del nivel de acceso. Y nueva regulación de los mismos.
- Apertura de plazas de las RPTs a funcionarios y laborales.
- Carrera profesional sanitaria.
- Coberturas de todas las vacantes.
- Modificación del reglamento de concursos, para agilizarlos.

## **3. RETRIBUCIONES**

- Revisión de los pluses y las horas extraordinarias.
- Clausula de revisión salarial.
- Revisión del Premio por años de servicio.
- Igualdad de importe en los trienios sea cual sea el grupo de titulación.

- Regular el cobro de las retribuciones por servicios extraordinarios.
- Igualdad en el importe de los trienios para laborales y funcionarios.
- Homologación de las retribuciones entre funcionarios y laborales.
- Adecuación del complemento específico para los trabajadores que atiendan a población especial.

#### **4. FORMACIÓN**

- Creación de itinerarios formativos para el reciclaje de los empleados públicos.
- Promoción interna a través de cursos de formación.
- Al menos un curso obligatorio por trabajador y año.
- Garantizar al menos dos cursos voluntarios por trabajador y año.
- Dotación de puestos informáticos a los que tengan acceso todos los trabajadores municipales.
- Incremento de un 25% en el presupuesto municipal para cursos de formación.
- Acuerdos con Universidad de para la impartición de formación específica para trabajadores municipales, formación reglada y master.

- **SALUD LABORAL**

- Obligación de entrega de la ropa de trabajo en el mes de enero de cada año.
- Cumplimiento del Real Decreto sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, en los lugares de trabajo en cuanto a: condiciones ambientales, existencia de vestuarios, locales de descanso y servicios higiénicos adecuados.
- Cumplimiento del artículo 116 del Convenio sobre las condiciones que se han de cumplir durante el desarrollo de las obras en los centros de trabajo respecto a los trabajadores municipales.

- Cumplimiento del procedimiento urgente para la adaptación o cambio de puesto de trabajadores con problemas físicos o psíquicos. Y asegurar un tiempo máximo de cumplimiento.
- Modificar el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud Laboral para que su presidencia sea rotativa.
- Crear dentro del Comité de Salud Laboral, de una comisión paritaria que examine con rapidez los casos de mobbing y acoso sexual.
- Protocolo de actuación para la erradicación de los riesgos psicosociales.
- Creación de un protocolo de actuación ante amenazas graves o agresiones por parte de los usuarios de servicios municipales.
- Instalación de dispositivos de seguridad que eviten situaciones de riesgo en el trabajo.
- Estudio y valoración del riesgo en el puesto de trabajo y adaptación del reconocimiento médico al mismo.
- Adaptación del puesto y la uniformidad en su caso a la mujer embarazada, a través de la normativa del Convenio.
- Aplicación de la normativa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la policía municipal.
- Negociación sobre las necesidades y mejoras en la equipación del personal municipal.
- Estudio para la modificación de la actual estructura de la jornada flexible para adaptarla más a la conciliación de la vida personal y laboral.
- Protección a los mayores de 55 años en el turno de noche y en el trabajo en la vía pública.
- Planes de autoprotección.
- Prevención de violencia laboral en el puesto de trabajo.
- Protección del Medio Ambiente.
- Prevención de riesgos en empresas externas.

## **5. ACCIÓN SOCIAL**

- Ampliación al 3er. grado de consanguinidad y afinidad de los permisos retribuidos.
- Vacaciones de 24 días hábiles como mínimo.
- En caso de adopciones internacionales. Cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del adoptado se podrá disfrutar de un permiso de hasta 2 meses de duración percibiendo el salario íntegro, así como una ayuda económica.
- Acceso gratuito de los trabajadores municipales a las instalaciones deportivas municipales.
- Ayuda económica para el cuidado de mayores y personas con discapacidad familiares de trabajadores municipales en centros de día o centros especializados.
- Ayuda para casos de divorcio.
- Ayuda del 100% en guardería hasta un máximo de 300 euros mensuales.
- Ofertas para viajes, excursiones, ocio, cultura y deporte para empleados en activos y pasivos del Ayuntamiento de Madrid.
- Ayudas para fisioterapia, rehabilitación en piscinas, acupuntura, naturopatía, magnetoterapia, quiropráctica, tratamiento de spa y otras que estén indicadas por prescripción facultativa. Estas ayudas no estarán incluidas en las ayudas motivadas.
- Reintegro del pago de ayudas con una demora máxima de dos meses.

## **6. ORGANIZACIÓN INTERNA**

- Regulación de la estructura de los oficiales mecánicos conductores.
- Modificación de las guardias en bomberos.

## **7. IGUALDAD**

- Creación de un Plan de Igualdad sin participación exterior.
- Ejecución de las acciones encaminadas a la desaparición de las desigualdades encontradas en el Plan para la Igualdad.
- Excedencias voluntarias de acuerdo con lo regulado en el artículo 89 del EBEP.
- Desarrollo de un protocolo sobre traslado de centro de trabajo a trabajadoras víctimas de violencia de género.

## **8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL**

- La reducción de la jornada laboral en el verano incluirá el periodo en que los niños no tienen colegio por las tardes (15 de junio a 15 de septiembre).
- Nueva regulación del horario flexible.
- Jubilación anticipada y parcial según lo marcado por el EBEP.
- Aplicación del acuerdo Madrid Comparte a todos los trabajadores municipales.
- Creación de Escuelas infantiles en todos aquellos centros de trabajo en los que los trabajadores municipales lo soliciten en un número mínimo de treinta peticiones.
- Inclusión del permiso retribuido de paternidad de 15 días por nacimiento o adopción, independientemente del permiso de maternidad ya establecido.