

CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS DE LA FSP DE LA UGT DE MADRID, SOBRE LA POLITICA DE GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES, CONCRETAMENTE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS.

En 1981 se creó el Instituto Municipal de Deportes con el fin de desarrollar y potenciar la cultura deportiva, entre sus fines contempla la promoción deportiva y el desarrollo de la cultura física de la población del municipio de Madrid, así como las prácticas deportivas de base y aficionado, y lo que es más importante el Ayuntamiento es el responsable directo de la gestión, administración y regulación de las instalaciones deportivas municipales.

En julio del 2004 se produce el Acuerdo de **integración en el Ayuntamiento de Madrid de los trabajadores procedentes del IMD**, en dicho acuerdo, se manifiesta que la gestión de las instalaciones deportivas pase a ser asumida de manera directa por el Ayuntamiento, pasando de una gestión mediante un organismo autónomo, a otra desempeñada por la propia entidad local.

Por lo tanto si cambia el modelo de gestión podría alterar, incluso anular, la finalidad que en si misma debe tener la inversión municipal en equipamientos deportivos, dificultando el acceso a la práctica del deporte en condiciones de igualdad a toda la población, como actividad lúdica e integradora, sin discriminación por capacidad física, edad, o status social, objetivos poblacionales todos ellos parte del programa político deportivo de este servicio.

Abundando en lo anterior, recordamos que el 10 de noviembre de 2004 se constituyó el “Consejo Consultivo para la Mejora de los Servicios Públicos del Ayuntamiento de Madrid”, en virtud del Acuerdo sobre..... y entre sus cometidos se encuentra el **“estudio, análisis y formulación de propuestas en materias de política de personal, régimen económico presupuestario y mejora de la calidad de los servicios públicos, teniendo facultad para trasladar sus propuestas a los órganos de gobierno, administrativos y de negociación que corresponda”**

Así mismo el vigente Convenio Colectivo en su disposición adicional séptima
.....

En consecuencia la Federación de Servicios Públicos (FSP) de la UGT de Madrid, considera que las decisiones que supongan cambios en el modelo de gestión de los centros deportivos municipales deben ser estudiadas y analizadas conjuntamente por Ayuntamiento y sindicatos, elevando las conclusiones y propuestas alcanzadas al órgano correspondiente.

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y CONSECUENCIAS DE LAS PRIVATIZACIONES.

En el año 1992 el Ayuntamiento de Madrid busco una vía legal para las privatizaciones de los polideportivos, tras la modificación de los estatutos del IMD, aprobados en el pleno municipal, el 31 de enero de 1992. La corporación justifica estos cambios para experimentar “nuevos modelos de gestión y abaratar costes”, a partir de esa fecha se empieza a dibujar el mapa de privatizaciones en las instalaciones deportivas.

Las primeras fueron las de Pueblo Nuevo y Playa Victoria que permite al concesionario la explotación de la Instalación Deportiva y ofrece una subvención adicional a la empresa en concepto de ayuda por mantenimiento, tras estas siguieron más, hasta un total de siete Instalaciones adjudicadas a la empresa privada, todas fueron construidas sobre suelo y con dinero municipal.

Actualmente algunos de aquellos polideportivos que fueron privatizados siguen recibiendo subvenciones para paliar el deterioro que padecen, como por ejemplo: “El Club Moscardo de Natación” que recibió una subvención de 77.250€ (BOAM de 8 de febrero de 2008).

Tras todos estos años de aplicación del “nuevo modelo de gestión”, se observa como consecuencia un elevado deterioro del mantenimiento e infraestructuras de los centros deportivos, también se agudiza la temporalidad y precarización del empleo, por la falta de crecimiento de plantillas y no convocar las ofertas de empleo publico.

A modo de ejemplo, podemos señalar la decisión tomada por el Jefe del Departamento de Servicios Técnicos y La Secretaria del Distrito de Hortaleza sobre “El Complejo Deportivo los Prunos” y la construcción y explotación de un centro auxiliar de usos deportivos y complementarios en el Distrito de Hortaleza, en el que acuerdan un estudio de viabilidad para la explotación en régimen de concesión. En dicho estudio se referencia la imposibilidad de desvincularse de la creación de las infraestructuras necesarias y de la prestación que los ciudadanos consideran esenciales derivada de la mejora de la calidad de vida y el desarrollo económico. Como es sabido es deber del poder publico dar respuesta a las demandas sociales.

Una vez concluida parte de la instalación se dieron cuenta que no poseían los medios técnicos ni profesionales suficientes. El Ayuntamiento de Madrid a través de las competencias que delega en la Junta Municipal de Hortaleza asumió públicamente que no podía corresponder de una forma cualificada a la demanda de la ciudadanía **y así justifico la colaboración de la iniciativa privada**

Las privatizaciones han ido distorsionando el objetivo central del Servicio Municipal de Deporte, que consistía en la organización de servicios de deporte destinados a la potenciación de la cultura deporte de base y la salud de todos los segmentos poblacionales de los madrileños, facilitando el acceso a los ciudadanos en condiciones de igualdad y equidad.

En otro orden de cosas, es indudable que la población de Madrid ha experimentado un cambio económico y demográfico espectacular. Este hecho objetivo requiere la adaptación y mejora de su Administración y de sus Servicios Públicos, de manera que sirvan al esfuerzo del desarrollo económico, social y personal del conjunto de la ciudadanía de Madrid. Por eso, en el marco del diálogo social en materia de función pública, Gobierno Municipal y sindicatos, debemos promover un proceso constante de modernización y mejora de los servicios prestados por nuestros empleados públicos.

La estructura organizativa de la Administración Municipal se vuelve cada vez más compleja por el cambio referido, la Ley de Capitalidad y los nuevos Servicios Públicos que han de prestar los centros municipales. La realidad descrita hace necesaria la optimización de recursos y la adecuada organización del personal para alcanzar la mejor prestación de los Servicios Públicos. De esta forma, es preciso acometer las mejoras necesarias para avanzar en una función pública cada vez más profesionalizada, pero también cada vez más cualificada, motivada y dotada de los suficientes elementos de estabilidad y flexibilidad que favorezcan su adaptación a un entorno que es cambiante, con base en criterios de racionalidad, dotación suficiente, eficacia, eficiencia y de calidad, que deben ir presididos por el óptimo servicio que debemos dar a los madrileños y madrileñas.

EN CONCLUSIÓN:

- La privatización o externalización de servicios públicos, en definitiva, es una expropiación del Patrimonio de la Ciudadanía Madrileña.
- La gestión indirecta de Servicios Públicos trata de fomentar y aumentar el negocio privado sobre la base de derechos sociales y demandas de ocio de los ciudadanos y ciudadanas que debe prestar la Administración Municipal para garantizar la igualdad de acceso.
- Comparando en términos económicos, no han sido más beneficiosa la gestión privada. Año tras año se dan subvenciones para seguir manteniendo las instalaciones que van perdiendo “calidad” en la prestación, lo que significa un doble gasto para el presupuesto municipal.
- No **existe** ningún control sobre el cumplimiento de los pliegos de condiciones, ni sanciones por incumplimientos en aspectos de equidad, medidas higiénicas y sanitarias, plantillas de las empresas adjudicatarias e inseguridad.
- Precariza el empleo, dado que la variable de la ecuación que cambia para conseguir el beneficio económico esperado, es la de un menor salario y peores condiciones de trabajo.
- Controlar la calidad de los Servicios Públicos buscando su rentabilidad social, como un síntoma más de la modernización de las Administraciones Públicas.
- En definitiva, cualquier forma de privatización o externalización del Servicio Público o de su Gestión, en opinión de la FSP de UGT de Madrid, no es socialmente rentable.

2. CONSECUENCIAS SOBRE EL EMPLEO.

La política de empleo público seguida por el Ayuntamiento en **el último periodo**, ha tenido efectos negativos, la temporalidad ha crecido hasta el 30% de la plantilla de personal, por lo que es necesaria una apuesta decidida, en términos de empleo estable y de calidad.

La FSP de la UGT de Madrid considera que Servicio Municipal de Deporte con 3000 empleados, no puede seguir caminando sin adoptar compromisos para reducir la alta temporalidad. La consecuencia de esta situación, es la desigualdad laboral por la falta de

derechos de trabajadores interinos, que no tienen acceso a la formación, promoción, movilidad y por supuesto a un puesto de trabajo estable.

La falta de conjugación del crecimiento económico y el bienestar social es consecuencia de ir privatizando los Servicios Públicos esenciales. La creciente falta de calidad en el empleo, es uno de los ejemplos más visibles.

La consolidación del Estado de Bienestar, esta basada en Servicios Públicos, que sean garantía de igualdad y equidad, una posición determinante y decisiva, por definición a favor de los intereses colectivos. Para lograr este objetivo es fundamental impulsar la cultura de la estabilidad en el empleo.

La Comisión ejecutiva de la FSP de la UGT de Madrid ha definido las materias y objetivos fundamentales orientados a conseguir acuerdos en el ámbito de las relaciones laborales en las Administraciones Públicas, como: empleo estable y de calidad, igualdad de derechos y oportunidades, un entorno laboral saludable y un sistema de aprendizaje permanente.

La situación en le SMD es de estancamiento puesto que no habido ofertas de empleo publico que supongan crecimiento neto de la tasa de empleo, además de estar sin acabar procesos selectivos para nuevos ingresos que llevan un retraso próximo a los ocho años.

Por otro lado, la actividad en las relaciones de empleo en esta Legislatura, viene precedida por la reciente entrada en vigor de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que impone al conjunto de las Administraciones Públicas españolas la modificación de su marco normativo y de gestión del empleo público, para acomodarse a la nueva legislación básica aplicable. Se ha abierto así la posibilidad de abordar un proceso de renovación y reestructuración, en el que se debe tomar en consideración de forma presente elementos de modernización, como el dialogo social unido al desarrollo organizacional democrático. Este importante punto de partida tiene que incluir políticas de motivación, de acción formativa sobre la base de modelos que permitan el aprendizaje permanente, movilidad y evaluación del desempeño del trabajo.

Cabe traer a colación, que La Administración Municipal y las Organizaciones Sindicales con mayor representatividad en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, nos hemos convencidos del importante avance que ha supuesto el reconocimiento expreso por el Estatuto Básico del Empleado Público de la negociación colectiva conjunta del personal funcionario y laboral, para, en aplicación de los principios de economía del procedimiento y de igualdad de trato, dar respuesta a los tradicionales problemas derivados de la existencia de regímenes jurídicos distintos, que ha motivado, en algunos casos, condiciones de trabajo distintas para el mismo desempeño de funciones.

Compartir tal convencimiento, ha supuesto que el Ayuntamiento de Madrid se haya colocado a la vanguardia de las grandes Administraciones españolas en dialogo social de calidad, en lo que se refiere a la nueva articulación de la negociación colectiva y los contenidos de nueva generación representados en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, entre otras normas legales. A tenor de esta experiencia y los resultados que podemos vislumbrar, parece coherente que completemos los contenidos de nueva generación, con la incorporación de los aspectos relacionados con la gestión de los Servicios Públicos y en concreto de las instalaciones deportivas municipales, implicando a las organizaciones sindicales a efecto de conseguir una organización administrativa democrática, que comprometa a todos sus empleados públicos en el objetivo de máximos niveles de eficacia, calidad y satisfacción en su prestación.

En concreto, el Estatuto Básico del Empleado Público contiene aspectos específicos sobre el empleo:

- Establecer procesos de consolidación de empleo con los puestos de trabajo que se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005.
- Posibilidad de aumentar un 10% las Ofertas de Empleo Público.
- Se equipara la estabilidad en el empleo del personal laboral con la del funcionario, etc..

PROPUESTAS CONCRETAS:

Estamos dispuestos a plantear soluciones y alternativas de gestión, para demostrar la rentabilidad de las instalaciones deportivas, sin necesidad de aumentar considerablemente capítulos referentes al gasto de personal, creando fijeza en puestos de trabajo y siempre teniendo en cuenta lo que significa un servicio público .

Nos comprometemos a realizar una campaña dirigida a los trabajadores de cara a mejorar la calidad que se presta a los ciudadanos.

Acordando y convocando un proceso de selección extraordinario para la consolidación de empleo, que reduzca la alta tasa de temporalidad hasta máximos del 8%, de acuerdo con el siguiente cuadro:

| CATEGORIA | Nº PLAZAS |
|-----------------------------|------------------|
| Director | 30 |
| Encargado | 70 |
| Auxiliar Administrativo | 130 |
| Operario | 240 |
| Tecnico Mantenimiento | 76 |
| Tecnico Deportivo Vigilante | 74 |
| Tecnico Deportivo | 330 |
| Licenciado Educación Física | 90 |
| DUE | 70 |
| Médico | 20 |
| Fisioterapeuta | 28 |

CATEGORIAS EN LA TEMPORADA DE VERANO

| CATEGORIA | NºPLAZAS |
|-------------------------|-----------------|
| Encargado | 40 |
| Auxiliar Administrativo | 40 |
| Operario | 400 |

| | |
|-----------------------|-----|
| Tecnico Mantenimiento | 60 |
| Socorrista | 220 |
| DUE | 50 |
| Médico | 45 |

1. Garantizar la tasa actual de empleo y las condiciones de trabajo.

Madrid, 31 de marzo de 2008.