



COALICIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

Desde **CITAM** creemos que estos son los doce puntos más importantes para empezar a negociar **LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS.**

Desde la independencia que existe en **CITAM** dejamos los temas concretos de policía para que sean ellos, los especialistas, los que marquen su hoja de ruta.

1º. JORNADA DE TRABAJO

- Reiteramos que los Empleados Públicos no somos los culpables de la crisis, es por lo que insistimos por enésima vez que la jornada de trabajo debe ser de 35 horas.

(Recuperado pero condicionado a la regla de gasto, razón por la que **CITAM se abstuvo al no estar de acuerdo).**

- Recuperación de los 2 días de libre disposición perdidos con el decretazo del PP.

(Recuperado pero condicionado a la regla de gasto, razón por la que **CITAM se abstuvo al no estar de acuerdo).**

- Recuperación de los 2 puentes perdidos con el decretazo del PP.

(Seguimos trabajando desde **CITAM para lograrlo)**

- Computo de horas acumulable a meses posteriores.

(Seguimos trabajando desde **CITAM para lograrlo)**

2º. SEGURIDAD SOCIAL

- Que la gestión de las bajas por contingencias comunes siga como hasta ahora, a través de la Seguridad Social.

(Conseguido gracias a **CITAM y a la modificación de la Ley por parte de Estado/CAM eliminando el catálogo limitador)**

- Que los descuentos de los 3 primeros días y de los 17 restantes por bajas por **CONTINGENCIAS COMUNES** sean asumidas por el Ayuntamiento.

(Conseguido gracias a **CITAM y a la modificación de la Ley por parte de Estado/CAM)**

- Que las asistencias a los médicos privados sean justificadas como tiempo trabajado.

(Seguimos trabajando desde **CITAM** para lograrlo)

3º. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Ante la coyuntura de cambio en las RPT, en la que nos encontramos actualmente, y haciéndonos “eco” del malestar que nos han expresado los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid.

Le informamos de la injusticia que se está llevando a cabo con diferentes colectivos que forman parte de la plantilla de la Administración Local respecto a lo que establece la Ley. Así, quiero resaltar por lo **INJUSTO**, las diferencias retributivas que se producen dependiendo de si el grupo está abierto o no al inmediatamente superior.

Es por lo que requerimos que todos los grupos **E, C2, C1, A2, A1** estén abiertos al superior es decir **C2/C1, C1/A2, y A2/A1**.

(Desde **CITAM** seguimos solicitando que todos los puestos estén abiertos a grupo superior)

En concreto queremos fijarnos en los puntos que se señalan a continuación (sin que constituya una lista cerrada):

1º Administrativos, delineantes etc. (C1), Jefes de Negociado o Adjuntos a Jefe de Sección. En un porcentaje elevado estos puestos están abiertos al A2, al ser el trabajo desarrollado por todos **IDÉNTICO** el desajuste económico que se produce en aquellos otros que su puesto no está abierto al grupo superior infringiendo lo establecido en el Art. 14 de la Constitución Española (Igual trabajo igual salario).

2º Observando las referidas RPT's del Área, se pone de manifiesto la irrisoria carrera profesional que se establece para estos colectivos, pues el grueso de los puestos están ocupados por niveles 16 en un 85% y de un 15 % de niveles 22, reiterando ante estos hechos que manifestamos la **falta de carrera profesional**, tal como establece la propia Ley de Medidas de la Reforma de la Función Pública en la que se fijan para estos colectivos los niveles **16, 18, 20 y 22**.

3º Damos por reproducido lo indicado en el punto 1º y 2º para los **grupos C2** en el que algunas de las plazas están abiertas al C1 (en un porcentaje muy escaso), y la



COALICIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

mayoría de los puestos se condensan en el nivel 14 sin que exista carrera profesional es decir 14, 16 y 18, incluso se da la existencia de plazas fijadas de “libre designación”, situación administrativa que se debe erradicar.

4º Es necesario destacar las diferencias de los niveles asignados a los técnicos municipales adscritos al Departamento de Servicios Técnicos (Ingenieros Técnicos/Ingenieros Industriales o Arquitectos Técnicos/Arquitectos o Ingenieros de Obras Públicas o Ingenieros de Caminos) de las **JUNTAS DE DISTRITO** y **AGENCIA DE ACTIVIDADES** que exencionando el Adjunto al Jefe de Departamento que tiene nivel 26 y los dos responsables de ejecución y control que tienen nivel 24 jefe de sección el resto de los técnicos municipales referidos tiene nivel 22 siendo el trabajo realizado por ellos/as, idéntico al realizado por los técnicos de las áreas encargadas de obras o el de licencias y el nivel mínimo asignado a los referidos técnicos de las aéreas de 24 Asesor Técnico y debido a lo expuesto esta generando que todas las plazas de los técnicos rasos de las juntas de distrito queden desiertas, haciéndose así muy **DIFÍCIL EL CUMPLIR CON LAS COMPETENCIAS ASIGNADAS A LOS MISMOS** sería necesario que se transformaran los niveles de todos los técnicos municipales A1/A2 nivel 22 a nivel **24 ASESOR TÉCNICO**.

AGENTES NOTIFICADORES. Es necesario dar cumplimiento al acuerdo vigente que establece que el incremento que se realizó a todos ellos por los trabajos especiales que desarrollan se incluya en el Complemento Específico.

Habilitar el teléfono para que, en caso de urgencia, sea necesario llamar directamente a la Policía Nacional o Policía Municipal en vez de a la Junta de Distrito.

Solicitamos se les provea de una tarjeta corporativa al igual que se provee a los policías, agentes de movilidad etc. en la que figura foto, documento de identidad y un número que hace referencia al nombre.

Reiteramos que las competencias del Ayuntamiento son en el término municipal, es por lo que exigimos que las notificaciones se realicen dentro del término municipal y que caso excepcional que se tuviera que notificar fuera de dicho término, deberán dotarles de medios de locomoción, taxi o vehículo municipal.

5º Es necesario destacar las diferencias de los niveles asignados Técnicos A1 y A2 , la mayoría de los Técnicos A1 (Médicos, Veterinario, Farmacéuticos etc.) tienen asignado nivel 22 y de los A2 tienen asignado nivel 20 o 22 del **ORGANISMO AUTÓNOMO DE MADRID SALUD** que exencionando el Adjunto al Jefe de Departamento que tiene nivel 26 y algún jefe de sección nivel 24 el resto de los técnicos municipales referidos tiene nivel 22 siendo prácticamente el nivel asignado a la mayoría en un porcentaje cercano al 85% sin que exista en este colectivo carrera profesional. Si comparamos dedicación, responsabilidad, etc. es idéntica o superior a



COALICIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

la determinada a otros colectivos pertenecientes al A1 y su nivel mínimo es el nivel 26, por no decir 28 en un 90% de las plazas ocupadas por los TAG o en un 70 % las plazas ocupadas por TAE no puedo pasar sin hacer mención a los niveles asignados a los Técnicos A1 de Protección Civil o oficiales y suboficiales en Policía Municipal.

También queremos destacar los niveles asignados a los Técnicos del Servicio de Prevención que realizan las evaluaciones de riesgos laborales ATS etc. que en un porcentaje muy alto tienen asignado un nivel 20 o 22 siendo muy injusto con el nivel asignado a los técnicos de las diferentes áreas que como mínimo tienen asignado nivel 24 asesor técnico.

Es necesario que de una vez por todas se fije en estos colectivos una verdadera carrera profesional y se transformen los niveles a la media de lo asignado en otras **ÁREAS DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID.**

6º.- Es de subrayar que, en el Ayuntamiento y Organismos Autónomos, etc. existen muchas plazas en las que para su acceso se requiere en la actualidad el estar en posesión del título de Grado Superior de Formación Profesional, y consecuentemente con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, es preciso transformar las plazas del grupo C1 al Grupo B según determina el mencionado EBEP, siempre que los titulares de las plazas **OCUPADAS** tengan la titulación suficiente.

7º.- Reiteramos lo mismo para los **grupos E**, es decir su transformación al grupo C2 en cumplimiento de lo establecidos en el Art. 76 del EBEP que, recordamos, fija los grupos de clasificación profesional de la siguiente forma:

- Grupo A dividido en dos subgrupos: A1 y A2.
- Grupo B. Se exige el estar en posesión del título de Grado Superior de Formación Profesional.
- Grupo C dividido en dos subgrupos: C1 y C2.

Siendo éstas las únicas categorías fijadas por el EBEP.

(Tras varias reuniones **CITAM** continúa luchando para lograr estos objetivos que nos han indicado como completamente viables)

8º-AGENTES DE MOVILIDAD. Es necesario de una vez por todas, sin acritud, el buscar una solución que satisfaga las expectativas de este colectivo.

Es por ello por lo que proponemos que se cree mediante concurso restringido o concurso oposición un número de plazas suficiente de Policías Municipales de entre los Agentes de Movilidad.



COALICIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

También somos realistas, no todos pueden llegar a ser Policías Municipales, bien por no reunir los requisitos o simplemente por no querer pertenecer a este Cuerpo, es por lo que proponemos el fomento de la carrera profesional entre ellos mediante la creación de grupos C1 y A2, además del A1 existente y que es reservado para otros colectivos en la actualidad.

9º.- Ponemos en su conocimiento que en un porcentaje muy alto las plazas ocupadas por los Empleados Públicos del Ayuntamiento, Organismos Autónomos, etc. están bajo la condición de “**adscripción provisional**”, por ello reiteramos que se analicen las RPT’s y que todas aquellas plazas que **lleven más de dos años** se fijen como de “adscripción definitiva” y al revés, todas aquellas que llevan menos tiempo se saquen a concurso valorándose, **de forma excepcional, las funciones realizadas en ese puesto cuando se ha ocupado por un plazo superior a un año.**

4º. **CARRERA PROFESIONAL**

1º.- Siendo “Voz Populi” entre los Empleados Públicos de este Ayuntamiento, que los **CONCURSOS GENERALES DE MÉRITOS Y ESPECÍFICOS**, por decirlo de manera delicada, son **trajes a medida**, es necesario que se realice un esfuerzo y se cambie la exigencia de los certificados de funciones y, además, se erradiquen las entrevistas personales. Éstas solo sirven para adjudicar plazas al que mejor se lleva con sus jefes (se practica en muchos casos la Comisión de Servicio para poder emitir el certificado de funciones) o al contrario por desear los jefes que el trabajador que no es de su agrado se traslade a otro puesto de trabajo, se emiten certificados de funciones que son fiel reflejo de lo exigido en la convocatoria, amén de lo que supone una entrevista personal.

2º.- Concursos libres designación: sólo los autorizados por la Ley a ser posible que hasta nivel 28 no se cubra ninguna plaza por el sistema de libre designación.

3º.- Promoción Horizontal. Que cada cinco años se pase directamente al nivel superior y así fomentar de manera real la carrera profesional.

4º.- Que se abra la posibilidad de permutar, ya que hay muchos compañeros que querrían ir a otra administración pública, y con el sistema actual resulta imposible.

5º. **CURSOS**

1º Formación: **Garantía de al menos dos cursos por trabajador/a por año mínimo PARA TODOS LOS EMPLEADOS PUBLICOS.**



COALICIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

2º Creación de un catálogo de cursos obligatorios para todas las categorías o grupos existentes en el Ayuntamiento de Madrid.

6º. VARIOS

1.- Solicitamos que se **simplifiquen los trámites a la hora de designar letrados para la defensa de los empleados públicos municipales.**

Igualmente, para que, una vez declarada firme la sentencia, se puedan ejercer las acciones legales procedentes contra el actor que ha acusado a un Empleado Público de una falta o delito etc. y que finalmente se ha fallado por el juzgado condecorador del asunto que todo lo imputado era falso.

Creación de un seguro que cubra la responsabilidad civil que se pueda producir por error en nuestro trabajo y quede acreditado que no existe dolo o mala fe en la realización del mismo.

2.- Recuperación de los **canosos y mocosos**. Insistimos: nosotros los Empleados Públicos no somos los culpables de la crisis.

(Recuperado pero condicionado a la regla de gasto, razón por la que CITAM se abstuvo al no estar de acuerdo).

3.- Solicitamos que la productividad asignada por objetivos en la Agencia Tributaria se haga extensiva para aquellos Empleados Públicos que deseen inscribirse para la realización de la misma, a su vez también insistimos que se incluya en el reparto de la **productividad por inspección** a todos los que con su aportación necesaria hacen posible la conclusión del expediente.

Siendo este modelo una forma de fomentar el trabajo creemos que se debe implantar en todos los servicios y Áreas del ayuntamiento que no tengan instaurado este sistema o similar. Al igual que en el párrafo primero solicitábamos que se abra un periodo de tiempo para aquellos empleados públicos de otras Áreas o Servicios que se quieran apuntar de nuevo. A su vez entendemos que a los niveles 29 y 30 se le excluya de esta retribución, por ser ésta una cuestión implícita en el puesto que ocupan.

4.- Instamos que de una vez por todas se realicen los trámites jurídicos necesarios y se cree **para todos los grupos que constituyen la Plantilla Municipal** procedimientos de promoción interna independiente de los exigidos en la Ley cuando se ejecutan las ofertas de empleo publico.

5.- Solicitamos que a todos aquellos funcionarios que deseen alargar su vida laboral se les conceda, sin requerimiento alguno, al igual que la Ley no fija edad de jubilación para los laborales no podemos ser los funcionarios una excepción de la Ley.



COALICIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

6.- Que los interinos con edades superiores a 55 años y antigüedad laboral superior a 5 años, se les de la opción de que en las convocatorias de empleo público no salga su plaza.

7.- Que se establezcan mecanismos para que se prime a turnos deficitarios como el turno de tarde, para hacerlos más atractivos para los empleados públicos.

7º. DUPLICIDADES

Las competencias impropias establecidas en el Art 28 de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local desaparecen con la modificación de esta Ley, Quedan las competencias propias y delegadas, Art 26 y 27 de la Ley de Bases.

Desde **CITAM** reiteramos que hay que buscar soluciones para que no se traslade a ningún Empleado Público utilizando la argucia de las duplicidades, **todos tenemos cabida y todos somos necesarios.**

8º. LABORALES

8.1 - AYUNTAMIENTO DE MADRID

- Inmediata puesta en marcha de los procesos de funcionarización de todos los Laborales Fijos.
- Consolidación de los laborales indefinidos: Fecha de entrada anterior a 1 de enero de 2005.
- Laborales indefinidos posteriores a 1 de enero de 2005. Proponemos CONCURSO **OPOSICIÓN.**

8.2.-ORGANISMOS AUTONOMOS

1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (plazas a extinguir).

Ajuste de las retribuciones del personal laboral a los salarios percibidos por los funcionarios de los diferentes grupos existentes en el Ayuntamiento y que realizan funciones analógicamente iguales.

Jubilación parcial. Cuestión para negociar en la primera mesa de empleo, tiene carácter dispositivo y queda a la voluntad de la Administración).



COALICIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

2. Inmediata puesta en marcha de los procesos de funcionarización de todos los Laborales Fijos.
3. Consolidación de los laborales indefinidos: Fecha de entrada anterior a 1 de enero de 2005.
4. Laborales indefinidos posteriores a 1 de enero de 2005. Proponemos CONCURSO **OPOSICIÓN.**

8.3.-INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES

1. Integración de la plantilla del extinguido IMD en la del Ayuntamiento de Madrid.
Hacer efectivo de una vez el Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Madrid de 28 de octubre de 2004, que decidió la integración de la plantilla del IMD en la del Ayuntamiento de Madrid.
Además de eliminar de las RPTS las siglas (I) que discriminan al conjunto de los trabajadores del **“extinguido”** IMD.
2. Clasificación Profesional:
Ajuste de las retribuciones del personal laboral a los salarios percibidos por los funcionarios de los diferentes grupos existentes en el Ayuntamiento y que realizan funciones analógicamente iguales.
Jubilación parcial. Cuestión para negociar en la primera mesa de empleo, legalmente tiene carácter dispositivo y consecuentemente queda a la voluntad única de la Administración es por lo que proponemos en aras de fomentar la contratación Y **QUE DISMINUYA EL PARO** que sea la voluntad del trabajador la DECISORIA.
3. Inmediata puesta en marcha de los procesos de Funcionarización de todos los Laborales Fijos.
4. Consolidaciones laborales indefinidos: Fecha de entrada anterior a 1 de enero de 2005.
5. Laborales indefinidos posteriores a 1 de enero de 2005. Proponemos CONCURSO **OPOSICIÓN.**

9º. **SUBIDAS SALARIALES**

Apertura del específico de todos los GRUPOS al grupo SUPERIOR.



COALICIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

- C2/C1
- C1/A2
- B/A2
- A2/A1

Transformación del grupo E al grupo C2.

Transformación de todos los C1 en B que su trabajo derive de un título de formación profesional de grado superior o segundo grado.

10º. PROMOCIÓN INTERNA

- Una promoción interna real independientemente del Grupo, para todas las categorías existentes en Administración General y Especial, insistimos en todas las categorías.
- Independientemente del porcentaje obligatorio de las OEPs.

11º. ACCIÓN SOCIAL

- Se acuerde con el consorcio de transportes el uso de los autobuses interurbanos (al igual que ocurre con el tren de cercanías), con el abono transporte, dentro de las zonas interiores a los límites marcados por el mismo.
- Se recupere la ayuda de internamiento psiquiátrico, en los casos en que la Ley de Dependencia de la Comunidad de Madrid no de respuesta satisfactoria al empleado del Ayuntamiento de Madrid.
- Que el importe de la acción social que no se disfrute por parte del empleado pase a un fondo que pueda utilizar el mismo para los años sucesivos, ya sea en acción social, o en su fondo de pensiones.
- Que se simplifique el tratamiento de facturas, pudiendo quedar incluidos tratamientos que puedan ser cubiertos por el sistema público de salud (p. ej. Extracciones dentales).



COALICIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

12º. PERMISOS

- Recuperar los permisos por enfermedad de familiares de hasta 2º grado, ya que en muchos casos se tiene mucha cercanía con ellos, y en algunos casos (hermanos, nietos, etc.) el trabajador, por circunstancias de la vida, actúa como familiar más cercano.
- No se cuestione el permiso por enfermedad de familiar tras el alta hospitalaria, ya que, en la mayoría de las ocasiones, es en esos días cuando más cuidados requiere el familiar enfermo.
- Flexibilizar el horario de salida forzoso para los trabajadores con personas mayores o dependientes, al igual que los que tienen menores.
- Excedencias de duración inferior a 1 año para cuidado de familiares de hasta 2º grado.
- Recuperar los días de matrimonio o nacimiento de familiares de 2º grado.

No obstante, quedamos a vuestra disposición para que nos indiquéis aquellas cuestiones que creáis que debemos tratar durante las negociaciones.

Recibid un cordial saludo,

Madrid, a 24 de septiembre de 2015
(Revisado 2019)



Fdo. Manuel Alvarez Ariza
Secretario General de CITAM