

REUNIÓN GRUPO DE TRABAJO AGENTES DE MOVILIDAD

Con fecha 3 de Agosto de 2016 ha tenido lugar en la Dirección General de Vigilancia y Gestión de la Circulación una nueva sesión del Grupo de Trabajo del Cuerpo entre los representantes de la Corporación, con la presencia destacada de la Gerente de la Ciudad, Carmen Román, y los representantes sindicales del Cuerpo.

El Director General presenta su propuesta consolidada con las distintas aportaciones que la parte social ha venido realizando a lo largo de los casi ocho meses del Grupo de Trabajo para mejorar las condiciones laborales, la organización del servicio y la carrera profesional.

En cuanto a la parte retributiva, se mantienen las cuantías anteriores para las diferentes categorías y el puesto de Jefe de Vigilantes. La categoría de Agente eleva el nivel administrativo del 16 al 18. Se aumentan las cuantías de las horas extraordinarias según grupo administrativo (C2, C1, A2).

En cuanto a los horarios, a los actuales se añaden dos nuevos turnos (06:30 a 13:30 y de 17:00 a 24:00) Se nutrirán de voluntarios para su implantación definitiva y se les aplicará un índice corrector de 1.4 por las horas realizadas en horario nocturno. Esto lleva aparejado la ampliación del horario de actuación del Cuerpo que pasa de las 07-22h a de 06:30-24h para el 2017. Para el turno de solape de tarde (14h) por la disponibilidad horaria de los viernes y vísperas de festivos se les compensará con 4 días.

Se prestará servicio un fin de semana por cada cuatro de descanso. Para dar cabida a esto se modificarán los cuadrantes y las libranzas semanales serán a posteriori del fin de semana realizado.

Se compensará con dos días la realización de las jornadas festivas, incluyéndose el sábado santo como jornada festiva.

Durante la vigencia del acuerdo, se compensará el exceso de jornada en San Isidro y jornada de verano con 8 días.

La formación adicional que se realice, excluyendo el curso anual de reciclaje, impartida por el CIFSE o el Instituto de Formación del Ayuntamiento será compensada con jornadas de descanso mediante la aplicación de un coeficiente reductor de 1.5.

En cuanto a la Productividad por DPO se mantiene la oferta anterior, incluyendo como excepciones al absentismo la enfermedad grave, la hospitalización y la intervención quirúrgica. Su revisión y, en su caso, cobro se hará de forma semestral desde el segundo año.

Tras su exposición, CITAM-UPM solicita que se facilite el documento, que no ha sido remitido esta vez con anterioridad a las Centrales Sindicales, para su valoración. Sin el documento, a pesar de la clara exposición del Director nos cuesta hacer una primera valoración.

En nuestra intervención, CITAM-UPM ha dejado claro otra vez, que su primera opción de futuro es que se apruebe la propuesta de modificación de la LCPLCM para facilitar el acceso al Cuerpo de Policía Municipal a todo aquel agente que lo desee.

Nos ha llamado poderosamente la atención, que siempre se hayan postergado las fechas de las reuniones, yéndose incluso a mes y medio de plazo, y sin embargo esta última se haya convocado un 3 de Agosto, previa reunión de la Dirección en las semanas anteriores con distintas Centrales Sindicales. La corporación y algunos sindicatos están poniendo mucho énfasis en firmar un acuerdo antes de la modificación de la Ley de Coordinación, la cual se empezará a debatir en septiembre y se espera que antes de finales de noviembre esté aprobada. No sabemos si el Ayuntamiento quiere dar carpetazo a este asunto con la firma del Acuerdo y así se lo hemos preguntado. Como ya indicamos en la anterior reunión, tenemos la sensación e inquietud que el Ayuntamiento no se está esforzando en contactar con los grupos políticos de la Asamblea de Madrid para lograr apoyos que posibiliten la inclusión de su propuesta en la Ley de Coordinación. Gran parte de que tenga éxito la propuesta depende de ello.

Desde CITAM-UPM hemos vuelto a proponer acudir junto al Ayuntamiento y a aquellos sindicatos que lo deseen, a los foros de la Comunidad de Madrid que sean necesarios para defender tanto esta propuesta como toda aquella que de una posibilidad real y eficaz a todos los agentes de Movilidad que lo deseen de poder acogerse a esta opción. Seguimos manteniendo ese compromiso, pues creemos que hacemos más fuerza juntos que por separado. Necesitamos más que compromisos por escrito, hechos que nos demuestren la implicación del Ayuntamiento en este proyecto.

Por ello, el pasado 21 de julio, enviamos una carta a la Delegada del Área transmitiéndole, entre otras cuestiones, dicha inquietud y solicitándole que comparezca en una de las reuniones de este Grupo e informe de las gestiones realizadas en la Comunidad hacia este respecto y también, a la vista de las sentencias de TSJ de Canarias y el Tribunal Supremo, del futuro competencial del Cuerpo.

Para nosotros, independientemente de que podamos mejorar nuestras actuales condiciones laborales, la mayor opción de futuro sigue siendo tanto la aprobación del acceso al Cuerpo de Policía Municipal como la posibilidad de promoción horizontal a otros cuerpos o instancias del Ayuntamiento, para aquellos que no deseen el acceso a la Policía.

Continuando nuestra intervención, sin que todavía tengamos el documento presente, no podemos hacer una valoración profunda y responsable de la propuesta dada su importancia y complejidad por lo que indicamos que tras un riguroso estudio de la misma, enviaremos nuestra valoración a la Dirección.

Así, en caliente, valoramos sin entrar en detalles, que por lo expuesto hay conceptos positivos como la subida a nivel 18, el aumento en la compensación de días por jornada festiva trabajada, la inclusión del Sábado Santo en el cuadrante de festivos, la reducción de fines de semana a trabajar, pasando de 1x3 a 1x4 (aunque seguimos pensando que no trabajar los fines de semana y festivos puede ser perfectamente viable mediante su cobertura de un sistema voluntario de productividad por jornadas (bolsas), lo que reduciría costes y fomentaría la salud

laboral y la conciliación familiar) y que se abra una vía de promoción horizontal para la plantilla, más amplia que la propuesta de acceso a puestos de contenido técnico. Por todos ellos, CITAM-UPM ha luchado desde el primer momento y ha mantenido como líneas de negociación.

Otros conceptos nos parecen muy mejorables (las retribuciones en el Complemento Específico, las retribuciones en las DPO, el contenido y el sistema de la formación, los sistemas de selección en la carrera profesional) y otros, a día de hoy, inasumibles, unos bajo el marco legal actual (ámbito funcional y ámbito competencial con la modificación del reglamento) y otros con la actual plantilla y la peligrosidad que conlleva (ampliación del horario de actuación, creación de nuevos turnos)

En CITAM-UPM pensamos que este acuerdo que se ha denominado “de mínimos” podría haber sido bastante mejor. No hemos llegado a entender el porqué cerrar de repente las conversaciones cuando se estaban mejorando en cada reunión los distintos conceptos. Este acuerdo deja fuera temas tan importantes como la segunda actividad, la salud laboral y la prevención de riesgos laborales y la conciliación familiar, la cual requiere un necesario acuerdo para que puedan acogerse aquellos trabajadores que lo necesiten, cumpliendo unos requisitos y no se dé arbitrariamente a quién no lo necesita, a modo de prebenda, dejando turnos semivacíos. Además, que se siga negando la compensación por la realización de los fines de semana, incluso ahora que con este acuerdo se realizan menos y se reducirían los días compensatorios, hace que todavía el complemento por festividad y fines de semana siga estando desactualizado.

A día de hoy, este Acuerdo necesita el apoyo más importante que es el de los trabajadores. Por ello, en CITAM-UPM nos hemos puesto como premisa explicar todos los detalles pormenorizados del mismo, tanto positivos como negativos, y someterlo a debate, para que los trabajadores, con toda la información, valoren en su conjunto y decidan si lo apoyan o no. En principio no se someterá a votación hasta Septiembre.

Os seguiremos informando