



REUNIÓN CON EL DIRECTOR ATM

Los delegados de la sección sindical de CGT-ATM mantuvimos el pasado lunes una reunión con el nuevo Director de la ATM, José Antonio Díaz de Cerio, donde expusimos nuestras principales preocupaciones y reivindicaciones en materia laboral en el Organismo Autónomo.

✓ FUTURO AGENCIA TRIBUTARIA COMO OOAA

El Director nos confirmó la continuidad de la ATM como Organismo Autónomo. De hecho, nos informó de su intención de potenciar esa autonomía para poder gestionar mejor asuntos propios del Organismo.

✓ NUEVO ORGANIGRAMA ATM

En relación a la reestructuración del Organismo Autónomo, el Director nos informó que la supresión de 3 Subdirecciones Generales obedece a un criterio de eficiencia en la gestión. El Director nos confirmó que de momento no van a producirse más cambios hasta que los diferentes Servicios se integren dentro de la nueva estructura organizativa.

El Director explicó que no tiene un objetivo específico de reducción de puestos de nivel 28 y de nivel 29 (tal y como había aparecido en la nota de prensa del pasado 27 de agosto), sino que serán las propias necesidades organizativas las que determinarán los futuros cambios en el Organigrama.

Desde CGT le transmitimos el malestar que nos han comunicado algunos trabajadores/as por la falta de información en relación a los cambios motivados por esta reestructuración, y le solicitamos que cualquier cambio se realice en función de los principios de mérito y capacidad, siempre respetando la profesionalidad y la capacitación de los trabajadores/as afectados.

✓ PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LA ATM

Los delegados de CGT le transmitimos nuestro rechazo a las **Libres Designaciones** tal y como están siendo utilizadas en nuestro Organismo Autónomo. CGT considera que los **concursos de méritos** deberían ser el método habitual para la provisión de puestos de trabajo, y que las **Libres Designaciones** son una fórmula excepcional destinada a cubrir unos puestos muy concretos establecidos por la legislación vigente.

Esta sección sindical expuso que los **CONCURSOS DE MÉRITOS** en la ATM deberían ser más abiertos a la participación de todos los trabajadores/as, ya que en muchos casos las BASES se han convertido en un “traje a medida” para promocionar a determinados trabajadores/as.



CGT considera que la experiencia en un puesto de trabajo lógicamente es un requisito fundamental para poder optar a una plaza, pero creemos que los requisitos para obtener un Concurso están tan encorsetados que impiden que todos los trabajadores/as puedan concurrir en las mismas condiciones de mérito y capacidad.

Esta propuesta también incluye la finalización de las adscripciones provisionales como método para cubrir plazas vacantes durante años.

✓ **REVISIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS OAIC**

La sección sindical de CGT hicimos entrega al Director de un documento presentado por los trabajadores/as de las OAIC el pasado mes de diciembre en el que solicitaban una nueva valoración de sus puestos de trabajo ,ya que las funciones establecidas en el momento de creación de esas plazas ha quedado totalmente obsoletas .

También hicimos especial mención de los horarios de los trabajadores/as de las OAICs que con la aplicación de la Ley 2/2012, sufrieron una modificación injustificada de su jornada laboral pasando a realizar 39'5 horas semanales (además de ver incrementado el horario de atención al público en 3 horas y media).

CGT transmitió al Director la opinión que la legislación estatal obliga a realizar una jornada de 37'5 horas semanales, pero que en el caso de los trabajadores/as de las OAICs la aplicación del Decreto-ley ha sido mucha más lesiva que sobre el resto de Empleados Públicos, ya que a ellos se les está obligando a trabajar dos horas semanales de más sin que haya una normativa legal que lo justifique.

El Director se comprometió a estudiar esta cuestión.

✓ **PRODUCTIVIDAD**

En primer lugar, queremos destacar que CGT siempre se ha manifestado a favor del Empleo Público ESTABLE y de CALIDAD, por lo que nos hemos posicionado en numerosas ocasiones en contra del concepto de Productividad tal y como está establecido en la ATM .

Consideramos que el exceso de trabajo en la Administración Pública debe ser cubierto con la creación de más puestos de trabajo fijos que redunden en una mejora para la economía de las numerosas familias que hoy en día se encuentran sin recursos económicos.

Entendemos la Productividad como una circunstancia excepcional, siempre y cuando la normativa legal impida nueva contratación, y el volumen de trabajo en nuestro Organismo Autónomo justifique esa necesidad.



No obstante, consideramos que es necesaria una Modificación del actual Acuerdo sistema de reparto de la productividad basado en los principios de igualdad (todos los trabajadores/as tenemos derecho a participar), transparencia y claridad de objetivos.

Por todo esto, solicitamos la inclusión en el sistema de la Productividad de todos los trabajadores/as apuntados en las listas de espera de las diferentes Subdirecciones (unos 150 aproximadamente).

Solicitamos también una mayor transparencia en el reparto de este complemento y que se establezcan unos objetivos claros que permitan la valoración individual del desempeño.

En ese sentido, el Director se mostró favorable a la Modificación del Actual sistema de Productividad puesto que coincide con la representación sindical en las deficiencias que muestra el actual acuerdo, que además genera desigualdades y conflictos entre los empleados de la ATM.

La Dirección del Organismo considera que la Productividad debería realizarse como hasta ahora con ampliación horaria y con la delimitación individual de objetivos aparte de las tareas propiamente realizadas durante la jornada laboral.

✓ **UNIFICACIÓN CRITERIOS PERMISOS RETRIBUIDOS**

Durante la reunión manifestamos al Director nuestra disconformidad por la interpretación que están efectuando algunas Subdirecciones sobre los criterios para poder disfrutar de los permisos retribuidos establecidos en Convenio.

Los delegados de CGT hemos constatado que en algunos casos se realizan interpretaciones más allá de lo establecido por las propias instrucciones del departamento de RR.HH del Ayuntamiento de Madrid. Por ejemplo, en lo referente a la asistencia a médicos o a cursos de formación donde el concepto de “tiempo indispensable” para realizar el desplazamiento correspondiente se basa en las informaciones aparecidas en la página del Consorcio Regional de Transportes, cuando existen muchos otros medios de transporte aceptados para el desplazamiento o cuando hay personas con movilidad reducida que requieren de más tiempo para poder realizar estas gestiones.

CGT solicitó a la Dirección que se realice una interpretación acorde con cada caso concreto sin que exista una limitación temporal establecida de antemano.

✓ **AMPLIACIÓN OFERTA FORMATIVA ATM**

En relación a la oferta formativa en la ATM, trasladamos al Director nuestra sugerencia de ampliar el número de cursos que se ofrecen a los trabajadores del Organismo Autónomo.



Le informamos que en muchos casos no se cumple la normativa del Ayuntamiento de Madrid que establece un número mínimo de cursos cada dos años. Además, en la mayoría de los casos se deniega la asistencia a los cursos sin justificación alguna por parte de los responsables de los Servicios.

CGT-ATM considera que las dificultades para acceder a la formación suponen un grave obstáculo al desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores/as de la ATM, por lo creemos que es fundamental que se permita el acceso a la oferta formativa entre diferentes Subdirecciones con el objeto de mejorar la capacitación profesional de todos los empleados del Organismo.

✓ **DEPARTAMENTO DE EMBARGOS Y FRACCIONAMIENTOS**

El Director manifestó ser consciente del colapso que se está produciendo en este departamento y nos confirmó que se están estudiando las medidas para solucionarlo. Desde CGT hemos solicitado que se dote de más medios técnicos y humanos al departamento de Aplazamientos y Fraccionamientos, y que se paralicen aquellos embargos en los que el contribuyente haya solicitado un fraccionamiento o un aplazamiento, y haya mostrado una clara voluntad de hacer frente a sus obligaciones tributarias.

Durante la reunión por problemas de agenda nos dejamos algunos temas pendientes que desde CGT pensamos trasladar al Director en próximas reuniones:

1. FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL DE LA ATM.

Queremos hacer hincapié que este proceso está aprobado desde el año 2011 por la anterior Corporación Municipal, que lo dejó paralizado sine die por motivos presupuestarios.

Desde CGT consideramos que ha llegado el momento de encauzar de una vez por todas ese proceso que tiene ya unas bases legales establecidas y que está únicamente pendiente de ejecución.

2. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

En los días trasladaremos al Director de la ATM una propuesta que desde CGT hemos elaborado para todo el Ayuntamiento de Madrid que consiste en la elaboración de un PLAN INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN PARA RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA ATM. Dicho plan se centraría en dos ejes:

- Realización de cursos formación sobre la materia
- Utilización nuevas herramientas para detectar posibles casos de acoso, estrés laboral, etc.