




ACUERDO DE MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN PARA LA NUEVA NORMALIDAD
EN LA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE RIVAS
VACIAMADRID

A fecha de 14 de julio de 2020, el Alcalde y la representación sindical convocada a la Mesa General de Negociación, en reunión celebrada a las 13:00 horas,



MANIFIESTAN

La declaración de estado de alarma por razón de la crisis sanitaria sin precedentes, generada por la propagación del COVID-19 ha obligado a adoptar medidas sociales, económicas y laborales inéditas en nuestra historia reciente.


Con fecha 28 de abril de 2020 el Consejo de Ministros adoptó el Plan para la transición hacia una nueva normalidad, que establece los principales parámetros e instrumentos para la consecución de dicho objetivo, previendo la reactivación de diversos sectores.



Dicha reactivación ha requerido, en primer lugar, la elaboración de un Protocolo de Reincorporación del Personal, cuya observancia resulta fundamental para proporcionar las máximas garantías de seguridad y salud, a todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid que deba ir reincorporándose a la actividad presencial. Durante el periodo del estado de alarma, el Ayuntamiento ha aprobado normas, recomendaciones y fichas de seguridad que establecen una serie de medidas preventivas en relación con la protección colectiva, la organización del trabajo y la protección individual.



Con la aprobación del Protocolo de Reincorporación del Personal en el Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid el 3 de julio de 2020, en el Comité de Seguridad y Salud, se ha tenido como objetivo principal completar la coordinación de los riesgos laborales y promover la máxima operatividad de la estructura municipal y medios existentes mediante la descripción de medidas y actuaciones concretas que se pueden llevar a cabo ante el COVID-19. Las medidas que se contemplan en el Protocolo constituyen el marco general para garantizar la homogeneidad en la reincorporación gradual y asimétrica del personal a los centros de trabajo.



Este periodo de estado de alarma, a pesar de esta crisis sanitaria mundial, nos ha servido para saber que, gracias al esfuerzo de todas y todos, hemos podido adaptarnos



a una situación excepcional y sobrevenida, en un tiempo récord y garantizar la prestación de todos los servicios públicos municipales.

Teniendo como horizonte esa nueva normalidad, es el momento de sacar conclusiones y de tomar decisiones consensuadas; afrontar este nuevo periodo sobre unas bases que permitan seguir garantizando la seguridad y salud de los empleados y empleadas municipales y continuar ejerciendo la responsabilidad compartida de prestar los servicios públicos de una manera óptima, más ajustada a las demandas ciudadanas y a las exigencias legales.

Para ello, quienes conforman la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Rivas y suscriben este documento,

ACUERDAN

1.- Administración electrónica municipal:

Se trata en primer término, de una exigencia legal a la que debemos dar cumplimiento. En este sentido, Rivas lleva un gran camino recorrido y queremos dar más pasos que culminen este proceso.

Para ello, el Ayuntamiento optimizará la utilización de los medios telemáticos en la mayor parte de los trámites que deba realizar la ciudadanía, evitando desplazamientos físicos innecesarios y garantizando las medidas preventivas que deban seguir manteniéndose, e implantando otras, como la cita previa, que permitan el acceso a personas que no dispongan de medios electrónicos o la ejecución de trámites que exijan la personación.

La Corporación presentará informe del Servicios competente en la materia, Servicios Digitales, del estado e implantación de la Administración Electrónica, así como de los recursos que son necesarios para dar cumplimiento a la exigencia legal. En este sentido, la Corporación se compromete a incorporar los recursos que sean necesarios para estar en disposición de obtener una Administración electrónica 100%.

Todo el esfuerzo formativo que sea necesario para cumplir este objetivo será objeto de análisis, estudio y aprobación por la Comisión Municipal de Formación, dándose prioridad a la formación on-line. Las partes se comprometen a elevar una propuesta formativa a la Mesa General de Negociación como fecha límite 15 de octubre, sin perjuicio de las prorrogas que las partes acuerden, en su caso.



Todos los cambios funcionales y de condiciones de trabajo que se generen serán negociados en el marco correspondiente: Mesa General de Negociación, Comisión Paritaria, Comité de Seguridad y Salud...

2.- Teletrabajo:

Ha sido una de las medidas organizativas principales durante todo este periodo y seguirá siendo parte de nuestra actividad laboral. Para ello, las partes nos comprometemos a regular su contenido y alcance.

Se creará una comisión técnica, en la que participarán, una persona por cada organización sindical y personal técnico del Ayuntamiento, no superior al número de representantes sindicales y que tendrá como cometido estudiar la viabilidad de las propuestas que se realicen, elevando a la Mesa General una propuesta de regulación antes del 15 de Septiembre. Se fijará un calendario de reuniones que permita alcanzar este objetivo. En todo caso, se tendrá en cuenta la regulación que se establezca sobre esta materia.

3.- Igualdad de Género:

Es imprescindible que la perspectiva de género esté presente en la nueva realidad municipal, sobre todo, analizando y proponiendo su corrección, si procede, en todas las medidas organizativas que son necesarias abordar.

Para ello, acordamos la creación de una Comisión de Igualdad que aborde un diagnóstico de la situación de la plantilla y proponga a la Mesa General un Plan de Igualdad con objetivos, medidas concretas, calendarización y personal responsable para su ejecución.

Todas las personas que participen en la misma recibirán formación en esta materia.

4.- Plan de Recursos Humanos para el relevo generacional:

Es una realidad constatable que las políticas presupuestarias con relación al personal de las Administraciones públicas no han permitido su renovación y que la media de edad de las plantillas públicas es elevada.

En el Ayuntamiento de Rivas, las personas mayores de 55 años, que en un plazo de 10 años estarían en disposición de acceder a su jubilación, suponen un porcentaje considerable de la plantilla.



Además, durante este periodo de estado de alarma, el personal mayor de 60 años, ha sido considerado personal sensible. Ello ha tenido como consecuencia inmediata, la exigencia, por parte del Ayuntamiento, de extremar las medidas de seguridad y salud que debemos y queremos seguir haciendo.

Por otro lado, tenemos presente que estas personas atesoran una experiencia y conocimiento, un saber cómo hacer, (knowhow), que es necesario gestionar para que no se pierda y pase a formar parte del "conocimiento" de la organización.

Este último periodo laboral tiene que ser un tiempo enriquecedor tanto para el Ayuntamiento como para la persona que finaliza su vida laboral.

Es por lo que se acuerda la creación de una Comisión técnica que analice la situación de este personal y proponga la adopción de medidas que permitan combinar ambos objetivos, garantizar un plus de seguridad y salud en el trabajo y la transmisión de ese acervo laboral. Medidas que si bien pueden afectar a condiciones laborales, se trasladarán al ámbito negociador correspondiente, para su aprobación.

La partes se comprometen en este punto elevar propuesta de acuerdo como fecha límite 31 de diciembre de 2020, sin perjuicio de las prorrogas que se acuerden en el ámbito de la negociación.

5.- Protocolo de Reincorporación del Personal (Anexo): donde se contemplan las medidas organizativas y preventivas en el marco del Plan de Transición hacia una nueva normalidad.

Con el fin de realizar el seguimiento e impacto de todas las medidas contempladas en el mismo, se facilitará a la representación sindical, mensualmente, la información, relativa a:

- los Servicios que vuelven a la actividad presencial
- Cuadrantes del personal por Servicios con indicación de situaciones (teletrabajo, presencial)
- Información sobre las medidas de seguridad y salud actualizadas

A través del Comité de Seguridad y Salud:

- Información sobre personal sensible



- Visitas a los centros, deficiencias detectadas y medidas propuestas

Aquellas medidas que afecten a condiciones de trabajo serán objeto de negociación en los diferentes ámbitos de negociación existentes en el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid.

6.- Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo. Es necesario que la organización que se diseña en este acuerdo, así como en los Decretos de Alcaldía de organización municipal, queden definitivamente reflejados en la Relación de Puestos de Trabajo. La situación de crisis sanitaria interrumpió su negociación y debemos retomarla a fin de adecuar todos los puestos de trabajo a la nueva realidad municipal.

7.- Carrera profesional.- Se promoverá y regulará la carrera profesional del personal municipal. Para tal fin se creará una Comisión Técnica formada por personas integrantes de la representación sindical y personal técnico del Ayuntamiento (en igual número) donde se estudien las propuestas desde la firma del presente documento para presentarlo a la Mesa General del Negociación.

8.- Oferta de Empleo Público (OEP).- Las ofertas de empleo público de los años 2018 y 2019 está ya publicadas en el BOCM, por lo que en este documento se acuerda proceder a iniciar su desarrollo y convocar los procedimientos a que tengan lugar en Septiembre y a negociar con la representación sindical, en ese mismo plazo, la OEP del año 2020.

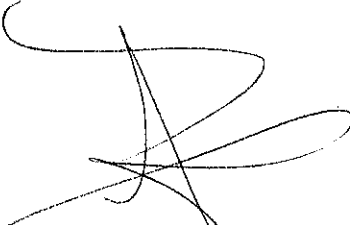
Las partes se comprometen a negociar y acordar con la representación sindical **la OEP del año 2021**, en el marco de preparación y elaboración presupuestaria, siempre y cuando las **limitaciones legales** permitan aumentar y crear nuevas plazas a la plantilla municipal.

9. Reclasificación policía.- Compromiso sobre reclasificación de policía Local
En este punto la Administración adquiere el compromiso de reclasificación en los términos propuestos en la Mesa General de Negociación superando incluso la propuesta sindical conjunta de UGT, CSIF, CGT y CPPM presentada el 6 de marzo.

**RIVAS
VACIAMADRID**



En Rivas-VaciaMadrid, a 20 de julio de 2020



Alcalde de Rivas-Vaciamadrid
Pedro Del Cura Sánchez

CCOO

UGT

CGT