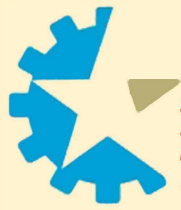


CONSOLIDACIÓN / ESTABILIZACIÓN

- **Lucha por el reconocimiento de derechos, Directiva 1999/70/CE y Sentencias del Tribunal de Justicia de la UE:**
 - Estamos con aquellos que desde el año 2019 alzamos la voz contra las Bases Generales de unas OPE que entendíamos contrarias al derecho UE.
 - Estamos con los que defendían, defienden y defenderán la aplicación del Derechos UE (Directiva 1999/70/CE y Sentencias del Tribunal de Justicia Europeo).
 - Estamos con los de las caravanas de coches que los fines de semana de pandemia salíamos con nuestras familias a luchar por nuestros derechos.
 - Estamos con los que se reunían bajo un puente o en un aparcamiento de un centro comercial, porque sus representantes llevan años sin convocar asambleas, para luchar por el futuro de sus familias.
 - Estamos con los que se manifestaban ante el Ayuntamiento, la Diputación, el Parlamento de Andalucía, el Congreso de los Diputados, el Parlamento de la Unión,...
 - Estamos con los que han luchado por el derecho de TOD@S, no por sus intereses propios.
 - No estamos con los de foto del ICETAZO, con los que no creen en el avance de los derechos de los más débiles, con los oportunistas, con esos... NO ESTAMOS.

PÉRDIDA DE DERECHOS

- **Pérdida progresiva de poder adquisitivo, tanto por:**
 - la inaplicación de conceptos como los recogidos en el Art. 22 y SS del TREBEP referido a retribuciones de pagas extra (referidos al cálculo de pagas extra),
 - como por los "endémicos recortes" que suponen la determinación de la masa salarial en el presupuesto anual que no se actualiza en proporción al IPC y dimensionamiento de la plantilla,
 - o el olvido continuado e "institucionalizado" a la hora de valorar los puestos de trabajo de la mayor parte de los empleados del Patronato (Auxiliares) que, pese a suponer la base cuantitativa del empleo en Patronato, siempre quedan excluidos de cualquier posibilidad de mejora.
 - Porqué el pago de la paga de productividad de diciembre, que pasó a pagarse en enero, este año se abona en febrero.
 - Actualización de los baremos de las diferentes ayudas y/o prestaciones.
- **Retrasos y dificultades en el pago de ayudas:**
 - Los retrasos injustificados en el pago de ayudas (a la permanencia, por minusvalía, tratamientos especiales o protésicas), que suponen una suerte de lotería en cuanto a no solo cuándo serán abonados, sino a cómo solicitarlos o justificarlos. Son muchos los casos en los que se hacen presentar varias veces la solicitud, aportar documentos cuya justificación no está recogida en la norma de forma clara y accesible, etc. debiendo, en muchos casos, el trabajador tener que justificar la inaplicación de tratamientos por parte de la sanidad pública que son de sobras conocidas las razones de su falta de cobertura por el sistema de salud público.



- **Pérdida de derechos de vacaciones de Navidad y Semana Santa:**
 - La inaplicación por parte del Patronato del Art. 17.1.B del Convenio Colectivo, así como de Acuerdo Marco de los Empleados del Patronato (VACACIONES DE SEMANA SANTA Y NAVIDAD), tal y como SEPMA ha reclamado, en virtud del Art. 50 del Real Decreto Legislativo 5/2015 (TREBEP) que deja sin efecto(deroga) el Art. 8, apartado DOS, del RDL 20/2012 (que anulaba temporalmente el disfrute de dichos derechos).

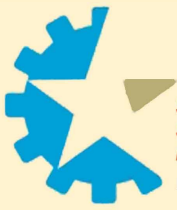
- **Pérdida de derechos en la aplicación de la jornada de trabajo:**
 - Existen empleados que viéndose obligados a ejercer sus labores de forma no presencial, debido a la ausencia de sistemas de ventilación adecuados en sus dependencias, así como de ventilación naturales y adecuados (pongamos como ejemplo los empleados del Edificio Premier II), se ven privados de disfrutar de los mismos derechos de recuperación de saldo, de flexibilidad de entrada al puesto de trabajo, y otros derechos reconocidos en convenio y acuerdo marco para el resto de empleados, lo que supone una situación de discriminación.
 - A estos empleados, se les priva del derecho a ejercer prolongación de jornada (cuando se les ha asignado) en las mismas condiciones de seguridad e higiene que durante su jornada habitual, esto es, deberían efectuarla en régimen de teletrabajo mientras las condiciones de seguridad e higiene continúen suponiendo un riesgo para su salud.

- **Compensación económica por uso de medios propios:**

A la falta de actualización de los baremos que determinan el coste de kilometrajes por uso de vehículos particulares en el desempeño de funciones laborales de los empleados del Patronato, se une no solo la falta de compensación a los empleados del Patronato por poner a disposición de la empresa medios propios (internet e incluso equipos informáticos) para garantizar la continuidad de los trabajos de forma telemática durante la pandemia, sino la falta de reconocimiento por el esfuerzo de estos empleados del Patronato a los que nunca se les recompensa de forma adecuada.

- **Falta de una verdadera ejecución del derecho a carrera administrativa, de una forma justa y transversal (que pueda resultar aplicable a todos de forma objetiva y reglada).**

- **Efectuar un verdadero dimensionamiento de la plantilla del Patronato:**
 - Es necesario determinar la estructuralidad de las vacantes de la plantilla del Patronato, de forma que no solo se pueda atender con suficiencia las bajas y vacaciones del personal, sino que se reconozcan las carencias estructurales reales del Organismo.
 - Además del necesario redimensionamiento de oficinas atendiendo a criterios como la población objetivo, de forma que se garantice la mejor atención de los contribuyentes y no se produzca un exceso de carga a los empleados, los cuales deben asumir una carga excesiva de trabajo.
 - Mientras el número de adscritos no para de crecer, con los costes que ello supone, la temporalidad excesiva de la plantilla, en abuso de temporalidad, desperdiciando capital humano al no poder garantizar la permanencia de empleados formados y capacitados.
 - La masa salarial presupuestada anualmente debería ajustarse a las necesidades de la plantilla real, incluyendo las plazas estructurales que cada año demanda el



Patronato y que no están reconocidas en plantilla.

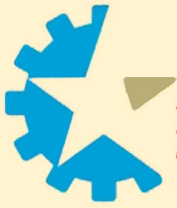
- **Saber el estado y objeto del Plan de Pensiones y Seguro de Vida:**
 - Es necesario saber para qué sirve el Seguro de vida que todos pagamos en nómina (qué coberturas tiene, quienes son sus beneficiarios, porqué dejó de abonarse durante meses en 2021)
 - Debemos conocer qué aportaciones se han hecho al plan de pensiones, qué importe tiene el plan de pensiones actualmente, qué aportaciones se van a efectuar este año, qué importe (actualizado) corresponde a cada trabajador. Porqué no recibimos información actualizada del mismo desde hace tiempo.

CONCILIACIÓN FAMILIAR

- **El teletrabajo como herramienta básica de conciliación**
 - Resultado de los desastres de esta pandemia hemos podido asistir a la demostración palpable de la viabilidad del teletrabajo.
 - No queremos que el teletrabajo sea un derecho exclusivo de unos privilegiados, ni aspiramos a que sea el modo habitual de trabajo.
 - Lo que proponemos es que sea una herramienta útil para garantizar el cuidado de menores y personas dependientes.
 - Que se establezca un sistema regulado para agilizar su solicitud y ejecución inmediata, tanto para situaciones temporales y urgentes (como el cuidado de enfermos de forma extraordinaria, etc.), como situaciones prolongadas (cuidado de mayores dependientes, de familiares con enfermedades crónicas, etc.).
 - Es una forma de garantizar tanto la viabilidad y el trabajo del personal, el poder adquisitivo de este, así como de dar derechos de conciliación más modernos y ajustados a las necesidades cambiantes de la población (como son el cuidado de mayores).
 - El teletrabajo, como medida de conciliación, debe contemplar no solo la flexibilidad horaria en su ejecución diaria, a fin de poder garantizar el mejor cuidado de dependientes, sino la plena disponibilidad de derechos de recuperación de saldo y/o (en su caso) prolongación de jornada.

PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

- **Necesidad de que este Sindicato efectúe visitas periódicas anuales a todas las oficinas**
 - Es de suma importancia conocer de primera mano las necesidades e inquietudes de los compañeros, en su lugar de trabajo, para ver sus necesidades.
 - Estas visitas deben efectuarse, al menos, una vez al año.
- **Memoria anual de quejas y sugerencias a la Junta de Personal y Comité de Empresa.**
 - Es necesario que periódicamente los Órganos de Representación (Junta de Personal y Comité) efectúen una memoria anual que recoja las quejas, incidencias y sugerencias que se hayan remitido durante el año a dichos Órganos. Así como que dicha memoria se publique para conocimiento de todos los empleados.
 - Saber qué se demanda y qué se hace por parte de ambos Órganos y, sobre todo, que los compañeros sean escuchados y se sientan atendidos.



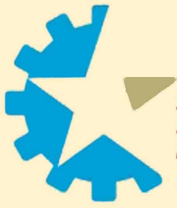
- **Crear el buzón de quejas y sugerencias de los empleados (tanto para Comité como para Junta de Personal)**
 - En el ámbito de los Órganos de Representación (Junta y Comité) se debe crear un buzón al que todo empleado pueda dirigir sus inquietudes, sus quejas, sus incidencias, etc.
 - Que este buzón sirva para dar contenido y sentido a la Memoria Anual arriba indicada.
 - Por supuesto, la identidad de los usuarios no trascendería en la Memoria, solo la fecha y el contenido de la información depositada en el buzón. Tendría un uso anónimo dentro de la Memoria.

- **Efectuar asambleas periódicas del Comité y Junta de Personal.**
 - Con una periodicidad mínima de una asamblea ordinaria al año, para poder rendir cuentas con los compañeros y dejar que estos expresen ante todos sus inquietudes.
 - Abrir las puertas de la participación democrática que parecen estar limitadas solo a reuniones de afiliados.
 - Los órganos de representación son de todos los compañeros, por encima de siglas o carnets.

- **Mayor transparencia en las actuaciones y reuniones de los Órganos de Participación (Junta y Comité), de las Mesas Generales de Negociación, Comités de Seguridad y Salud, etc.**
 - Es básico en democracia la transparencia.
 - Las convocatorias y el orden del día de cualquier reunión deben ser públicas a todos los trabajadores, con antelación suficiente y adecuada.
 - La publicación de las actas debe efectuarse con la celeridad adecuada y estar accesible. No podemos permitir que se tomen decisiones tan importantes como pretender decidir qué plazas se incluyen a concurso, sin saber previamente que se va a tratar dicho asunto.
 - Sin transparencia la participación no existe.

- **Publicar las normas internas que regulan los derechos de los empleados.**
 - Es necesario que las normas internas que regulan los derechos de los empleados, como el Convenio y Acuerdo Marco, los acuerdos de la Mesa General de Negociación, acuerdos del Comité de Salud, etc. estén disponibles en la intranet del Patronato para conocimiento y acceso de empleados.
 - Es imprescindible que dichos textos estén actualizados.
 - Solo el acceso libre a esta información, por parte del trabajador, garantiza que no se apliquen procedimientos arbitrarios e indefensión del trabajador.

- **Establecer una mejor distribución y gestión de los anticipos**
 - Entendemos que los anticipos no deben ser consumidos solo por orden de solicitud, de forma que una vez consumido todo el presupuesto no se pueda disponer de cantidad alguna para aquellos empleados que, por causa o fuerza mayor, lo requirieran.
 - Estimamos la conveniencia de dividir la concesión de su importe en 3 plazos (cuatrimestralmente) durante el año, de forma que el importe anual se divida en función de dichos plazos, con la finalidad de poder disponer de 4 meses para



recabar solicitudes y estudiar las necesidades para su posterior concesión.

- Así mismo, habría que crear un sistema de concesión urgente para casos médicos o sociales, que establezca un baremo objetivo para poder estudiar la concesión de urgencia de anticipo, en casos que así lo requiriera la norma, sin necesidad de esperar al vencimiento del trimestre.
- Creemos que es más justo, con carácter general, poder recabar un número de solicitudes al trimestre (de entre las no urgentes) para llevar a cabo una mejor distribución y no por simple orden de solicitud.
- Entendemos que en caso de acumulación de solicitudes deberían primar determinadas circunstancias en función de su gravedad y afección sobre el empleado, potenciando el uso social de este instrumento.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

- **Condiciones de ventilación y calidad del aire de las oficinas**

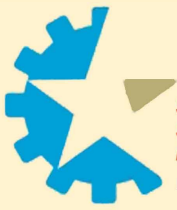
- Para que todo el que no se quiera enterar, se entere, estamos atravesando una pandemia de COVID-19, enfermedad transmisible por el aire.
- La calidad del aire es esencial. Solo la correcta ventilación, evacuación, filtrado y suministro de aire (renovación) garantiza las condiciones de seguridad adecuadas para poder prescindir en un futuro de las mascarillas.
- Mientras ese futuro llega, las mascarillas deben ser nuestras mayores aliadas, mascarillas FFP2 (para poder mitigar el alto poder de contagio de OMICRON).
- Indicado todo esto, es necesario garantizar la vigilancia del aire que respiramos, mediante:
 - A) Medidores de CO₂ que atestigüen objetivamente la renovación de aire en la estancia, a partir de determinados niveles (en función de la mala ventilación y exceso de ocupación, principalmente) estos medidores indicarán situaciones de riesgo por falta de renovación del aire.
 - B) Sistemas adecuados de renovación de aire, que aseguren la periodicidad necesaria para la extracción de un volumen suficiente de aire, el filtrado de aire (FILTROS EPA), e impulsión de aire.
- Nosotros ya hemos propuesto a la empresa que iniciara un plan quinquenal para renovar y adaptar los sistemas de ventilación en todas las oficinas.
- Es imperativo que presupuestariamente se dote para tales fines y se lleven a cabo las contrataciones oportunas.

- **Falta del adecuado mantenimiento de las instalaciones de aire acondicionado**

- La existencia de un déficit de mantenimiento y el deterioro de las instalaciones de aire acondicionado es un hecho constatado, no tenemos constancia de cuando se habilitarán las condiciones adecuadas de ventilación para ocupación en el Edificio Premier II, por poner un ejemplo.

- **Habilitar la distancia y aislamiento suficientes para la atención al contribuyente**

- La disparidad de espacios destinado en las oficinas para atender al contribuyente presenta múltiples casuísticas, pero existe un denominador común, es decir, la necesidad de garantizar las condiciones mínimas de confort e intimidad para el contribuyente, a fin de facilitar la labor y atención del empleado. Evitar molestias y discusiones innecesarias para ambos.
- Hay que garantizar mamparas separadoras que aislen, en lo posible, el puesto de



SEPMA
SECCIÓN SINDICAL DE SINDICATO DE
SEPMA EN PATRONATO EMPLEADOS PÚBLICOS
DE RECAUDACIÓN DE MÁLAGA
MIEMBRO FEDERACIÓN SINDICATOS INDEPENDIENTES

Programa Electoral

ELECCIONES PATRONATO (8 MARZO 2022)

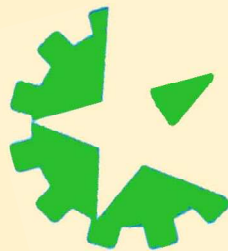
Sindicato de Empleados Públicos de Málaga "SEPMA"
Sección Sindical en el Patronato de Recaudación Provincial de Málaga

atención y den privacidad.

- Hay que garantizar una distancia de separación adecuada que facilite menos ruido y un cierto aislamiento al contribuyente.
- Además, habría que estudiar la instalación de "botones para el pánico" que puedan ser accionados con la agilidad suficiente para que acudan las fuerzas de seguridad del estado en caso de altercado, dada la situación de descontrol y desprotección que en estas circunstancias (por suerte muy aisladas) generan.
- Sería conveniente, según las necesidades manifestadas desde la oficina, estudiar la video vigilancia del acceso y zona de atención al contribuyente, solo con fines de seguridad (tasado su uso y restringido su acceso solo al responsable del tratamiento del fichero) para evitar la impunidad y disuadir de posibles altercados o actos violentos.
- Creemos que es una demanda extendida entre los empleados que atienden al público, que de vez en cuando se ven inmersos en situaciones que resultan desagradables y, en ocasiones, pueden poner en riesgo su integridad.

Málaga, febrero de 2022

Sección Sindical de SEPMA en el Patronato



SEPMA
SINDICATO DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE MÁLAGA