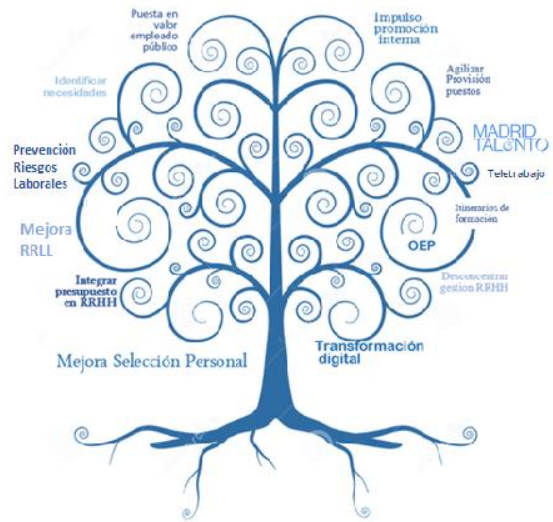




ESTRATEGIA DE TRANSFORMACIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

BALANCE DE EJECUCIÓN 3 AÑOS DE VIGENCIA.
2020-2022



“La excelencia nunca es un accidente. Siempre es el resultado de una alta intención, un esfuerzo sincero y una ejecución inteligente”. Aristóteles.

ESTRATEGIA DE TRANSFORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

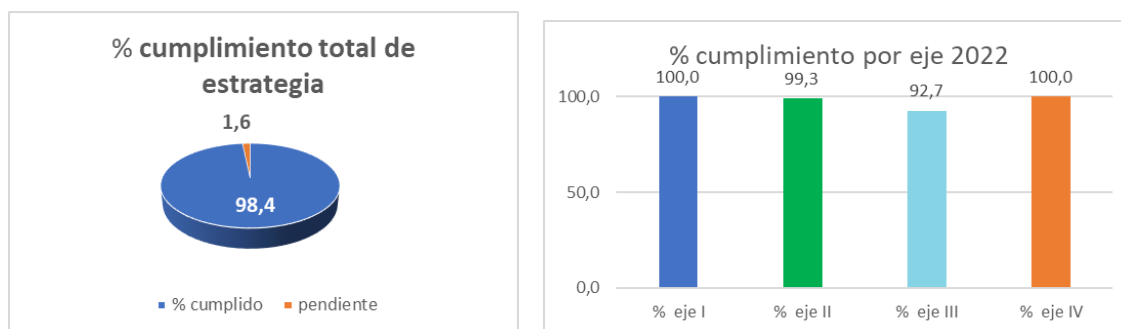
BALANCE DE EJECUCIÓN 3 AÑOS DE VIGENCIA (2020-2022)

PRESENTACIÓN

La Estrategia de Transformación de la Gestión de Recursos Humanos en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos se aprobó el 18 de diciembre de 2019 con la finalidad de avanzar durante el período 2020-2023 hacia un nuevo modelo de gestión integral de recursos humanos que aporte eficiencia al funcionamiento de las estructuras municipales, con el fin de mejorar el servicio que se presta al ciudadano.

El diagnóstico de la situación de partida, nada sencilla, llevó a este equipo de gobierno a plantear una solución global a los problemas acumulados. Para ello, se diseñó una estrategia para la transformación de la gestión de los recursos humanos, con la que se quiere modernizar, digitalizar y agilizar los procesos de personal, pero sobre todo transformar la cultura de la organización para que las mejoras se estabilicen y generen efectos positivos más allá del momento de su implantación. Pasados tres años desde su aprobación, la Estrategia se encuentra ejecutada en un **98,4%**, superando con creces, en muchos aspectos, los objetivos fijados. Si se analiza por ejes:

- El eje 1 “Planificación de recursos humanos” está ejecutado al 100 % y su cumplimiento supone el 35 % de la ejecución global de la Estrategia.
- El eje 2 “Gestión del empleo público y del sistema de relaciones laborales”, al 99,3 % de su ejecución, supone el 24,8 % de la ejecución global.
- El eje 3, “Transformación digital” está en un porcentaje del 92,7 % y supone el 18,8 % de la ejecución de la Estrategia.
- El eje 4 “Puesta en valor de la plantilla” está ejecutado en un 100% e implica el 20% de la ejecución global.



La crisis sanitaria condicionó la ejecución de la Estrategia durante el año 2020, dificultando o retrasando la realización de algunas de las actuaciones previstas. Sin embargo, estas dificultades han espoleado la creación de nuevas formas de consecución de los objetivos, poniendo en marcha nuevas soluciones durante el año 2021 y 2022. Así, por ejemplo, se ha promovido el funcionamiento de los órganos de provisión, selección y negociación a través de medios electrónicos y se ha impulsado la Escuela de formación virtual. Por no hablar del impulso e implantación del teletrabajo, que permitió que continuasen prestándose sin interrupción los servicios de corte burocrático durante aquel período y, más allá, han dotado al Ayuntamiento de un modo de funcionamiento mucho más flexible y adaptado al nuevo contexto de prestación.

Pero entre todas las iniciativas puestas en marcha, con vocación de un efecto transformador perdurable sobre la organización, cabe destacar la puesta en marcha del proyecto **Madrid Talento**, presentado por el Alcalde el 6 de septiembre de 2021, que reúne las iniciativas más innovadoras en materia de selección, formación y transformación de los recursos humanos del Ayuntamiento, en línea con los objetivos marcados por la Estrategia.

Madrid Talento es un proyecto concebido para transformar la política de recursos humanos del Ayuntamiento, está diseñado para captar el talento externo, dinamizar el interno y garantizar que el Consistorio cuenta con los mejores profesionales para prestar un óptimo servicio a los madrileños. A fecha de hoy, Madrid Talento es una realidad asentada, cuenta con su propia sede y acumula multitud de proyectos en marcha.

Ahora bien, más allá del cumplimiento cuantitativo de los objetivos, nos parece que el balance de este período debe ir a lo esencial, a los resultados realmente conseguidos. Si pretendemos una transformación, lo importante es determinar qué cambios se han logrado sobre la situación previa, qué mejoras hemos conseguido introducir que hace tres años simplemente no existían. De ahí que este balance se estructure en torno a 30 transformaciones realizadas en materia de recursos humanos en los ejercicios 2020, 2021 y 2022:

1. Contar con un diagnóstico que ofrezca datos para la toma de decisiones
2. Dotar presupuestariamente las vacantes dentro de un plan plurianual de saneamiento
3. Integrar la gestión presupuestaria del Capítulo I en la política de personal
4. Ordenar la tramitación de la relación de puestos de trabajo bajo criterio de planificación y agilidad
5. Aprobar Ofertas de Empleo Público que orientan realmente la política de personal
6. Reforzar los recursos humanos de los distritos
7. Acometer el proceso de estabilización de empleo temporal
8. Promover la participación en procesos selectivos municipales
9. Dotar de organización y medios a la selección municipal
10. Implantar la administración electrónica en selección
11. Multiplicar las oposiciones
12. Agilizar y desconcentrar la provisión de puestos de trabajo
13. Mejorar la gestión del personal laboral
14. Reforzar el sistema de relaciones laborales optimizando la negociación colectiva y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Acuerdo – Convenio
15. Aprobar un nuevo Plan de Prevención de Riesgos Laborales
16. Reforzar el sistema de prevención de riesgos laborales.
17. Elaborar un nuevo protocolo de actuación frente al acoso laboral.
18. Elaborar protocolos de actuación, en caso de agresiones o situaciones de potencial riesgo, aplicables al conjunto de instalaciones, unidades y centros del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos
19. Crear el “distintivo a la excelencia” en prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos
20. Regular y desarrollar el trabajo a distancia
21. Impulsar la transformación digital
22. Mejorar la atención a jubilados
23. Administrar con valores: Apoyo a la discapacidad intelectual
24. Impulsar las oportunidades de carrera a través de la promoción interna
25. Impulsar la Escuela Virtual
26. Formar a los directivos en el nuevo contexto
27. Mejorar las condiciones de servicio del personal municipal POSI destinado en centros educativos
28. Poner en valor a la plantilla municipal
29. Plan de Bienvenida para nuevos empleados del Ayuntamiento de Madrid

30. Creación de las distinciones Madrid Talento a los empleados municipales

TRANSFORMACIONES

1.- Contar con un diagnóstico que ofrezca datos para la toma de decisiones

La Estrategia partía de la necesidad de contar con un diagnóstico objetivo sobre la situación de los recursos humanos en el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, como base para la planificación que debía marcar la toma de decisiones y la gestión de personas.

Este propósito se cumple con la aprobación de los **Informes anuales de RRHH** (hasta la fecha, 2019 y 2020, y 2021 y pendiente de publicación el referido a 2022). Volumen de efectivos, tasa de temporalidad, peso de las áreas y distritos, categorías profesionales, edad media y previsión de jubilaciones o análisis por sexo, son sólo algunos de los indicadores desarrollados en estos Informes y que se revelan como imprescindibles para conocer la organización municipal y poder diseñar una política seria de recursos humanos.

Además, se ha aprobado el **Informe de proyección de la plantilla** municipal de personal funcionario 2019-2029, que aborda las jubilaciones y la necesidad de reposición de efectivos por categorías en una década, así como los **9 informes de auditoría de planificación** realizados por la Inspección de Servicios orientados a la toma de decisiones por ámbitos funcionales (Escuelas infantiles, personal POSI destinado en colegios, centro de acogida San Isidro, Zonas verdes, bibliotecas y museos, multas de circulación, jardineros municipales, encargados de edificio y Grupo E).

2.- Dotar presupuestariamente las vacantes dentro de un plan plurianual de saneamiento

Sobre la base del principio de responsabilidad y rigor presupuestario, se ha acometido el problema que suponía la dotación por debajo del 100% de un número significativo de vacantes. Concretamente, en 2019, existían 4.263 puestos que no contaban con una dotación al cien por cien.

Así, con la elaboración del Capítulo I en los presupuestos para 2020, 2021 y 2022, así como a través de las ejecuciones presupuestarias, se ha avanzado notablemente en el plan plurianual para la dotación presupuestaria de las plazas vacantes “desdotadas”. A diciembre

de 2022, se ha dotado al completo el 82% de los puestos que no estaban dotados al 100%, quedando pendientes únicamente 745 puestos.

3.- Integrar la gestión presupuestaria del Capítulo I en la política de personal

La política de personal ha orientado la elaboración del proyecto del presupuesto de Capítulo I para el ejercicio 2021 y 2022. Esto se ha conseguido gracias al **dictado de unas instrucciones** en las que se recogían los criterios que los centros gestores debían tener en cuenta para la confección de sus fichas presupuestarias, lo que ha permitido obtener una presupuestación coherente y ordenada.

Junto a ello, la nueva dinámica de transparencia sobre las RPT y sus modificaciones convierte a los gestores en corresponsables de su ejecución.

Por otro lado, para mejorar la gestión del capítulo I y ante la situación existente en 2019, se ha hecho un especial esfuerzo en agilizar la tramitación de los numerosos expedientes de **retribuciones variables** tratando de adecuar, en la medida de lo posible, el abono de estos expedientes a la fecha de ejecución de los servicios que se retribuyen.

De esta manera, en 2021 se tramitaron 1.619 expedientes, lo que supone más de un 30% respecto de los tramitados en 2020 y más de un 63% respecto de los tramitados en 2019. En ese mismo año 2021, se abonaron por este concepto más de 99 millones de euros, un 96% más de lo abonado en 2020 (más de 50 millones) y un 114% más de lo abonado en 2019 (más de 46 millones).

En 2022, se han tramitado 1.812 expedientes, lo que supone más de un 12% respecto de los tramitados en 2021 y más de un 30% respecto de los tramitados en 2020. En este año 2022 se han abonado por este concepto más de 81 millones de euros.

4.- Ordenar la tramitación de la relación de puestos de trabajo bajo criterio de planificación y agilidad

Se ha articulado un **nuevo procedimiento** para hacer que las **modificaciones de RPT** se realicen con más agilidad y se han abordado las necesidades de personal a través de un proceso global y coherente de diseño de RPT.

Las nuevas directrices por las que se establece el procedimiento para la elaboración y modificación de la relación de puestos de trabajo y de la plantilla presupuestaria del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos fueron aprobadas el 25 de junio de 2020.

Se ha reducido significativamente el **tiempo medio de gestión** de los expedientes, pasando de una media de 4 meses de tramitación a 15 días en los expedientes sin coste económico y a 1 mes y medio en los que tienen coste.

Se han mantenido reuniones con todas las Áreas de Gobierno, Distritos y OOAA con el fin de detectar las principales necesidades de personal, que pudieran ser solucionadas a través de la modificación de su RPT. Para ello, se ha llevado a cabo un **análisis de todos los puestos existentes** y de las necesidades planteadas. Como consecuencia de ello, se han amortizado puestos, se han modificado las características de los ya existentes y se han creado nuevos puestos y estructuras organizativas. Así, de julio a diciembre de 2019 se tramitaron 245 expedientes de modificación de RPT, durante el año 2020 un total de 420 expedientes y en 2021, 712 expedientes (un 69% más que el año anterior). En 2022 se han tramitado 811 expedientes de modificación de RPT (un 12% más que el ejercicio anterior).

En lo que se refiere a 2022, uno de los expedientes de modificación que se tramitaron es el que tiene como finalidad adaptar los puestos de las categorías de policía a lo dispuesto en el Acuerdo de 28 de febrero de 2022 regulador del régimen especial del Cuerpo de Policía Municipal de Madrid y que afectó a 6.869 puestos.

Igualmente, entre los expedientes tramitados en 2022, hay que destacar el expediente por el que se han revisado todos los puestos del Ayuntamiento de Madrid y de sus organismos autónomos para adaptarlos a si son o no teletrabajables en aplicación a lo previsto en la Instrucción de la Coordinadora General de Presupuestos y Recursos Humanos en materia de teletrabajo, lo que ha supuesto la necesidad de modificar 20.309 puestos de trabajo.

Asimismo, **en 2021 se aprobó**, por primera vez en el Ayuntamiento de Madrid, una **RPT de todo el personal laboral**, que era una reivindicación histórica de los trabajadores y de las organizaciones sindicales. Esta RPT del personal laboral se ha realizado conforme al nuevo Acuerdo por el que se regulan los sistemas de clasificación y ordenación del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos aprobado el 29 de octubre de 2020.

5.- Aprobar Ofertas de Empleo Público que orientan realmente la política de personal

Las **Ofertas de Empleo Público 2019, 2020, 2021 y 2022** (esta última aprobada el 28 de julio de 2022) **han comenzado a orientar la política de personal** de acuerdo con los criterios marcados por la **Estrategia de Transformación**, al priorizar la transformación de empleo temporal en empleo estable, la autorización de plazas sobre la base de estudios de planificación (y no sólo la mera convalidación de interinidades), el refuerzo de los ámbitos deficitarios - como distritos - o con elevada previsión de jubilaciones - como las categorías de grupos A1 y A2 -, el impulso de la talento interno para dar carrera al personal municipal y la atención especial a los cupos de discapacidad.

La OEP 2019 aprobó 1810 (676 de turno libre y 1.134 de promoción interna), la OEP 2020 1.487 plazas (437 de turno libre y 1.050 de promoción interna), la OEP 2021 ha aprobado 1.267 plazas (571 plazas de turno libre y 696 en el turno de promoción interna) y la OEP 2022 907 plazas en turno libre y 923 en el turno de promoción interna. Las ofertas de empleo público ordinarias que se han ido aprobando durante este mandato (2019 a 2022) suman 4.584 plazas. Además, se han aprobado dos tramos de la Oferta Extraordinaria de Estabilización de Empleo que incluye un total de 3.230 plazas. En conjunto, se han aprobado durante el presente mandato 7.814 plazas.

Por Resolución de 31 de mayo de 2021 de la Coordinadora General de Presupuestos y Recursos Humanos se aprueba la Instrucción por la que se establecen los **criterios de planificación y el procedimiento para el nombramiento de personal funcionario interino** y la contratación de personal laboral temporal. En este texto, como novedad, se fijan los criterios que permiten nombrar interinos, orientando la reposición de efectivos exclusivamente en las categorías calificadas como prioritarias (con mayor edad media, menos efectivos en atención a la carga de trabajo, etc...) y evitando que generen procesos selectivos dispersos para escaso número plazas. De este modo, se alinea el nombramiento de interinos de vacante con las Ofertas de Empleo Público en torno a unos criterios de planificación determinados a medio y largo plazo. Como complemento, las bases generales para la selección de funcionarios interinos del Ayuntamiento de Madrid y de sus OOAA, aprobadas por Resolución de 10 de junio de 2021, **se actualiza el sistema de llamamiento de candidatos** para ocupar interinidades.

6.- Reforzar los recursos humanos de los distritos

Las Ofertas de Empleo Público 2019, 2020, 2021 y 2022 han priorizado el refuerzo de los recursos humanos en los distritos, como medio para mejorar la atención directa al ciudadano. En particular, se han aprobado dos planes sucesivos que suponen la aprobación de 126 plazas libres de grupo A, a razón de 6 plazas por distrito, para apoyar la gestión administrativa y contratación, la tramitación de licencias, y la seguridad alimentaria o farmacéutica.

Si en 2019 se lanzó un 3x21, que ha implicado la creación de plazas y nombramiento de funcionarios interinos en categorías A1 (TAG-J, Arquitectos y Veterinarios/Farmacéuticos), en **2020 se aprobó un 2x21** que ha permitido la incorporación de funcionarios interinos de categorías del subgrupo A2 (Técnico de Gestión e Ingeniero / Arquitecto Técnico). Asimismo, **la OEP 2022 aprobó un 1x21**, por el que se refuerza la estructura de los Servicios de Medio Ambiente y Escena Urbana mediante la creación de un Jefe de Departamento de Servicios Técnicos en todos los Distritos.

En 2021 se han refuerzan los distritos con plazas de Arquitectos/Ingenieros superiores y técnicos (16 plazas), así como con un número importante de plazas de Técnico de Gestión (14 plazas) destinadas fundamentalmente a la tramitación de la "Tarjeta Familias". Por otra parte, se incluyen 51 plazas de las instalaciones deportivas de los distritos. En el conjunto de categorías, los distritos se ven reforzadas con más de **90 plazas**. Cifra cercana a las 100 plazas con que se refuerzan asimismo los distritos en la OEP 2022 como medio para mejorar la atención directa al ciudadano.

Junto a ello, una parte importante de las incorporaciones se ha dirigido a reforzar la plantilla de diplomados en trabajo social de los distritos. Las Ofertas de Empleo Público de los años 19 y 20, 21 y 22, han incorporado 26, 49, 23 y 28 plazas respectivamente para esta categoría. En los años 2020 y 2021 se han incorporado como interinos en sus diversas modalidades a la plantilla municipal 210 y 135 diplomados en trabajo social, respectivamente.

En diciembre de 2022 la plantilla de diplomados en trabajos sociales (DTS) y auxiliares de servicios sociales está formada por 1.230 efectivos que es la cifra más alta de la serie histórica. En 2022 con respecto a 2018, en la categoría de DTS, se ha producido un incremento de efectivos del 30,6% y del 23,2% en auxiliares de servicios sociales.

7.- Acometer el proceso de estabilización de empleo temporal

Uno de los compromisos más firmes de la Estrategia de transformación es ejecutar los procesos de estabilización de empleo temporal aprobados por las Leyes de PGE 2017 y de 2018. Las mismas establecieron una tasa de reposición adicional que incluía las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016 y 31 de diciembre de 2017, respectivamente. A estas normas se ha unido el Real Decreto Ley 14/2021, de 27 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que abre un nuevo tramo de estabilización hasta el 31 de diciembre de 2020. Su tramitación como ley ha derivado finalmente en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que añade determinadas particularidades en el sistema de selección que habrá de aplicarse.

El 2 de agosto de 2021 se aprobó el listado definitivo de plazas afectadas por el **primer tramo de estabilización**, en tanto que la correspondiente **Oferta de empleo público extraordinaria** ha sido objeto de aprobación por la Junta de Gobierno del pasado 2 de diciembre de 2021. La misma incluye un total de 2.636 plazas, de las que 1.736 son de personal funcionario y 900 de personal laboral, afectando a más de 100 categorías profesionales.

El 19 de mayo de 2022 ha sido objeto de aprobación por la Junta de Gobierno la OEP correspondiente al **segundo tramo de estabilización**. Del total de las 593 plazas incluidas, 469 son de personal funcionario y 124 de personal laboral. Asimismo, en el mes de septiembre de 2022 se publicó una corrección de errores de la Oferta de Empleo de Estabilización correspondiente al segundo tramo.

En consecuencia, durante este mandato (2019 a 2022) se han aprobado ofertas de empleo que suman 4.584 plazas. Además, se han aprobado dos tramos de la Oferta Extraordinaria de Estabilización de Empleo que incluye un total de 3.230 plazas. En conjunto, se han aprobado durante el presente mandato 7.814 plazas.

Para acometer los procesos de estabilización, ha sido necesario la aprobación de sendas bases generales, por Resolución de 11 de julio y 10 de agosto de 2022, para regular respectivamente los procesos de la estabilización. Asimismo, en julio se desarrolló el aplicativo que permitirá realizar la autobaremación de instancias para participar en los procesos y que facilitará el desarrollo y la ágil resolución de los mismos.

De septiembre a diciembre se han publicado 140 convocatorias, 138 de ellas para 3.194 plazas gestionadas por el Área de gobierno de Hacienda y Personal. El resto, competencia de SAMUR.

Ya se están publicando los listados de admitidos de los distintos procesos y en unos meses comenzarán a resolverse los primeros. En todo caso, a 31 de diciembre de 2024 estará ejecutada completamente la estabilización, dando cumplimiento a los plazos legales previstos en la ley 20/21.

8.- Promover la participación en procesos selectivos municipales.

La vertiente externa del proyecto Madrid Talento incide en la necesidad de **difundir las oportunidades de empleo** en nuestra organización con el fin de incrementar la participación de candidatos en los procesos selectivos.

A tal fin, en 2021 se formó un equipo de funcionarios **voluntarios** (a día de hoy contamos con 127), de distintas categorías profesionales, con los que se ha realizado un importante esfuerzo de difusión de la oferta profesional en universidades, escuelas de gobierno y colegios profesionales. Durante 2022, nos hemos desplazado a más de **70 centros y facultades de universidades públicas y privadas y a 8 colegios profesionales** para dar a conocer los proyectos más punteros e innovadores que impulsamos desde el Ayuntamiento en los más variados sectores. Con este mismo fin, se han firmado **7 convenios** en 2022 y 2023 entre el Ayuntamiento de Madrid y diversas universidades madrileñas (UCM, UAM, UC3M, UPM, Universidad Europea, URJC, CEU), para la difusión de información sobre las oportunidades profesionales y para colaborar en actividades relacionadas con el empleo.

A este respecto, también resulta fundamental mejorar la experiencia de **prácticas universitarias** en el Ayuntamiento y en este sentido se está avanzando por parte de la Escuela de Formación. Se está trabajando en estandarizar el protocolo de prácticas y también en incluir una ayuda económica para los alumnos y en incentivar la labor de tutor por parte de los empleados municipales. Cada año recibimos una media de 300 alumnos de prácticas, lo que resulta una vía fundamental para que los estudiantes entren en contacto con el Ayuntamiento. En el año 2019, el Ayuntamiento de Madrid tenía 7 convenios en vigor con las Universidades públicas de Madrid; en la actualidad, están en vigor 14 convenios, más tres en tramitación, con Universidades públicas y privadas de dentro y fuera de Madrid.

En el curso académico (2021-2022), ha habido 302 plazas ofertadas por las Universidades, y 230 estudiantes que han realizado prácticas (209 estudiantes en prácticas de 291 plazas ofertadas en 2020 y 222 de 299 en 2019). Para el vigente curso 2022/2023, hay 382 ofertas y asignados 114 alumnos, de los cuales 99 han comenzado ya las prácticas.

En 2021, la Escuela de Formación (EFAM) ha creado con las Áreas de Gobierno una red de interlocutores de prácticas para coordinar su gestión, garantizar estándares de calidad y ajustar mejor oferta y demanda de las Universidades.

La puesta en funcionamiento en la web municipal en febrero de 2022 del canal “**¿Quieres trabajar con nosotros?**” ha supuesto el despliegue de una experiencia innovadora en nuestro país. Gracias a él, cualquier persona interesada en alguna de las 27 categorías profesionales (mitad A1 y A2) sobre las que prestamos asesoramiento personalizado, puede mantener una conversación, incluso por videollamada, con algún funcionario de reciente ingreso para resolver cualquier duda e inquietud que se le plantee sobre los respectivos procesos de acceso. A día de hoy se han atendido 1.688 consultas por este canal, 250 de ellas por Teams. El 73% de las personas asesoradas son mujeres, y sólo el 22% tienen menos de 30 años.

No pocos **medios de comunicación** se han hecho eco de estas iniciativas como es el caso del diario ABC o las emisoras y cadenas Onda Cero, Capital Radio, Onda Madrid y Telemadrid. Este esfuerzo de difusión se ha visto también reforzado con el lanzamiento de nuestro perfil “Madrid Talento” en LinkedIn donde compartimos noticias y contenidos de nuestras diferentes líneas de trabajo y que en el primer año de vida ha conseguido ya más de 2.500 seguidores. También hemos desarrollado una importante campaña de publicidad institucional con el soporte de la Empresa Municipal de Transportes (EMT) y las marquesinas del espacio público viario, y a través del diseño y posterior divulgación de 12 vídeos en los que algunos de nuestros mejores talentos han participado bajo el sugerente lema “**¿Te vienes? Atrévete y oposita**”. Solemos acompañar la publicación oficial de convocatorias de estos procesos selectivos con los vídeos correspondientes, en que un funcionario explica en qué consiste desarrollar esa profesión en el Ayuntamiento y trasladar una imagen fresca y dinámica del servicio público. Esta acción se ha completado con nuestra asistencia a ferias de empleo donde hemos conseguido dar a conocer nuestras ofertas profesionales, así como la incorporación a los circuitos de gestores de recursos humanos públicos y privados, lo que está generando una interrelación virtuosa de buenas prácticas en la gestión de personas.

Para conseguir incrementar la participación, resulta fundamental que los posibles candidatos conozcan la **previsión de convocatorias** y que estas adopten un patrón de periodicidad a lo largo de los años. Así, en 2020, 2021 y 2022, la delegada del Área de Hacienda y Personal ha aprobado sendos decretos por los que ha dado publicidad a la previsión de procesos selectivos (en enero de 2023 se aprobará el correspondiente a este ejercicio). Este esfuerzo planificador se ha visto también completado con la **previsión de los próximos exámenes** a varios meses vista.

Estas y otras acciones han determinado que las **instancias presentadas** para participar en procesos selectivos hayan pasado de 25.549 en el período 2015-2018 a 139.549 en el mandato 2019-2022 (dato cerrado a 28 de diciembre de 2022). Gracias a las acciones de comunicación, y a la frecuencia previsible de las convocatorias, la participación ha aumentado significativamente en las categorías en que partíamos de déficit de cantera. A título de ejemplo, los candidatos admitidos en la oposición de técnico de administración general, rama jurídica, han pasado de 250 (2018) a 404 (2021) y 434 (2022).

Las instancias presentadas para participar en procesos selectivos municipales han pasado de 25.549 (2015 a 2018) a 140.860 (2019 a 2022), lo que muestra la mayor actividad de selección y el mayor interés de candidatos.

El número de **visitas al apartado de oposiciones** de la web www.madrid.es ha crecido significativamente en los últimos dos años. Hemos pasado de 3.886.128 visitas registradas en 2019 a 4.768.557 visitas en 2022, lo que suma un acumulado de casi 20 millones de visitas en estos cuatro años.

9.- Dotar de organización y medios a la selección municipal

- **Crear una Comisión Permanente de Selección en el Ayuntamiento de Madrid**

El proyecto de agilización de los procesos selectivos en el Ayuntamiento de Madrid previsto por la Estrategia tiene uno de sus pilares en la creación de un órgano administrativo de carácter permanente, con personal especializado y dedicado en exclusiva a la selección de personal. Agilidad, profesionalidad y unificación de criterio y calendario para la pluralidad de procesos, son los tres objetivos buscados con el nuevo órgano.

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid aprobó la **creación de la Comisión Permanente de Selección** el 21 de mayo de 2020. Las convocatorias de 2020 comenzaron a encomendarle la gestión de procesos selectivos (hasta la fecha son 20 para un total de 867

plazas) en los ámbitos generalistas, sanitarios y técnicos. En la actualidad además es la responsable de ejecutar los 138 procesos de estabilización convocados.

Comenzó a funcionar efectivamente en 2021, consiguiendo realizar con éxito pruebas selectivas de gran complejidad. Por ejemplo, el 24 y 25 de septiembre de 2021 organizó el primer ejercicio de auxiliar administrativo en varios pabellones de IFEMA, con un volumen de 24.000 aspirantes admitidos, y el 2 y 3 de abril de 2022 organizó un maratón de 5 oposiciones que sumaban más de 35.000 candidatos. Además, su flexibilidad, actuando a través de comisiones delegadas, ha permitido reducir plazos significativamente. Es el caso de la oposición de técnico de administración general, rama jurídica, en el que el tiempo de duración de la lectura del primer ejercicio se redujo en un tercio gracias al funcionamiento de las comisiones delegadas.

- **Renovar toda la normativa de selección**

Los señalados objetivos de agilización, profesionalización y unificación de criterio y calendario para la pluralidad de procesos encuentran su plasmación en una nueva **Instrucción que rige el funcionamiento de los órganos de selección** municipales (los Tribunales o, con carácter supletorio para la Comisión Permanente de Selección, según las categorías).

Con la nueva Instrucción, aprobada por Decreto de la Delegada de 21 de mayo de 2020 (y revisada el 23 de agosto de 2021), se modifica la Instrucción relativa al funcionamiento y actuación de los tribunales de selección en virtud de la cual se actualizan algunas referencias normativas, se obtiene un mayor control del gasto público y se permite una mayor agilidad en la organización de las jornadas de celebración de ejercicios. Se refuerza la figura del Secretario, que impulsa el procedimiento; se reduce el número de miembros del Tribunal de 6 a 5; se contempla su formación específica y se establece la sujeción de los tribunales a los calendarios de tramitación marcados desde la planificación de selección.

Además, la participación como miembro de órganos de selección y la colaboración en las diferentes tareas (redacción de ejercicios, vigilancia de exámenes, etc.) pasan a tener **nuevos baremos**, que incentivan la agilización de los procesos y la dedicación y el rigor de quienes participan en los órganos correspondientes.

El proyecto de agilización y mejora de la selección se ha plasmado, además, en la aprobación del Acuerdo de 22 de septiembre de 2022 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid

por el que se aprueba la composición y funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección para dotarla de mayor agilidad.

El proyecto de agilización y mejora de la selección se ha plasmado, además, en la aprobación de **nuevas bases generales para los procesos selectivos por turno libre y por promoción interna** (por resoluciones de 14 de julio y de 16 de octubre de 2020, respectivamente) que introducen medidas como la extensión de los ejercicios tipo test, la concentración de ejercicios en el mismo día (ej. turno libre y promoción interna, teóricos y prácticos...) o la simplificación de procedimiento.

Otras novedades normativas en este apartado han sido unas nuevas bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Madrid tanto para turno libre como para la promoción interna independiente de personal laboral fijo (Resoluciones de 15 y de 16 de junio de 2021).

Por último, para acometer los procesos de estabilización, ha sido necesario la aprobación de sendas bases generales, por Resolución de 11 de julio y 10 de agosto de 2022, para regular respectivamente los **procesos de la estabilización** de empleo temporal de larga duración prevista en las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, así como para los procesos de estabilización de empleo temporal prevista en el artículo 2 de la citada Ley.

En el periodo 2019-2022 se han dictado 95 resoluciones de **nombramiento de órgano de selección** (incluyendo Tribunales, Comisión Permanente de Selección y Comisiones Delegadas). Como consecuencia de la evolución al alza en las convocatorias de procesos selectivos, el número de órganos de selección se ha incrementado en más del doble. Hemos pasado de nombrar 35 tribunales en el periodo 2015-2018, a realizar 95 resoluciones de órganos de selección, entre 2019 y 2022.

- **Ampliar la base de personas y espacios**

El amplio volumen de procesos selectivos ha requerido contar con un elevado número de personas tanto en calidad de miembros de órganos de selección (más de 800 personas) como de colaboradores (más de 200 personas). Así, gracias a la colaboración de las distintas áreas de gobierno, se ha creado una **bolsa de candidatos para formar parte de los órganos de**

selección que ha ido recibiendo formación y está resultando imprescindible para el desarrollo del proyecto.

Asimismo, en fecha 13 de diciembre de 2022 se ha puesto en marcha la Bolsa de Ayudantes Administrativos que contribuirá a una mayor participación y una mayor profesionalización del personal que colabora en el desarrollo de los procesos selectivos.

Por otra parte, se ha ampliado el elenco de **espacios para la realización de exámenes**, tanto propios (ej Palacio de cristal) como ajenos (ej universidades o IFEMA), permitiendo cumplir con los requerimientos de la autoridad sanitaria en materia de aforos cuando ha sido necesario. A estos se ha sumado el Espacio Madrid talento, que se utiliza de forma habitual, entre otros usos, para la realización de exámenes.

Además, se ha suscrito, en noviembre de 2022, un **convenio entre el Ayuntamiento y la Empresa de Tecnologías y Servicios Agrarios (TRAGSATEC)** para la realización de las siguientes actuaciones de apoyo técnico a la Dirección General de Planificación de recursos Humanos del Ayuntamiento: apoyo técnico en la fase de concurso (registro y verificación de méritos de candidaturas), apoyo técnico en el proceso de nombramiento (recepción y verificación de documentación, comprobación de datos y altas en SAP) y apoyo técnico para la corrección automática de exámenes.

Estas actividades engloban las tareas en las diferentes fases de los procesos selectivos ofertados por el Ayuntamiento de Madrid, que se tramitarán en 2023 y 2024, en las que TRAGSATEC prestará apoyo técnico al personal del Ayuntamiento de Madrid. Los procesos selectivos podrán ser libres, de promoción interna y de estabilización.

10.- Implantar la administración electrónica en selección

En cumplimiento de los Acuerdos de la Villa, la Junta de Gobierno de 18 de marzo de 2021 aprobó **las directrices para la tramitación con medios electrónicos de los procesos selectivos** en el Ayuntamiento de Madrid, que desde entonces permite realizar todos los pasos del proceso de selección con medios electrónicos, desde la convocatoria hasta la toma de posesión de los nuevos funcionarios.

Por primera vez se sienta el criterio general de que las sesiones de los tribunales serán electrónicas, siempre que sirvan a la agilidad del proceso, y se habilita la realización de pruebas selectivas con medios electrónicos. Así, desde la aprobación de las directrices, los

tribunales realizan todas sus reuniones por medios electrónicos, salvo las de constitución, corrección de exámenes y aquellas excepcionales cuya naturaleza exija la celebración presencial, lo que supone un ahorro de tiempo y una agilidad en la gestión notable. Si en 2021 se celebraron más de 250 sesiones telemáticas de tribunales, en 2022 este tipo de sesiones se han convertido en el modo ordinario de trabajo, siempre exceptuando las sesiones de celebración de ejercicios donde se acude presencialmente junto con los opositores.

En paralelo, a partir del 1 de enero de 2020, los candidatos de todos los procesos selectivos del Ayuntamiento de Madrid tienen establecido un **canal electrónico para la presentación de instancias y el pago de la tasa**, que ha venido funcionando en los procesos selectivos convocados desde entonces. Incluyendo la totalidad del Ayuntamiento, hemos pasado de 1.627 tramitaciones electrónicas de participación registradas en 2020 a 75.077 en 2021. En 2022 el 100% de las solicitudes de participación se tramitan electrónicamente.

Adicionalmente, desde el 16 de octubre de 2020, la **presentación de méritos en procesos de promoción interna** se realiza por vía electrónica, y se exime de presentar los certificados de cursos recibidos en centros municipales.

Como novedad cabe destacar que, para la participación en los procesos de estabilización por el sistema de concurso, se ha implementado un formulario de solicitud que incluye un apartado donde se rellenarán la experiencia profesional y méritos académicos, que permite la **autobarefacción** pudiendo obtener en el momento la puntuación alcanzada, sin que en el momento de la presentación de la solicitud sea necesario aportar ninguna documentación justificativa.

11.- Multiplicar las oposiciones

La nueva dinámica ha conseguido invertir la tendencia y relanzar en todos sus ámbitos la selección municipal.

En materia de convocatorias, el riesgo de caducidad de plazas por extralimitación del plazo legal establecido (3 años desde aprobación de la OEP), ha desaparecido por completo.

El paso previo a convocar, la aprobación de bases específicas reguladoras del proceso selectivo, ha avanzado enormemente: hemos pasado de 6 aprobadas en 2019, a 50 en 2020, 63 en 2021 y 34 en 2022. A éstas últimas hay que añadir la aprobación de 2 resoluciones de

bases que regulan los procesos extraordinarios de estabilización, de aplicación a 138 categorías que se corresponden con estos procesos.

En consecuencia, la negociación de estas bases cada vez está más cerca de su oferta de empleo público.

Las bases específicas relativas a las plazas de las OEPs de 2016 a 2018 se negociaron y aprobaron a los 3 años de su aprobación (al límite del plazo establecido para ello por el EBEP), las de la OEP de 2019 se negociaron y aprobaron a los 2 años, las de 2020 al año, las de 2021 a los seis meses y las de la OEP ordinaria de 2022 se ha reducido a un plazo de 3 meses, habiéndose cumplido por primera vez la exigencia que contempla el art. 6.5 del convenio del Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el periodo 2019-2022, de fijar el calendario de negociación de bases específicas en el plazo establecido de 45 días desde la aprobación de la OEP.

Las **convocatorias de procesos selectivos** han seguido este mismo ritmo de aceleración. Frente a 40 procesos selectivos convocados desde 2015 a 2018, en los años posteriores (desde 2019 y hasta el 15 de diciembre de 2022 se han convocado 266 procesos). Pasamos de 10 convocatorias por año en el anterior mandato a más de 66 en este. Multiplicamos por 6,6 las convocatorias publicadas. 2017 fue el año del mandato anterior con mayor número de convocatorias, un total de 18. Por su parte, 2022 va a ser el año del presente mandato con la máxima marca, nada menos que 166 convocatorias.

Eso sí, el volumen de procesos en marcha se ha duplicado y no deja por ahora de aumentar. De 65 procesos abiertos en 2019 hemos pasado a 133 en 2021 y 148 en 2022 (123 en curso y 25 finalizados).

A mayor volumen de procesos en marcha, **más pruebas selectivas**. De 2015 a 2018 se celebraron 79 ejercicios, mientras que desde 2019 a 2022 se han celebrado 211 ejercicios.

Muchas de las oposiciones (en particular las de C1 y C2) han pasado de 2 ejercicios a un único ejercicio teórico-práctico, lo que está permitiendo resolver los procesos con menor número de pruebas.

A mayor volumen de pruebas y de instancias presentadas, **mayor número de aspirantes** convocados a la realización de los ejercicios. Este reto se ha resuelto diversificando los

espacios que se utilizan para la celebración de pruebas (Universidades, Espacio Madrid Talento, Bustamante...) y organizando procesos masivos, a modo de maratones selectivos, en los pabellones de IFEMA. Hemos pasado de 20.730 opositores llamados a la realización de ejercicios de 2015 a 2018, a 100.408 de 2019 al 18 de noviembre de 2022.

Este incremento de actividad ya se está trasladando a la finalización de procesos y, previsiblemente, será más visible a medida que avance Madrid talento y entren en fase final las **oposiciones que han sido convocadas** dentro de su vigencia. En cualquier caso, si desde 2015 a 2018 finalizaron sólo 28 procesos selectivos, desde 2019 al 2022 han finalizado ya 75. 2015 fue el año del mandato anterior con mayor número de procesos finalizados, 14, mientras que 2022 se finalizaron 30 procesos.

Lo realmente relevante en materia de selección acaba siendo el número de **funcionarios que se nombran** e incorporan a prestar servicio, puesto que suponen una reposición real de efectivos que ingresan desde fuera de la organización o acceden desde categorías inferiores a otras superiores. Desde 2015 hasta 2018 se nombró a 662 funcionarios por resolución de procesos selectivos, en tanto que de 2019 a 2022 se va a nombrar a 2.282.

2015 fue el año del anterior cuatrienio en que se produjeron más nombramientos, 267, mientras que 2022 es el año del presente mandato con más nombramientos, 1.458. Del total de nombramientos de 2022, 449 corresponden a turno libre y 1.009 a promoción interna.

12.- Agilizar y desconcentrar la provisión de puestos de trabajo

Por Acuerdo de 26 de noviembre de 2020 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, se aprobaron las **nuevas bases generales** por las que se regirán los procedimientos para la provisión definitiva y temporal de puestos de trabajo de personal funcionario en el Ayuntamiento de Madrid y en sus Organismos Autónomos. Así, se recogieron en unas únicas bases generales los procedimientos de provisión definitiva, mediante concurso y libre designación, y temporal, a diferencia de las anteriores que solo recogían los procedimientos de provisión definitiva por concurso.

Asimismo, con el objetivo de agilizar la provisión de puestos de trabajo y de mantener la actividad a pesar del contexto de crisis sanitaria, mediante Instrucción de 7 de mayo de 2020 de la Coordinación General de Presupuestos y Recursos Humanos, se estableció el **funcionamiento telemático de las comisiones de valoración**. Con ello, se logró

incrementar el número de comisiones de valoración de concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo, en concreto en 2021 se han celebrado un 23% más de comisiones que en 2020, año en que ya se había producido un incremento de casi el 60% con respecto de las reuniones celebradas en 2019. En este año 2022 se ha vuelto a incrementar en un 19% el número de comisiones celebradas en relación con las correspondientes a 2021.

Esta Instrucción junto al esfuerzo realizado en agilizar la provisión permitió que en 2021 se resolviera la provisión de 1.163 puestos por concurso, un 47% más que los resueltos en 2020, y por libre designación, 851 puestos, casi un 55 % más de los que se resolvieron en 2020. En 2022 se ha seguido trabajando en la misma línea y se han resuelto un total de 1.986 puestos de trabajo.

En lo que se refiere a la **desconcentración**, el 7 de diciembre 2022 la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid aprobó el Acuerdo por el que se modifican en materia de provisión de puestos y de personal interino los Acuerdos de 27 de junio de 2019, de 4 de julio de 2019, de 11 de julio de 2019 y de 5 de septiembre de 2019, de organización y competencias. Con este Acuerdo, que en lo que se refiere a las competencias de provisión producirá efectos el 1 de febrero de 2024, se ha dado cumplimiento al objetivo de la desconcentración de las competencias de provisión, atribuyendo a las áreas de gobierno y a la Coordinación General de la Alcaldía competencias en materia de provisión definitiva de puestos de trabajo, cumpliéndose así la desconcentración.

Con carácter previo a la aprobación de este Acuerdo, se han ido realizando las actuaciones necesarias para preparar la gestión de la provisión por parte de las áreas de gobierno. Así, se crearon en cada SGT los puestos de trabajo necesarios para la gestión de las nuevas funciones de provisión, los cuales fueron convocados y resueltos. Además, a las personas ocupantes de estos nuevos puestos se les ha impartido la formación necesaria y se ha elaborado el manual de procedimiento para la gestión de la provisión, el de funcionamiento de las comisiones de valoración, así como de audioguías que faciliten a los actores la gestión de las convocatorias. De esta manera, está todo preparado para que las áreas de gobierno puedan ejercer sus nuevas competencias en materia de provisión a partir del 1 de febrero de 2023.

Por último, hay que indicar que en enero de 2023 se ha aprobado la **Instrucción por la que se establece el procedimiento para formalizar los ceses, tomas de posesión y adscripciones provisionales** derivadas de procedimientos de provisión y de modificaciones

de la relación de puestos de trabajo con la finalidad de actualizar, adaptar y completar estos procedimientos en el marco de la nueva distribución de competencias en materia de provisión.

13.- Mejorar la gestión del personal laboral

Por Acuerdo de 29 de octubre de 2020 de la Junta de Gobierno se aprobó el Acuerdo de 30 de septiembre de 2020 de la Mesa del Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid por el que se regulan los **sistemas de clasificación y ordenación del personal laboral** del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Con este Acuerdo, se concretó el encuadramiento de las categorías profesionales, provenientes de los convenios de origen del personal laboral, en los grupos y subgrupos profesionales establecidos en el artículo 9 del Acuerdo-Convenio vigente, así como las especialidades procedentes y el sistema de puestos de trabajo, estableciendo asimismo la retribución mínima por cada grupo/subgrupo profesional con referencia en la retribución correspondiente a un puesto de trabajo base de personal funcionario y la retribución de cada tipo de puesto de manera homogénea en relación a los puestos de funcionarios iguales o equivalentes en complejidad, funciones, tareas, responsabilidad o conocimientos requeridos para su desempeño.

El 29 de julio de 2020 se firmó con las organizaciones sindicales el **Acuerdo relativo a la distribución de los fondos adicionales** recogidos en la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo y compromisos de negociación en materia retributiva, fijando en 9.577.993 € la cuantía de dichos fondos.

En concreto, se acordó que se negociaría un nuevo acuerdo de clasificación y ordenación del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos al que se dedicarían 7.951.899 € de los fondos adicionales, asumiendo que con cargo a esa cantidad se haría frente a la ejecución de la sentencia de 9 de enero de 2020 del TSJ de Madrid por la que se anuló el anterior Acuerdo de Clasificación de 2017, de manera que los trabajadores no tuvieran que abonar ninguna cantidad por dicha anulación.

Desde el inicio del mandato se ha realizado un importante esfuerzo para dar respuesta a las necesidades de personal laboral existente en todo el ámbito organizativo del Ayuntamiento y sus organismos autónomos, así como para reforzar el personal destinado a las campañas de verano. De esta manera, en 2020, se efectuaron 787 contrataciones, de las cuales 296

corresponden al personal operario y 111 a personal deportivo. En 2021 se continuó en la misma línea y se efectuaron 927 nuevas contrataciones de las cuales 357 corresponden a personal operario y 175 a personal deportivo. En cuanto a la campaña de verano también se trabajó para contar con más recursos personales durante esos meses, en concreto, se efectuaron 875 contrataciones de las cuales 372 corresponden a personal operario y 292 a personal técnico de salvamento y socorrismo.

En este año 2022 se han efectuado 996 nuevas contrataciones, de las cuales 314 corresponden a personal operario y 252 a personal deportivo. En cuanto a la campaña de verano de este año, se han efectuado 863 contrataciones de las cuales 364 corresponden a personal operario y 288 a personal técnico de salvamento y socorrismo.

En el ámbito de **instalaciones deportivas, se ha ampliado el número de retenes** (creación de 19 puestos) y se ha **ampliado la jornada al 100%** a 314 laborales fijos e interinos a tiempo parcial, lo que supone un 89% del personal en las categorías profesionales de Monitor Deportivo y Preparador Físico que contaba con jornada a tiempo parcial. Esta ampliación de jornadas ha incidido directamente en la mejora de la prestación del servicio en las instalaciones deportivas. Asimismo, se ha establecido un canal permanente entre el Área de Gobierno de Hacienda y Personal, Deportes y las Juntas de distrito, con la finalidad de conocer en todo momento el personal laboral que pueda estar a disposición por cierres temporales de instalaciones deportivas y poder efectuar una adecuada redistribución de efectivos. Esto ha permitido una optimización de los recursos personales existentes y una mejor atención en las instalaciones deportivas.

Además, hay que indicar que el 6 de octubre de 2022 se aprobó el Acuerdo regulador de los criterios y el **procedimiento para la adquisición de la condición de funcionario de carrera por el personal laboral fijo** del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos y actualmente se está trabajando en la elaboración de los catálogos de los puestos de trabajo ocupados por personal laboral fijo susceptibles de funcionarización del Ayuntamiento de Madrid y de sus organismos autónomos.

En otro orden de cosas, se ha redactado una nueva **Guía de buenas prácticas para evitar la cesión ilegal de trabajadores y otro tipo de reclamaciones en el marco del Programa de Formación en Alternancia**, en la que se proponen una serie de actuaciones preventivas para la correcta gestión de los contratos laborales efectuados al amparo de estos programas. Esta Guía va dirigida tanto a las unidades administrativas de destino de estos trabajadores

como a los responsables de los contratos suscritos al amparo de los programas, con el fin de prestarles asesoramiento y facilitarles la aplicación de medidas correctoras.

14.- Reforzar el sistema de relaciones laborales optimizando la negociación colectiva y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Acuerdo – Convenio

La consecución de los retos previstos en el vigente Acuerdo Convenio 2019-2022 y en la, ha hecho imprescindible el mantenimiento de un diálogo abierto y permanente con los representantes de los trabajadores. En este sentido, se han mantenido, al margen de los contactos informales con la representación de los trabajadores, un total de **279 reuniones**: 63 en el año 2020, y 108 en cada uno de los ejercicios 2021 y 2022. Las reuniones se han llevado a cabo en los foros establecidos a estos efectos, que en esencia son: la Mesa General de Empleados Públicos, la Mesa General de Empleo, la Mesa General de Negociación de Personal Funcionario, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Convenio, la Comisión Técnica de Acción Social, el Comité de Seguridad y Salud y la Comisión de Igualdad.

En estos foros, al margen de someter al debate e interpretación múltiples cuestiones, se han alcanzado un significativo número de Acuerdos que han beneficiado a los distintos colectivos municipales. Si bien en este documento se hace mención a los más relevantes, a efectos cuantitativos conviene indicar que durante esta etapa y en los ámbitos de negociación indicados se han adoptado de forma consensuada con la parte social, ya por unanimidad, ya por mayoría, un total de **46 Acuerdos**: 15 en el año 2020, 12 en el año 2021 y 19 en el año 2022.

En este contexto, en el marco de la de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Convenio se se estableció un **calendario orientativo** que ha permitido abordar de forma realista los principales procesos de negociación pendientes. Cabe destacar que ello, unido a un riguroso proceso de planificación, ordenación y racionalización de los recursos humanos, ha permitido **poner en marcha e incluso finalizar algunos procesos acordados en anteriores Acuerdos Convenios** que permanecían pendientes, en algunos casos reiterados en los Acuerdos Convenio de 2008-2011, en el de 2012-2015 y actualmente contemplados en el vigente 2019–2022. Destacan en este sentido los procesos de: **clasificación del personal laboral, funcionarización, revisión del plan de prevención, el desarrollo del teletrabajo y los procesos de estabilización.**

15.- Aprobar un nuevo Plan de Prevención de Riesgos Laborales

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, en su sesión de 26 de noviembre de 2020, aprobó el **Plan de prevención de riesgos laborales** del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos. El Plan se ha gestado en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos, ha contado con el respaldo de las organizaciones sindicales UGT y CCOO y sustituye al vigente desde el año 2009.

El objetivo del Plan es integrar la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión del Ayuntamiento para combatir la siniestralidad laboral, fomentar una auténtica cultura de prevención y evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

16.- Reforzar el sistema de prevención de riesgos laborales.

Se ha trabajado en varias líneas: elaborando un protocolo de **verificación de cumplimiento de las medidas preventivas** de las evaluaciones de riesgos laborales, articulando un funcionamiento dinámico y puesta en valor del **Comité de Seguridad y Salud** y mediante el **refuerzo de los medios personales asignados a los servicios de Prevención**.

El protocolo es un instrumento innovador que tiene como objeto el seguimiento de cumplimiento de las evaluaciones de riesgos, garantizando la eficacia del sistema de prevención, fomentando la cultura preventiva y permitiendo tener una visión global de la gestión de la prevención. Fue aprobado en la reunión del Comité de Seguridad y Salud del 28 de enero de 2021.

Como consecuencia de la aprobación, se han llevado a cabo **191 acciones de seguimiento**: 74 en el año 2021 y 117 en el año 2022.

Por otra parte, con el fin de reforzar el funcionamiento del Comité fue aprobado el nuevo **Reglamento de funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud** el 27 de julio de 2020 y con la elaboración de las **memorias anuales** del Comité correspondientes a los ejercicios 2020, 2021 y 2022. La elaboración de estas memorias también es una iniciativa novedosa que permite conocer y **difundir la tarea** que se viene realizando en el Comité de Seguridad y Salud, promocionando de esta forma la cultura preventiva.

Estas actuaciones no habrían sido posible sin la colaboración permanente de la parte social, especialmente en el convulso periodo COVID, en el que el funcionamiento ordinario del Comité ha coadyuvado a la puesta en marcha y difusión de las medidas preventivas adoptadas por el Ayuntamiento.

En este periodo, el Comité ha llevado a cabo **36 reuniones** y ha examinado y o debatido un total de **1.232 documentos** de: informes de asesoramiento técnico ante peticiones de las OOSS o unidades administrativas, evaluaciones de riesgos laborales, informes de adaptación/movilidad de puesto por motivos de salud, informes de calidad de aguas y seguimientos de las evaluaciones de riesgos laborales.

Esas medidas se complementan con el refuerzo de los medios personales asignados a los servicios de prevención dependientes de Madrid Salud, habiéndose gestionado a tales efectos un total de **24 modificaciones, dotaciones o creaciones de puestos**.

También se han reforzado los medios asignados a la coordinación de prevención directamente en el ámbito de la Dirección General de Función Pública, habiendo incorporado a su estructura, dependiendo directamente de la dirección, personal con dilatada experiencia y conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales y **consolidando una estructura de apoyo dedicada casi en exclusiva a la gestión del Comité**.

17.- Elaborar un nuevo protocolo de actuación frente al acoso laboral

Aprobado en Acuerdo de Junta de Gobierno de 4 de noviembre 2021 y previamente negociado y aprobado en Mesa General de Empleados Públicos el 5 de octubre. El protocolo sustituye y actualiza el anteriormente vigente aprobado por Acuerdo de 15 de diciembre de 2011 de la Junta de Gobierno, cubriendo las lagunas detectadas.

Su difusión y puesta en marcha ha supuesto una agilización de estos procedimientos, reduciendo prácticamente a la mitad los tiempos de tramitación y resolución de los casos.

Desde la aprobación del protocolo, en **2021** se recibieron **6 solicitudes** de inicio del protocolo de las cuales, 2 se inadmitieron, 1 se solicitó la subsanación de la documentación y 3 se admitieron a trámite, resolviéndose estas en el transcurso del año 2022.

Durante el año **2022**, se han presentado **15 solicitudes** de inicio, de las cuales 9 se han admitido a trámite (de los cuales 3 están pendientes de resolución que se llevará a cabo en 2023), y 6 se inadmitieron.

18.- Elaborar protocolos de actuación, en caso de agresiones o situaciones de potencial riesgo, aplicables al conjunto de instalaciones, unidades y centros del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos

El **Protocolo de actuación, en caso de agresiones**, aplicables al conjunto de instalaciones, unidades y centros del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos fue aprobado en la reunión del Comité de Seguridad y Salud de 27 de julio 2021. Este protocolo es un instrumento innovador que termina con la dispersión de protocolos en la materia y es de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento.

Ha permitido tener una **visión global** del fenómeno de las agresiones en nuestro ámbito, identificando los colectivos y unidades afectadas, así como la tipología de las agresiones y los mecanismos de intervención ante cada caso. Ello que **ha facilitado la adopción de medidas preventivas y correctoras** que coadyuvan a la mejora del sistema de protección ante potenciales agresiones al personal del Ayuntamiento.

Desde su aprobación se han llevado a cabo **124 intervenciones**: 63 el año 2021 y 61 en el año 2022.

También en este contexto y para facilitar la movilidad del puesto de trabajo mejorando la protección las aquellas personas que sean objeto de violencia por razón de género o en el ámbito de su propio entorno familiar se han aprobado sendos protocolos: el protocolo de actuación en situaciones de **violencia de género** en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, aprobado por Resolución de la Coordinadora General de Presupuestos y Recursos Humanos el 3 de octubre de 2022 y el protocolo de actuación en situaciones de **violencia en el ámbito familiar** en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, aprobado por Resolución de la Coordinadora General de Presupuestos y Recursos Humanos el 27 de septiembre de 2022.

19.- Crear el “Distintivo a la excelencia” en prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos

El Ayuntamiento de Madrid, comprometido con el **fomento de la cultura preventiva**, ha puesto en marcha la convocatoria anual del **Distintivo a la excelencia** en prevención de riesgos laborales en nuestro ámbito.

El objetivo de la convocatoria pasa por reconocer, por un lado, aquellas actuaciones más relevantes llevadas a cabo por las unidades y centros directivos del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos en materia de prevención de riesgos laborales, y por otro, a la persona o equipo de trabajo de la plantilla municipal que haya destacado por alguna actividad preventiva relevante en su ámbito de actuación, impulsando de esta forma la cultura preventiva en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.

En el año 2022 se llevó a cabo la **I Convocatoria**, recayendo el reconocimiento en las candidaturas presentadas por Madrid Salud, con su Programa de Bienestar “Nos cuidamos desde dentro”, y el Área de Gobierno de Familias, Igualdad, Bienestar Social sobre “Prevención de factores de riesgo psicosociales en los Centros de Atención a la Infancia (CAI), generando resiliencia”.

20.- Regular y desarrollar el trabajo a distancia

La Estrategia había previsto la realización de un piloto de teletrabajo a lo largo del primer semestre de 2020. Sin embargo, las circunstancias especiales vividas con ocasión del COVID-19, hicieron superar antes de lo previsto la experiencia piloto de teletrabajo. La organización del trabajo a distancia en estos meses, manteniendo la prestación en circunstancias excepcionales, aportaron resultados y enseñanzas que han permitido ir más allá en la conformación de un modelo de teletrabajo para los empleados del Ayuntamiento.

Este esfuerzo culminó con la **aprobación** en la Junta de Gobierno en su sesión de 17 de septiembre de 2020 del Acuerdo de **criterios para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo** en el Ayuntamiento de Madrid, quedando así totalmente regulada esta modalidad de trabajo no presencial para gran parte de los trabajadores municipales. Así, desde marzo de 2020, el Ayuntamiento ha contado, de forma continuada, con más de 10.000 empleados en el régimen de teletrabajo implantado, que ha garantizado el funcionamiento de los servicios burocráticos.

Como consecuencia de la Resolución de 4 de abril de 2022 de la Coordinadora General de Presupuestos y Recursos Humanos por la que se aprueba la **Instrucción por la que se establecen pautas para la aplicación de los criterios de prestación de servicios en régimen de teletrabajo**, en la que se establecían 2 meses de plazo de vigencia para las órdenes de servicio de autorización de teletrabajo en los términos establecidos en el apartado 5.2 del Acuerdo, se adoptaron las siguientes medidas:

- Con fecha 19 de abril de 2022, por la Dirección General de Costes y Gestión de Personal se procedió a realizar la carga inicial en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos de los puestos de trabajo considerados no aptos para el teletrabajo, en aplicación de lo establecido en el apartado 2.2.
- Se establece que, con carácter general, la jornada de trabajo semanal será de tres días, al menos, de forma presencial y de dos días en forma no presencial mediante teletrabajo.
- Se generalizan las resoluciones de autorización de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo o, en su caso, denegación, así como la firma de los documentos de compromiso de teletrabajo. Son los instrumentos en los que se plasma el régimen individual de teletrabajo.
- Se consolida la tramitación online a través de Ayre de todas las solicitudes, con el diseño de formularios ad hoc y estableciendo el procedimiento de autorización.

Con fecha de 25 de marzo de 2021 se aprobó el **Plan de capacitación digital** de manera conjunta por la Coordinación general de presupuestos y RRHH y la Dirección General de la Oficina Digital. En base al mismo, la EFAM ha desarrollado durante 2021 un primer itinerario de competencias digitales que ha ofrecido formación en las herramientas del Microsoft 365 a toda la plantilla municipal. El mismo se ha desarrollado diferenciando el perfil de licencia de puesto de trabajo y ha permitido a 9.287 empleados conseguir certificado de aprovechamiento (71% del total de personal burocrático). En 2022 el Plan de formación incluyó una completa oferta de actividades formativas en herramientas del puesto de trabajo de Office 365. Estas acciones formativas han capacitado a más de 12.000 trabajadores en competencias para la prestación del trabajo a distancia.

En el Plan 2023, además de la oferta de actividades formativas en la materia, se incluyen de nuevo los dos itinerarios formativos en competencias digitales sobre las herramientas del puesto de trabajo de Office 365 que se hicieron en 2021 y que pretenden abrir la posibilidad de realizar el itinerario y obtener el certificado a aquellos que no pudieron hacerlo en 2021 o que ingresaron al Ayuntamiento en fecha posterior.

Junto a la formación prevista en los planes, desde 2021, se ha puesto a disposición del personal una formación de libre acceso en estos contenidos en el espacio Easydro (con acceso también desde Ayre y desde la Escuela Virtual del Ayuntamiento de Madrid).

En paralelo, se ha distribuido un total de **10.835 portátiles** dotando de medios a todo el personal con posibilidad de teletrabajo.

Actualmente, el Ayuntamiento cuenta con **12.457 puestos designados como teletrabajables** en la RPT. Se han recibido 9.563 solicitudes de autorización de teletrabajo. En el momento actual se han autorizado el 92,87% de las solicitudes de teletrabajo, se han denegado el 3,67% y se encuentran pendientes de tramitación el 3,41% en las AG, OOAA y Distritos.

Adicionalmente, en este nuevo contexto, el portal **AYRE** se ha configurado como el elemento central y multicanal de la comunicación y transferencia de conocimiento desde el Ayuntamiento a sus empleados, y de la participación y colaboración de éstos en las iniciativas del mismo. Ha sido de utilidad fundamental en el diseño del espacio y formularios para tramitación de solicitudes, en la comunicación a efectos de prevención de riesgos laborales, de normativa para la suspensión de actividades y posterior reincorporación del personal, en la difusión de los programas virtuales de formación y en la puesta al día de las novedades que han marcado la vida de la organización en este nuevo contexto de trabajo.

21.- Impulsar la transformación digital

La transformación digital constituye uno de los ejes transversales de la Estrategia. De ahí que se haya avanzado en administración electrónica en multitud de ámbitos referidos en otros puntos de este documento (funcionamiento electrónico de los órganos selección y las comisiones de valoración de méritos, presentación electrónica de instancias, formación del personal, gestión integral de las ayudas de acción social por medios electrónicos, etc...). Sin embargo, merece la pena citar iniciativas concretas que avanzan en la utilización de TIC a los procedimientos de personal.

Por un lado, debe citarse la **extensión del uso de la firma electrónica**. Como consecuencia de la obligada prestación a distancia, las unidades de personal han extendido notablemente la utilización de la firma electrónica de documentos en materia de personal, tramitándose desde marzo de 2020 la práctica totalidad de la firma por medios electrónicos. Se ha tratado de un cambio tecnológico, pero especialmente de uno de orden cultural, que ha conferido a la organización una flexibilidad enorme para seguir funcionando en contextos de trabajo a distancia. Tomando como referencia los expedientes de la Coordinación General de Presupuestos y Recursos Humanos correspondientes, de una utilización residual del

portafirmas en 2019 se ha pasado a más de 470.000 documentos firmados electrónicamente al año desde 2021.

Por otro lado, se está avanzando en la **implantación de la administración electrónica y el papel cero en los procedimientos** de personal.

Así, la instancia de determinados procedimientos (solicitud de jubilación, prolongación del servicio activo, licencia sin sueldo, reconocimiento de servicios prestados y premios por antigüedad y años de servicio, IRPF en nómina, entre otros) ya puede realizarse mediante la cumplimentación de un formulario disponible en Ayre, sin necesidad de papel ni desplazamiento (en 2021 se han incluido 11 procedimientos). En 2022 se ha seguido trabajando en esta línea, avanzando en la incorporación de más procedimientos incluyendo 9 nuevos (solicitud de certificado de servicios prestados o solicitud de permisos retribuidos) a través de un grupo de trabajo que ha hecho posible su extensión tanto a Áreas de Gobierno como Distritos y OOAA. Actualmente se cuentan con **20 nuevos procedimientos online** a través de Ayre.

Tras la solicitud a través de Ayre, la unidad tramita el expediente sin necesidad de requerir documentos que ya obran en poder de la misma. En 2021 se dieron de alta en el **sistema de información administrativa de las administraciones públicas (SIA)** 7 procedimientos, y 2 en 2022, en relación con los cuales la unidad puede acceder a información (ej inexistencia de delitos sexuales, títulos educativos, etc.) a través de la Plataforma de Intermediación de Datos (PID). En 2022, se dispone de 23 procedimientos de RRHH dados de alta en SIA.

En esta línea, el Tercer Eje de la Estrategia, dedicado a la transformación Digital, disponía la redacción de un **Manual de Procedimientos en materia de recursos humanos** completo y digitalizado. Este instrumento es esencial para facilitar y estandarizar la gestión de personal de acuerdo con criterios organizativos y funcionales avanzados, aplicando las nuevas tecnologías de la información.

Un manual de procedimientos es el documento que contiene la descripción de actividades, tareas y pasos a seguir que deben seguirse en la realización de cada proceso asignado a una unidad administrativa en el cumplimiento de sus competencias.

Inicialmente se van a documentar todos los procedimientos administrativos electrónicos de RRHH dados de alta en el Inventario de Procedimientos y Servicios (SIA). Una vez documentados estos procedimientos se valorará la incorporación al manual de otros

procedimientos que nos estén dados de alta en dicho inventario pero que respondan a tramitaciones de gestión de RRHH, paralelamente al alta del procedimiento en el inventario cuando proceda.

Actualmente se está trabajando en los 23 procedimientos de las Direcciones Generales de Planificación de RRHH, DG de Costes y Gestión de Personal y DG de Función Pública. 10 de ellos están ya terminados e incorporados al manual. El resto de los procedimientos se incorporarán a lo largo del primer trimestre de 2023.

A su vez, el alta de los procedimientos en SIA ha permitido **notificar electrónicamente** a través de la aplicación informática NOTIFIC@. La implantación ha sido progresiva a lo largo de 2021, habiendo finalizado el año con el 100% de notificaciones electrónicas en las siguientes situaciones administrativas: excedencias, reingresos, servicios especiales, así como en la tramitación de permisos sin sueldo, permisos por estudio y reducciones de jornada, trienios, jubilaciones y gestión de personal interino.

En el marco de las **ayudas de acción social**, es importante señalar que durante el año 2021 se tramitaron electrónicamente un total de 109.519 ayudas para el personal municipal, de distinto carácter: ayudas asistenciales, de educación infantil, de estudios en sus distintas modalidades, por discapacidad física, intelectual o sensorial en sus distintas vertientes, para tratamiento psicológico, etc. Durante el 2022 se han tramitado 104.114, todas ellas por vía electrónica.

Especial mención merece en este mismo contexto, la aplicación de las nuevas tecnologías en el marco de las relaciones laborales, celebrándose más de **200 mesas y foros** de negociación, en las que han participado utilizando medios electrónicos representantes de la Corporación y de la representación social, lo que ha aportado un valor añadido a estos procesos en términos de eficiencia.

22.- Mejorar la atención a jubilados

En el marco de los valores humanos de la Estrategia, el personal jubilado o que pasa a situación de jubilación está siendo objeto de una especial atención. Este colectivo está compuesto actualmente por 12.655 personas.

Asimismo, se presta **asesoramiento específico en materia de acción social**. Este colectivo, beneficiario de una serie de ayudas, ha solicitado durante 2020, 2021 y 2022 un total de 47.969 ayudas, 16.605 de ellas en 2022.

Si bien, el asesoramiento general a todo el personal del Ayuntamiento y sus organismos autónomos en materia de acción social se efectúa por canales telemáticos, desde el 14 de septiembre de 2020 está implantado el servicio de cita previa obligatoria, que faculta que el personal jubilado o pensionista sea atendido y asesorado presencialmente para la presentación y gestión telemática de sus ayudas sociales. De esa fecha han sido atendidas de **forma presencial 3.113 personas**: 292 en 2020, 1.153 a lo largo del año 2021 y 1.908 en 2022.

En este marco y al objeto de contar con la participación y experiencia del personal jubilado, el 24 de noviembre de 2021, se suscribió un **Protocolo general de actuación entre el Ayuntamiento de Madrid y la Asociación de personal jubilado** del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos habiendo realizado durante el 2022 numerosas actividades dentro del marco de dicha colaboración.

De esta forma, todas las personas que se han jubilado a lo largo de 2021 y 2022 han recibido una **carta del Alcalde** agradeciendo su dedicación y los servicios prestados a la organización a lo largo de su carrera profesional. En total han sido enviadas 699 cartas en 2021 y 632 en 2022.

23.- Impulsar las oportunidades de carrera a través de la promoción interna

El apoyo a la promoción interna es una de las señas de identidad de la Estrategia 2020-2023. Potenciar el talento interno, ampliar las posibilidades de carrera de nuestro personal e incrementar su cualificación y motivación forman parte esencial del proyecto Madrid Talento.

En este mandado **se han aprobado 3.926 plazas para acceso por promoción interna**. La Oferta de Empleo Público para 2022, aprobada el 3 de agosto de 2022, incorpora 923 plazas en el turno de promoción interna, que junto a las 696 plazas autorizadas en 2021, las 1.050 en 2020 y las 1.134 en 2019 en este turno, representan la mayor apuesta por la promoción interna en el Ayuntamiento de Madrid. Además, se facilita la concurrencia a las mismas con la previsibilidad de las convocatorias.

El año 2022 cierra con el nombramiento de 1.009 funcionarios en categorías de subgrupo superior tras la superación de procesos de promoción interna, cifra jamás vista en el Ayuntamiento.

Las **nuevas bases generales de promoción interna** apoyan este turno, al prever la apertura de pasarelas entre las escalas de administración general y especial, mediante la equiparación de la antigüedad del funcionario de carrera y del interino a efectos de cumplir con los 2 años para presentarse a la promoción interna y simplificar pruebas y temarios.

Esta apuesta por la promoción interna pasa también por una **oferta de plazas atractivas** que permita acceder a puestos de mayor responsabilidad y reservando las interinidades para puestos base.

En relación con la **apuesta por la formación de apoyo a la promoción interna**, la EFAM ha mantenido en 2022 la misma actividad virtual de apoyo a la promoción interna subgrupo C1 prevista en planes anteriores, con 92 alumnos asistentes (100 plazas planificadas, 1 edición). Como novedad, se ha ofertado una formación de libre acceso de apoyo a la promoción interna subgrupo C1 disponible en la Escuela Virtual desde julio de 2022 en formato 24/7, a la que han accedido 2.006 personas.

Para 2023 se prevé mantener esa formación de apoyo a la promoción interna ampliando los recursos formativos de la actual formación de libre acceso de apoyo a la promoción interna subgrupo C1. Asimismo, se creará otra nueva formación de libre acceso 24/7 en la Escuela Virtual de apoyo a la promoción interna de Técnicos de Gestión.

Potenciar el talento interno, ampliar las posibilidades de carrera de nuestro personal e incrementar su cualificación y motivación forman parte esencial del proyecto Madrid Talento.

24.- Administrar con valores: Apoyo a la discapacidad intelectual

Especial atención merecen los dos procesos selectivos de turno libre convocados el 29 de diciembre de 2020, específicamente dirigidos a personas con discapacidad intelectual, dentro de la apuesta por garantizar la igualdad real de oportunidades y hacer de la administración municipal un referente en valores inclusivos. Es la primera vez que el Ayuntamiento de Madrid convoca procesos selectivos para personas con discapacidad intelectual.

Se han **convocado 32 plazas en categorías vinculadas a tareas de conserjería y oficios:** Operario de Servicios Generales (3 plazas) y Personal de Oficios Internos (29 plazas). El 11 de diciembre de 2021 se celebraron las dos pruebas para optar a la condición de funcionario. El temario, las instrucciones y los exámenes se han elaborado en lectura fácil para permitir la comprensión de los contenidos a los candidatos. Los nuevos funcionarios de carrera se incorporaron a sus puestos a lo largo del mes de octubre de 2022. Sus compañeros en la unidad de destino fueron convocados a una jornada de sensibilización con el fin de facilitar la incorporación y para garantizar el éxito de la integración en el nuevo entorno laboral.

Asimismo, el Alcalde les hizo entrega del Título a los nuevos Funcionarios de Carrera del Ayuntamiento de Madrid del año 2022, en un acto que tuvo lugar día 28 de octubre de 2022.

Para dar continuidad, el 18 de octubre de 2022 fueron convocadas 24 nuevas plazas (15 POSI y 9 OSG).

Asimismo, en el 2021 firmó un **convenio de prácticas formativas** con la Fundación Afanias, que permitió la realización de prácticas de formación profesional a 6 alumnos del Colegio Las Victorias en las distintas subdirecciones de la Dirección General de Planificación de RRHH por un periodo de 8 semanas. Este convenio se renovó en el año 2022 con 2 alumnos, y se repetirá en 2023, lo que permitirá que otros 9 nuevos alumnos completen su formación con unas prácticas dentro de la organización municipal.

25.- Impulsar la Escuela Virtual

El refuerzo de la formación, adaptada a las nuevas demandas, con utilización de los recursos digitales ha sido el eje sobre el cual se han diseñado los Planes del Formación del año 2020, 2021, 2022, y 2023, este último publicado en el BOAM el 2 de enero de 2023. Asimismo, la Escuela Virtual es una de las 352 medidas aprobadas en los Acuerdos de la Villa de 7 de julio de 2020.

Desde la EFAM se ha apostado por la **formación virtual** para los recursos humanos del Ayuntamiento de Madrid. Esto ha intentado reducir las acciones presenciales a las imprescindibles, y realizarlas con las debidas garantías; virtualizar progresivamente acciones formativas; pero sobre todo apostar por formatos innovadores que abarquen un elenco más amplio de contenidos para mejorar la gestión del conocimiento de nuestra organización y que lleguen a todos.

Se ha trabajado en una triple vertiente: primero, la mejora de los conocimientos y competencias profesionales generales, de interés común a toda la organización (ámbito jurídico administrativo, gestión pública y recursos humanos, habilidades directivas y recursos humanos, competencias digitales, idiomas...); segundo, los cursos de acogida al personal de nuevo ingreso y los de apoyo a la preparación de los procesos selectivos de promoción interna; y, tercero, el apoyo específico a la implantación del teletrabajo y de impulso de la administración electrónica, mediante la adquisición de conocimientos y habilidades tanto de carácter técnico (ej. manejo de aplicativos) como de habilidades de gestión de personas.

En este sentido, cabe destacar el **Plan de Capacitación Digital** para los empleados municipales a través de Easydro que enseña el manejo de las nuevas herramientas informáticas implementadas (Microsoft 365). Unos 12.000 empleados han superado ya esta formación.

La formación virtual ofrecida en 2022 representa un 40% del total de las 520 actividades realizadas (52% en 2021), y un 65% del total de 23.202 alumnos asistentes a acciones formativas de todo tipo. En el Plan 2023, las actividades formativas virtuales y semipresenciales suponen un 21% (22% en 2022) y un 73% de plazas planificadas (66% en 2022), lo que consolida la línea mantenida de importancia de la formación online. Destacan las 120 acciones formativas celebradas en 2022 utilizando la aplicación corporativa Teams, para las que se ha diseñado una metodología docente específica, pasando los alumnos asistentes a cursos en este formato de 3.825 en 2021 a 4.717 en 2022.

Estos años, marcados por las restricciones de aforo cuando no la prohibición de actividades presenciales, han supuesto un **auténtico reto** para la Escuela, que ha sabido transformarse para mantener su actividad docente pero sobre todo para ir a un **nuevo modelo** mucho más flexible y eficaz que se mantendrá de manera estable en los próximos ejercicios. Tras el impacto de 2020, con una ejecución del 41% del plan de formación, la EFAM ha alcanzado un 88% de ejecución en 2022, por encima del 72% existente en 2019.

El plan 2023 es nuevo en un 90% en relación con el que existía en 2019, gracias a ese proceso desarrollado progresivamente en estos años. Así, el 25% de las acciones formativas del plan 2023 son sustancialmente nuevas en relación con las existentes en el plan del año anterior.

Por primera vez y en colaboración con la Unidad de Desarrollo de Personas, se vinculan todas las acciones formativas a las **competencias requeridas** por los servicios, de acuerdo con un catálogo de competencias profesionales que se ha aprobado junto al plan.

En esa misma línea, de mejorar la cualificación de los empleados para el desarrollo de las competencias profesionales que efectivamente mejoran el servicio, para el plan de formación 2023 los cursos obligatorios y restringidos, que se centran precisamente en completar las competencias del puesto de trabajo, representan el 86% del total. De hecho, hemos pasado de 30 cursos obligatorios en 2019 a 202 en 2023.

En 2021 se crearon los **itinerarios de formación**, que permiten profundizar a los empleados interesados en perfiles profesionales necesarios para la organización. La mayoría de ellos versan sobre materias transversales como las competencias directivas, las competencias digitales o la capacitación docente, y otros itinerarios prevén contenidos sectoriales innovadores relacionados con cambios normativos y/o estratégicos, como el Itinerario en medios de intervención urbanística o el Itinerario formativo Plan Estratégico Agencia Tributaria de Madrid.

En 2022 se han realizado ocho itinerarios formativos en habilidades directivas, formación de formadores, secretarios de distrito, SAP, responsables de bibliotecas o la segunda parte del itinerario de medios de intervención urbanística. En 2023, se prevé la realización de diez itinerarios formativos.

En 2021 se creó **una bolsa de formadores**, con el propósito de reciclar a los profesores en las metodologías docentes necesarias en el contexto virtual y garantizar un nivel de cualificación para poder impartir clases en el Ayuntamiento. Se ha establecido un itinerario de formación de formadores por el que se prevé que pasen quienes estén interesados en entrar en esta bolsa. Actualmente ya hay 49 formadores inscritos en la bolsa con el itinerario de formación de formadores realizado.

Asimismo, se han desarrollado durante el 2021, 159 acciones de autoformación (píldoras y recetas formativas y formación de libre acceso). En 2022 se han ofertado 158 actividades en dichos formatos.

26.- Formar a los directivos en el nuevo contexto

La EFAM ha desarrollado un Programa Directivo llamado a facilitar la formación necesaria a las personas que ocupan puestos predirectivos y directivos de decisión en la organización municipal, que, capacitando en el uso de los recursos y herramientas digitales, se revela como una necesidad para afrontar la nueva etapa e impulsar el cambio cultural que el nuevo entorno requiere.

El Plan contempla una serie de líneas de acciones formativas desarrolladas a través de planes o programas como el de competencias digitales, de comunicación interna, de gestión de equipos a distancia, gestión del cambio, mentoring y un programa específico de inglés one to one.

En el año 2021 se han realizado 4 **seminarios virtuales interactivos**, que se suman a los 4 realizados en 2020, con una asistencia media de 100 directivos y predirectivos por sesión. Estos seminarios han versado sobre nuevas habilidades y planteamientos organizativos: reuniones online, establecimiento de objetivos, gestión de equipos a distancia, etc.

En 2022, se ha impartido una Conferencia sobre La comunicación: una asignatura pendiente por Manuel Campo Vidal, asistieron en torno a 50 personas pero se ha grabado y editado para colgar en la Escuela virtual y que sea de acceso libre como píldora de comunicación para todo el personal municipal. Por su parte, Alfonso Merino impartió una conferencia sobre “Talento Senior” el pasado mes de noviembre, poniendo sobre la mesa los grandes retos con los que se encuentran las organizaciones para gestionar, dinamizar y aprovechar este Talento de más edad.

Además, se organizó un taller sobre Comunicación eficaz para los directivos del Área de Gobierno de Hacienda Y Personal y se ha ofrecido una conferencia sobre Silver talent en las organizaciones, de carácter híbrido, en presencial unas 40 personas y 72 en streaming.

Asimismo, se han ofertado en los 3 últimos años tres programas formativos a personas que tienen alto potencial para el ejercicio de las funciones propias de la dirección pública municipal, con lo que se pretende reconocer y desarrollar su talento a través de la formación específica ofrecida por las siguientes Escuelas de negocio:

- ESADE. Programa ejecutivo en Gobernanza en el Sector Público.
- IESE: Programa de Gestión Estratégica y Liderazgo social.
- IESE: Programa de Liderazgo en el sector público

27.- Mejorar las condiciones de servicio del personal municipal POSI destinado en centros educativos

En 2020 se realizó un profundo análisis de las condiciones de trabajo y de los medios materiales puestos a disposición de este gran colectivo, que cuenta con más de 500 efectivos repartidos en los colegios de titularidad pública de Educación Infantil y Primaria y en Centros

de Educación Especial situados en la ciudad de Madrid. En consecuencia, se redactó el **Plan de mejora**, aprobado el 21 de mayo de 2021 por la Coordinadora General de Presupuestos y RRHH, que nace de la voluntad de poner en valor la función del personal de oficios y servicios internos (comúnmente denominado POSI) del Ayuntamiento de Madrid, mejorar las condiciones en que la ejercen y afianzar la identificación con los valores de servicio de la organización municipal.

A lo largo de 2021 y 2022 se han puesto en marcha acciones de calado. En primer lugar, se han creado 35 plazas de retén, para atender con mayor agilidad las bajas y se han nombrado funcionarios interinos en ellas para el curso 2021/2022 así como para el 2022/2023. Asimismo, se han aprobado 35 plazas de esta categoría para turno libre en la Oferta de Empleo Público para 2021 y 17 plazas adicionales en la OEP de 2022. Además, para el curso 2021/2022 se incorporaron un número significativo de trabajadores dentro del programa de formación en alternancia. Para el curso 2022-2023, se han incorporado 114 personas de este programa.

En segundo lugar, se ha afianzado la definición de **funciones del colectivo**, en torno a las competencias municipales de vigilancia, custodia y mantenimiento de las instalaciones. Así, se ha reforzado la coordinación e interlocución con los Distritos fomentando la figura del interlocutor con los colegios. Se están celebrando diversas ediciones de una acción formativa sobre las funciones del POSI, que ha alcanzado en 2022 a 420 empleados, lo que representa el 90% del colectivo, que constituye un foro inmejorable para generar red entre compañeros, con ellos y con los interlocutores distritales y aclarar los protocolos de actuación en relación con sus funciones. Además, se ha completado su formación con un programa específico y obligatorio de capacitación digital para el uso de las nuevas herramientas del Office 365 adaptadas a su puesto de trabajo.

En el terreno de los **medios**, se ha mejorado la calidad de los uniformes, repartiendo 415 nuevos uniformes, se han identificado las necesidades de mobiliario y obra de sus lugares de trabajo que se están empezando gestionar por los responsables (Coordinación de Distritos y Comunidad de Madrid) y se ha dotado a todos los POSI de colegios de teléfono móvil corporativo (396 terminales) para mejorar la comunicación con la unidad de dependencia y con los Distritos. Todo ello redunda en una mejora del ejercicio de sus funciones.

28.- Poner en valor a la plantilla municipal

Tal y como recoge la Estrategia, todo plan de transformación se sustenta sobre las personas que trabajan y colaboran en la organización. La vocación de servicio público y sus valores

asociados (eficacia y eficiencia, objetividad, profesionalización, etc.) debe inspirar la política de recursos humanos y el desempeño de los efectivos. También el modelo de ciudad que se está construyendo. Estos valores dan cohesión y sentido a la función pública municipal y al proyecto Madrid Talento, además de complementar el pragmatismo del resto de medidas del plan. Es una oportunidad para dar imagen de una administración municipal renovada y actual, que sitúa a las personas en el centro de la organización.

Así, en primer lugar, durante 2021 y 2022 se han organizado **actos de toma de posesión y entrega de título** para los funcionarios de nuevo ingreso, con el propósito de darles formalmente la bienvenida y potenciar el orgullo y el sentido de pertenencia al Ayuntamiento de Madrid. Con presencia del Alcalde, se han realizado 2 actos de toma de posesión para personal de nuevo ingreso en 2021, en los que han tomado posesión nuevos funcionarios de 7 categorías profesionales (médicos, farmacéuticos, químicos, TAG, Arquitectos, Letrados y veterinarios). En 2022 han tenido lugar 4 actos en los que han tomado posesión 8 categorías profesionales (Técnico auxiliar de bibliotecas, Músico Banda Municipal, Técnico Superior Psicología, Técnico Medio (TIC), Técnico Administración General (Rama Económica), Técnico Administración General (Rama Jurídica) y por último, Operarios de Servicios Generales y Personal de Oficios Servicios Internos del proceso para personas con discapacidad Intelectual).

En segundo lugar, se han realizado tres ediciones de la **Encuesta de compromiso organizacional y satisfacción** (julio de 2020, junio de 2021 y junio 2022), con el propósito de conocer las principales inquietudes de los empleados y su grado de satisfacción con las actuaciones organizativas, además de permitir detectar los posibles focos de conflicto que puedan surgir en las unidades, mejorar la comunicación interna, mejorar el liderazgo y la gestión de equipos, y en definitiva, identificar puntos fuertes y áreas de mejora sobre las que construir un plan de actuaciones ligado a la dinamización del talento interno.

La participación en 2022 respecto al total de efectivos ha sido del 7,3%, un 3,7% menos que en 2021, descenso habitual cuando las encuestas se repiten y ya no suponen una novedad al que se suma el ligero impacto del aumento de efectivos en plantilla como base de cálculo.

La edición de 2022 de la Encuesta de Compromiso Organizacional y Satisfacción ha vuelto a arrojar valoraciones muy positivas. Muestra un alto grado de satisfacción personal de los que trabajamos en el Ayuntamiento de Madrid y un altísimo compromiso con el trabajo, así como

una valoración muy positiva de los proyectos puestos en marcha desde recursos humanos en los últimos meses.

Cabe destacar que el compromiso con la organización y el servicio público han alcanzado una puntuación de 8,76, seguida de la satisfacción en el entorno laboral con una puntuación de 8,37. Podemos decir por tanto que el compromiso con el servicio público es uno de los ejes que vertebra nuestro trabajo.

Pero, además, los trabajadores municipales valoran de manera muy satisfactoria su nivel de autonomía en la realización de sus cometidos, y sitúan su apertura al cambio en un 8,01, lo que refleja la predisposición de la plantilla a abordar nuevos retos.

Aun estando en puntuaciones altas, se apuntan márgenes de mejora en variables de orientación al servicio público o identificación con la institución.

En tercer lugar, se ha iniciado un proyecto que pasa por cuidar la acogida de los nuevos funcionarios para conseguir su mejor adaptación al puesto e integración en la organización. Entre otras actuaciones, se ha puesto en marcha un proyecto pionero en el Ayuntamiento, el programa de **mentoring**, por el que asignan mentores a personal de nuevo ingreso. Los primeros 12 mentores ya han sido seleccionados y han recibido la formación adecuada a lo largo de 2021 con el fin de que guíen y apoyen de manera personalizada al desarrollo y aprendizaje de las nuevas habilidades y conocimientos sobre la organización. La asignación de los primeros mentorizados se realizó en el mes de febrero de 2021. En 2021 y 2022 se han llevado a cabo 54 procesos de mentoring, y la valoración media de estos procesos ha sido de cerca del 4,5 sobre 5, tanto por parte de los mentores como de las personas mentorizadas.

En su cuarto eje de la Estrategia, “gestión del cambio y puesta en valor de la plantilla municipal”, se mencionan los valores como elemento de inspiración de la política de recursos humanos y como elemento de cohesión que da sentido al conjunto de la función pública. La Junta de Gobierno encomendó a la Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios, a través del Plan de actuación de la Inspección para 2022, “la definición de la misión, visión y valores de los recursos humanos del Ayuntamiento de Madrid, tomando como base al empleado público sobre el que se sustenta la prestación del servicio al ciudadano”

A la hora de determinar los **valores de los recursos humanos municipales**, se ha optado por constituir un grupo de trabajo heterogéneo, compuesto por una veintena de empleados

municipales de distinta procedencia, formación y categorías, de modo que sea representativo de la diversidad de la plantilla. Las sesiones se celebraron entre noviembre y diciembre de 2021.

A fin de facilitar la dinámica de análisis, reflexión y conclusiones ha participado un profesional externo que ha acompañado al grupo en el proceso de identificación y definición de los valores declarados, percibidos y deseados y en la determinación de los diversos mecanismos de transmisión y asentamiento de los mismos.

Del resultado de este proceso se extrajo la relación final de valores, que ha quedado establecida de la siguiente forma:

- Vocación de servicio
- Excelencia
- Compromiso y lealtad
- Innovación
- Igualdad, mérito y capacidad
- Responsabilidad
- Cercanía.

Estos valores dan nombre a cada una de las plantas del edificio Madrid Talento en la calle Raimundo Fernández Villaverde. Además, la Inspección de Servicios ha elaborado un informe con la definición final de los valores de los recursos humanos municipales, su priorización y propuestas para su implantación efectiva y cotidiana.

El espacio Madrid Talento, además, ha nacido con vocación de punto de encuentro y foro para la puesta en común de ideas, proyectos y propuestas innovadoras. Madrid Talento mira también hacia dentro, hacia el personal que ya forma parte de la plantilla, y hacia fuera, hacia otras organizaciones y colectivos con vinculación con el Ayuntamiento de Madrid y los RRHH que pueden servir de referencia. Para acercar al proyecto tanto a los colectivos municipales de interés como a los agentes externos, se han celebrado 7 **Cafés con Talento** en la sede de Madrid Talento -. Responsables de RRHH de las SGT; personal “junior” y personal “senior” voluntario en las acciones de difusión del proyecto en las universidades madrileñas; interlocutores de formación de Áreas de Gobierno y OOAA; Rectores y Vicerrectores de universidades madrileñas con motivo de la firma de 3 convenios para estudiantes; Junta de

Portavoces de directores de colegio de la Comunidad de Madrid; Responsables de las empresas municipales.

De estos encuentros informales y distendidos han salido acuerdos, compromisos, y nuevos retos y proyectos a abordar.

En cuarto lugar, se ha celebrado un **Concurso de tarjetas navideñas** Madrid Talento edición 2021 y 2022 para estimular la creatividad de los más pequeños y generar sentimiento de pertenencia y lazos entre el personal y la organización.

Por último, la EFAM ha diseñado en 2021 un **programa de bienestar**, que integra una serie de actividades formativas para facilitar que los empleados desarrollen su trabajo de manera saludable y con altos niveles de satisfacción. Se implementa este programa en 2022 con el objetivo último de que el bienestar en la organización municipal tenga un impacto positivo en la atracción y la retención del talento, el compromiso de los empleados, el funcionamiento interno y por supuesto, la productividad. Incorpora formación en materias como gestión emocional, prevención y gestión del estrés, nutrición y hábitos saludables, uso responsable de las tecnologías, liderazgo saludable, etc. Las distintas webinars de este programa contaron con una media de 6.500 empleados municipales conectados, llegando a tener alguna de ellas hasta 8.200 conexiones.

29.- Plan de bienvenida para nuevos empleados del Ayuntamiento de Madrid

El talento de las personas que trabajan en las organizaciones son el principal activo con el que estas cuentan y el vehículo principal por el que transmiten la calidad de los servicios que prestan.

El Ayuntamiento de Madrid, plenamente consciente de ello y a través de una política renovadora de la gestión de recursos humanos, orientada a generar un cambio en la cultura organizativa, ha apostado por “poner en el centro a las personas en el contexto de su organización”. Parte de este objetivo se concreta en actuaciones integradas en un Plan de Bienvenida para los efectivos de nuevo ingreso que contemple la elaboración de manuales, cursos de bienvenida y organización de actos de toma de posesión.

Estas actuaciones cobran una especial importancia teniendo en cuenta el gran relevo que va a sufrir el Ayuntamiento de Madrid en los próximos años, donde en 9 años el 50% del personal alcanzará los 65 años.

Los elementos desarrollados para implementar el Plan de Bienvenida se listan a continuación:

- Nuevo espacio en la web madrid.es rediseñado y actualizado
- Formularios de acogida actualizados y simplificados (pack de bienvenida) en la sede madrid.es
- Manual de bienvenida para nuevos empleados del Ayuntamiento de Madrid
- Manual de Bienvenida de lectura fácil para personas con discapacidad intelectual
- Guía para las unidades receptoras de nuevos empleados
- Guía del tutor de acogida e integración
- Curso virtual gamificado de bienvenida disponible 24x7
- Programa de mentoring
- Organización de actos de toma de posesión
- Curso selectivo para TAG en prácticas
- Formación de acogida específica para determinados Cuerpos o Servicios
- Guía de ayudas de Acción Social para personal en activo, elaborado por la DG de Función Pública

30.- Creación de las distinciones Madrid Talento

El Ayuntamiento de Madrid quiere reconocer el talento de los empleados públicos municipales que se distinguen en su actuación por una especial responsabilidad e innovación en la gestión, la dedicación al servicio público o el extraordinario comportamiento profesional, bien de manera continuada en la ejecución diaria, bien como consecuencia de un acontecimiento extraordinario.

La Estrategia de Transformación de la Gestión de Recursos Humanos recoge en su Cuarto Eje: Gestión del cambio y puesta en valor de la plantilla municipal, los reconocimientos a la dedicación profesional como parte de los valores que inspiran la política de recursos humanos, en el ámbito de los principios de motivación y valoración del talento de los trabajadores municipales.

Estos valores son la esencia del programa Madrid Talento en vertiente interna, orientada a potenciar la dinamización del talento interno, cuidando la permanente formación del personal, ampliando sus perspectivas de carrera y poniendo en valor la vocación de servicio público.

La promoción y reconocimiento de los valores del empleo público y del orgullo de pertenencia son también la base sobre la que se asientan las bases de las distinciones “Madrid Talento” y el procedimiento para su concesión aprobadas por Decreto de la Delegada del Área de Gobierno de Hacienda y Personal el 19 de septiembre de 2022, que tienen en cuenta cómo el motor que impulsa la actividad municipal se encuentra en el talento de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Madrid y también en el de las que, desde otras Administraciones públicas, facilitan que el Ayuntamiento preste sus servicios y sirven de incentivo para la excelencia en la actividad municipal.

Así, se crean las Distinciones “Madrid Talento” como reconocimiento de carácter honorífico y administrativo, sin contenido económico, que se otorgarán de forma individual o colectiva, en las siguientes modalidades:

a) Distinción “Madrid Talento a la Innovación”, que premiará las mejoras en la innovación y gestión municipal, tanto a los órganos o unidades, como a los empleados públicos que individual o colectivamente hayan destacado en sus unidades administrativas por el desarrollo e implementación de nuevos proyectos de innovación.

b) Distinción “Madrid Talento al Desempeño”, que premiará la conducta ejemplar continuada en la prestación de los servicios y el notorio cumplimiento de sus deberes en la prestación de servicios, así como el trabajo excepcional del empleado público municipal en circunstancias extraordinarias.

c) Distinción “Madrid Talento San Isidro”, que se otorgará a una persona física o jurídica que haya realizado una prestación o colaboración a esta Administración municipal que constituya un especial servicio a la ciudad de Madrid, contribuya a una mayor eficacia y eficiencia en la prestación del servicio público, o a un aumento evidente del prestigio del Ayuntamiento.

La primera convocatoria está prevista para 2023.

ACTUACIONES PENDIENTES DE FINALIZAR EN LA ESTRATEGIA

La Estrategia de Transformación tras 3 años de ejecución y, a pesar de estar cumplida en un 98,4% ha dejado alguna de las medidas planificadas sin cumplir al 100%. El estado de situación de estas medidas se describe a continuación y se establece un cronograma de cumplimiento para 2023.

- **Consolidar un libro blanco de categorías de personal en el Ayuntamiento de Madrid.**

En 2021 se presentó el estudio de racionalización de categorías, que demostraba que sin alterar la buena gestión de la actividad municipal era posible reducir las 375 categorías actuales al menos en un 60%, que se reducirían a 152 categorías, 113 categorías menos de personal funcionario y 110 categorías menos de personal laboral. El libro blanco expone la posibilidad de actualizar y reducir los perfiles profesionales que el Ayuntamiento necesita en estos momentos y conectarlos con las titulaciones del sistema educativo, lo que facilitará la atracción de talento y simplificará de manera significativa los procesos de selección y formación. La **propuesta de racionalización de categorías** fue consensuada con las Áreas de gobierno y la Coordinadora informó sobre el contenido del "Estudio de categorías de Personal funcionario" en la sesión de 6 de abril de 2021 de la Comisión Preparatoria.

Durante el primer semestre de 2023 se trabajará en la elaboración de un *libro blanco* orientado a los gestores de personal del Ayuntamiento de Madrid, con el fin de que dispongan de información cualificada de las características de cada una de las categorías de personal, entre otros, número de efectivos, titulación exigida o correspondencia entre los perfiles profesionales y la prestación de servicios municipales, y de esta forma se pueda facilitar su gestión ordinaria.

- **Desconcentración de competencias en materias de permisos**

Dentro del proyecto de desarrollo de la desconcentración de la gestión de RRHH prevista en la Estrategia, se encontraba esta medida. Teniendo en cuenta el modelo de gestión de recursos humanos del Área de Gobierno de Hacienda y Personal cuyo objetivo es facilitar el funcionamiento y la óptima realización de las políticas municipales en materia de personal, favoreciendo la agilidad de los procedimientos y la eficacia en el cumplimiento de estas funciones, se consideró oportuno iniciar un proceso de reordenación de las competencias en materia de personal, a fin de racionalizar y mejorar la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Madrid.

Para ello, se pretende implantar, de manera progresiva y por Áreas, la reorganización de las reducciones de jornada, permiso de maternidad, de paternidad, licencias sin sueldo con reserva de puesto de trabajo premio por años de servicio y especial por antigüedad. Estos expedientes con efectos retributivos ya están descentralizados en los Organismos Autónomos del Ayuntamiento de Madrid.

Siendo el siguiente paso la desconcentración por Áreas, se considera oportuno comenzar por el Área de Gobierno de Portavoz, Seguridad y Emergencias, en particular, las Direcciones de la Policía Municipal y de Emergencias y Protección Civil. Para ello, la Inspección de Servicios ha elaborado un informe explicativo del proyecto proponiendo iniciar un proceso de reordenación de las competencias en materia de personal, a fin de racionalizar y mejorar la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Madrid.

Este informe será remitido a las DG mencionadas en el primer cuatrimestre del 2023. Se mantendrán reuniones con sus responsables con el fin de explicarles las ventajas del nuevo sistema propuesto. Tras la implantación a modo de piloto en estas unidades, el proyecto se extenderá al resto de Áreas de Gobierno de manera paulatina.

- **Digitalización de procedimientos específicos:**

- ✓ **Expedientes de gestión de personal**

Se han dado Instrucciones de la Coordinadora de Presupuestos y Gastos para la grabación de los expedientes de gestión de personal en SAP RRHH.

Se han elaborado criterios funcionales de tramitación electrónica para diversos procedimientos y se ha digitalizado al 100%: el repositorio para procedimientos del Comité de Seguridad y Salud con la creación de la comunidad Ayre social; la presentación electrónica de instancias para procesos selectivos y gestión de listas de espera.

Respecto a la digitalización de los expedientes de gestión de permisos y licencias, estos se encuentran 100% digitalizados y cuentan con procedimiento electrónico: se solicita por formulario, se gestionan por SAP y se notifican electrónicamente.

El autoconsumo de informes de carrera administrativa se encuentra en fase de desarrollo. Aunque estaba prevista su puesta en producción a finales de este año, debido a problemas

técnicos en la interconexión de aplicaciones, estará disponible a lo largo del primer cuatrimestre de 2023.

✓ **Digitalización del procedimiento de modificación de la RPT**

Por parte de la Dirección General de Costes y Gestión de Personal se elaboró el correspondiente funcional y se envió al IAM para el desarrollo de la aplicación correspondiente.

Se han mantenido reuniones para explicar a IAM el alcance y finalidad del proyecto y en la actualidad se está a la espera de que el IAM inicie el desarrollo de la aplicación.

✓ **Procedimientos de acción social DGFP**

Finalizada la fase 1 sobre diagnóstico y detección de necesidades y la fase 2 de traslado de las necesidades al IAM y diseño de los nuevos procedimientos electrónicos y revisión de las actuaciones. Se encuentra desarrollándose la fase 3 de implementación informática de los nuevos procedimientos.

✓ **Relaciones laborales DGFP**

Finalizada la fase 1 sobre diagnóstico y detección de necesidades y la fase 2 de traslado de las necesidades al IAM y diseño de los nuevos procedimientos electrónicos y revisión de las actuaciones. Se encuentra desarrollándose la fase 3 de implementación informática de los nuevos procedimientos.

• **Evaluación y revisión del Protocolo Acoso Sexual.**

Se encuentra ya elaborado, por la Dirección General de Función Pública, el borrador del protocolo de actuación frente al acoso sexual en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, y está previsto iniciar su negociación en el primer trimestre de 2023.