

ACUERDO DE 7 DE ABRIL DE 2022 DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MADRID POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE ACTUACIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE TRANSFORMACIÓN DE LA GESTIÓN E INSPECCIÓN DE SERVICIOS PARA EL AÑO 2022.

El Plan de Actuación de la Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios se configura como el instrumento de planificación anual de su actividad en lo que respecta a aquellas actuaciones inspectoras y no inspectoras de carácter ordinario.

El apartado 11.º 1.4 j) del Acuerdo de 27 de junio de 2019, de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de organización y competencias del Área de Gobierno de Hacienda y Personal establece que anualmente la Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios (en adelante SGTIS) elaborará un plan de actuación que, una vez aprobado por la Junta de Gobierno, determinará las actividades ordinarias a desarrollar para el respectivo ejercicio.

El plan define una serie de actuaciones que son continuación del esfuerzo de mejora comenzado en los años anteriores, además de algunos proyectos nuevos de gran relevancia y repercusión para la mejora de la gestión municipal. En este sentido, resaltar la implicación de la SGTIS en la dirección, impulso y desarrollo de la Estrategia de transformación de la gestión de recursos humanos en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos 2020-2023, aprobada el 18 de diciembre de 2019, con la idea de avanzar hacia un nuevo modelo de gestión integral de sus recursos humanos.

La SGTIS desarrollará asimismo una labor fundamental de consultoría e impulso de proyectos en los que se ha requerido su participación. En este sentido, la concepción y puesta en marcha del proyecto Madrid Talento en 2020 ha abierto otra gran línea de actuación para la SGTIS. El fin último de este gran proyecto es la consecución de una organización cualificada, dinámica y flexible mediante la captación del talento externo a través de los mecanismos de selección de personal del Ayuntamiento de Madrid y la dinamización y retención del talento interno. Para ello se ha trabajado desde 2020 en diversas iniciativas innovadoras en materia de selección, formación y gestión de recursos humanos, que marcarán ineludiblemente sus actuaciones en 2022 y se llevarán a cabo aquellas actuaciones no planificadas que se consideren oportunas.

Información de Firmantes del Documento



ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV: 1U24MO9UBLTUIR9M



1U24MO9UBLTUIR9M

Con las actuaciones implementadas en el marco del plan anual de actuación se persigue generar un cambio en la cultura organizativa con el fin de transformar la gestión de las personas orientando la misma hacia un modelo basado en una planificación ordenada a medio y largo plazo, el cambio digital, la agilización y simplificación de procedimientos, la desconcentración de competencias, una formación del personal adaptada a las necesidades de la organización y una proyección de valores éticos en la actividad diaria de la plantilla municipal.

Asimismo, este Plan de Actuación para 2022 pretende tomar una posición activa en cuanto a la mejora de la calidad y eficiencia de la gestión y dirección pública.

De conformidad con lo establecido en el apartado 3.º 2.10 i) corresponde a la titular del Área de Gobierno de Hacienda y Personal elevar a la Junta de Gobierno la aprobación del Plan de actuación anual de la Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios.

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1 b) de la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid a propuesta de la titular del Área de Gobierno de Hacienda y Personal y previa deliberación de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid en su reunión de 7 de abril de 2022

ACUERDA

PRIMERO.- Aprobar el Plan de Actuación de la Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios para el año 2022, que se incorpora como anexo.

SEGUNDO.- Para la realización de las actuaciones contenidas en el Plan de Actuación para 2022, la Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios tendrá acceso a cuantas bases de datos, instalaciones y documentación municipales sean necesarias para el desarrollo de sus funciones. Las actuaciones se efectuarán con absoluta independencia respecto de las autoridades u órganos de los que dependan los organismos, centros, servicios o unidades inspeccionadas.

TERCERO.- En orden a facilitar el ejercicio de la función inspectora y contribuir a su óptimo desarrollo, todas las autoridades y personal al servicio del Ayuntamiento de Madrid deberán prestar la ayuda y colaboración necesaria que, en el ejercicio de sus funciones, les sea requerida por la Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios.

CUARTO.- Cuando por la especial naturaleza de las áreas a inspeccionar resulte aconsejable la asistencia o asesoramiento de personal especializado en una materia concreta, la persona titular de la Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios podrá solicitar su

Información de Firmantes del Documento



MADRID

ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



colaboración a la unidad correspondiente. Dicho personal actuará bajo la dirección de la Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios durante el tiempo que exija el desarrollo de la actuación inspectora.

QUINTO.- Facultar a la persona titular del Área de Gobierno de Hacienda y Personal para dictar las disposiciones y adoptar las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este acuerdo, así como para proponer la adición de otras actuaciones que puedan resultar necesarias a lo largo de su periodo de vigencia.

SEXTO.- El acuerdo surtirá efectos desde su fecha de adopción sin perjuicio de su publicación en el "Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid".

Cúmplase,

Firmado electrónicamente
LA DELEGADA DEL ÁREA DE
GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
Engracia Hidalgo Tena

Firmado electrónicamente
EL ALCALDE
José Luis Martínez-Almeida Navasqués

APROBADO
en reunión de 7 de abril de 2022
Firmado electrónicamente
LA SECRETARIA DE LA JUNTA DE GOBIERNO
Silvia Saavedra Ibarrondo



Información de Firmantes del Documento



ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



ANEXO
**PLAN DE ACTUACIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE TRANSFORMACIÓN DE
LA GESTIÓN E INSPECCIÓN DE SERVICIOS PARA EL AÑO 2022**

La Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios, en adelante SGTIS, como unidad encargada de la planificación y programación de las actuaciones de inspección de los servicios municipales, elabora el plan anual de actuación que, una vez aprobado por la Junta de Gobierno, determinará las actividades ordinarias a desarrollar para el ejercicio 2022.

Este Plan de Actuación 2022 surge con el compromiso de avanzar en la consolidación de la SGTIS como una unidad de referencia interna, transversal, que sirva de apoyo a las diferentes unidades de la administración del Ayuntamiento de Madrid, al objeto de ayudar a que puedan conseguir su finalidad última de prestar un servicio público de calidad a los ciudadanos de Madrid, así como a mejorar el funcionamiento interno de toda la organización.

La SGTIS desarrolla sus actuaciones alineada con los objetivos estratégicos del Ayuntamiento de Madrid para la mejora de su gestión y funcionamiento y principalmente con la Estrategia de Transformación de la Gestión de los Recursos Humanos 2020-2023, suscrita por el alcalde y las organizaciones sindicales más representativas el 18 de diciembre de 2019.

Según establece el Acuerdo de 27 de junio de 2019 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de organización y competencias del Área de Gobierno de Hacienda y Personal, modificado en lo que se refiere a la Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de Servicios por Acuerdo de 30 de enero de 2020 de la Junta de Gobierno, se le atribuyen a dicha Subdirección General las siguientes competencias:

- a) Preparar y dirigir la Estrategia de transformación de la gestión de recursos humanos del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, aprobada por Acuerdo con las organizaciones sindicales el 18 de diciembre de 2019.

Apoyar a los centros directivos en la ejecución de la Estrategia de transformación, hacer seguimiento e impulsar su desarrollo.

- b) Desarrollar tareas de auditoría y consultoría interna al objeto de verificar el estado y cumplimiento de planes y programas de actuación de los servicios.

Información de Firmantes del Documento



ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



- c) Colaborar en la evaluación del rendimiento de los órganos y unidades administrativos, y proponer medidas de actuación para lograr el ajuste de los resultados a los objetivos propuestos.
- d) Analizar estructuras, formulando en su caso, y de acuerdo con los servicios competentes por razón de la materia, propuestas de reforma y modernización, encaminadas a lograr una mejor adecuación y aprovechamiento del personal adscrito a los distintos órganos y unidades administrativas.
- e) Evaluar y supervisar la actuación de los órganos y unidades, garantizando el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, con especial atención al cumplimiento de plazos.
- f) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones del personal, proponiendo al órgano competente la incoación de expediente disciplinario cuando del curso de la actividad inspectora se detecten indicios racionales de responsabilidad, sin perjuicio de las competencias de la Dirección General de Función Pública en materia de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso.
- g) Investigar y analizar las actuaciones que hubieran dado origen a situaciones de conflicto y a procedimientos jurisdiccionales, proponiendo las medidas necesarias para evitar su repetición.

Las actividades inspectoras se realizarán sin perjuicio de las funciones y competencias que corresponden a otros órganos del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos públicos.

También formará parte de su agenda 2022 canalizar de forma ordinaria las relaciones con la Inspección General de Servicios de la Administración del Estado y con los órganos análogos de Inspección de las distintas Administraciones públicas.

La SGTIS colabora, además, en el diseño de nuevos modelos de organización y gestión para la mejora de la eficiencia y la calidad en el Ayuntamiento.

Durante el año 2020 y 2021, gran parte de los esfuerzos de la SGTIS se destinaron a la consecución de los objetivos de esta Estrategia, esfuerzos que se mantendrán durante el 2022.

La SGTIS desarrolla asimismo una labor fundamental de consultoría e impulso de proyectos en los que se ha requerido su participación. En este sentido, la concepción y



Información de Firmantes del Documento



ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



puesta en marcha del proyecto Madrid Talento en 2020, ha abierto otra gran línea de actuación para la SGTIS. El fin último de este gran proyecto es la consecución de una organización cualificada, dinámica y flexible mediante la captación del talento externo a través de los mecanismos de selección de personal del Ayuntamiento de Madrid y la dinamización y retención del talento interno. Para ello, desde la SGTIS se ha trabajado en 2021 en diversas iniciativas innovadoras en materia de selección, formación y gestión de recursos humanos, que marcarán ineludiblemente sus actuaciones en 2022.

Del mismo modo, en la identificación de las actuaciones del año, además de la consecución de proyectos comenzados en 2021, se desarrollan otros proyectos para satisfacer necesidades imprevistas de carácter extraordinario y que tengan especial relevancia para la gestión municipal. Así también, la SGTIS desarrollará una labor fundamental de consultoría e impulso de proyectos en los que se requiera su participación.

A. ACTUACIONES PROGRAMADAS

1.- ACTUACIONES MADRID TALENTO Y EN MATERIA DE MEJORA CONTINUA

1.1 Madrid Talento:

Madrid Talento es la iniciativa municipal con la que se persigue la atracción de talento externo al Ayuntamiento de Madrid. La captación de los mejores, así como su retención en la organización municipal, pasan ineludiblemente por la adopción de medidas concretas desde la mejora de los procesos selectivos, o la comunicación y publicidad de las oportunidades que ofrece el empleo público en el Ayuntamiento.

Asimismo, Madrid Talento tiene como objetivo la dinamización y retención del talento interno, cuidando la permanente formación continua del personal, ampliando sus perspectivas de carrera profesional y poniendo en valor la vocación de servicio público. La marca Madrid Talento reúne las iniciativas más innovadoras en materia de selección, formación y transformación de la gestión de personas al servicio de nuestra ciudad.

En 2021, la SGTIS ha trabajado en la puesta en marcha de esta iniciativa (diseño de la imagen corporativa de Madrid Talento, análisis de las necesidades de visibilidad y presencia tanto externa como interna, comunicación, contratación, adecuación de los espacios del edificio de la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid sito en la

Información de Firmantes del Documento



MADRID

ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



calle Raimundo Fernández de Villaverde para convertirlo en la sede de la marca Madrid Talento, organización de actos de presentación del proyecto, realización de acciones divulgativas en universidades, etc.).

En 2022, la SGTIS participará del proyecto con las siguientes actuaciones:

- Dentro del programa de captación de talento y bajo el paraguas de Madrid Talento, la SGTIS liderará la preparación de colaboraciones y firma de más convenios con diversas universidades madrileñas destinados a publicitar entre los recién licenciados, la extensa oferta de empleo del Ayuntamiento de Madrid, así como las oportunidades de carrera que ofrece.
- Identificará los proyectos más relevantes y notorios de las distintas unidades del Ayuntamiento con el fin de darles una adecuada difusión tanto desde una vertiente interna como externa.
- Participará en el diseño y configuración de los contenidos de la web Madrid Talento. Esta web pretende concentrar en una única sede toda la información relativa a la selección de personal y empleo público, formación y el propio proyecto Madrid Talento.
- Colaborará en la organización de actos en la nueva sede, lugar de encuentro y celebración de las principales acciones del proyecto.
- Colaborará en las labores de difusión del proyecto.

Además, bajo el paraguas de Madrid Talento, la SGTIS trabajará en dos grandes proyectos:

- Valores de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Madrid

El proyecto Madrid Talento entronca directamente en la Estrategia de Transformación de los recursos humanos del Ayuntamiento. Los recursos humanos son el elemento más importante en cualquier organización de modo que, el cuidado de los mismos y su alineamiento con la estrategia de la organización, son cuestiones determinantes. A su vez, el correcto desempeño de las organizaciones requiere de la fijación de determinados elementos estructurantes que responden a preguntas tales como ¿cuál es el propósito presente y la visión de futuro de la organización? o ¿cómo y con qué principios se tiene intención de cumplir tal propósito?

Ambas cuestiones se complementan necesariamente, de modo que el qué hacer o para qué hacerlo, necesita de una orientación sobre cómo hacerlo. Esta orientación constante de la organización es la que proporcionan los valores, entendidos como los principios

Información de Firmantes del Documento



MADRID

ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



operativos que rigen la conducta interna de una organización, como los principios que orientan a las personas y que sirven como directrices generales en todas actividades, una visión global e integral de toda la organización, tomando como base al empleado público sobre el que se sustenta la prestación del servicio al ciudadano.

En 2021, la SGTIS definió el alcance del proyecto y la metodología utilizada para su definición en colaboración con la Escuela de Formación (grupos de trabajo con facilitadores en tres sesiones).

La definición final de los valores de los recursos humanos municipales extraídos de las sesiones del grupo de trabajo, su priorización y su implantación efectiva y cotidiana son objetivos del proyecto Madrid Talento a lo largo de 2022, que se irá desarrollando a través de acciones concretas que permitan su conocimiento y posterior implementación en el conjunto de la organización municipal. Algunas de estas actuaciones contemplarán la organización de actos divulgativos del proyecto en la sede de Madrid Talento, publicación en Ayre de un documento en el que se recojan las conclusiones del grupo de trabajo, acciones de comunicación, etc.

Este proyecto resulta fundamental para avanzar en la identificación de los empleados con la institución y su vocación de servicio público, y marca el patrón de una nueva cultura organizativa de compromiso que incide positivamente sobre la imagen del Ayuntamiento como administración de servicio.

- Gestión del Talento Senior

Si bien muchas de sus actuaciones están dirigidas a la captación de talento joven, Madrid Talento quiere apostar por la dinamización y puesta en valor del talento senior interno de la organización. En este sentido, la SGTIS realizará un análisis detallado del sentir de este colectivo, de entre 55 y 70 años de edad, a través de la edición 2022 de la Encuesta de compromiso y satisfacción (ECLAS). Se estudiarán las necesidades formativas, inquietudes, propuestas de mejora o actuaciones concretas que apoyen el trasvase de conocimiento a las generaciones más jóvenes. El objetivo último es incentivar que los empleados más veteranos reciban las atenciones concretas que demanden y, a su vez, aporten todo el bagaje profesional que acumulan.

1.2 Igualdad real de oportunidades. Apoyo a la discapacidad intelectual

La Oferta de Empleo Público 2021 apostó de manera decidida por las personas con discapacidad al reservar 105 plazas para este colectivo con la finalidad de garantizar la igualdad real de oportunidades. Especial atención merecen los dos procesos selectivos de

Información de Firmantes del Documento



ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



turno libre convocados el 29 de diciembre de 2020, con 32 plazas específicamente dirigidas a personas con discapacidad intelectual, dentro de la apuesta de la administración municipal como un referente en valores inclusivos.

De los 1.267 puestos que se ofertan en la OEP de 2021, 89 plazas se reservan para el turno de discapacidad (un 7%), de las que 11 están reservadas para personas con discapacidad intelectual, dando continuidad de esta manera a las 32 plazas anteriores.

Durante el 2022, la SGTIS gestionará junto con la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid el **acompañamiento en la incorporación de este personal**. En este sentido, se realizará un seguimiento de la integración en las unidades de destino de los primeros 32 aprobados, analizando debilidades y proponiendo mejoras en colaboración con las unidades de destino.

Por otra parte, con el fin de promover la inclusión en el Ayuntamiento y a la vez favorecer la visibilidad e integración laboral de las personas con discapacidad, en 2021 se tramitó la **firma de un convenio de prácticas laborales** de estudiantes con discapacidad intelectual en el Ayuntamiento de Madrid que supuso la recepción de 6 estudiantes con discapacidad intelectual durante 8 semanas. El convenio tiene una duración de 4 años, por lo que en 2022 la SGTIS participará como unidad receptora de uno de los 3 estudiantes que está previsto que participen este año. Asimismo, hará un seguimiento y evaluación del desarrollo de las prácticas, estudiando la posibilidad de ampliar el alcance de estos convenios dentro de la organización municipal.

Por otro lado, se estudiará la posibilidad de firma de convenios con asociaciones de personas con discapacidad intelectual o entidades especializadas para la realización de **prácticas formativas de sus alumnos de Formación Profesional no reglada**. Se analizarán los perfiles que ofrecen estas formaciones profesionales y su encaje con los ofrecidos por el Ayuntamiento en instalaciones deportivas y jardines, entre otros.

1.3 Establecimiento de un sistema de reconocimientos a empleados públicos municipales

El eje cuatro de la Estrategia de Transformación se basa en la puesta en valor de la plantilla municipal y todo plan de transformación se sustenta sobre las personas que trabajan y colaboran en la organización.

El proyecto Madrid Talento tiene entre sus objetivos no solo la captación de talento externo, sino también la dinamización del talento interno de la organización. En este sentido, se ha entendido oportuno el establecimiento de un sistema regulado de



Información de Firmantes del Documento



ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



reconocimiento a los trabajadores municipales por méritos contraídos en el desempeño de su cargo.

Así, la SGTIS redactará un decreto de fijación de los criterios y el procedimiento para el reconocimiento de méritos profesionales, tanto a nivel individual como colectivo, a empleados municipales que hayan destacado en el desempeño de su trabajo. Los reconocimientos "Distinciones Madrid Talento" a conceder premiarán la innovación, el desempeño, la trayectoria y los proyectos que pongan de manifiesto el talento de los empleados municipales. Dentro de estos últimos se concederá el premio especial San Isidro.

Durante 2022 la SGTIS será la encargada de tramitar la firma del decreto, así como de su difusión, incentivando la participación y gestionando la primera convocatoria de entrega de estos premios, que se pretende se realice en el 2022.

1.4 Plan de bienvenida: Atención al personal de nuevo ingreso

Se ha iniciado en la Dirección General de Planificación de Recursos Humanos (RRHH), un ambicioso proyecto centrado en cuidar la acogida de los nuevos funcionarios para conseguir su mejor adaptación al puesto e integración en la organización. Entre otras actuaciones en las que colabora la SGTIS (organización de actos de toma de posesión y en la organización de acciones de bienvenida para el personal de nuevo ingreso), se ha impulsado desde la subdirección general la puesta en marcha de un proyecto con gran proyección en la gestión del talento en el Ayuntamiento, el programa de mentoring, por el que asignan mentores a personal de nuevo ingreso con el fin de que guíen y apoyen de manera personalizada al desarrollo y aprendizaje de las nuevas habilidades y conocimientos sobre la organización. Durante el año 2022, la SGTIS colaborará en la consolidación e impulso de este proyecto.

El Plan de bienvenida incluye, además:

- Manual o guía digital elaborada en la SGTIS con toda la información relevante para el nuevo personal a su llegada al Ayuntamiento, con directrices comunes para todos los empleados públicos que garantice a los nuevos integrantes de la administración municipal el necesario acompañamiento para una incorporación con éxito en la organización.
- Guía para las unidades de destino de nuevo personal, en la que colabora la SGTIS y en la que se recogerán y sistematizarán las actuaciones de acompañamiento a

Información de Firmantes del Documento



MADRID

ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



realizar por dichas unidades en la primera etapa de incorporación de los nuevos miembros de la organización.

- Guía para los mentores naturales en estas unidades de destino, como persona de referencia y apoyo en la primera etapa de la incorporación.
- Revisión y simplificación de todos los formularios a cumplimentar por el personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación (renovación de los formularios, medios de presentación, programación por el IAM, publicación en Ayre, etc.).

A lo largo del año 2022 se encargará de coordinar la presentación del Plan de bienvenida para los nuevos empleados municipales. Se promoverá la creación de un espacio en Ayre, donde se recopile y publique toda la información. Se harán acciones de comunicación a todas las unidades del Ayuntamiento. La SGTIS, además, realizará labores de comunicación y seguimiento de las acciones puestas en marcha, grado de implantación, resultados y propuestas de mejora.

1.5 Informes de balance de la Estrategia de transformación de la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos

La SGTIS será la encargada de preparar en diciembre de 2022 un informe balance de la consecución de los objetivos de la Estrategia tras tres años de vigencia.

Asimismo, mantendrá actualizado puntualmente el cuadro de mando de la Estrategia, con el fin de que sea posible la consulta en cualquier momento del grado de consecución y estado de situación de todas sus medidas, extrayendo los informes de seguimiento que correspondan.

2.- ACTUACIONES EN MATERIA DE MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y OPTIMIZACIÓN DE RRHH

2.1 Auditorías de planificación de recursos humanos

Las Ofertas de Empleo Público 2019, 2020 y 2021 han orientado 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

Información de Firmantes del Documento



ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



jubilaciones - como las categorías de grupos A1 y A2 -, el impulso de la promoción interna para dar carrera al personal municipal y la atención especial a los cupos de discapacidad.

A lo largo de 2022 la SGTIS, como herramienta para determinar las necesidades estructurales que se establecerán en la Oferta de Empleo Público de 2022 y futuras, realizará diversas auditorías para conocer y determinar las necesidades reales y concretas de personal en determinadas unidades identificadas.

Se encuentran ya programada la realización de auditorías de planificación de RRHH a:

- SG de Gestión de Multas de Circulación
- Jardineros municipales
- Encargados de edificios
- Análisis del grupo E

Se realizarán, asimismo, todas las auditorías que puedan surgir y se consideren necesarias para la adecuada planificación de los RRHH del Ayuntamiento.

2.2 Participación en el grupo de trabajo del proceso extraordinario de estabilización

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 Presupuestos Generales del Estado 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 1736 son de

Información de Firmantes del Documento



ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



personal funcionario y 900 de personal laboral, afectando a más de 100 categorías profesionales.

Para acometer la organización de este proceso extraordinario de estabilización se ha creado un grupo de trabajo en el que participa la SGTIS. En 2022, este grupo trabajará en la incorporación de las plazas derivadas del segundo tramo de estabilización y el diseño y ejecución de los procesos selectivos.

2.3 Redacción, impulso y tramitación de un convenio con la Comunidad de Madrid, y de la encomienda a TRAGSATEC, para el apoyo en procesos selectivos y en la digitalización de los procesos de personal

La Estrategia de Transformación de los recursos humanos pone especial énfasis en proyecto de agilización de los procesos selectivos municipales. La Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Madrid consideran como objetivo público común y prioritario la captación del talento, de modo que, de una parte, facilite al Ayuntamiento una eficiente prestación de los servicios y de otra permita impulsar la ciudad de Madrid como uno de los motores de crecimiento y de creación de empleo estable y de calidad en la Comunidad de Madrid.

Por otra parte, y con el fin de que el intercambio de datos con la Comunidad de Madrid y otras Administraciones pueda realizarse por medios electrónicos, la digitalización de los procesos de personal, con especial énfasis en la mejora de la calidad de los datos, la preservación digital de la documentación histórica en papel, o la interoperabilidad de los registros de personal entre ambas Administraciones, ofrece una oportunidad única de mejora de los servicios públicos y plantea nuevas herramientas de apoyo a la toma de decisiones en las políticas públicas en las que intervengan ambas administraciones.

Como complemento esencial a las medidas ya tomadas por el Ayuntamiento, este convenio pretende proporcionar al Ayuntamiento de Madrid la posibilidad de recurrir puntualmente a la asistencia técnica de la empresa TRAGSATEC, en su condición de medio propio de la Comunidad de Madrid. La suscripción de este convenio permite conseguir una mejora en la eficacia de gestión pública, contribuyendo a la realización de actividades de utilidad pública y una utilización conjunta de los medios para el desarrollo de la actividad.

2.4 Propuesta de actuaciones de mejora en la gestión de funcionarios interinos

Desde 2020, la SGTIS viene realizando informes y análisis para la mejora y agilización de la gestión del personal interino. En 2021 se redactó y aprobó la *Instrucción por la que se*

Información de Firmantes del Documento



MADRID

ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



establecen los criterios de planificación y el procedimiento para el nombramiento de personal funcionario interino y la contratación de personal laboral temporal en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomo por Resolución de 31 de mayo de 2021 de la Coordinadora General de Presupuestos y Recursos Humanos.

Igualmente, en esta misma línea de mejora, y al menos para aquellos funcionarios interinos que, de acuerdo con las características de su nombramiento, puedan llegar a desempeñar sus funciones provisionales durante un periodo de tiempo razonablemente largo, se analizará la oportunidad de fijar unas pautas comunes que orienten hacia la manera de prestarles una mínima formación previa que contribuya a su adaptación a las singularidades propias de sus cometidos.

2.5 Seguimiento de ejecución del plan bianual de mejora de las condiciones del personal de diversos oficios (POSI) adscritos a colegios de educación infantil y primaria

El Ayuntamiento de Madrid es titular de un gran número de edificios destinados como centros educativos para la enseñanza pública infantil y primaria (CEIP) y la educación especial (CPEE). En estos centros está destinado un colectivo integrado por 490 empleados públicos, que en su mayoría forman parte de la categoría de Personal de Oficios y Servicios Internos (POSI) y cuyo cometido esencial es la vigilancia y custodia de los centros educativos donde prestan servicio.

La particularidad de que se trate de personal municipal que trabaja en edificios de titularidad municipal, pero en los que se presta un servicio autonómico (el educativo) con personal perteneciente a la Administración de la Comunidad de Madrid, así como la ambigüedad de sus funciones, llevó a que la SGTIS realizara en 2020 un diagnóstico sobre la situación de este personal y una propuesta de acciones de mejora, que derivó en la aprobación del *Plan de mejora del servicio para el personal municipal destinado en Centros Educativos del Ayuntamiento de Madrid* el 5 de mayo de 2021.

En este plan se incluyen actuaciones de diversa índole, desde mejora de las condiciones de sus espacios de trabajo hasta formación, planes de comunicación interna y externa, o mejoras en la gestión de este colectivo, entre otras.

La SGTIS será la encargada de impulsar, apoyar y evaluar la ejecución de las actuaciones propuestas en el vigente plan.

2.6 Apoyo a la implantación del teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid



En 2020, tras el inicio de la crisis del Covid-19, correspondió a la SGTIS la redacción de informe sobre teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid. Este esfuerzo culminó con la aprobación del Acuerdo de 17 de septiembre de 2020 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de criterios para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid, quedando así regulada esta modalidad de trabajo no presencial para gran parte de los trabajadores municipales.

La organización del trabajo a distancia en estos meses de pandemia, manteniendo la prestación en circunstancias excepcionales, ha aportado resultados y enseñanzas que permiten ir más allá en los próximos tiempos en la conformación de un modelo de teletrabajo del Ayuntamiento.

Durante 2022, la SGTIS llevará a cabo diversas actuaciones de impulso de dicho acuerdo:

- Diseño y validación de un procedimiento de autorización de teletrabajo para dar apoyo a los centros directivos. Diseño y publicación en AYRE de los formularios necesarios para la solicitud y autorización. Seguimiento de la puesta en marcha del nuevo procedimiento con el fin de ajustarlo a las necesidades de la organización.
- Labor de consultoría orientada al apoyo del teletrabajo en las unidades. Tomando como base las consultas recibidas, se elaborarán, además, unas FAQ que disponibles en AYRE.
- Apoyo a las unidades en la definición y fijación de los objetivos que debe de recoger el documento de compromiso para los trabajadores que soliciten el teletrabajo.
- Divulgación del acuerdo de teletrabajo en las áreas, organismos autónomos (OOAA) y distritos, y contactos con las secretarías generales técnicas para la recopilación y seguimiento de datos de autorizaciones y denegaciones.

3.- ACTUACIONES EN MATERIA DE MEJORA DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Análisis de materias susceptibles de desconcentración

El desarrollo de la desconcentración de la gestión de recursos humanos, en particular la desconcentración de competencias en materias de permisos se encuentra recogido en el

Información de Firmantes del Documento



MADRID

ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



Segundo Eje de la Estrategia de transformación de RRHH: Impulso y optimización de la gestión del empleo público y del sistema de relaciones laborales.

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 considera oportuno iniciar un proceso de reordenación de las competencias en materia de personal, delegando a las áreas de gobierno determinadas gestiones de personal relativas a permisos, licencias, premios y reducciones de jornada a fin de racionalizar y mejorar la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Madrid.

Para ello, la SGTIS, impulsará de manera progresiva, y por áreas de gobierno, la implantación de dicha reorganización en materias tales como las reducciones de jornada, permisos de maternidad y paternidad, permisos de lactancia, licencias sin sueldo con reserva de puesto de trabajo, el premio por años de servicio y el premio especial por antigüedad.

La delegación de estos procedimientos se hará de manera planificada y protocolizada, estableciendo los mecanismos y herramientas necesarios para garantizar que todas las áreas de gobierno gestionen los procedimientos de manera homogénea.

3.2 Automatización de la solicitud de permisos competencia de las SGT

La Estrategia de Transformación de la Gestión de los RRHH establece que se impulsarán los desarrollos necesarios para que el portal Ayre se convierta en la vía de acceso digital de la plantilla municipal a los procedimientos que le afecten, pudiendo consultar y obtener la información requerida.

Se comenzará a trabajar en la primera mitad del año en la automatización de la solicitud de permisos reflejados a continuación:

- Permiso retribuido por lactancia acumulada y no acumulada.
- Reducción de jornada (solo para casos de enfermedad grave de familiar)
- Permiso de matrimonio / unión de hecho
- Haz tu consulta sobre temas de personal

Información de Firmantes del Documento



MADRID

ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



La solicitud de estos permisos a través de Ayre asegura la correcta gestión y seguimiento de los mismos, haciendo además más cómoda la tramitación tanto para el empleado público como para la unidad gestora de los permisos.

Durante el año 2022, la SGTIS participará en el grupo de trabajo creado al efecto y en la puesta en marcha del proyecto. Una vez estén diseñados y disponibles en Ayre los formularios de solicitud diseñados, se realizará una prueba piloto de los mismos en el Área de Gobierno de Hacienda y Personal, y tras comprobar su buen funcionamiento, se harán extensivos al resto de áreas de gobierno. Posteriormente se realizarán los diseños específicos de estos formularios para distritos y OOAA, poniéndolos asimismo en funcionamiento.

Se trata de un proyecto gradual, por lo que la SGTIS colaborará de manera progresiva en la identificación de otros formularios para la gestión de trámites relativos a recursos humanos que puedan ser tramitados a través de Ayre para continuar con la mejora en los procesos de gestión.

4.- ACTUACIONES EN RELACIÓN CON EL MARCO JURÍDICO Y DE ACTUACIÓN DE LA FUNCIÓN INSPECTORA

4.1 Aprobación de un marco jurídico y procedimental para la Inspección General de Servicios y de una Guía de actuación en el desarrollo de las informaciones reservadas

La inspección de servicios del Ayuntamiento de Madrid constituye un instrumento de capital importancia para velar por el buen funcionamiento de la Administración local y el recto proceder del personal a su servicio, así como en el impulso y supervisión de los proyectos, programas o estrategias que se vayan acometiendo y que requieran de su colaboración.

A imagen de otras Administraciones públicas, se ha considerado necesario dotar a la labor inspectora de la Inspección de Servicios de un **apoyo regulatorio** en el que se clarifiquen tanto sus competencias como las garantías y obligaciones de las unidades inspeccionadas, así como la metodología de trabajo y las técnicas a utilizar, de modo que todo ello sirva además de respaldo a las actuaciones que realice en el marco de estas competencias. Durante el año 2022 se iniciará su tramitación y aprobación.

Para completar el marco teórico de actuación de la inspección de servicios, la SGTIS aprobará en 2022, una **Guía de actuación en el desarrollo de las informaciones**

Información de Firmantes del Documento



MADRID

ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV: 1U24MO9UBLTUIR9M



reservadas. El objetivo de esta guía es ofrecer a los Inspectores de Servicios del Ayuntamiento de Madrid, en el marco de las funciones que tienen encomendadas, un enfoque preciso sobre el conjunto de principios, normas y procedimientos a seguir en la realización de las informaciones reservadas, de manera que el equipo inspector cuente con unas referencias claras sobre cuál debe ser su actuación en cada fase del trabajo, garantizando así la homogeneidad en los métodos, procedimientos y formulación de los resultados, lo cual redundará en una mayor calidad de los trabajos.

4.2 Análisis de la gestión y control del absentismo en el Ayuntamiento de Madrid

Dentro de las competencias asignadas a la SGTIS por acuerdo de Junta de Gobierno se encuentra la de *vigilar el cumplimiento de las obligaciones del personal*. En aplicación de esta competencia, y atendiendo las necesidades que los nuevos modelos de trabajo a distancia implantados plantean, la SGTIS hará un estudio inicial sobre las medidas aplicadas para seguimiento y control del absentismo en las diferentes áreas de gobierno, distritos y OAAA, analizando las posibles causas del mismo y proponiendo actuaciones y medidas correctoras generales que redunden en una mejor organización de los servicios, sin perjuicio de las competencias que sobre este tema tienen asignadas otros órganos competentes.

4.3 Redacción de un Protocolo de actuación ante problemas de salud mental en el entorno laboral

La existencia de trabajadores con comportamientos eventualmente sancionables, o cercanos a lo sancionable, pero con características médicas singulares relacionadas con su salud mental, plantea ciertas dificultades de gestión sobre todo respecto de la forma en la que deben ser abordadas las posibles disfunciones que se puedan generar en este ámbito y que van desde la prevención de riesgos laborales, incluidas posibles adaptaciones de puestos de trabajo, medidas correctivas, reconocimientos médicos, etc., hasta la incidencia que pudiera derivarse, en su caso, en el plano de una posible responsabilidad disciplinaria.

Igualmente, en no pocas ocasiones, surgen comportamientos relacionados con la salud mental de los trabajadores que, sin entrar en el plano de lo sancionable, denotan la necesidad de contar con una actuación protocolizada que sirva como elemento de referencia común en la gestión de cada una de las unidades implicadas, desde la unidad de adscripción del interesado, pasando por la Subdirección General de Prevención de Riesgos Laborales, o la Subdirección General de Transformación de la Gestión e Inspección de los Servicios.

Información de Firmantes del Documento



MADRID

ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



De acuerdo con estas premisas y al objeto de continuar avanzando en la gestión de la salud de los trabajadores, surge la necesidad de elaborar un protocolo común de actuación sobre la forma de proceder ante problemas de salud mental manifestados en el ámbito laboral de los trabajadores del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos que se realizará en colaboración con Madrid Salud.

4.4 Diseño de un plan de formación para los agentes sociales participantes en el Comisión Técnica Asesora en materia de acoso laboral.

En el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el Ayuntamiento de Madrid y sus OAAA, se establece que será la Comisión Técnica Asesora en materia de acoso laboral (CTAAL) la que adopte el correspondiente acuerdo sobre las actuaciones a realizar ante denuncias de acoso laboral, siempre a la vista del informe de valoración inicial realizado por la SGTIS.

En ejecución de la previsión recogida en el anexo II. H. b) del mencionado Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el Ayuntamiento de Madrid y sus OAAA, la SGTIS colaborará en la formación de las personas susceptibles de formar parte de la CTAAL mediante un curso sobre acoso laboral que a tal efecto será organizado a través de la Escuela de Formación del Ayuntamiento de Madrid, garantizando que esta formación sea suficiente y acreditada.

B. ACTUACIONES NO PROGRAMADAS

La SGTIS participará, además, en todos los procedimientos que sean de su competencia y se le requieran por los distintos órganos y unidades, de acuerdo con lo recogido en el Acuerdo de 27 de junio de 2019 de la Junta de Gobierno de la ciudad de Madrid de organización y competencias del Área de Gobierno de Hacienda y Personal.

Entre las actuaciones no programadas se encuentran las informaciones reservadas que se inician de oficio o a instancia de parte, con el objeto de investigar y analizar situaciones de conflicto o hechos supuestamente irregulares.

En estas actuaciones se realizan labores indagatorias y de inspección con el fin de esclarecer las posibles responsabilidades que existan. De igual modo, se propone la adopción de las medidas necesarias para subsanar las posibles deficiencias o irregularidades.

Asimismo, la SGTIS se hará cargo de las actuaciones que se deriven del desarrollo de la Estrategia de transformación necesarias para su correcta ejecución, aun cuando se trate



Información de Firmantes del Documento



ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M



de acciones no recogidas expresamente en la Estrategia. De igual manera, asumirá las actuaciones necesarias que deriven de la puesta en marcha y evolución de Madrid Talento.

Además, se realizarán otras actuaciones de diversa índole, complejidad y repercusión que se plantean de forma ordinaria principalmente por los siguientes motivos:

- Disfunciones en las unidades
- Problemas en las adaptaciones de puestos de trabajo
- Problemática relacionada con pluses, funciones y categorías



Información de Firmantes del Documento



ENGRACIA HIDALGO TENA - DELEGADA DEL AREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y PERSONAL
SILVIA ELENA SAAVEDRA IBARRONDO - CONCEJALA DELEGADA
JOSE LUIS MARTINEZ ALMEIDA NAVASQUÉS - ALCALDE DE MADRID
URL de Verificación: <https://sede.madrid.es/csv>

Fecha Firma: 05/04/2022 17:15:04
Fecha Firma: 07/04/2022 16:10:24
Fecha Firma: 10/04/2022 22:41:08
CSV : 1U24MO9UBLTUIR9M

