Boletín Sindical

Ayuntamiento de Madrid
y Organismos Autónomos

UGT Servicios Públicos Madrid

noviembre de 2025
Número 19

UGT, defendiendo tus derechos desde 1888

Carrera profesional: una reivindicación justa y necesaria

La carrera profesional es uno de los pilares fundamentales para dignificar el empleo público y reconocer el compromiso, la experiencia y el esfuerzo del personal municipal. En UGT llevamos años defendiendo su implantación real y efectiva en todas las administraciones locales, especialmente en el Ayuntamiento de Madrid donde, aunque está incluida en el Acuerdo-Convenio de condiciones comunes aprobado en 2019, miles de personas trabajadoras siguen sin ver reconocida una carrera profesional acorde con su dedicación y responsabilidad.

¿QUÉ ES LA CARRERA PROFESIONAL?

La carrera profesional es el derecho del personal público a progresar de manera individualizada, no solo mediante el ascenso a otros puestos, sino también a través del reconocimiento de la trayectoria, la experiencia, la formación y la evaluación del desempeño.

Es un sistema objetivo que permite avanzar en niveles o grados, con retribuciones asociadas, y que premia la profesionalidad, la estabilidad y la mejora continua en el servicio público.

En el ámbito sanitario, la carrera profesional reconoce y refuerza la formación continua y la investigación científica de estos profesionales. Este reconocimiento está implantado en casi todos los servicios, instituciones y empresas del sector, tanto públicas como privadas.

¿POR QUÉ ES IMPRESCINDIBLE?

En UGT entendemos que la carrera profesional:

- Reconoce el mérito y la dedicación de quienes sostienen los servicios públicos día a día.
- Motiva y fideliza al personal, reduciendo la temporalidad y la fuga de talento.
- Promueve la formación continua y mejora la atención a la ciudadanía.
- Contribuye a la igualdad, evitando que la promoción dependa de factores discrecionales.
- Refuerza la justicia retributiva, corrigiendo desigualdades históricas dentro de la administración.

UNA DEUDA PENDIENTE CON EL PERSONAL MUNICIPAL

Mientras comunidades autónomas como Madrid o ayuntamientos como Zaragoza o Valencia han implantado modelos consolidados de carrera profesional, en el Ayuntamiento de Madrid sigue siendo una asignatura pendiente.

UGT ha presentado diversas propuestas que combinan lo mejor de esos modelos:

- Progresión horizontal por niveles, basada en la antigüedad, la formación y la evaluación del desempeño.
- Aplicación universal, tanto para personal funcionario como laboral.
- Reconocimiento económico gradual y sostenible.
- Derecho consolidado, no vinculado a la disponibilidad presupuestaria arbitraria.

EXIGIMOS HECHOS, NO PROMESAS

UGT exige al Ayuntamiento de Madrid que abra de inmediato la negociación de un acuerdo de carrera profesional en todos los ámbitos, que garantice un sistema justo, transparente y estable.

No se trata de un privilegio, sino de un derecho reconocido en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que ya disfrutan decenas de miles de empleados y empleadas públicas en toda España.

El personal municipal ha demostrado sobradamente su compromiso con los servicios públicos. Ahora le toca al Ayuntamiento reconocer ese esfuerzo con una carrera profesional a la altura.

¡Por la dignidad del empleo público!
¡Por tu carrera profesional!

CARRERA PROFESIONAL PARA TODOS Y TODAS

Madrid Salud

¿A qué sabe lo público?

En el cuento infantil, ¿A qué sabe la luna?, los animales se empeñan en alcanzar la luna, para ello van pidiéndose ayuda los unos a los otros, haciendo un equilibrio casi imposible para alcanzarla. Al final un pequeño pez, que ha estado observando el proceso, se pregunta ¿para qué tanto esfuerzo y complicación, si ya tenían la luna al alcance en el reflejo del agua?

Sin desmerecer la verdadera intención del cuento, como metáfora de la colaboración y ayuda mutua para alcanzar un objetivo común, queremos poner el foco en otra lectura que nos deja esta historia y que resulta, para las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Madrid, de dolorosa actualidad.

El Ayuntamiento de Madrid cuenta con personal cualificado, equipos con experiencia y vocación de servicio público, capaces de dar respuesta a las necesidades ciudadanas, eso sí, escaso en número. Sin embargo, en lugar de confiar en lo que ya está aquí, haciendo un esfuerzo por la implementación de mejoras que hagan atractivos los puestos de trabajo de más difícil cobertura, el Ayuntamiento está apostando de manera progresiva, y en aumento, por la amortización de plazas, ya sea de manera directa o encubierta, por modificaciones de RPT.

Está práctica viene acompañada, a su vez, de la externalización de servicios que podrían ser cubiertos con la cobertura de las plazas amortizadas.

Así, nos encontramos, como en el seno del Organismo Autónomo de Madrid Salud, por ejemplo, se ha contratado con una empresa externa la cobertura de servicios de recepción en los Centros Municipales de Salud, al tiempo que, sólo en el mes de septiembre, han quedado amortizados un total de siete puestos que tenían entre sus funciones las mismas que se van a cubrir con la contratación externa.

Ceder a un intermediario externo el abordaje de nuestros servicios es desmantelar la cobertura básica de los mismos, precarizar el servicio a la ciudadanía y los puestos de trabajo. Implica la desaparición de un tejido laboral experto, en continua formación y comprometido, cambiándolo por compañeros y compañeras que realizan las mimas tareas con salarios menores, sin garantías ni protección, sin acceso a la formación que el propio Ayuntamiento debe ofrecer a su plantilla y sin acceso a las herramientas básicas esenciales para el correcto desempeño de su tarea como son, por ejemplo, las claves de acceso al sistema informático del Ayuntamiento.

Pero no sólo se privatiza este servicio, sino que también en el mes de septiembre recibimos la información sobre como nuestra administración expande este "modus operandi", creando la Unidad Móvil de Apoyo para la Prevención y Control de Tuberculosis y otras enfermedades infecciosas en personas sin hogar y en situación de exclusión social, mediante licitación a empresa privada; lo que implica bajo coste igual a peor servicio.

Se prefiere buscar soluciones externas, contratar empresas privadas o enredar los procesos con burocracia que retrasa, encarece y empeora los servicios.

Cada nuevo intermediario, es un animal nuevo subiendo a la torre para alcanzar la luna, pero la luna, no se está acercando, sino que se aleja cada vez más. Cada contrato externo firmado, desvía recursos, desmotiva al personal y convierte derechos en negocio; en definitiva, nos aleja de la excelencia.

Defender lo público no es un eslogan, es una misión absolutamente necesaria, en ello nos va el prestigio de nuestros servicios, la calidad de nuestro trabajo y la efectiva cobertura de unos derechos que costaron mucho esfuerzo conseguir.

"Lo público sabe a calidad, seguridad, compromiso con la ciudadanía y mejora continua"

¡Lo público no se vende, lo público se defiende!

Servicio Municipal de Deportes

El pago de atrasos, fruto ineludible de la lucha sindical de UGT

La lucha sindical ha triunfado y lo ha hecho de la manera más tangible y esperada: ¡el derecho ha entrado en vuestras nóminas! Gracias a nuestra acción constante y decidida en la nómina del pasado mes de septiembre, se ha hecho efectivo el pago íntegro de los atrasos correspondientes a los domingos y festivos trabajados desde abril de 2022.

Este logro económico, es la prueba irrefutable de que la perseverancia y la organización sindical merecen la pena. No es una dádiva, es el fruto directo de una batalla que UGT Servicios Públicos Madrid, emprendió y llevó hasta la victoria definitiva.

LA FUERZA DE NUESTROS ABOGADOS Y ABOGADAS: LA AFILIACIÓN QUE BENEFICIA A TODA LA PLANTILLA

Es fundamental reconocer el valor de esta conquista judicial. La victoria no surge por casualidad; surge por la capacidad de sostener un largo y complejo litigio que comenzó con el conflicto colectivo en 2021 y culminó con la inadmisión del recurso que realizó el Ayuntamiento por el Tribunal Supremo en febrero de 2025.

UGT ha ganado este derecho para toda la plantilla, y los abogados y abogadas que han garantizado el éxito lo han hecho gracias a la solvencia y el compromiso de nuestra afiliación.

¡Que no se os olvide! Son los recursos, que pagan nuestra afiliación, los que financian la defensa jurídica de élite, asegurando que la Justicia prevalezca. Es la inversión de cada persona afiliada la que ha permitido este triunfo colectivo, del cual se beneficia toda la plantilla. Quienes no están afiliados/as disfrutan hoy de un derecho que no habrían recuperado sin la acción decidida y financiada por UGT.

MÁS DE CUATRO AÑOS DE LUCHA: UN ÉXITO HISTÓRICO Y COLECTIVO

Esta victoria se ha forjado a lo largo de más de cuatro años de litigio y firmeza en los tribunales. Desde las primeras demandas individuales hasta el conflicto colectivo y las sucesivas sentencias ganadas, hemos demostrado que cuando UGT se compromete, llega hasta el final.

Ponemos en valor todo el tiempo y el esfuerzo invertido. Hemos transformado una injusticia en un derecho reconocido y pagado, restableciendo la aplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria 13ª del Convenio Colectivo y el Artículo 13.5 del Acuerdo Convenio.

”Ponemos en valor todo el tiempo y el esfuerzo invertido. Hemos transformado una injusticia en un derecho reconocido y pagado.”

Agencia Tributaria Madrid

Bienestar para personas trabajadoras = salud para la Agencia Tributaria de Madrid

Dentro de la línea estratégica de la Agencia Tributaria Madrid, de bienestar de las personas, este año las actuaciones de promoción de la salud se han dirigido a nosotras, a las mujeres de la Agencia Tributaria Madrid, y en especial a aquellas que nos encontramos en esa etapa de la vida de toda mujer conocida como menopausia.

Todas las mujeres que han participado en los dos talleres realizados en desarrollo de dicha actuación, nos han trasladado su satisfacción por un trabajo tan bien pensado, planificado y ejecutado. Por ello, hemos querido elogiar, agradecer y felicitar a nuestro Organismo Autónomo por la organización de esta fabulosa actividad.

Como contenido de los talleres que han compuesto la actividad, las compañeras de la Agencia Tributaria Madrid han contado con la asesoría y atención de una prestigiosa obstetra y ginecóloga, que pasó consulta a todas las participantes, al inicio, recomendando y recetando a cada una lo más conveniente a su situación personal, y al final, para ver con cada una de ellas cómo habían funcionado los fármacos prescritos.

Dos psicólogas de Madrid Salud facilitaron estrategias para el control de las emociones producidas por la bajada de hormonas, que nos provocan cambios y nos alteran en todas las facetas de nuestras vidas, incluida la laboral. También ofrecieron consejos para mejorar el descanso y estrategias para cuidarse y quererse.

Una nutricionista ofreció información interesantísima acerca de la alimentación más idónea en esta fase de la vida, con el objeto de prevenir el mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares al que una mujer se encuentra expuesta por la pérdida de las defensas que la menstruación le ofrecía.

Una sexóloga abrió todo un mundo de posibilidades ante esa nueva y temida etapa, para aprender a verse atractiva, guapa y deseable.

Una doctora de atención primaria y una enfermera colaboraron con las anteriores profesionales, regalando a las participantes sus consejos, fruto de la dilatada experiencia en temas relacionados con la mujer y con esta fase de la menopausia.

Finalmente, se celebraron varias sesiones de pilates, donde se aprendieron los ejercicios más idóneos para el fortalecimiento de la musculatura y, con ello, evitar el deterioro que conlleva la inevitable descalcificación de los huesos.

Hay que poner el acento en la extraordinaria organización de todas estas actividades, que, además de haber ayudado a las participantes a mejorar su calidad de vida en esta etapa, han puesto de manifiesto que, cuando algo se realiza con entusiasmo, interés, cuidado y ganas, el éxito está asegurado.

Hay que agradecer, por ello, a la titular de la Secretaría General Técnica de la Agencia Tributaria Madrid y, en particular, a las compañeras y compañeros de los Servicios Generales y Gestión de la Prevención, por pensar también en nosotras. Les animamos a continuar promocionando la salud de todas las compañeras y compañeros de la Agencia Tributaria Madrid con este tipo de actividades, porque, a mayor calidad de vida, mejor trabajo haremos, lo que incidirá en una mayor productividad.

Informática del Ayuntamiento de Madrid

¿Hasta dónde llega la "autogestión"? Cuando la modernización se confunde con descargar responsabilidades

En los últimos años, el IAM ha abrazado un discurso que suena bien: empoderar al usuario, fomentar la autonomía, simplificar los procesos.

Sin embargo, detrás de ese discurso, cada vez con más frecuencia se esconde una realidad menos amable: trasladar a la plantilla tareas que antes realizaban los servicios técnicos o el personal especializado.

Y mientras tanto, los servicios TIC ven cómo se reducen sus funciones o se desdibujan sus responsabilidades, bajo la idea de que "ya lo hace el usuario".

En el ámbito de la informática estamos acostumbrados a que el avance tecnológico simplifique procesos y automatice tareas.

La tecnología debería liberar tiempo y esfuerzo tanto para los usuarios como para los profesionales TIC. Pero lo que estamos viendo es justo lo contrario, la tecnología se utiliza para trasladar trabajo a quien no tiene por qué asumirlo, además, sin garantías de que esa "autogestión" no derive en errores, inseguridad o pérdida de datos.

Prueba a buscar en Ayre "Plataforma de desarrollo low code". Según indica la propia página, "una nueva forma de desarrollar aplicaciones". Y continúa así:

"Con esta tecnología, IAM habilita a los empleados públicos para que desarrollen y mantengan aplicaciones de forma independiente, mejorando la eficiencia y la accesibilidad a herramientas innovadoras, y se abre la puerta a una nueva era de desarrollo de software: más rápido, accesible e inclusivo"

¿No estaremos delegando demasiado? ¿Tendrían soporte estas aplicaciones? ¿Dónde quedaría la estandarización tecnológica? ¿Y la interrelación dentro del ecosistema tecnológico corporativo?

Formar a la plantilla en competencias digitales es positivo, pero eso no puede confundirse con sustituir servicios técnicos o diluir la frontera entre funciones profesionales. Modernizar no debe ser sinónimo de "hazlo tú mismo".

Desde la sección sindical de UGT en IAM defendemos que la tecnología debe servir para mejorar las condiciones de trabajo, no para añadir cargas a personal no especializado en el ámbito tecnológico, ya que los servicios TIC deben seguir siendo referencia técnica y profesional, no un lujo prescindible.

Porque un Ayuntamiento moderno no es aquel donde cada persona empleada se las apaña como puede, sino aquel que valora y refuerza a sus profesionales.

ENLACE A LA PLATAFORMA DE DESARROLLO LOW CODE:
https://ayre.madrid.es

En **UGT** reafirmamos nuestro compromiso con el empleo de calidad y el acceso equitativo a la información laboral. Por ello, ponemos a tu disposición nuestros Boletines de Empleo, disponibles en la página web oficial de la Federación de Servicios Públicos de Madrid.

¿Qué ofrecen nuestros boletines?

- Información actualizada sobre ofertas de empleo público.
- Convocatorias de oposiciones y procesos selectivos.
- Acceso directo a fuentes oficiales y enlaces de inscripción.

Consulta los boletines:
Accede fácilmente desde la sección
"Empleo y Bolsas de Trabajo" de nuestra web:
https://ugtspmadrid.es

El empleo digno es un derecho. **UGT** tiene como objetivo garantizar que la información laboral sea accesible, transparente y útil. Estar Informado es estar preparado. En **UGT** trabajamos contigo y para ti.

Servicios Generales

LEX EST LEX, ETIAM SI MINOR ES
(La ley es la ley, incluso si eres menor de edad)

El ordenamiento jurídico español establece un marco de especial protección a los menores de edad, principio que se refleja con claridad en el ámbito penal. El legislador reconoce que las personas menores de 18 años carecen de la madurez plena para responder en igualdad de condiciones que los adultos, motivo por el cual se configura un régimen jurídico diferenciado, orientado a la educación y la reinserción.

No obstante, en el ámbito disciplinario de las Administraciones Públicas se aprecia una anomalía normativa respecto al régimen disciplinario: las personas trabajadoras menores de edad, comprendidas entre los 16 y los 18 años, quedan sujetas al mismo régimen sancionador que los adultos, sin contemplar previsiones específicas que tengan en cuenta su especial condición.

Este artículo analiza dicha incoherencia, sus posibles efectos y formula una propuesta de adaptación normativa para garantizar la coherencia del sistema.

1. PROTECCIÓN GENERAL DE LOS MENORES EN ESPAÑA:

- La Constitución Española, en su artículo 39, reconoce la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección integral de los menores.
- La Ley Orgánica 1/1996, de Protección Jurídica del Menor, refuerza esta obligación, alineando el ordenamiento interno con la Convención de Derechos del Niño de Naciones Unidas.
- En el ámbito penal, la Ley Orgánica 5/2000, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, establece un régimen propio y diferenciado, reconociendo expresamente la falta de plena madurez en personas menores de 18 años.

2. RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:

- El Estatuto Básico del Empleado Público y la normativa disciplinaria aplicable contemplan sanciones de notable gravedad, como la suspensión de funciones por periodos de hasta seis años e incluso la separación definitiva del servicio en los casos más graves.
- Dichas sanciones están diseñadas para garantizar la responsabilidad y el correcto desempeño del servicio público por parte de adultos con plena capacidad jurídica y experiencia laboral.
- Actualmente, la normativa no distingue entre trabajadores adultos y menores, generando un vacío de adaptación normativa respecto a este colectivo.

POSIBLES INCOHERENCIAS

- Contradicción normativa: mientras el Derecho Penal establece un régimen específico y diferenciado para los menores, el régimen disciplinario de las Administraciones Públicas no contempla previsión alguna al respecto.
- Desproporcionalidad sancionadora: aplicar sanciones de hasta seis años de suspensión o la separación definitiva del servicio a un menor resulta excesivo y contradictorio con el principio de proporcionalidad, especialmente cuando la persona trabajadora se encuentra en proceso de desarrollo personal y formación educativa.
- Riesgo de desprotección: esta omisión normativa puede tener consecuencias irreversibles en la trayectoria personal y profesional de una persona trabajadora menor , condicionando gravemente su futuro.
- Baja incidencia numérica pero alta relevancia normativa: es cierto que la presencia de personas trabajadoras menores de edad en las Administraciones Públicas constituye una situación numéricamente poco frecuente. No obstante, el reconocimiento expreso de su especial condición es necesario por coherencia con los principios de legalidad, igualdad, equidad y protección que deben regir la actuación de todas las Administraciones Públicas.

TIENE QUE PRODUCIRSE UNA REFORMA

Consideramos que es necesario introducir una modificación en el régimen disciplinario de las Administraciones Públicas que contemple expresamente la situación de las personas trabajadoras menores de edad, mediante:

1. Reconocimiento expreso de un régimen disciplinario adaptado a los menores de entre 16 y 18 años.

2. Limitación de sanciones máximas, excluyendo la separación definitiva del servicio y reduciendo los periodos de suspensión, sustituyéndolos por medidas correctivas y formativas.

3. Enfoque pedagógico y de orientación, con sanciones que prioricen la formación, el acompañamiento y la reeducación administrativa.

4. Garantía del principio de proporcionalidad, adaptado a la edad y madurez de la persona trabajadora, en coherencia con el tratamiento ya reconocido en el ámbito penal.

Continúa siguiente pag.

El título que hemos puesto, LEX EST LEX, ETIAM SI MINOR ES que es una parodia del principio DURA LEX SED LEX debe entenderse como una llamada de atención sobre el régimen disciplinario de las Administraciones Públicas. La ley no solo debe ser uniforme, sino también justa y protectora, de modo que reconozca las circunstancias diferenciadas de los menores.

La revisión del procedimiento sancionador es imprescindible para cerrar la actual contradicción entre el ámbito penal y el administrativo, garantizando que las personas trabajadoras menores de edad reciban un trato proporcionado, respetuoso y conforme a los principios constitucionales e internacionales de protección de la infancia y la juventud.

Aunque se trate de un número reducido de casos en términos estadísticos, su reconocimiento expreso resulta esencial para dotar de coherencia al sistema jurídico y asegurar que las Administraciones Públicas actúen siempre bajo los principios de equidad, proporcionalidad y respeto a los derechos fundamentales.

En definitiva, una reforma en este ámbito aseguraría que el régimen disciplinario cumpla con una doble función: proteger la integridad del servicio público y salvaguardar, al mismo tiempo, los derechos y el futuro de los menores que se incorporan al trabajo en las Administraciones Públicas.

Policía, Emergencias y Movilidad

Los olvidados de las emergencias: cuando servir a Madrid no basta

Madrid ha atravesado momentos de extrema dificultad en los últimos años: la borrasca Filomena paralizó la ciudad bajo la nieve, la DANA provocó inundaciones y caos en las calles, y la pandemia de COVID-19 puso a prueba cada rincón del sistema público. En todos estos episodios, hubo un denominador común: los servicios de emergencias, Policía Municipal, Bomberos, Samur y Agentes de Movilidad estuvieron presentes, disponibles y operativos, incluso cuando el resto del país se detenía.

Estos profesionales no solo cumplieron con su deber, sino que lo hicieron con una entrega ejemplar, muchas veces sin medios suficientes, sin descanso y sin reconocimiento. Mientras otros sectores recibían aplausos y compensaciones, ellos se enfrentaban a turnos interminables, riesgos personales y una presión emocional constante. Y hoy, lejos de recibir el mérito que merecen, se enfrentan a una realidad injusta: la congelación salarial y el deterioro progresivo de su poder adquisitivo.

La Administración, en lugar de valorar el compromiso de quienes sostienen los servicios públicos esenciales, opta por ignorar sus necesidades. Año tras año, los presupuestos destinados a estos colectivos se ven mermados, y las promesas de mejora se diluyen en discursos vacíos. Esta falta de reconocimiento no solo es injusta, sino peligrosa, porque desmotiva a quienes están llamados a protegernos y pone en riesgo la calidad del servicio que la ciudadanía recibe.

Los profesionales de emergencias no piden privilegios, piden justicia. Piden que se reconozca su labor, que se garantice su bienestar y que se les trate como lo que son: pilares fundamentales de la seguridad y el funcionamiento de Madrid. Porque cuando la ciudad se detiene, ellos siguen adelante. Y eso merece algo más que silencio.