

# Boletín Sindical

Ayuntamiento de Madrid  
y Organismos Autónomos

# UGT



Servicios  
Públicos  
Madrid

diciembre de 2025  
Número 20



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888



Otro año más se va y, como casi siempre, hemos trabajado mucho y hemos avanzado menos de lo que deberíamos. Quienes estamos en el Ayuntamiento de Madrid y en sus Organismos Autónomos sabemos bien lo que eso significa: plantillas ajustadas, cargas de trabajo altas y demasiadas cosas pendientes desde hace tiempo.

Por eso, más que discursos, necesitamos compromisos claros para 2026.

### Un Acuerdo Marco que tiene que notarse en nuestro día a día

Se ha firmado un Acuerdo Marco para la mejora del empleo público. Suena bien, pero lo importante es que se traduzca en hechos aquí, en Madrid.

Hablamos de:

- Menos temporalidad
- Plantillas bien dimensionadas
- Estabilidad y planificación

Nada extraordinario. Lo básico para que el trabajo salga y no lo paguemos siempre las mismas personas.

### Promoción interna: avanzar sin tener que irnos

Una de las cosas que más desanima es saber que hagas lo que hagas, te quedas donde estás.

La promoción interna no puede ser una excepción ni una carrera de obstáculos o prácticamente un acceso libre.

Para 2026 necesitamos:

- Promoción interna regular y accesible
- Que la experiencia cuente de verdad
- Que el grupo B deje de ser una promesa eterna

- No pedimos regalos. Pedimos oportunidades reales de avanzar y que el talento no se mida por una prueba memorística.

### Carrera profesional: que el esfuerzo cuente

A estas alturas, todas y todos sabemos que no es lo mismo llevar 2 años que 20, ni tener formación continua que no tenerla. Sin embargo, eso sigue sin reflejarse claramente.

La carrera profesional debería servir para:

- Reconocer la experiencia
- Valorar la formación
- Dar estabilidad y motivación

No es un lujo. Es justicia laboral.

### Productividad por objetivos (bien hecha)

Cuando se habla de productividad, muchas personas desconfían. Y con razón. Por eso, si hay productividad, debe ser:

- Por objetivos claros
- Medibles y conocidos
- Sin decisiones arbitrarias

Con reglas iguales para todas y todos  
La productividad debe reconocer el trabajo, no crear agravios.

### Regulación de específicos y niveles: orden y equidad

Otro de los grandes objetivos pendientes es la regulación de los complementos específicos y de los niveles.

Hoy en día sabemos que hay diferencias difíciles de explicar, funciones similares con retribuciones distintas y demasiada discrecionalidad.

Para 2026 es imprescindible:

- Poner orden y criterios claros en los complementos específicos
- Revisar y actualizar los niveles conforme a las funciones reales
- Garantizar equidad entre servicios, OAAA y categorías
- Evitar agravios comparativos y decisiones opacas

- No se trata de quitar a nadie, sino de poner justicia y transparencia.

Todo esto no va de titulares ni de promesas. Va de nuestro trabajo, de nuestro salario, de nuestras posibilidades de avanzar y de las condiciones en las que sacamos adelante los servicios públicos cada día.

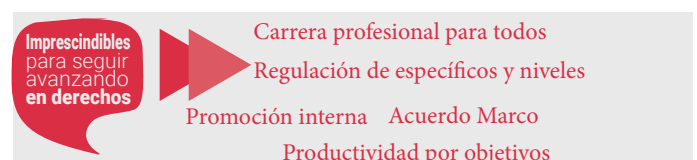
En 2026 no basta con buenas palabras, hacen falta acuerdos, plazos y hechos, y para que eso ocurra, la plantilla organizada es clave.

UGT va a estar en la negociación, en la exigencia y, si hace falta, en la movilización. Y cuantas más seamos, más fuerza tendremos.

Porque nada de lo que hoy tenemos nos lo han regalado, y nada de lo que necesitamos vendrá solo.

**¡Felices Fiestas y Feliz 2026!**

Arantxa Saiz Conde  
Secretaria del Sector de Administración Local  
UGT Servicios Públicos Madrid.





## Madrid Salud

# Negociar no es comulgar con ruedas de molino

La negociación colectiva en el empleo público debería ser un ejercicio de transparencia, rigor técnico y respeto mutuo. Sin embargo, en los últimos meses nos hemos encontrado con una dinámica que dista mucho de esos principios. Madrid Salud ha optado por presentar expedientes de Relación de Puestos de Trabajo (RPT) excesivamente largos y farragosos y, lo que es más preocupante, contruidos de forma confusa, mezclando reivindicaciones históricas de la plantilla con nuevos cargos de dirección y servicios de naturaleza completamente distinta. Una estrategia que, lejos de facilitar una negociación ordenada, la enturbia y dificulta enormemente.

Este modo de proceder, hace que cualquier avance real quede diluido entre propuestas que nada tienen que ver con las necesidades urgentes del personal. No es posible someter a la misma valoración un servicio nuevo, un puesto directivo y una demanda estructural que llevamos años defendiendo.

La actitud de la corporación en las mesas de negociación es aplicar el rodillo, quedando cada vez más patente que pretenden limitar las mesas de negociación a meros trámites que cumplir.

Un ejemplo especialmente ilustrativo ha sido la creación de un servicio de equipos volantes cuando lo que se había solicitado —de manera reiterada— era una productividad por objetivos de recurso compartido. Esta decisión es perjudicial tanto para la organización como para quienes desempeñan su trabajo en primera línea, al no ofrecer garantías de ubicación real de las personas trabajadoras.

Asimismo, se han aprobado niveles de ingreso muy por debajo de lo solicitado para el 90% de la plantilla. Ha sido, y sigue siendo, reivindicación constante de nuestra sección sindical el aumento de dichos niveles para categorías profesionales que lo precisan, ajustándose a funciones y niveles técnicos reales. La consecuencia es una falta de dignificación de la profesión, la pérdida de talento y la perpetuación de desigualdades internas que llevamos años intentando corregir.

Todo lo expuesto demuestra que, pese a los argumentos presentados, las decisiones se adoptan sin escuchar a quienes conocen la realidad del trabajo diario.

Ante este panorama, nuestra postura no puede ser otra que la responsabilidad sindical, manteniéndonos en el voto en contra o en la abstención cuando los expedientes no cumplen las garantías mínimas de calidad, negociación real y respeto hacia la plantilla.

Nos enfrentamos a las reuniones con expedientes trabajados y propuestas previas más que lógicas. Puntualmente son recogidas, lo que nos obliga a la abstención por encontrarse inmersas en estos expedientes eternos.

Seguiremos trabajando, como siempre, desde la firmeza y la voluntad de acuerdo. Pero un acuerdo solo es posible cuando la otra parte escucha, respeta y negocia de verdad. Mientras tanto, seguiremos denunciando públicamente estas prácticas y defendiendo a la plantilla con la misma convicción de siempre.



## Servicios Generales

La Dirección de los Centros Culturales: un pilar invisible pero imprescindible

Los directores y directoras de los Centros Culturales del Ayuntamiento de Madrid desempeñan una labor que va mucho más allá de la simple gestión administrativa. Son la primera línea de conexión entre la ciudadanía y la cultura, el rostro visible de la institución municipal en los barrios y el enlace directo con asociaciones, colectivos vecinales, creadores, artistas y entidades sociales.

Gracias a su dedicación, profesionalidad y conocimiento profundo del territorio, los Centros Culturales se convierten en espacios vivos, inclusivos y participativos. La programación cultural llega a quienes más la necesitan, se impulsa la cohesión social, se fortalece el tejido asociativo y se proyecta la imagen pública del Ayuntamiento de Madrid como una administración cercana, moderna y comprometida con la cultura de base.

La gestión cultural que ejercen estas direcciones no es un mero trámite: es una herramienta de transformación social, una labor estratégica que humaniza la administración y permite que la cultura sea un derecho accesible para todos los vecinos y vecinas. Eso exige una realidad laboral desigual: jornadas partidas eternas, horarios incoherentes y falta de regulación.

Sin embargo, pese a la importancia incuestionable de su función, los directores y directoras de Centros Culturales se enfrentan a una situación laboral marcada por la desigualdad y la falta de ordenación.

La realidad cotidiana en la mayoría de distritos incluye:

Jornadas partidas excesivamente amplias, con horas intermedias sin uso real que no pueden aprovecharse para la conciliación.

Horarios distintos según el distrito, sin criterios comunes ni mapa funcional unificado.

Jornadas que, en algunos distritos, extienden la jornada real muy por encima de lo que establece el Acuerdo-Convenio.

Exigencias añadidas, como la verificación presencial de actividades, que alargan de facto la jornada sin compensación.

Esta situación exige una ordenación coherente y homogénea, acorde con el resto del personal del Ayuntamiento de Madrid.

La reducción del tiempo muerto entre la primera y la segunda parte de la jornada no es solo razonable, es imprescindible para dignificar el trabajo y permitir una vida personal y familiar adecuada. La labor directiva no puede sostenerse sobre el sacrificio continuo.

A todo lo anterior se suma una evidente disparidad de criterios y exigencias entre distritos. Lo que en uno es imprescindible, en otro no existe; lo que en uno se considera función esencial, en otro se asigna sin recursos ni instrucción. Esta falta de homogeneidad provoca inequidad y confusión, además de generar situaciones laborales injustas.

Asimismo, es momento de reconocer lo evidente: una parte relevante de las tareas de dirección —coordinación, informes, me-

morias, proyectos, comunicación administrativa— puede y debe realizarse mediante teletrabajo, como ocurre en otras áreas municipales. Negarse a ello no responde a ninguna lógica técnica ni organizativa.

A esto se añade otro problema grave: la exigencia de algunos distritos de comprobar o supervisar actividades culturales en horarios que se suman, sin reconocimiento alguno, a la jornada ordinaria. De esta forma, se obliga a asumir dos puestos de trabajo en uno: gestión administrativa y gestión de actividades en horario de tarde o fin de semana.

Esto no es sostenible. No se puede cubrir dos puestos de trabajo con una sola persona, y mucho menos sin compensación económica y descanso equivalente.

La compensación de estos servicios extraordinarios es una necesidad urgente y debe cumplir tres principios básicos:

Voluntariedad del trabajador o trabajadora.

Retribución justa o compensación en tiempo, reconocida y regulada.

Ordenación clara para que no dependa del criterio de cada distrito.



Desde UGT llevamos tiempo denunciando esta situación y exigiendo que se abra un espacio formal donde ordenar estas condiciones laborales. Una Mesa de Negociación específica, donde queden fijados unos mínimos irrenunciables para todas las direcciones de Centros Culturales, independientemente del distrito en el que trabajen.

UGT ha sido y seguirá siendo la organización sindical que impulsa el diálogo, que plantea propuestas realistas, que marca prioridades y que defiende que no se explote la vocación cultural de las trabajadoras y trabajadores públicos. Nuestro compromiso es claro: negociar mejoras reales, defender derechos y dignificar el trabajo de quienes sostienen la vida cultural de la ciudad.

Sin esta negociación, la precarización continuará. Con ella, se podrá establecer un marco de condiciones generales que reconozca, valore y proteja el trabajo fundamental que los directores y directoras desempeñan para la ciudad de Madrid.

## Agencia Tributaria Madrid

### La tasa de residuos destapa la precarización administrativa

La implantación de la tasa de gestión de residuos (TGR) en el Ayuntamiento de Madrid no solo ha generado debate en la ciudadanía, sino que también está teniendo un impacto directo en el bienestar de los empleados y empleadas públicas encargados de su aplicación.

Al hecho de que diversos medios hayan recogido titulares que ponen de relieve los problemas de aplicación de la tasa —“Más Madrid lleva a los tribunales la tasa de basuras de Almeida, injusta y plagada de errores” (La Vanguardia); “Asesorías recomiendan recurrir la nueva Tasa de Gestión de Residuos del Ayuntamiento de Madrid por posibles irregularidades legales” (El Confidencial); “Expertos cuestionan la legalidad de la nueva tasa de residuos” (La Vanguardia); “Reclamar la tasa de gestión de residuos (TGR): lo que debes saber” (La Razón)— se suman las modificaciones previstas en la ordenanza fiscal para el próximo año, lo que genera incertidumbre y alimenta la percepción de que la TGR se ha diseñado más con afán recaudatorio que con criterios de justicia tributaria. En palabras de algunos grupos municipales, la tasa se asemeja a un “segundo IBI encubierto”, lo que ha intensificado la contestación social y política, convirtiéndose en el ejemplo de cómo una medida fiscal puede perder legitimidad cuando su aplicación práctica está plagada de errores y falta de transparencia.

El resultado de todo ello es que el número de reclamaciones ha desbordado a la administración tributaria y, pese a la creación de un servicio específico para la gestión de la nueva tasa y el limitado refuerzo de algún otro servicio, las medidas adoptadas en cuanto a medios personales resultan claramente insuficientes. Esto está provocando una sobrecarga de trabajo en todas las áreas de la Agencia Tributaria Madrid.

Nuestra sección sindical observa cómo esta situación está generando, además de retrasos en la tramitación, un desgaste creciente en la plantilla, que se ve obligada a asumir tareas adicionales sin recursos suficientes.

En lo que respecta a los medios materiales, la aplicación informática SAP, concebida para facilitar y simplificar la gestión tri-

butaria, presenta serias dificultades de uso, ya que no resulta una herramienta amigable, ni intuitiva, ni fácil de manejar para los empleados y empleadas. Su complejidad y falta de usabilidad generan constantes dificultades en el día a día, convirtiéndose en un obstáculo más que en una ayuda. En lugar de simplificar la gestión, el sistema añade problemas operativos y frustración a una plantilla ya sobrecargada. A ello hay que sumar que no se encuentra plenamente desarrollada, lo que obliga al personal a trabajar con procesos fragmentados, duplicando tareas y enfrenándose a fallos técnicos.

Lejos de aliviar la carga, el sistema se ha convertido en un factor de incertidumbre y estrés añadido para las personas trabajadoras.

La combinación de sobrecarga laboral y problemas tecnológicos está generando un incremento de riesgos psicosociales. Estrés, ansiedad y frustración se hacen cada vez más presentes en la plantilla, con el consiguiente riesgo de deterioro de la salud laboral.

A estos obstáculos se suma una carencia crónica en todo el Ayuntamiento: la falta de personal administrativo. La estrategia de recurrir a programas de empleo temporales y contrataciones externas se ha demostrado insuficiente.

Las personas trabajadoras eventuales llegan sin conocimientos en materia tributaria y son los propios compañeros quienes deben dedicar tiempo y esfuerzo a formarlos, lo que incrementa aún más la presión sobre los equipos.

Desde la Sección Sindical UGT-ATM queremos reconocer y poner en valor el sobreesfuerzo de los compañeros y compañeras de la ATM, que sostienen el funcionamiento del Ayuntamiento en condiciones adversas. Pedimos a nuestro consistorio que logre reconducir la situación, garantizando un sistema de cobro justo y sostenible que no suponga un desgaste innecesario para las empleadas y empleados públicos ni un quebradero de cabeza para los contribuyentes.





## Servicio Municipal de Deportes

# Justicia conseguida: UGT Logra que el Ayuntamiento reconozca el pago de domingos y festivos al personal de fin de semana

**Esta victoria no es una concesión administrativa, es el cumplimiento de la ley y de la justicia social**

Desde UGT Servicios Públicos Madrid hemos conseguido que la Corporación admita, por fin, una reivindicación histórica: acabar con la discriminación salarial de los compañeros y compañeras con contrato de fin de semana. Ahora solo falta darle forma al pago y negociarlo.

El trabajo constante da sus frutos. Tras la reciente doctrina del Tribunal Supremo (Sentencia 165/2025), que deja claro que no puede haber personas trabajadoras de primera y de segunda, si trabajas en festivo, debes cobrar el plus de festivo, tengas el contrato que tengas. Negarlo vulneraba el principio fundamental de igualdad. Tras meses de presión y argumentos jurídicos incontestables, desde UGT llevamos a COMISE, el 13 de octubre, esta reclamación y la Administración admitió a estudio dicha propuesta, conminándonos a darnos una respuesta antes del 1 de diciembre. En la última COMISE del 2 de diciembre de 2025, el Ayuntamiento de Madrid ha tenido que admitir lo que llevamos tiempo gritando: tienen que pagar los domingos y festivos al personal de fin de semana, pero está realizando el estudio de cuál será la manera de proceder. Desde UGT estamos esperando a que se nos llame para negociar este asunto.

Un derecho, no un regalo

Esta victoria no es una concesión administrativa, es el cumplimiento de la ley y de la justicia social.

La cronología del éxito de UGT es la siguiente:

La doctrina del Tribunal Supremo (Sentencia 165/2025) que es clara. Si trabajas en festivo, tengas el contrato que tengas, debes cobrar el plus de festivo.

La exigencia de UGT (13 de octubre): Llevamos a la COMISE la reclamación urgente. Dejamos claro que “basta ya de invisibilizar” a quienes sostienen los servicios públicos cuando los demás descansan. Exigimos reconocimiento económico al sacrificio personal y familiar que suponen estas jornadas.

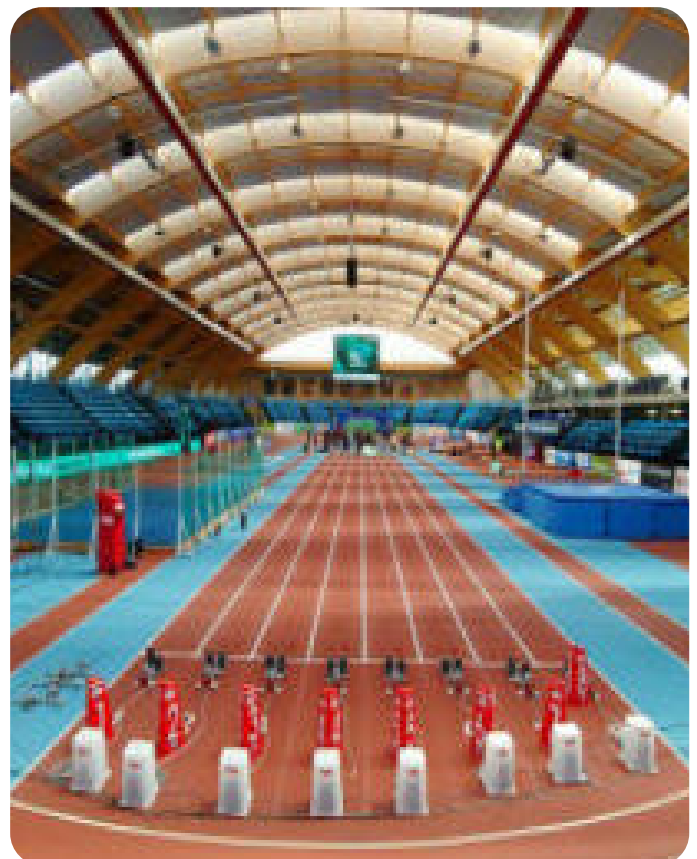
La confirmación (2 de diciembre): Tras las consultas jurídicas que provocó nuestra exigencia, el Ayuntamiento nos ha dado la razón: Nos sentaremos a negociar dicho pago.

Aunque el Ayuntamiento ha reconocido que se hará el pago, ahora quieren enviarnos una propuesta para que este pago no cree los mismos conflictos que está generando en los demás compañeros y compañeras. Nos informan que el asunto está

siendo evaluado por la Dirección General de Costes, con el fin de analizar las medidas de prestación del servicio y abordar su ejecución.

Desde UGT hemos sido tajantes: la “burocracia” no paga facturas. Cada día que pasa sin que se aplique esta medida, es dinero que pierden las personas trabajadoras, por lo que no podemos demorar mucho esta negociación.

Por eso, aunque celebramos este enorme paso adelante conseguido gracias a la presión sindical, no bajamos la guardia y sabemos que el paso difícil llegará a partir de ahora con la negociación de dicho plus. Hemos exigido premura absoluta en la propuesta económica y estamos preparados para una negociación que será dura.



## Servicio Municipal de Deportes

# Por qué se ha publicado un tercer listado complementario para Operarios/as de Servicios Generales

Desde UGT queremos informar a toda la plantilla sobre la apertura del plazo para la toma de posesión de las 349 plazas de la categoría de Operario/a de Servicios Generales. Este paso es fundamental para completar el proceso de estabilización del empleo público en nuestro Ayuntamiento.

¿Por qué se publica un tercer listado en este proceso?

Es fundamental explicar las razones técnicas que han motivado la publicación de este tercer listado complementario, una medida que no se ha producido en ningún otro proceso de estabilización.

La situación se debe a una circunstancia única y excepcional:

1. Agotamiento de aspirantes revisados: A diferencia de otros procesos, en este caso concreto se había agotado el número de aspirantes cuya documentación y méritos habían sido revisados en las fases anteriores.
2. Plazas vacantes: A pesar de haber agotado el listado de revisión inicial, todavía quedaban 41 plazas por cubrir.
3. La solución: Ante el riesgo de dejar estas plazas desiertas por falta de candidatos revisados, se ha habilitado este tercer listado complementario.

El objetivo prioritario de UGT, al intervenir en este asunto, ha sido garantizar que se cubra el 100% de las plazas ofertadas, asegurando que el Acuerdo de estabilización se cumpla en su totalidad y no se pierda ninguna oportunidad de empleo público.

Queremos recalcar que este proceso es el único que va a tener este tercer listado complementario, ya que en todos los demás las plazas han sido adjudicadas en su totalidad a los aspirantes. (No hay que confundir que haya sido ocupada con haber sido adjudicada).



Desde UGT, seguimos trabajando para asegurar la transparencia y la correcta ejecución de todos los procesos de estabilización y esperamos se acaben cuanto antes para poder dar paso a la siguiente gran demanda que tenemos pendiente que es la FUNCIÓNARIZACIÓN.

## Empleo y bolsas de trabajo



### Accede a los Boletines de Empleo desde nuestra web

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 UGT 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://ugtspma-madrid.es>

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

## Policía, Emergencias y Movilidad

### SAMUR: Se inicia el camino a una segunda actividad

La creación de nuevas plazas en SAMUR-P.C. debe garantizar la posibilidad de unos concursos internos de traslados del personal existente, transparentes e igualitarios, consiguiendo que el refuerzo con personal interino no bloquee esta opción, reconociendo que el paso por el operativo asistencial es una pieza clave en el desarrollo de la vida cotidiana del servicio.

De forma que, puestos de trabajo en la central de comunicaciones, psiquiatría, procedimientos especiales, parque de vehículos, infraestructuras o gestión no puedan ser ocupados por el personal interino o de reciente incorporación, consiguiendo que cohabiten la experiencia y conocimiento del servicio, como requisito principal, unido a las habilidades personales.

De todos es conocido que el puesto de trabajo ocupado por un funcionario interino queda bloqueado hasta la su cobertura tras la finalización de un proceso selectivo, y que la situación de déficit, hasta ahora endémico, generaba estas disfunciones, evitando que los funcionarios de carrera cambiaran de turno o su especialidad, al tener que ofertar dichas plazas al finalizar los procesos

### La salud mental en los policías municipales de Madrid

La salud mental de las y los policías municipales de Madrid es un tema de creciente preocupación, dadas las exigencias físicas y emocionales que conlleva nuestra labor. Estamos expuestos diariamente a situaciones de alta tensión, violencia, presión social, y, en muchos casos, falta de reconocimiento. Todo ello repercute negativamente en nuestro bienestar psicológico.

Entre los principales problemas de salud mental a que nos enfrentamos se encuentran: el estrés crónico, la ansiedad, la depresión y el trastorno de estrés postraumático. A esto se suma el desgaste emocional derivado del contacto constante con conflictos, accidentes y situaciones límite, que pueden generar insensibilización o, por el contrario, un alto impacto emocional acumulativo.

En Madrid, nuestro sindicato UGT-SPL ha denunciado la falta de recursos específicos para abordar estos problemas, incluyendo la escasez de psicólogos especializados dentro del cuerpo y la estigmatización de pedir ayuda, que todavía persiste.

### Agentes de movilidad

### Protección de las personas trabajadoras durante las épocas de bajas temperaturas

Aprovechando estos días de frío que estamos viviendo, vamos a recordar lo importante de aplicar las medidas del procedimiento para la protección de las personas trabajadoras durante las épocas de bajas temperaturas, anexo a la evaluación de puestos realizada en 2024 a los Agentes de Movilidad.

“Estrés por enfriamiento general”. El riesgo de enfriamiento general se determina mediante el análisis de las condiciones de equilibrio de calor general del cuerpo. A través de una ecuación de balance térmico, se calcula el nivel de aislamiento de ropa necesario (protección necesaria) para unos niveles definidos de sobrecarga fisiológica.

Teniendo en cuenta esta medida, que viene referida en varios puntos del procedimiento, en la última reunión del grupo de trabajo de vestuario, se propuso añadir una prenda más, con un tejido 100% poliéster, que junto con la camiseta térmica fueran las capas de interior.

selectivos, pero las O.E.P de 2024 y 2025 crean plazas adicionales vacantes dentro del plan 10.000.



Hemos trasladado a la dirección el uso de plazas vacantes en las diferentes especialidades y turnos, de forma que se permita la movilidad interna, siendo este un primer paso para la creación real de puestos de trabajo con menor impacto y que estos puedan ser ocupados por el personal con más años de servicio, si optan por ellos.

Aunque existen servicios de apoyo psicológico, muchos agentes no los utilizan por temor a consecuencias laborales o por desconfianza en su efectividad.



Mejorar la salud mental en este sector requiere medidas urgentes: mayor inversión en atención psicológica, programas de prevención y formación, y un cambio cultural dentro del cuerpo policial que normalice el cuidado emocional como parte fundamental del trabajo policial.

Se ha observado que es necesaria, porque la mayoría de la plantilla se ha comprado este tipo de prendas para paliar el frío, cuando se les debería de proporcionar en la uniformidad del cuerpo de Agentes de Movilidad.



Desde UGT seguiremos trabajando para conseguir que se cumplan todas las protecciones que Madrid Salud determina para las personas trabajadoras.



# ¡ÚNETE A UGT!

Tu Fuerza en el Ayuntamiento de Madrid



## VENTAJAS DE AFILIARTE A UGT:

Más fuerza para conquistar mejores condiciones económicas y laborales.

Porque juntos y juntas somos más fuertes.

**UGT**



Servicios  
Públicos  
Madrid

infórmate y Afílate  
**UGT-AYTOMADRID.COM**

\*Consulta Condiciones