



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888

El 8 de Marzo es Nuestra Fuerza Colectiva

Desde la Unión General de Trabajadores, miramos el día 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, con el corazón lleno de orgullo y la determinación firme de seguir avanzando. No es solo una fecha señalada en el calendario: es un recordatorio de cada conquista lograda y de todas las brechas que aún debemos cerrar en los ámbitos laboral, social y político.

En este día reconocemos y celebramos la enorme contribución de todas nuestras compañeras, aquellas cuya voz, esfuerzo y compromiso han sostenido históricamente el movimiento sindical. Son ellas quienes, con su constancia y valentía, han puesto sobre la mesa luchas esenciales: la igualdad salarial, la eliminación de la discriminación, la protección frente a las violencias machistas, el reconocimiento de los cuidados y el derecho a una conciliación real y corresponsable.

Las mujeres sindicalistas han sido —y siguen siendo— una fuerza transformadora, la columna vertebral de la justicia social. Gracias a su empuje, el sindicalismo ha ampliado sus horizontes, ha hecho más fuerte la defensa de los derechos de toda la clase trabajadora y ha incorporado perspectivas imprescindibles para construir centros de trabajo más justos, inclusivos y libres de desigualdades. Su lucha no solo forma parte de nuestra historia: es el motor que nos impulsa a conquistar el futuro.

Desde UGT reafirmamos nuestro compromiso inquebrantable con todos estos avances y con los que aún están por venir. La mejor manera de honrar la memoria de quienes abrieron camino es continuar luchando desde la unidad, la organización y la fuerza colectiva.

*¡Por más derechos, por
más igualdad, por más
nosotras!*

*Porque la fuerza de las
mujeres es la fuerza del
sindicalismo.*



¡Adiós administrativo, adiós!

*Volverán las oscuras oposiciones
y nuestros auxiliares volverán a
promocionar
y otra vez tendremos estampida
porque en la ATM no podrán sus
condiciones laborales mejorar.
Pero con los PET y con TRAGSA
los servicios no podrán gestionar
la avalancha de solicitudes
que en BAREG no dejan de entrar.
Ganarán concurso compañeros de
fuera de la Agencia,
pero impuestos no sabrán tramitar
y nuestros valiosos administrativos,
esos que manejaban SAP TRM,
esos... ¡no volverán!*



funciones, las de administrativo que ya desarrollaban antes de promocionar, ocupan exactamente el mismo puesto, con exactamente el mismo nivel y con exactamente el mismo complemento específico, y en algún caso, incluso con más responsabilidad, porque como “ahora eres administrativo/a” ... La única diferencia tangible es un incremento retributivo de alrededor de ochenta euros mensuales. No hay un cambio real de categoría funcional, no hay nuevas tareas acordes al nivel adquirido, no hay reconocimiento efectivo del mérito demostrado. En definitiva, no hay promoción profesional.

Este “Adiós administrativo, adiós” de la Agencia Tributaria Madrid, podríamos trasladarlo a todos y cada uno de los rincones de nuestro Ayuntamiento, donde no se ha tenido la consideración para con nuestras compañeras y nuestros compañeros auxiliares administrativas/os. Compañeras y compañeros que, en los últimos años, decidieron afrontar un reto importante: prepararse otra oposición para promocionar a administrativo/a. Un proceso exigente, largo y que les ha supuesto un enorme esfuerzo intelectual, personal y profesional. Sin embargo, una vez superado el proceso, la recompensa ha distado mucho de ser la que cabría esperar en una administración que presume de apostar por el desarrollo profesional. Tenemos que decir: ¡MADRID, QUE POCO TALENTO!

La realidad es tan simple como injusta: quienes aprueban el proceso de promoción interna continúan desempeñando exactamente las mismas

Esta situación genera enfado, frustración, desmotivación y una sensación de agravio comparativo que no podemos seguir normalizando. La promoción interna debería ser una herramienta para avanzar, no un trámite vacío que deja a las trabajadoras y trabajadores en el mismo lugar. Si la Administración exige esfuerzo, preparación y compromiso, debe corresponder con oportunidades reales de crecimiento, no con mejoras simbólicas que no reflejan el salto profesional que supone acceder al grupo C1.

Por eso pedimos al Ayuntamiento de Madrid, un compromiso claro con la plantilla, cumplir lo acordado con los sindicatos cuando se creó la promoción interna, para que la promoción interna deje de ser un espejismo y se convierta en un mecanismo real de desarrollo.

Nosotros hemos cumplido con nuestra parte, ahora es el Ayuntamiento quien debe cumplir con la suya. No pedimos privilegios, solo justicia, que la promoción interna sea, de verdad, una promoción.

AGENTES DE MOVILIDAD

El Protocolo de actuación en materia de prevención de riesgos laborales en caso de agresiones de terceras personas en las instalaciones, unidades y centros del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos fue aprobado en el Comité de Seguridad y Salud del 27 de julio de 2021.

Este protocolo no llegó por casualidad: es el resultado de meses de trabajo, constancia y reivindicación por parte de los delegados de prevención de UGT. Desde su aprobación, los delegados y delegadas de UGT hemos continuado la labor imprescindible de sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de denunciar cada amenaza, cada insulto y cada situación agresiva que soportamos en el desempeño de nuestro trabajo.



Gracias por romper la inercia y por no aceptar como “normal” lo que no lo es.

No podemos tolerar más agresiones, y no vamos a hacerlo.

En los primeros momentos surgieron dudas comprensibles:

“¿Para qué sirve que registre los insultos que recibo cada día?”

La sensación de falta de respaldo dificultaba el uso del protocolo.

Pero la realidad diaria ha demostrado que estos registros son absolutamente necesarios. Las retenciones por obras, los cortes de tráfico por eventos, las navidades, han ido aumentando el nivel de crispación ciudadana y se han disparado las agresiones verbales. En enclaves como la Plaza del Doctor Marañón, la situación creada hizo que fuera imprescindible establecer medidas organizativas específicas.

Durante cuatro años apenas se habían generado datos. Hoy, gracias a la implicación de todos los Agentes de Movilidad, por fin hemos dejado de normalizar el insulto y el menosprecio, y disponemos de un volumen significativo de informes, que será presentado en la próxima reunión del mes de abril. Estos documentos reflejan fielmente nuestra realidad laboral y evidencian que estas agresiones verbales constituyen un riesgo psicosocial al que los Agentes de Movilidad estamos expuestos de forma constante.

Desde UGT queremos agradecer vuestro compromiso

¡ Esto debe terminar !

Policía Municipal de Madrid: cambio en la Dirección y nuevos retos en la negociación

En las últimas semanas se ha producido un relevo en la Dirección de la Policía Municipal de Madrid tras la decisión adoptada por el Alcalde, Sr. Almeida, de destituir al hasta ahora Director del Cuerpo.



Desde la Sección Sindical de UGT queremos trasladar públicamente nuestro reconocimiento y nuestros mejores deseos a D. Pablo Enrique Rodríguez, quien ha desempeñado el cargo de Director de la Policía Municipal desde el año 2019. Han sido años marcados por importantes retos profesionales y sociales, en los que el Cuerpo ha tenido que afrontar situaciones complejas que han exigido dedicación, compromiso y responsabilidad institucional. Le deseamos el mayor

de los éxitos en su trayectoria profesional y personal.

Asimismo, damos la bienvenida al nuevo Director, D. Antonio Domingo Ayuso, a quien le trasladamos nuestra disposición al diálogo, al trabajo conjunto y a la búsqueda de soluciones que redunden en la mejora de las condiciones laborales y profesionales de la plantilla.

Este cambio en la Dirección debe suponer también una oportunidad para abrir una nueva etapa en el ámbito de la negociación colectiva. El anterior acuerdo regulador ha finalizado su vigencia, y resulta imprescindible la convocatoria inmediata de la mesa de negociación en Policía Municipal para la elaboración de un nuevo acuerdo. Desde UGT consideramos prioritario que dicho proceso se desarrolle con voluntad real de entendimiento entre la parte social y la Administración.

La Policía Municipal de Madrid merece un marco normativo actualizado que dignifique nuestra profesión, reconozca la especial responsabilidad del servicio que prestamos a la ciudadanía y garantice condiciones laborales acordes a la exigencia y compromiso que asumimos cada día.

Reiteramos nuestra mano tendida al diálogo, pero también nuestra firme determinación de defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo. Es el momento de avanzar, con responsabilidad y compromiso, hacia un nuevo acuerdo que refuerce la dignidad profesional y el futuro de la Policía Municipal de Madrid.



Agresiones: el riesgo creciente del personal SAMUR-P.C.

Cuando un ciudadano en la vía pública de Madrid yace en el suelo o encogido en un rincón, ya sea en un portal, un parque, entre los vehículos aparcados, etc...., independientemente que la petición de ayuda sea propia o por algún observador que ha objetivado la necesidad de atención sanitaria del afectado, miembros de los servicios de emergencias acuden en su auxilio, siendo habitualmente bien recibidos por los reclamantes, o buscando en la zona al ciudadano abandonado, porque al peticionario tiene miedo de acercarse.

Pero si esa petición se realiza en horario nocturno y añadimos el consumo de tóxicos, la situación que parecía una simple prestación de auxilio se complica, con un efecto manada que increpa el equipo sanitario, comienzan los insultos y todo tipo faltas de respeto hacia estos servidores públicos, dudando de su trabajo o diligencia, y si no existe la presencia policial esta situación escala, llegando a materializarse en agresiones físicas.

Existen protocolos en el Ayuntamiento ante las agresiones de terceros, con medidas que buscan la seguridad indicando a los sanitarios la retirada hasta la presencia policial, pero no siempre es posible y termina con las compañeras y compañeros de SAMUR-P.C. refugiados en la unidad asistencial, si tienen tiempo de llegar ella, rodeados por los amigos, insultados, golpeados. Situaciones que están haciendo crecer el miedo en el colectivo, como un germen imparable.

Un riesgo nuevo ante el cual hay que poner soluciones, ya sean formativas, tecnológicas, procedimentales o todas juntas, porque es muy duro ir a socorrer y terminar en las urgencias de un hospital con el cuerpo vapuleado.



Bomberos

Desde UGT presentamos este informe mensual para dejar constancia de las incidencias, carencias y decisiones que siguen afectando al colectivo. Continuamos exigiendo una planificación responsable, el respeto absoluto a las funciones del Bombero y la mejora real de las condiciones operativas. Este documento refleja aquello que estamos defendiendo día a día y las actuaciones que seguiremos impulsando para garantizar derechos, seguridad y reconocimiento profesional.

1. Formación

Durante este periodo se han detectado nuevamente incidencias relacionadas con la planificación de la formación, especialmente en lo referente a comunicaciones realizadas fuera de plazos razonables.

Desde UGT se ha trasladado formalmente la necesidad de que la programación formativa sea publicada con una anticipación suficiente, que garantice la conciliación del personal afectado.

Asimismo, se ha reiterado que la formación específica de Bomberos Conductores no puede ser reducida ni mermada respecto a los contenidos mínimos establecidos por la normativa vigente, dado el carácter esencial de dichas competencias.

2. Organización del servicio

En las reuniones técnicas mantenidas se han abordado aspectos vinculados a la distribución de efectivos y a la cobertura operativa.

UGT ha insistido en que cualquier modificación en el modelo operativo debe respetar las funciones propias del Bombero Conductor, evitando incrementos encubiertos de responsabilidades sin el correspondiente reconocimiento profesional.

Igualmente, hemos solicitado una mayor transparencia y claridad en los criterios de asignación de vehículos y funciones durante determinadas intervenciones.

3. Medios Materiales y Vehículos

Se han registrado diversas incidencias relativas al estado operativo y al mantenimiento de algunos vehículos del Servicio.

UGT ha solicitado la revisión actualizada del calendario de renovación de flota, así como un seguimiento periódico de su cumplimiento.

Además, hemos insistido en la necesidad de que la asignación de tareas de conducción se ajuste estrictamente a la categoría profesional y a los permisos habilitantes correspondientes.

4. Prevención y salud laboral

UGT ha trasladado preocupaciones relacionadas con la carga operativa y la fatiga acumulada en determinados puestos.

Continuamos reclamando una evaluación específica de riesgos para funciones que implican responsabilidad en la conducción y manejo de vehículos pesados.

Asimismo, UGT recuerda la importancia de comunicar formalmente cualquier incidencia de seguridad, con el fin de garantizar su registro y seguimiento por los órganos competentes.

5. Próximas actuaciones

En las próximas semanas UGT continuará trabajando y defendiendo los siguientes objetivos:

- Garantizar una **igualdad formativa real** para todo el personal.
- Lograr un **reconocimiento efectivo de las funciones**.
- Mejorar la **planificación organizativa** del Servicio.
- Exigir **transparencia** en todas aquellas decisiones que afecten al colectivo.



INFORMÁTICA AYUNTAMIENTO MADRID

Tras la Tasa de reposición: Oportunidad para renovar la gestión del personal

El reciente Acuerdo Marco para la mejora del empleo público, incorpora una de las medidas más relevantes de los últimos años: **la eliminación de la tasa de reposición**. Este cambio supone un giro fundamental en la política de recursos humanos de las administraciones públicas y abre una oportunidad real para reforzar plantillas, estabilizar servicios y planificar de forma racional las necesidades del personal.

La tasa de reposición era un límite impuesto por el Estado que restringía el número de plazas que una administración podía convocar cada año. Este sistema generaba plantillas insuficientes y envejecidas, una fuerte imposibilidad de reforzar servicios, pese a tener necesidades evidentes, y un incremento de la temporalidad.

Su eliminación supone que la administración municipal podrá convocar todas las plazas necesarias, siempre que estén justificadas en la planificación de recursos humanos. Esto permitirá dimensionar correctamente los servicios según las cargas reales de trabajo. Además, incrementará las oportunidades de promoción profesional al poder ocuparse vacantes y procesos selectivos más frecuentes y mejor adaptados a las necesidades del organismo.

Pero esta medida, por sí sola, no basta. Es imprescindible que vaya acompañada de la implantación de un **sistema de carrera profesional** que reconozca la experiencia, formación y desempeño de los trabajadores y trabajadoras municipales, incentivando la mejora continua y evitando la parálisis profesional. Este es un problema histórico en el IAM, derivado tanto del carácter laboral que tuvo el organismo en su creación, como de la ausencia de un proceso de funcionarización que está tardando demasiados años en llegar, coartando las oportunidades de desarrollo de la plantilla.

A ello se suma la existencia de **procesos de promoción interna escasos y limitantes**, que durante años han impedido modernizar y rejuvenecer el personal del organismo. Igualmente consideramos que la política

actual del IAM, basada en las incorporaciones por libre designación, tampoco es adecuada, especialmente cuando estos procesos se abren a personal procedente de otras administraciones. Un sistema sólido y actualizado de promoción interna permitiría que el personal de IAM accediera a esas plazas mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, lejos de la subjetividad que encarna la libre designación. No es un dato menor que en 2025 se hayan convocado en torno a **70 plazas por libre designación**, un volumen que evidencia la necesidad urgente de replantear este modelo y apostar por mecanismos que fortalezcan la profesionalización interna y la igualdad de oportunidades.

Esta estructura tan estática que ha tenido el IAM ha contribuido a mantener categorías profesionales completamente desactualizadas respecto a la realidad actual, y a encajar puestos en grupos del Acuerdo de Clasificación que muchas veces poco tienen que ver con sus funciones reales.

Estas soluciones podían servir para integrar al personal, pero han generado desigualdades retributivas injustificadas, con trabajadores y trabajadoras que realizan exactamente las mismas funciones cobrando cantidades diferentes, simplemente por pertenecer a categorías antiguas o desalineadas con la clasificación actual.

La integración es positiva y necesaria, pero no puede hacerse a costa de sacrificar el principio de Igualdad. Este principio es la base que sostiene la cohesión interna y la que permite construir un organismo estable y equilibrado. La eliminación de la tasa de reposición abre una oportunidad histórica, pero es imprescindible aprovecharla para corregir también estos desequilibrios estructurales.

MADRID SALUD

Sin brecha salarial, hacia la igualdad real

“ Nada cambia la ecuación de género de manera más significativa que la libertad económica de las mujeres. ”

Gloria Steinem

Las mujeres asalariadas españolas cobran de media un 8,7% menos que los hombres en salario/hora, lo que supone 31,75 días al año.

Mientras que la diferencia salarial media entre mujeres y hombres en la UE ha descendido del 15,8% en el 2010 al 12,7% 2022, un total de 3,1 puntos porcentuales, en España esa reducción ha sido de 7,5 puntos porcentuales en el mismo periodo de tiempo.

Frente a la creencia de que el empleo público es garante de derechos de los y las trabajadoras, encontramos que en el Ayuntamiento de Madrid persiste aún la brecha salarial entre mujeres y hombres.

A la luz de los datos desprendidos en la Guía de Perfiles publicada en el 2025 por el Ayuntamiento de Madrid, podemos observar, como ejemplo, que de los puestos ocupados por personal que deberían estar encuadrados en el GRUPO B y actualmente ocupan grupo C1; aquellos que están en un nivel 20 están ocupados en un porcentaje superior al 50% por hombres o de una manera paritaria entre hombres y mujeres.

Mientras que los puestos de nivel 18 son puestos que están ocupados en porcentajes superiores al 70% por mujeres.

Resulta ofensivo pretender que la responsabilidad de una técnica de laboratorio, o la labor educativa y de cuidados de una educadora infantil, valgan “menos” que otras funciones del mismo grupo técnico.

El Real Decreto de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introducía la

definición de salario de igual valor en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en 2019, desarrollándola en 2020 y regulando así, los registros salariales, valoraciones de los puestos de trabajo con perspectiva de género en todos los convenios colectivos y en las empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad, así como la implantación de auditorías retributivas, como elemento esencial de estos Planes para detectar si existen discriminaciones salariales, a fin de prevenirlas y eliminarlas.

Así mismo, la Directiva (UE) 2023 / 970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023, que refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

UGT confía en que esta directiva sea trasladada a nuestra normativa antes del de mayo de 2026, aumentando las



obligaciones para las empresas europeas en materia de igualdad salarial.

Pese a la extensa regulación normativa sobre la situación, así como al desarrollo de los Planes de Igualdad en la empresa, la situación de la brecha salarial no ha quedado superada.

En el Ayuntamiento de Madrid, en muchos sectores, los puestos masculinizados reciben complementos por peligrosidad, disponibilidad o penosidad que no se aplican a los puestos feminizados, de manera que categorías esenciales como educadoras infantiles y técnicas de laboratorio permanecen estancadas en el nivel mínimo; sectores donde la plantilla es casi íntegramente femenina.

Esta situación es una brecha salarial real que afecta a las cotizaciones, a la jubilación y al reconocimiento

profesional de nuestras compañeras.

El III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos recoge entre sus objetivos específicos;

- Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades,

para lo cual propone, como medida de control, la actualización del informe de retribuciones complementarias desde la perspectiva de género con periodicidad bienal.

Esta corporación debería revisar las categorías profesionales bajo una perspectiva de género real. Equiparar al alza los niveles de las categorías infravaloradas, con este sesgo, y cumplir con el Plan de Igualdad, para evitar que el mismo y su punto 3.5 queden en papel mojado.

Ya lo dijo Hillary Clinton al afirmar que:

“Las mujeres son el talento más grande y desaprovechado del mundo.”

UGT, consciente de esta pérdida de talento, trabaja para la equiparación y la igualdad salarial real, y continúa construyendo un mundo libre de discriminación en el trabajo para todas y para todos.

POR UN MUNDO SIN DISCRIMINACION POR UN MUNDO EN IGUALDAD

Empleo y bolsas de trabajo

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:

www.ugtspmadrid.es/empleo

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

Matilde Gonzalez Estúa una pionera del Ayuntamiento de Madrid

Hablar de Matilde González Estúa, es hablar de una mujer que se adelantó a su tiempo y que abrió una brecha decisiva en la historia de la función pública del Ayuntamiento de Madrid. Su incorporación a la Administración Municipal no fue sólo un hecho administrativo, fue un auténtico hito social y laboral en una época en la que el papel de la mujer estaba aún firmemente constreñido al ámbito doméstico.

No hay que olvidar que en aquella época había protestas por la incorporación de la mujer a las administraciones, pero al mismo tiempo, se producían movimientos sufragistas, así como reivindicaciones feministas que pedían un mayor papel de la mujer en la sociedad española de los años veinte.

Matilde ingresó en el Ayuntamiento de Madrid en 1922, con apenas 21 años, en un contexto histórico marcado por profundas desigualdades de género, y por una administración pública pensada casi exclusivamente para hombres. Su primer destino se situó en el ámbito que hoy identificaríamos como medio ambiente, concretamente en los servicios de residuos, donde comenzó trabajando como carretillera. Un puesto duro, invisible y poco reconocido, que refleja con claridad el punto de partida desde el que muchas mujeres tuvieron que abrirse camino.

Sin embargo, Matilde no era una trabajadora cualquiera. Contaba con estudios de perito mercantil, una formación poco habitual para una mujer joven en aquella época, y pronto demostró unas habilidades administrativas excepcionales. Gracias a su preparación y a su capacidad, destacó como taquimecanógrafa, un perfil clave en una administración que empezaba a modernizar sus procedimientos.

Su talento y profesionalidad la llevaron a asumir progresivamente mayores responsabilidades, hasta acabar ejerciendo como secretaria del alcalde, un puesto de máxima confianza que evidencia el reconocimiento institucional a su competencia. Este recorrido profesional, desde un puesto manual en los servicios municipales hasta el corazón administrativo del Ayuntamiento, ilustra no sólo su valía personal,



sino también las enormes barreras que tuvo que superar.

Pero Matilde González Estúa no fue solo una pionera en lo laboral. Fue también una mujer de ideas progresistas, cercana a la socialdemocracia del momento, y una activista convencida de la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Su propia trayectoria vital y profesional fue, en sí misma, una forma de militancia: demostrar que las mujeres podían —y debían— ocupar espacios de responsabilidad en la administración pública.

Su contratación marcó un antes y un después en la incorporación de mujeres a la plantilla municipal del Ayuntamiento de Madrid, abriendo camino a generaciones posteriores de trabajadoras públicas. En un tiempo en el que la presencia femenina en la administración era anecdótica, Matilde encarnó un modelo nuevo de mujer: joven, formada, independiente y comprometida con lo público.

El reconocimiento institucional llegó décadas después. En 2010, el Ayuntamiento de Madrid, a través de Distrito de Latina acordó dedicarle una calle en el distrito de Latina, en el antiguo “callejón del Cine”, como acto de justicia histórica y de recuperación de la memoria de quienes hicieron posible una administración más igualitaria.

Hoy, recordar a Matilde González Estúa no es sólo un ejercicio de memoria, sino también una reivindicación sindical y feminista. Su figura nos recuerda que los derechos laborales y la igualdad no han sido concesiones gratuitas, sino conquistas logradas gracias al esfuerzo, la valentía y el compromiso de mujeres que, como ella, se atrevieron a romper moldes cuando hacerlo tenía un alto coste personal.

SERVICIO MUNICIPAL DE DEPORTES

El incumplimiento de los contratos de mantenimiento en los Centros Deportivos Municipales de Madrid deteriora el servicio público y daña la salud laboral

Los Centros Deportivos Municipales de la ciudad de Madrid atraviesan una situación de deterioro progresivo que no puede explicarse como una suma de incidencias aisladas ni como problemas puntuales de gestión. Se trata de una consecuencia directa del incumplimiento reiterado de los convenios y pliegos de condiciones firmados entre el Ayuntamiento de Madrid y las empresas adjudicatarias del mantenimiento, así como de la falta de una supervisión eficaz que garantice su correcta ejecución.

Las empresas responsables del mantenimiento de estas instalaciones públicas no están cumpliendo con las obligaciones que asumieron contractualmente. Las labores de mantenimiento preventivo y correctivo no se ejecutan en tiempo ni forma, las incidencias se cronifican y las soluciones adoptadas son, en muchos casos, parciales, temporales o inexistentes. Este incumplimiento sostenido repercute directamente en la calidad del servicio que recibe la ciudadanía y en las condiciones de trabajo de las personas empleadas en los centros.

El problema no reside en la actuación del personal municipal. Por el contrario, las personas trabajadoras del Servicio Municipal de Deportes están soportando las consecuencias de una gestión deficiente del mantenimiento que no les corresponde asumir. El personal propio no dispone de los medios técnicos, ni recursos humanos ni competencias necesarias para suplir las funciones que corresponden a las empresas adjudicatarias, ni puede hacerse cargo de un deterioro estructural derivado del incumplimiento de contratos ajenos a su responsabilidad.

Las deficiencias son conocidas, repetidas y extendidas en numerosos centros deportivos municipales. Pabellones con temperaturas muy por debajo de los niveles adecuados, piscinas cubiertas con índices de humedad excesivos, sistemas de climatización y deshumectadoras averiadas durante meses, goteras persistentes, filtraciones, humedades visibles en techos y paredes, alumbrado deteriorado en pistas deportivas, vallados y forjados en mal estado, así como zonas exteriores y arbolado sin el mantenimiento necesario. Estas situaciones no solo afectan al correcto uso de las instalaciones, sino que generan riesgos evidentes para

la salud y la seguridad de la plantilla.

Trabajar durante jornadas completas en espacios con humedades elevadas, frío continuado, mala calidad del aire o instalaciones degradadas tiene un impacto directo sobre la salud laboral. Se incrementan los problemas respiratorios, el desgaste físico, el estrés y la sensación de inseguridad. Esta realidad está afectando de forma clara al bienestar de la plantilla y contribuye a un deterioro progresivo de las condiciones de trabajo.

El incumplimiento de los pliegos por parte de las empresas adjudicatarias no es solo una cuestión administrativa. Es una vulneración de los compromisos adquiridos con la administración pública y con las personas usuarias, y supone una degradación del servicio público que debería garantizarse en unas instalaciones financiadas con dinero público. Permitir que estos contratos no se cumplan en sus términos supone normalizar un modelo en el que el deterioro se convierte en rutina y la prevención en una excepción.

Desde UGT denunciaremos que esta situación se mantiene por la falta de exigencia efectiva de responsabilidades. Los pliegos establecen obligaciones claras, pero no se están aplicando mecanismos de control, seguimiento ni sanciones que aseguren su cumplimiento. Mientras tanto, las consecuencias recaen sobre las personas trabajadoras y sobre quienes utilizan diariamente los centros deportivos municipales.

La defensa de lo público no consiste únicamente en gestionar servicios, sino en garantizar que los contratos se cumplen, que las empresas responden a sus obligaciones y que la salud laboral y la calidad del servicio no se vean comprometidas. Sin mantenimiento real, preventivo y continuo, no hay instalaciones seguras ni servicio público digno.

Es imprescindible un cambio inmediato en la forma de supervisar y exigir el cumplimiento de los convenios. La ciudadanía de Madrid y las personas trabajadoras de los centros deportivos merecen instalaciones seguras, saludables y en condiciones adecuadas. No se puede seguir sosteniendo un modelo en el que el incumplimiento de contratos deteriora el servicio y pone en riesgo la salud de quienes lo hacen posible cada día.