

# Boletín Sindical

Ayuntamiento de Madrid  
y Organismos Autónomos

UGT

Mayo de 2026

Servicios  
Públicos  
Madrid

nº  
22



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888

## Promoción interna

La plantilla merece reconocimiento, no más obstáculos

La promoción interna debería ser una herramienta para reconocer la experiencia, el esfuerzo y la profesionalidad de quienes sostienen cada día el funcionamiento del Ayuntamiento de Madrid. Sin embargo, la realidad que vive hoy una buena parte de la plantilla municipal va en la dirección contraria, lejos de facilitar el desarrollo profesional, las bases planteadas por el gobierno municipal, vuelven a levantar barreras que no responden a la realidad del trabajo diario en esta administración.

Desde UGT hemos mostrado nuestro rechazo tanto a las anteriores bases de promoción interna como a la nueva propuesta presentada, porque mantienen

un modelo que no pone en valor lo que realmente debería contar: la experiencia acumulada, la formación adquirida y la profesionalidad demostrada durante



años por las trabajadoras y trabajadores municipales.

No estamos hablando de privilegios. Estamos hablando de justicia y de sentido común. Quienes forman parte de la plantilla municipal no parten de cero. Conocen los servicios, asumen responsabilidades, resuelven problemas cada día y han demostrado sobradamente su capacidad en el desempeño de su trabajo. Por eso no es razonable que cuando aspiran a promocionar se encuentren con procesos selectivos que, en la práctica, se parecen demasiado a un acceso libre y demasiado poco a una verdadera promoción interna.

Ese es uno de los principales motivos del malestar que existe en muchos sectores de la plantilla. Mientras se han producido procesos de estabilización por concurso, quienes quieren mejorar su carrera profesional, dentro del Ayuntamiento, se enfrentan a exámenes y requisitos que resultan desproporcionados y que, en demasiadas ocasiones, ignoran la trayectoria y el conocimiento real de quienes ya están dentro de la organización.

UGT quiere dejar claro que este debate no debe enfrentarnos entre compañeros y compañeras. La cuestión no es cuestionar unos procesos u otros, sino denunciar una contradicción evidente: si la experiencia y los méritos pueden ser determinantes en unos procedimientos, también deberían tener un peso real en la promoción interna. Lo contrario genera una sensación de agravio comparativo difícil de justificar y todavía más difícil de aceptar por parte de

quienes llevan años sosteniendo los servicios públicos municipales.

Además, los datos de la propia realidad evidencian que el modelo actual no funciona. De forma reiterada, las convocatorias terminan con plazas sin cubrir. Y cuando eso ocurre una y otra vez, el problema no está en la falta de talento de la plantilla, sino en unas bases mal diseñadas, alejadas de la realidad de la organización y de las capacidades de quienes la integran.

Desde UGT hemos presentado numerosas alegaciones a la nueva propuesta con un objetivo claro: corregir este modelo y acabar con el menosprecio del talento interno. Defendemos unas bases que valoren de forma equilibrada la experiencia, la formación, el desempeño profesional y la capacidad real de las personas trabajadoras del Ayuntamiento. Unas bases que incentiven de verdad la carrera profesional, en lugar de convertirla en una carrera de obstáculos.

La plantilla municipal no pide trato de favor. Pide algo mucho más básico: que se reconozca lo que ya ha demostrado con años de trabajo, compromiso y servicio público. Pide que la promoción interna deje de ser una vía bloqueada por pruebas excesivamente duras y poco adaptadas a la realidad del personal municipal. Pide que el esfuerzo de toda una trayectoria no quede reducido a un examen que apenas diferencia entre quien ya conoce y sostiene la administración y quien accede desde fuera.

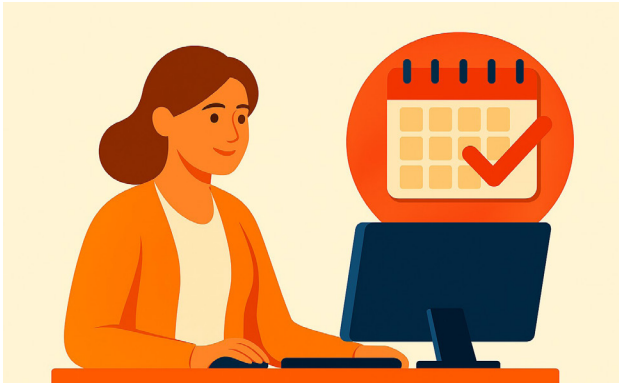
Por todo ello, UGT seguirá trabajando en la negociación de unas bases de promoción interna más justas, más inclusivas y más coherentes con el valor real de la plantilla. Porque defender la promoción interna no es sólo defender un derecho laboral: es también defender una administración más eficaz, más motivada y más respetuosa con quienes la hacen funcionar cada día.

### **Arantxa Saiz Conde**

Secretaria Sector Administración Local  
UGT Servicios Públicos Madrid



# UGT logra un avance histórico en la retribución por trabajo en domingos y festivos en el Ayuntamiento de Madrid



Desde UGT nos dirigimos a toda la plantilla municipal para trasladar una noticia de gran relevancia y que supone un paso firme en la mejora de las condiciones laborales: estamos más cerca de alcanzar un acuerdo justo y estable en materia de retribución por el trabajo en domingos y festivos.

Este avance no es fruto de la casualidad, sino del trabajo constante, riguroso y decidido de este sindicato en defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores municipales. Hace años iniciamos este camino interponiendo un conflicto colectivo ante la falta de reconocimiento adecuado de estas

compensaciones. Tras un largo proceso judicial, podemos afirmar con satisfacción que UGT ganó dicho conflicto, sentando así una base jurídica sólida.

Posteriormente, y tras una sentencia del Tribunal Supremo, desde UGT instamos al Ayuntamiento de Madrid, tanto en las reuniones de COMISE mantenidas, como en los foros de negociación habituales, a dar un paso más: incorporar estas compensaciones dentro del complemento retributivo, tal y como establece la doctrina judicial.

## ¿Por qué es tan importante este cambio?

Porque garantiza un derecho fundamental: que todas aquellas personas, cuya jornada ordinaria incluya trabajo en domingos y festivos, vean reconocida y consolidada esa disponibilidad en su retribución habitual.

Esto implica que NO se producirá una merma salarial en situaciones como:

- Vacaciones.
- Casos de incapacidad temporal.
- Permisos o licencias.

En definitiva, se asegura que la retribución sea estable y justa, evitando desigualdades y pérdidas económicas en momentos en los que la persona trabajadora no puede desempeñar su actividad habitual.

Desde UGT consideramos que este acuerdo supone un avance significativo hacia unas condiciones laborales más dignas, equitativas y acordes con la realidad del trabajo municipal.

Seguiremos trabajando con la misma firmeza para garantizar que este reconocimiento se materialice plenamente y beneficie al conjunto de la plantilla.



SERVICIOS GENERALES

# Centros Culturales

## No a la disponibilidad obligatoria y gratuita fuera de jornada

Desde UGT queremos comunicar la pretensión de la Administración de imponer a las trabajadoras y trabajadores de los Centros Culturales un modelo de disponibilidad fuera de la jornada laboral ordinaria, sin retribución económica alguna y a cambio únicamente de compensaciones en tiempo.

Esta propuesta supone, en la práctica, exigir servicios fuera del horario habitual a coste cero, trasladando a la plantilla una carga adicional que no reconoce ni el esfuerzo, ni la responsabilidad, ni la alteración de la vida personal y familiar que conlleva estar disponible más allá de la jornada establecida.

### **Una disponibilidad que pretenden hacer obligatoria**

Lo más grave es que, según la posición manifestada por los representantes de la Administración, esa disponibilidad no sería voluntaria, sino de carácter obligatorio. Es decir, se pretende convertir en norma lo que debería ser, en todo caso, excepcional, voluntario, negociado y debidamente retribuido.

### **Renuncia a derechos ya consolidados**

Además, esta propuesta supone un claro retroceso respecto a derechos ya conquistados en nuestro Acuerdo-Convenio. En particular, se ignora expresamente lo recogido en el artículo 13.5, que establece la retribución de los servicios prestados en fines de semana.

No podemos aceptar que se vacíen de contenido avances logrados tras años de negociación colectiva, sustituyendo compensaciones económicas reconocidas por simples descansos cuya aplicación futura, además, siempre queda condicionada a las necesidades del servicio.



## **Sin límites claros en la ampliación de jornada**

Otro aspecto especialmente preocupante es la ausencia total de concreción sobre hasta dónde podría extenderse esa ampliación de jornada. No se fijan límites horarios, ni criterios objetivos, ni garantías suficientes para evitar abusos. Entre ellos que tuviéramos dos decalajes en una misma jornada.

Aunque parecía que se limitaba a 80 horas al año, al final esto tampoco estaba totalmente cerrado.

La indefinición genera inseguridad jurídica y deja a la plantilla en una situación de permanente disponibilidad incompatible con unas condiciones laborales dignas.

## **Un problema organizativo que quieren cargar sobre las direcciones**

Tampoco se ha tenido en cuenta que las empresas externas que actualmente prestan servicios de apertura y cierre de los centros sólo cubren determinadas franjas horarias. Fuera de esos horarios, la Administración pretende que esas funciones recaigan sobre las direcciones de los Centros Culturales, más la disponibilidad sin compensación económica, sin garantizar los fines de semana ni festivos.

Esto significaría que podrían activarles cualquier día, incluidos fines de semana, para resolver incidencias, aperturas, cierres o necesidades sobrevenidas.

## **Una falsa mejora del horario**

Aunque aparentemente se presenta como una mejora del horario actualmente existente, la realidad es muy distinta: se empeoran de forma global las condiciones laborales, se incrementa la disponibilidad exigida, se eliminan compensaciones económicas y se trasladan responsabilidades sin los medios necesarios ni negociación real.

Exigimos negociación real y respeto a la plantilla

Desde UGT exigimos:

- Respeto íntegro al Acuerdo-Convenio vigente.
- Mantenimiento de las compensaciones económicas por trabajo en fines de semana y fuera de jornada.
- Voluntariedad en cualquier sistema de disponibilidad extraordinaria.
- Límites claros de jornada y descansos garantizados.
- Refuerzo de medios personales y organizativos en los Centros Culturales.

La modernización de los servicios públicos no puede hacerse a costa de los derechos de quienes los sostienen cada día.

Cómo estos principios mínimos no se dieron UGT no voto a favor de este acuerdo, aunque fue apoyado con el voto favorable del CSIF y la abstención de CITAM.

[www.ugtspmadrid.es](http://www.ugtspmadrid.es)

# UGT denuncia la injusticia retributiva en las Jefaturas de Negociado: una cuestión de justicia y dignidad profesional

Desde UGT queremos denunciar una situación retributiva profundamente injusta que afecta a numerosas personas que desempeñan puestos de Jefatura de Negociado, donde existen diferencias en los complementos específicos de difícil justificación que vulneran principios básicos de equidad dentro de la organización municipal.

Actualmente, las retribuciones asignadas a estos puestos presentan una horquilla que oscila aproximadamente entre los 12.xxx euros y los 16.xxx euros lo que supone unas variaciones significativas entre puestos que comparten denominación, funciones similares e idéntica responsabilidad administrativa.

## **Mismo grupo, mismo nivel... distinta valoración**

La situación resulta aún más grave cuando se compara con otros puestos del mismo grupo de clasificación y mismo nivel, cuyas cuantías retributivas alcanzan en torno a los 18xxx euros.

Es decir, trabajadoras y trabajadores encuadrados en iguales parámetros administrativos soportan una distancia retributiva que no siempre responde a criterios objetivos, transparentes ni actualizados.

## **Una desigualdad difícil de defender**

Desde UGT consideramos que esta realidad no puede analizarse únicamente desde el punto de vista técnico o presupuestario. Estamos ante una cuestión moral, de reconocimiento profesional y de respeto hacia quienes sostienen cada día el funcionamiento ordinario de los servicios públicos.

Las Jefaturas de Negociado desempeñan tareas esenciales:

- Coordinación administrativa,
- Supervisión de expedientes,
- Impulso de procedimientos,
- Atención técnica y organizativa,
- Apoyo directo a unidades con elevada carga de trabajo.

Sin embargo, ese nivel de responsabilidad no siempre tiene reflejo justo en sus retribuciones. Si bien hay puestos que pueden justificar complementos más altos por carga de trabajo, lo que es injustificable son complementos específicos paupérrimos.

## **No puede haber empleados de primera y de segunda**

No es aceptable consolidar estructuras salariales donde, bajo la misma clasificación profesional, existan diferencias tan acusadas sin una revisión seria y negociada.

La Administración debe garantizar que la valoración de puestos responda a criterios objetivos, homogéneos y transparentes, evitando agravios comparativos que generan desmotivación, malestar y sensación de abandono.

## **UGT ya trabaja para una solución en un relativo breve plazo**

UGT quiere trasladar también un mensaje de compromiso: ya se están manteniendo contactos y conversaciones en distintos ámbitos con el objetivo de alcanzar, en un tiempo relativamente breve, una solución efectiva a este problema.

Nuestra voluntad es que esta reivindicación no quede en una simple denuncia, sino que se traduzca en medidas concretas, calendario cierto y avances reales para las personas afectadas.

## **UGT se implicará hasta corregir esta situación**

Desde UGT queremos trasladar un mensaje claro: no vamos a mirar hacia otro lado.

Nos implicaremos plenamente para que esta situación se corrija, mediante negociación, revisión de puestos, actualización de complementos o cualquier fórmula legal y organizativa necesaria.

Porque cuando existe una injusticia evidente, intervenir no es una opción: es una obligación sindical y moral.

## **Exigimos**

- Revisión inmediata de las retribuciones de las Jefaturas de Negociado.
- Estudio comparativo real con puestos del mismo grupo y nivel.
- Corrección de desequilibrios históricos.
- Transparencia en los criterios de valoración.
- Calendario cierto de negociación y soluciones.

## **Por justicia, por dignidad, por respeto**

Las plantillas merecen reconocimiento real, no discursos vacíos. Y quienes asumen responsabilidades estructurales deben percibir una remuneración acorde a su trabajo.

Desde UGT vamos a actuar. Porque es de justicia. Porque es necesario. Y porque ya no admite más demora.



**SEGURIDAD, EMERGENCIAS Y MOVILIDAD**

## Servicios públicos en Madrid: compromiso profesional frente a la inacción de la Administración

Los distintos colectivos municipales del Ayuntamiento de Madrid continúan siendo un pilar esencial para el funcionamiento de la ciudad. Servicios como SAMUR-Protección Civil, Policía Municipal, Bomberos y Agentes de Movilidad garantizan la seguridad, la atención de emergencias y la movilidad urbana. Sin embargo, frente a este compromiso constante, la respuesta de la Administración sigue siendo insuficiente, generando malestar creciente y la necesidad de intensificar la acción sindical.

En SAMUR-Protección Civil, una de las principales reivindicaciones sigue siendo la regulación de puestos no operativos o de apoyo técnico para el personal con mayor edad o desgaste físico. A diferencia de otros servicios de emergencia municipales, donde ya existen alternativas similares, en SAMUR esta opción no está desarrollada. Esto obliga a muchos profesionales a recurrir a adaptaciones de puesto por motivos de salud como única vía para afrontar la última etapa de su vida laboral. Tras la insistencia de UGT, se ha conseguido la creación de un grupo de trabajo que abordará esta problemática, con el objetivo de definir un catálogo de puestos que permita aprovechar la experiencia acumulada sin perjudicar las condiciones laborales ni la calidad del servicio.



En el colectivo de Agentes de Movilidad, la 6ª promoción ha tenido un primer contacto muy positivo con la organización sindical. Tras recibir información detallada sobre el convenio firmado por UGT, que regula aspectos clave como jornada, retribuciones, permisos y derechos laborales, los nuevos agentes han mostrado un notable interés y respaldo al proyecto sindical. Este



acercamiento ha derivado en nuevas afiliaciones, fortaleciendo la cohesión del colectivo y consolidando una base sólida de cara a los próximos retos, como la negociación del nuevo convenio previsto para 2027 y el desarrollo efectivo de la jubilación anticipada.

La situación en la Policía Municipal de Madrid es especialmente preocupante. La paralización del nuevo acuerdo, que debería haberse comenzado a negociar hace tiempo, evidencia una clara falta de voluntad política por parte de la Administración. Durante años, hemos escuchado discursos en los que se ensalzaba la labor policial, pero la realidad demuestra que esos reconocimientos no se traducen en mejoras reales. Esta situación de bloqueo está generando un profundo malestar en la plantilla y ya se están preparando movilizaciones para exigir el desbloqueo inmediato de la negociación. Los policías no pueden seguir siendo objeto de promesas vacías: es momento de hechos concretos y compromisos reales.

Por último, en el servicio de Bomberos del Ayuntamiento de Madrid, la falta de personal continúa siendo una de las principales preocupaciones. Esta carencia estructural afecta directamente a la operatividad del servicio, incrementa la carga de trabajo y puede comprometer la seguridad tanto de los profesionales como de la ciudadanía. Ante esta situación, desde UGT se va a exigir no solo un refuerzo urgente de la plantilla, sino también la dotación de más y mejores medios materiales que permitan desarrollar el trabajo en condiciones óptimas. La seguridad no puede estar condicionada por la falta de recursos.



Desde UGT reiteramos nuestro compromiso firme con todos los colectivos municipales. Es imprescindible que la Administración abandone la inacción y afronte de manera urgente estas problemáticas. Los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos de Madrid merecen condiciones laborales dignas, acordes con la responsabilidad y el valor del trabajo que desempeñan cada día.

**SERVICIO MUNICIPAL DE DEPORTES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID**

## Finalización proceso estabilización

Desde el arranque del proceso de estabilización de empleo, a través de la publicación del [Real Decreto-ley 32/2021](#), de medidas urgentes para la reforma laboral y garantía de estabilidad en el empleo, y de la [Ley 20/2021](#), que regula medidas para la reducción de la temporalidad en el empleo público, UGT ha desempeñado un papel clave y explícitamente reconocido en el proceso.

El [Acuerdo de 11 de septiembre de 2018](#) de la Mesa General de Empleo del Ayuntamiento de Madrid estableció los criterios fundamentales para los procesos de estabilización y consolidación de empleo temporal en el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos.

Inicialmente, este marco amparó la estabilización de unas 2.636 plazas (1.736 para funcionarios y 900 para personal laboral) vinculadas a las Ofertas de Empleo Público de 2017 y 2018.

Aunque el acuerdo de 2018 sentó las bases, fue aprobado cuando no existía cobertura legal para aplicar el concurso de méritos y, por tanto, limitó los procesos de estabilidad al concurso-oposición.

La entrada en vigor de la Ley 20/2021 supuso un cambio normativo de fondo, con rango de ley, que reconoce expresamente la temporalidad estructural y habilita, con carácter excepcional, el concurso de méritos para determinados supuestos.

Aspecto	Acuerdo 11/09/2018	Adaptación Ley 20/2021
Norma base	LPGE 2017-2018	Ley 20/2021
Concurso de méritos	No	Sí
Sistema único	Concurso oposición	Sistema dual
Reconocimiento del abuso	No	Expreso
Bases negociadas	Limitadas	Nuevas bases 2022
Vigencia práctica	Superada	Marco actual

## UGT fue clara:

El antiguo acuerdo de 2018 estaba superado y no podía seguir aplicándose.

Exigimos la adaptación real del Ayuntamiento a la nueva ley.

- Impulsamos el concurso de méritos.

UGT defendió que el concurso de méritos debía aplicarse de forma efectiva, especialmente para el personal con más antigüedad, como vía para evitar despidos injustos tras años de temporalidad

- Negociamos para proteger el empleo

UGT participó activamente en:

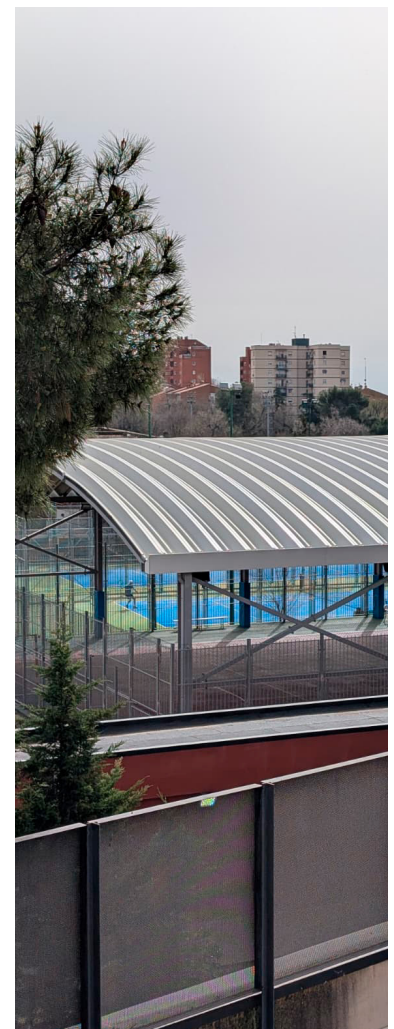
- los acuerdos de criterios. Acuerdo de 28 de abril de 2022 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, publicado en el BOAM el 4 de mayo de 2022, por el que:
  - Se aprueban nuevos criterios para la estabilización del empleo temporal
  - Se hace expresa referencia a la Ley 20/2021
  - Se establecen reglas únicas para todos los procesos de estabilización, incluidos los derivados de:
    - LPGE 2017 y 2018
    - Ley 20/2021
- la OEP de estabilización, Acuerdo de 19 de mayo de 2022 de la Junta de Gobierno. OEP expresamente derivada de la Ley 20/2021 con el número de plazas de personal funcionario y de personal laboral que figuran en los anexos, agrupadas según el sistema de selección de su convocatoria, y con indicación de las categorías profesionales en que se distribuyen.

UGT, hizo un trabajo arduo de investigación y reclamamos más de 300 plazas a RRHH, que una vez revisadas se incluyeron prácticamente en su totalidad en los listados del segundo tramo (concurso de méritos y concurso oposición)

El Ayuntamiento de Madrid incluyó un total de 3.230 plazas en los procesos de estabilización del empleo temporal, sumando las OEP derivadas de las Leyes de Presupuestos de 2017 y 2018 y la OEP específica de la Ley 20/2021.

- las bases generales (junio de 2022, la Mesa General de Empleo negocia y aprueba las: Bases generales de los procesos excepcionales de estabilización
  - Estas bases: Aplican directamente las DA 6ª y 8ª de la Ley 20/2021; Reguladas para personal funcionario y laboral, con concurso de méritos puro en los supuestos legales.

A partir de 2022 y durante 2023: Publicación gradual de convocatorias específicas, listas provisionales de admitidos y excluidos, reordenaciones, rectificaciones y procesos selectivos para la estabilización de numerosas categorías profesionales. En este proceso



UGT vuelve a tener un papel relevante, en la reclamación de listados erróneos y muy especialmente en la insistencia con la corporación de que saquen primero lo listados de las plazas de funcionario y posteriormente las de personal laboral, cuestión que no en todos los procesos se ha tenido en cuenta

- y los acuerdos de cierre del proceso. Resolución de 7 de octubre de 2024, publicada en el BOAM de 9 de octubre de 2024, que:
- Establece criterios para:
  - la finalización de los procesos de estabilización
  - el abono de la compensación económica prevista en el art. 2.6 de la Ley 20/2021
- Hace referencia expresa al:
  - Acuerdo de 28 de abril de 2022
  - Acuerdo sindical de 31 de julio de 2024, Impulsado por UGT

### **Criterios aplicables para la cobertura de plazas en los procesos de estabilización**

Durante el desarrollo del proceso de estabilización, UGT detectó un problema serio:

muchas personas podían aprobar más de un proceso, lo que abría la puerta a: excedencias voluntarias en varias plazas, plazas que quedaran desiertas, y un aumento artificial de la temporalidad tras la estabilización.

#### **Desde UGT lo tuvimos claro:**

#### **La estabilización no podía acabar generando más inestabilidad.**

Por eso impulsamos el Acuerdo de criterios aplicables para la cobertura de las plazas, con el objetivo de garantizar la cobertura real del mayor número posible de plazas.

Este acuerdo evitó que centenares de plazas quedaran vacantes, usar listas complementarias de personas aprobadas, proteger el empleo y cumplir la finalidad de la Ley 20/2021. Asegurar que el proceso de estabilización sirviera realmente para reducir la temporalidad.

La posición de UGT es clara: La estabilización no es solo aprobar procesos, es consolidar empleo real.

“UGT firmó y defendió el acuerdo de cobertura de plazas porque estabilizar empleo no es dejar plazas vacías: es consolidar trabajo y derechos.”

A finales de 2024, principios de 2025, se empiezan a sacar los listados complementarios. Desde UGT hacemos llamamientos claros y directos para que los/as trabajadores/as que han estabilizado como funcionarios/as, hagan renuncia expresa, para que pueda correr las listas complementarias, porque no va a haber más listados complementarios. Nuestro objetivo es garantizar la cobertura real de las plazas y que la estabilización no acabara dejando puestos vacantes.

Por otra parte, no hay que olvidar que UGT solicitó formalmente la convocatoria de un concurso de traslados previo a la finalización de los procesos de estabilización y antes de la toma de posesión de las personas aprobadas, con el objetivo de garantizar el derecho a la movilidad del personal fijo y una mejor ordenación de las plazas. El Ayuntamiento rechazó esta propuesta, alegando razones organizativas y la necesidad de no interferir en los procesos de estabilización, priorizando el cumplimiento de los plazos de la Ley 20/2021. Desde UGT dejamos constancia de que esta negativa no obedeció a una imposibilidad legal, sino a una decisión de gestión. Y lo hemos seguido pidiendo en cada Mesa de Negociación.

OEP / Tramo	Norma y Acuerdo	Plazas	Sistema selectivo	Lectura sindical UGT
OEP Estabilización LPGE 2017–2018	Acuerdo JG 2/12/2021 (BOAM 9/12/2021)	2.625 (1.725 funcionario / 900 laboral)	Concurso	UGT denuncia que estas plazas reflejan años de abuso de temporalidad y exige que se cubran todas, sin dejar plazas desiertas ni derivarlas a OEP ordinaria.
OEP Estabilización Ley 20/2021	Acuerdo JG 19/05/2022 (BOAM 24/05/2022)	605	539 Concurso 66 Concurso-Oposición	UGT defendió la aplicación íntegra de la Ley 20/2021 y el concurso de méritos para evitar despidos y consolidar empleo real.
TOTAL PLAZAS A ESTABILIZACIÓN		3.230		UGT exige al Ayuntamiento que publique el balance final: plazas cubiertas, plazas vacantes y efectos reales sobre la temporalidad.

El paso siguiente a tener en cuenta es la compensación económica que tanto el personal funcionario como laboral, estando en activo ha participado en el proceso de estabilización derivado de la Ley 20/2021, que no haya superado el proceso selectivo y como consecuencia de ella, ha visto finalizada su relación de servicio con la Administración.

Esta compensación se regula tanto en la Ley 20/2021 como en la [Resolución de 7 de octubre de 2024 de la Coordinadora General de Presupuestos y Recursos Humanos](#), publicada en el BOAM, de 09-10-2024.

Recordamos que no hay compensación en los siguientes casos:

- No se participa en el proceso de estabilización.
- Se obtiene plaza (aunque sea distinta de la que se ocupaba).
- No se produce cese real (por ejemplo, encadenando otro nombramiento sin interrupción – cuestión actualmente pendiente de doctrina del Tribunal Supremo).
- Se es excluido del proceso (por titulación, requisitos, etc.).

## Postureo saludable, precariedad estable

**Nuestra ATM sigue apostando fuertemente por el bienestar físico. Sesiones de fuerza, estiramientos, respiraciones profundas... todo muy zen. Y oye, cuando una iniciativa así se organiza bien, el personal lo agradece. A nadie le amarga una clase de gimnasia para desconectar un rato de la nueva aplicación SAP, esa que parece empeñada en acabar con la poca energía que nos queda. Eso sí, solo pueden disfrutarla quienes han tenido la suerte de poder apuntarse, porque con la carga de trabajo que arrastra la plantilla, hay quien no ha sacado un minuto para inscribirse.**



Y mientras la ATM promociona la vida saludable, la realidad sigue siendo la de siempre: las plazas continúan quedándose vacantes. Y no por un misterioso fenómeno paranormal, sino porque las condiciones —niveles y específicos— no resultan atractivas para nadie, y porque la sobrecarga actual de trabajo convierte los puestos en un castigo más que en una oportunidad. Promover el bienestar físico está muy bien, pero estaría aún mejor que el bienestar laboral no fuera un deporte de riesgo.

La situación es tan evidente que ya no hablamos de futuro, sino de presente inmediato: si no se revisan las condiciones, el año que viene quizá no haya plantilla ni para colocar las colchonetas de la gimnasia. No por falta de ganas, sino por falta de personal. Así de simple. Bueno, no del todo: siempre les quedará el personal subcontratado por TRAGSA, sin formación tributaria, para hacer gimnasia desde casa. Para eso parece que nunca faltan recursos.

Desde la sección sindical de UGT lo decimos sin rodeos: el bienestar físico está muy bien, pero el bienestar laboral empieza por reconocer el trabajo, mejorar las condiciones y garantizar una estructura de personal estable. Sin eso, no hay gimnasio, ni yoga, ni pilates que lo arregle. Ni mindfulness que lo maquille.

Porque la salud laboral no se cuida solo con estiramientos: se cuida con respeto, con planificación y con condiciones que permitan que la ATM siga

funcionando... y que quienes la sostienen no salgan corriendo, y no precisamente para hacer deporte.

Y no se vayan todavía, que aún hay más. Por si todo lo anterior no fuera suficiente, ahora se suma un detalle que no ha pasado precisamente desapercibido: se están repartiendo bolsas y bolígrafos entre algunas compañeras y compañeros. Un gesto muy bonito, muy simbólico... y, curiosamente, muy selectivo.

Así que la pregunta surge sola: ¿Se están repartiendo igual que se reparten los niveles 18 y las adjuntías?

Porque si el reparto sigue la misma “equidad” que esas adscripciones, ya sabemos quiénes recibirán los bolígrafos... y quiénes seguirán esperando algo más que merchandising.

Y ahora sí, toca ponerse serios: esto no se arregla solo.

Desde UGT lo tenemos claro: o la plantilla se moviliza, o nada cambiará. No basta con comentar en los pasillos ni con resignarse. Necesitamos que cada compañera y cada compañero dé un paso al frente, participe, apoye las acciones sindicales y exija lo que es suyo: condiciones dignas, reconocimiento real y una ATM que funcione gracias a su personal, no a pesar de él.

Porque si algo ha quedado demostrado es que, cuando la plantilla se mueve, la administración escucha. Y cuando no, reparte bolígrafos y solo algunos.

**MADRID SALUD**

## Esta casa es una ruina: salud y seguridad en juego

En este 2026, declarado Año de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los centros de Madrid Salud siguen viviendo una paradoja inaceptable: mientras promocionamos la salud ciudadana, trabajamos en edificios que la comprometen.

Durante demasiados años, la política económica municipal de recorte generalizado en inversiones de mantenimiento de las instalaciones ha incidido de forma directa en nuestro derecho a la salud y seguridad en el trabajo.

Pongamos algunos ejemplos de estos últimos años: numerosas incidencias de climatización en los centros, medios insuficientes para climatizar y tener la temperatura adecuada en ellos. Inundaciones, humedades con caída de material y falsos techos. Agua de consumo con valores en plomo superiores a lo permitido, por falta de sustitución de cañerías antiguas. ... deficiencias que podrían haber sido resueltas con la adecuada supervisión de las obras realizadas, así como la correcta planificación e inversión en obras y mantenimiento.

Un edificio mal mantenido no es solo una cuestión estética; es una fuente de riesgos directos.

Otra de las consecuencias directas ha sido y es la saturación de los/as Técnicos/as de Prevención de Riesgos Laborales, que se han visto totalmente superados/as para poder atender a todas las demandas que se han planteado, producidas, en su gran mayoría por incidentes evitables causados por infraestructuras obsoletas.



### ¿Por qué exigimos inversión?

El mantenimiento no es una opción, es un derecho. Si el mantenimiento es preventivo, el riesgo se elimina; si es correctivo, significa que alguien ya ha corrido un peligro innecesario.

Desde UGT demandamos un aumento de inversión para

la reforma y mantenimiento de los edificios siempre con la previsión y supervisión adecuada, porque no se trata de una mejora estética o energética, sino la más rentable estrategia para reducir la siniestralidad y garantizar que el servicio público se preste en condiciones de máxima seguridad.

### Guía rápida: cómo actuar ante deficiencias

- 1 Detección:** Si observas humedades, fallos eléctricos, ruidos excesivos en máquinas o temperaturas extremas, documéntalo (fotos si es posible).
- 2 Notificación:** Comunícalo por escrito al responsable del centro.
- 3 Exigencia:** La Administración tiene la obligación de actuar. Si el riesgo es grave e inminente, los mecanismos legales permiten incluso la paralización de la actividad.
- 4 Recuerda:** No es una petición de mejora estética, es una exigencia de seguridad laboral.

INFORMÁTICA AYUNTAMIENTO DE MADRID

# Movilidad Sostenible y Teletrabajo: Hacia un Ayuntamiento más Saludable y Eficiente



La movilidad ha dejado de ser una cuestión privada para convertirse en un pilar fundamental de nuestra calidad de vida y bienestar laboral. El modo en que nos desplazamos a nuestros puestos de trabajo condiciona nuestra salud, nuestra economía y nuestro tiempo de descanso. Con la entrada en vigor de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible, se abre un escenario clave para mejorar las condiciones laborales y vitales en el ayuntamiento.

## El nuevo marco legal: ¿Qué implica para el Ayuntamiento?

La nueva ley establece que el Ayuntamiento de Madrid, como entidad con grandes centros de trabajo, debe disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST) antes de diciembre de 2026. Este plan debe articularse en torno a varios ejes fundamentales entre los que se incluyen: el impulso de la movilidad activa (como caminar o la bicicleta), la gestión del transporte colectivo, la negociación colectiva obligatoria con la representación sindical para que el plan no sea una imposición unilateral, y la aplicación de medidas organizativas como el teletrabajo para reducir la necesidad de desplazamientos físicos. Además, la ley exige un seguimiento bienal para evaluar objetivos reales de reducción de emisiones y siniestralidad in itinere.

## El tercer día de teletrabajo: El corazón de la movilidad sostenible

Si bien la ley contempla diversas soluciones, UGT defiende la implementación de un tercer día de teletrabajo, dado que ésta es la medida con mayor impacto inmediato y positivo para la plantilla municipal. Esta propuesta es una herramienta de movilidad estratégica por las siguientes razones:

- 1** Eliminación radical de la movilidad “que no se produce”: La ley prioriza las soluciones que eviten los desplazamientos en hora punta. Un tercer día de teletrabajo reduce automáticamente un 20% adicional de los viajes semanales de la plantilla, aliviando la congestión de la capital y disminuyendo drásticamente la exposición a los accidentes de tráfico in itinere, que son una de las principales causas de mortalidad laboral en España.
- 2** Salud y fomento de la movilidad activa con BiciMAD: Menos trayectos obligatorios significan una reducción directa del estrés y de la exposición a partículas contaminantes procedentes de los tubos de escape. Además, para los días de presencialidad, el Plan de Movilidad debería ir más allá del abono transporte: UGT propone que el Ayuntamiento habilite el acceso gratuito a BiciMAD para todos los trabajadores y trabajadoras. Esto facilitaría una movilidad activa real, cumpliendo con el principio de jerarquía de la ley que sitúa a la bicicleta por encima del vehículo privado.
- 3** Cumplimiento de los objetivos de la Ley 9/2025 Un Plan de Movilidad en el Ayuntamiento que no apueste por ampliar el teletrabajo carecería de ambición real. La ley nos insta a buscar soluciones estructurales y evitar el “lavado de imagen” o greenwashing. El tercer día de teletrabajo es la herramienta más eficaz y transparente para que la corporación cumpla con sus compromisos de reducción de huella de carbono y mejore la salud pública de la ciudad.

Por último, UGT defiende, como esencial, que la consolidación de este tercer día de teletrabajo se base en criterios objetivos, transparentes y universales para toda la plantilla cuyas funciones lo permitan. La movilidad sostenible no pueden ser un privilegio discrecional supeditado al beneplácito de las jefaturas de las distintas áreas de gestión, sino un derecho regulado que garantice la homogeneidad. Un Ayuntamiento moderno no puede permitirse agravios comparativos; la norma debe ser clara y de aplicación general, evitando subjetividades que solo generan desafección. Solo desde la igualdad de condiciones se logrará que este Plan de Movilidad sea un éxito colectivo.



## 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 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.ugtspmadril.es/empleo](http://www.ugtspmadril.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.