



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888

Conciliar sin renunciar trabajar sin sacrificar



**Conciliar la vida
laboral, familiar y
personal no puede ser
un lujo ni una carrera de
obstáculos.**

Es un derecho. Un derecho que no puede depender de hacer encaje de bolillos con los horarios, asumir costes adicionales o recurrir constantemente a la ayuda de familiares para atender responsabilidades personales y de cuidados.

En el Ayuntamiento de Madrid, las medidas

de conciliación siguen sin responder plenamente a la realidad social y familiar de la plantilla. Desde UGT llevamos años reclamando una actualización que convierta la conciliación en un derecho efectivo, accesible y adaptado a las necesidades actuales.

No se trata de una reivindicación nueva. Las dificultades de acceso, la insuficiente flexibilidad y la aplicación desigual de las medidas ponen de manifiesto que el modelo actual necesita avanzar.

La sociedad ha cambiado. La Administración también debe hacerlo

Han cambiado las familias, las responsabilidades de cuidados y la forma de organizar nuestra vida cotidiana. Conviven realidades familiares diversas, personas dependientes, hogares monoparentales y necesidades que no pueden resolverse con medidas diseñadas para otra época.

Sin embargo, muchas personas siguen encontrándose

con procedimientos rígidos, respuestas lentas y obstáculos que convierten la conciliación en una carrera de resistencia.

Nadie debería tener que elegir entre cumplir con su trabajo y atender sus responsabilidades personales o familiares.

Conciliar y prestar un buen servicio público es posible

Garantizar la conciliación no está reñido con prestar un buen servicio público. Una Administración moderna debe ser capaz de organizar sus servicios con eficacia y, al mismo tiempo, respetar los derechos de su plantilla.

La ciudadanía merece servicios públicos de calidad y quienes los sostienen cada día merecen condiciones laborales que les permitan desarrollar su trabajo sin

renunciar a su vida personal y familiar.

Tampoco podemos aceptar que sean los juzgados quienes tengan que reconocer derechos que deberían encontrar respuesta en la propia Administración. Cada conflicto debería servir para revisar procedimientos y evitar que otras personas trabajadoras tengan que recorrer el mismo camino.

Desde UGT reclamamos

- Mayor flexibilidad horaria y organizativa, compatible con la adecuada prestación de los servicios públicos.
- Procedimientos sencillos, ágiles y comprensibles.
- Criterios comunes y transparentes para toda la organización.
- Respuestas adaptadas a las distintas situaciones personales, familiares y de cuidados.
- Una evaluación real del impacto de género de las medidas de conciliación.

Del compromiso a los hechos

Ha llegado el momento de pasar de las palabras a los hechos. El Ayuntamiento de Madrid tiene la responsabilidad de ponerse al día y su plantilla no puede seguir esperando.

Por eso, desde UGT proponemos impulsar una encuesta que permita conocer las dificultades reales que encuentran los trabajadores y trabajadoras para conciliar y valorar la respuesta que reciben por parte de la Administración.

Porque detrás de cada solicitud de conciliación hay una necesidad real. Porque cuidar no puede penalizar. Y porque una Administración moderna debe demostrar que es posible garantizar un buen servicio público sin convertir la vida personal de su plantilla en el precio que hay que pagar por ello.

Desde UGT lo tenemos claro: queremos trabajar, cuidar y vivir sin tener que elegir. Conciliar es un derecho y garantizarlo es responsabilidad de la Administración.

SERVICIOS GENERALES

Servicios Sociales municipales

Más recursos, reconocimiento profesional y gestión directa

UGT reclama al Ayuntamiento de Madrid una apuesta decidida por los Servicios Sociales públicos, el refuerzo de las plantillas y la adaptación de la clasificación profesional a las nuevas titulaciones universitarias.

La defensa de los Servicios Sociales es la defensa de la ciudadanía

Los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid constituyen uno de los pilares fundamentales de la atención pública. Cada día, sus profesionales afrontan situaciones de vulnerabilidad, dependencia y necesidad social, desarrollando una labor que requiere cualificación, compromiso y responsabilidad.

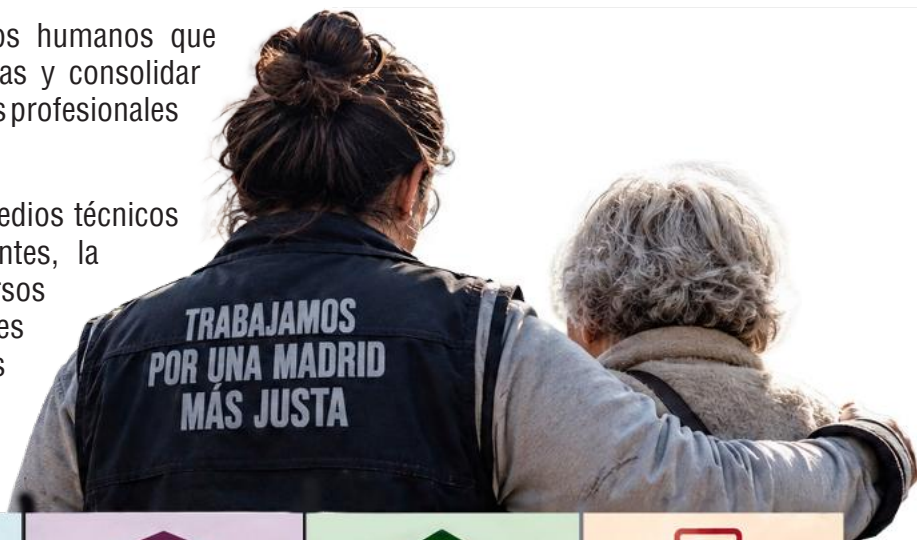
Sin embargo, las carencias de personal, la falta de medios y las dificultades organizativas evidencian la necesidad de reforzar estos servicios. Desde UGT consideramos que no es posible garantizar una atención social de calidad sin mejorar las condiciones de quienes la hacen posible. La Administración municipal debe asumir que los Servicios Sociales no son un gasto prescindible, sino una inversión en igualdad, cohesión social y protección de los derechos de la ciudadanía.

Más plantilla y más medios para una atención de calidad

La complejidad de las necesidades sociales exige equipos profesionales suficientes y estables. Las vacantes sin cubrir y la insuficiente creación de plazas afectan a los tiempos de atención, al seguimiento de los casos y a la capacidad de ofrecer respuestas individualizadas.

UGT reclama una planificación de recursos humanos que permita cubrir vacantes, crear nuevas plazas y consolidar plantillas, garantizando las distintas categorías profesionales necesarias para una atención integral.

Asimismo, es imprescindible reforzar los medios técnicos y administrativos. La gestión de expedientes, la tramitación y la coordinación requieren recursos adecuados que permitan a los profesionales dedicar su tiempo a las funciones para las que han sido cualificados.



MÁS PLANTILLA

Equipos suficientes y estables para una mejor atención.



MÁS MEDIOS

Refuerzo técnico y administrativo para garantizar una atención de calidad.



RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

Adaptación de las nuevas titulaciones de grado al subgrupo A1. Una clasificación acorde con la responsabilidad y la cualificación.



GESTIÓN DIRECTA

Por unos Servicios Sociales públicos, con empleo de calidad. No a la externalización.



DERECHOS LABORALES

Porque la calidad del servicio también depende de las condiciones de quienes lo hacen posible.



Una Administración que exige resultados debe proporcionar los medios necesarios para alcanzarlos.

Reconocer la cualificación y adaptar las nuevas titulaciones

La evolución del sistema universitario y la implantación de nuevas titulaciones de grado hacen necesario revisar las estructuras de clasificación profesional de las Administraciones públicas.

Desde UGT defendemos que debe abrirse un proceso de análisis y negociación para adaptar al subgrupo A1 aquellas titulaciones y puestos cuyas funciones, responsabilidad y exigencias profesionales lo justifiquen.

El artículo 76 del TREBEP establece los subgrupos A1 y A2, por lo que la clasificación debe atender a las funciones y responsabilidades de cada puesto, y no exclusivamente a la denominación de la titulación.

En el ámbito de los Servicios Sociales, donde la intervención profesional requiere conocimientos especializados y una elevada responsabilidad, esta revisión resulta especialmente relevante.

No se trata únicamente de reconocer la formación académica, sino de garantizar que la organización municipal evolucione al ritmo de las profesiones y de las necesidades de la ciudadanía.

UGT defiende una clasificación profesional adecuada y una carrera profesional acorde con las funciones y responsabilidades desempeñadas.

La gestión directa como garantía de responsabilidad pública

La defensa de unos Servicios Sociales de calidad exige una apuesta firme por el empleo público y la gestión directa.

Desde UGT consideramos que la externalización no puede convertirse en una respuesta automática ante las dificultades organizativas o la insuficiencia de recursos. Antes de recurrir a fórmulas de gestión indirecta, el Ayuntamiento debe fortalecer sus medios propios e invertir en sus plantillas.

La gestión pública favorece la continuidad de los equipos, la coordinación institucional y la conservación del conocimiento profesional, manteniendo la responsabilidad municipal sobre la atención a la ciudadanía.

No se puede justificar el debilitamiento de los servicios públicos por la falta de recursos cuando la solución debe pasar por reforzarlos.

Los derechos laborales son parte de la calidad del servicio

La defensa de los Servicios Sociales también implica defender a quienes trabajan en ellos.

La estabilidad en el empleo, la distribución adecuada de las cargas de trabajo y el reconocimiento de las categorías profesionales forman parte de una misma realidad. No puede exigirse una atención de calidad mientras se mantienen estructuras insuficientes o se traslada la presión organizativa a los trabajadores y

trabajadoras.

UGT reclama un modelo que combine la mejora de la atención ciudadana con el reconocimiento profesional y la protección de los derechos laborales.

La calidad de los servicios públicos se construye también mediante el respeto a quienes los hacen posibles.

Una responsabilidad municipal que debe traducirse en decisiones

La defensa de los Servicios Sociales exige pasar de las declaraciones a las medidas concretas. Las plantillas suficientes, la creación de plazas, el refuerzo técnico y administrativo, el reconocimiento profesional y la gestión directa deben formar parte de una estrategia municipal sostenida.

Desde UGT reclamamos al Ayuntamiento de Madrid

una planificación que responda a las necesidades reales de la ciudadanía y sitúe a los Servicios Sociales en el lugar que les corresponde.

No basta con atender las urgencias. Es necesario fortalecer los equipos profesionales y garantizar los recursos necesarios para cumplir las responsabilidades públicas.

La defensa de los Servicios Sociales municipales no es una reivindicación exclusiva de sus trabajadores y trabajadoras. Es una exigencia que afecta al conjunto de la sociedad madrileña y, especialmente, a quienes necesitan una respuesta pública cercana, eficaz y de calidad.

Desde UGT seguiremos defendiendo unos Servicios Sociales con empleo de calidad, plantillas suficientes, medios adecuados y una gestión pública responsable.

Porque defender los Servicios Sociales es defender la igualdad, la dignidad de las personas y la responsabilidad de lo público.

Más plantilla. Más reconocimiento profesional. Más medios públicos. Menos externalización.

MADRID SALUD

Menos burocracia y más transparencia

"Si quieres que algo se muera, déjalo quieto... Jorge Drexler"

En atención a las más recientes modificaciones informativas de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, observamos cómo la provisión de los puestos base del Grupo A1 se está transformando en un auténtico laberinto burocrático y discrecional debido a la imposición generalizada del concurso específico como sistema de provisión.

El origen de esta situación lo encontramos en un evidente desfase normativo entre dos acuerdos de la Mesa General de Negociación:

- Acuerdo de 26 de noviembre de 2020: estableció, con carácter general, el concurso específico para los puestos con nivel de complemento de destino 24 y 25, así como para las jefaturas de unidad o centros con identidad propia.
- Acuerdo de 25 de noviembre de 2025: fijó el nivel mínimo de complemento de destino del Grupo A1 en el nivel 24.

Intranet Ayuntamiento de Madrid 

ayre Ayuntamiento Áreas de actividad Mi área personal Mis aplicaciones

Mi área personal Empleo y provisión de puestos Concursos de méritos Concursos de méritos en plazo de presentación

[Volver](#) [Favorito](#) [Suscribirse](#) [Compartir](#) [Tamaño de letra](#)

FG-MS-006/2026 Concurso General. Madrid Salud.

Código: FG-MS-006/2026	Inicio plazo de presentación: 20/08/2026
Destino: Madrid Salud	Fin plazo de presentación: 09/09/2026
Plaza: Varías Plazas	Resuelto: NO

[Solicitar](#)

DOCUMENTOS

DOCUMENTACIÓN ASOCIADA

FG-MS-006/2026 Convocatoria  334 Kb

FG-MS-006/2026 Anexo I - Listado de puestos  865 Kb

FG-MS-006/2026 Anexo II - Agrupaciones y categorías  834 Kb

La aplicación automática de las bases de 2020 tras el acuerdo de niveles de 2025 está provocando que el concurso específico se utilice para puestos de entrada del Grupo A1 que no conllevan responsabilidades de jefatura ni presentan una especial complejidad que justifique este sistema de provisión.

Como consecuencia, nos encontramos ante un riesgo de colapso en los servicios de Recursos Humanos y una creciente discrecionalidad en la cobertura de estos puestos, siendo la plantilla y el propio servicio público los principales perjudicados por el mantenimiento de este criterio.

La persistencia en esta práctica supone una quiebra de la movilidad en condiciones de igualdad, ya que la entrevista personal dentro del concurso específico adquiere un peso excesivo frente al concurso de méritos. Esto compromete una movilidad voluntaria objetiva y transparente, además de abrir la puerta a decisiones discrecionales en puestos donde dicha valoración subjetiva carece de justificación.

Asimismo, se está generando un colapso burocrático innecesario, con una sobrecarga de trabajo desproporcionada para los servicios de Recursos Humanos. Esta situación retrasa sistemáticamente la resolución de los concursos debido a la necesidad de constituir y convocar de forma continua las correspondientes comisiones permanentes de valoración.



Por todo ello, desde UGT Madrid Salud solicitamos:

- La no aplicación, con carácter general, del concurso específico para los puestos base del Grupo A1 (niveles 24 y 25) que no desempeñen funciones que justifiquen este sistema de provisión.
- La actualización de las Bases Generales de 2020, adaptándolas a la nueva realidad derivada de los niveles mínimos establecidos en 2025. Asimismo, consideramos necesario reducir el peso de la entrevista personal, reforzar los criterios objetivos de valoración y mejorar la transparencia del procedimiento mediante la presencia de representantes sindicales en las comisiones permanentes de valoración.
- Una diferenciación clara entre promoción y movilidad. La movilidad voluntaria debería articularse mediante el concurso ordinario de méritos, reservando el concurso específico únicamente para aquellos puestos que impliquen responsabilidades directas de jefatura o funciones de especial complejidad que lo justifiquen.

La movilidad interna dentro del Organismo Autónomo debe contar, para todas las categorías profesionales, con instrumentos más ágiles, transparentes y objetivos, que permitan conciliar la eficiencia organizativa con los derechos de la plantilla.

SERVICIO MUNICIPAL DE DEPORTES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

UGT consigue un acuerdo histórico para regular el trabajo en domingos y festivos en el Ayuntamiento de Madrid

Después de más de siete años de reivindicaciones, negociación y defensa jurídica, UGT ha alcanzado un acuerdo definitivo en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Madrid que supone un avance histórico para las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Madrid.

**Gracias a la acción sindical de UGT, los festivos trabajados pasan a abonarse.
Un derecho que hemos defendido durante años y que hoy es una realidad**

El personal de fin de semana presenta una mayor vulnerabilidad operativa debido a que su jornada laboral representa únicamente el 40% de la jornada ordinaria.

Este acuerdo consolida los derechos de todos los trabajadores y dignifica sus condiciones laborales, en especial para el personal que desarrolla su jornada en fines de semana y festivos.



Pago de domingos y festivos para el personal de Fin de Semana

Uno de los logros más importantes de este acuerdo es el reconocimiento del derecho al cobro de los festivos trabajados por el personal de Fin de Semana.

UGT ha conseguido que la compensación por trabajar domingos y festivos se convierta en un derecho consolidado y estable, y deje de depender de expedientes de productividad variables y discrecionales. A partir de ahora, estas cantidades pasarán a formar parte de las retribuciones fijas, garantizando una mayor seguridad económica para toda la plantilla.

Un logro fruto de la lucha sindical

Seguiremos trabajando para ampliar derechos, mejorar las condiciones laborales y garantizar el reconocimiento profesional que merece toda la plantilla.



PISCINAS DE VERANO

Otro año más, los mismos problemas. ¡Basta ya!

Este verano, las delegadas y delegados de UGT-SMD hemos vuelto a recorrer las piscinas de verano de los centros deportivos municipales del Ayuntamiento de Madrid. Y, una temporada más, nos hemos encontrado con problemas que se repiten año tras año y que deberían estar más que resueltos.

A las deficiencias que llevamos denunciando reiteradamente, se ha sumado este verano una situación especialmente preocupante: **en tres distritos las piscinas han funcionado sin personal de seguridad**, dejando a las plantillas expuestas ante posibles conflictos y agresiones.

No podemos seguir normalizando que llegue el verano y vuelvan los mismos problemas. **La seguridad y la prevención no pueden depender del distrito, del centro ni de la improvisación de cada temporada.**

Lo que hemos vuelto a encontrar

- Puestos de socorrismo inadecuados, que no garantizan ni una vigilancia eficaz ni la seguridad de quienes los ocupan.
- Protección insuficiente frente al sol y las altas temperaturas, en plena temporada de calor extremo.
- Compañeras y compañeros que se incorporan sin uniformidad, con la uniformidad incompleta o sin los EPI necesarios para su puesto.
- Falta de una formación e información preventiva efectiva ante agresiones y situaciones conflictivas. Aunque existe formación y se dispone de un pack de bienvenida para las nuevas incorporaciones, en la práctica no se garantiza que toda la plantilla acceda a estos recursos, los conozca y sepa cómo actuar ante una situación de agresión o conflicto. No basta con disponer de herramientas preventivas: es necesario asegurar su difusión, realización y conocimiento efectivo por parte de las personas trabajadoras.

Y no, el verano no llega por sorpresa. La apertura de las piscinas se planifica con meses de antelación, las contrataciones se conocen de sobra y el calor es perfectamente previsible. Cuando los mismos fallos se repiten año tras año, ya no hablamos de imprevistos: hablamos de falta de voluntad. **Y esa falta de voluntad la pagan las trabajadoras y los trabajadores con su salud y su seguridad.**

La prevención se hace antes de que ocurra el daño, no después.

UGT-SMD ha denunciado reiteradamente en el Comité de Seguridad y Salud, los mismos problemas y ha exigido soluciones. Si las deficiencias continúan y las soluciones no llegan, **habrá que dar un paso más y llevarlas donde corresponda.**

Y para dar ese paso adelante necesitamos a la plantilla. No normalices lo que está mal. Comunica, denuncia y exige. Haznos llegar cualquier deficiencia de tu centro. Cuantos más seamos señalando los problemas, más difícil será mirar hacia otro lado.

La seguridad y la salud se defienden. Y en UGT-SMD vamos a seguir haciéndolo.

Las imágenes hablan por sí solas

Así están algunos de los puestos de socorrismo que hemos encontrado en nuestras visitas este verano. Así trabajan nuestras compañeras y compañeros.



Sombrilla rota y vencida: esta es la «protección» frente al sol en un puesto de socorrismo.



Toldo de vigilancia deteriorado, sucio y con la estructura oxidada.



Puesto fijo, que durante la jornada de mañana no da sombra



Carpa improvisada con telas y mallas remendadas



Malla de sombreado rota, atada con cuerdas y sujeta con bloques de hormigón.

Porque trabajar en verano no significa trabajar de cualquier manera.

NUESTROS DERECHOS LABORALES TAMPOCO SE VAN DE VACACIONES.

UGT-SMD | En tu centro. A tu lado. Defendiendo lo público, porque lo público es de todas y todos.

AGENCIA TRIBUTARIA DE MADRID

Quien la sigue, la consigue

Durante meses hemos repetido una idea sencilla: las mejoras no llegan solas. Hay que reclamarlas, argumentarlas, defenderlas y perseverar hasta conseguirlas. Y hoy podemos decir que, aunque todavía queda camino por recorrer, empezamos a ver la luz al final del túnel.

El pasado mes de septiembre mantuvimos una reunión con la Dirección de la Agencia Tributaria Madrid, acompañados por compañeras de las Subdirecciones de Gestión Tributaria y Recaudación. Allí trasladamos, una vez más, la realidad que vive la plantilla: una creciente especialización tributaria, la implantación de SAP, marcada por sus problemas de funcionamiento y su complejidad técnica, la gestión de nuevos tributos, el incremento de las reclamaciones y una falta de efectivos que dificulta cada vez más el funcionamiento de los servicios.

También pusimos sobre la mesa una evidencia que nadie puede negar: mientras algunas subdirecciones nos han escuchado y las compañeras y compañeros que prestan servicio en ellas han experimentado mejoras en el último año, otras siguen soportando importantes desigualdades que afectan a las condiciones de trabajo y a las expectativas profesionales de sus empleados y empleadas.

Volvimos por ello a defender que nuestras reivindicaciones fundamentales se hicieran extensivas a las Subdirecciones en las que aún no se han implementado estas mejoras:

- Nivel 18 para todo el personal auxiliar administrativo y equiparación para el personal laboral.
- Nivel 22 para quienes han promocionado al cuerpo C1 y continúan ocupando plaza de auxiliar.
- Actualización del complemento específico de los jefes de negociado nivel 22.

Y aquí es donde encontramos motivos para el optimismo, pues la Dirección nos trasladó que las mejoras no pueden abordarse mediante una única modificación de RPT debido al tamaño de determinadas subdirecciones, pero también dejó claro que la intención es continuar avanzando para que todas las plazas terminen viendo reconocida su verdadera responsabilidad y carga de trabajo.



Esto significa que nuestras reivindicaciones ya están encima de la mesa y forman parte del debate. En particular, parece que se va a estudiar la actualización de los complementos específicos de los jefes de negociado de nivel 22, una reclamación que venimos defendiendo desde hace tiempo.

Pero quizá la noticia más importante es que empezamos a vislumbrar un objetivo por el que hemos luchado durante años: ver a todos nuestros auxiliares, tanto funcionarios como laborales, situados en un nivel 18, y a todos nuestros administrativos en un nivel 22. Hoy todavía no es una realidad, pero comienza a parecer un horizonte alcanzable.

No nos engañemos: aún queda trabajo. La paralización temporal de las modificaciones de RPT por el cierre contable y las limitaciones derivadas del próximo proceso electoral municipal ralentizarán los avances. Sin embargo, hemos conseguido que nuestras reivindicaciones estén presentes en la agenda de la Dirección y que se reconozca la necesidad de seguir mejorando las condiciones de la plantilla.

Por eso, lejos de bajar la guardia, toca continuar dando el callo. Porque si algo demuestra la experiencia es que los derechos se conquistan a base de insistencia, unidad y trabajo colectivo. Quien la sigue, la consigue.

Desde UGT seguiremos presionando para que estas mejoras se plasmen cuanto antes en modificaciones concretas de la RPT. Y, una vez alcanzadas, abriremos nuevas batallas para seguir avanzando. Porque nuestro objetivo no es otro que conseguir que todas y todos estemos mejor, con unas condiciones laborales más justas, más homogéneas y acordes con la responsabilidad que asumimos cada día.

Los primeros pasos están dados. Ahora toca seguir caminando hasta llegar a la meta. Porque cuando una plantilla se mantiene unida y persevera en sus reivindicaciones, el éxito acaba llegando. Y cada vez parece estar más cerca.



Sector de Administración Local

INFORMÁTICA AYUNTAMIENTO DE MADRID

El personal laboral TAMBIÉN CUENTA

Hay momentos en los que uno tiene la sensación de que al personal laboral del Ayuntamiento siempre le toca la peor parte.

No se trata de una única cuestión ni de un problema puntual. Son varias situaciones que, una detrás de otra, van dibujando una realidad preocupante: el personal laboral parece haber quedado relegado a un segundo plano dentro de la Administración municipal.

Y cuando las situaciones se acumulan, ya no parece una casualidad.

Jubilación parcial: un derecho que se complica

La legislación ha cambiado y la jubilación parcial exige ahora unas condiciones que obligan a las administraciones públicas a organizar adecuadamente los contratos de relevo.

Sin embargo, el Ayuntamiento mantiene el criterio de que estas modificaciones legislativas impiden acceder a ella. El resultado es que **el personal laboral que desea acogerse a la jubilación parcial se encuentra con una puerta cerrada.**

¿Y qué hace el Ayuntamiento para abrirla? De momento poco.



Desde UGT entendemos que, si la legislación permite la jubilación parcial, la Administración debe buscar las fórmulas necesarias para hacerla efectiva, en lugar de utilizar sus propias dificultades organizativas como argumento para impedirla.

Porque detrás de cada jubilación parcial hay una persona que lleva muchos años trabajando y que tiene derecho a planificar cómo quiere finalizar su vida laboral.

Salarios: condenados a quedarse en el mismo sitio

Y si hablamos de progresión profesional, la situación tampoco mejora.

El personal funcionario dispone de mecanismos de carrera profesional que permiten avanzar y mejorar sus retribuciones. El personal laboral, en cambio, pasa años y años en el mismo puesto, con escasas o nulas posibilidades de progresión salarial. En muchos casos, realizando funciones equivalentes, las retribuciones son inferiores a las que percibe el personal funcionario.

La respuesta del Ayuntamiento vuelve a ser la misma: cerrar la puerta. Pero una Administración no puede limitarse indefinidamente a decir que «esto no puede hacerse». Porque la experiencia, la responsabilidad y los años de servicio también merecen reconocimiento.

Funcionarización: después de tantos años, un poco de rapidez

Y llegamos a la funcionarización.

Muchos trabajadores y trabajadoras llevan años esperando esta oportunidad. Años esperando poder acceder a la condición de personal funcionario y disponer, por fin, de una carrera administrativa con mayores posibilidades de desarrollo profesional.

El proceso está en marcha y, desde UGT, exigimos que avance con agilidad y que no vuelva a quedar bloqueado por los tiempos y procedimientos de los propios procesos selectivos.

Y hay algo que tampoco podemos olvidar: no todo el personal laboral se funcionarizará. Por tanto, la funcionarización no puede utilizarse como excusa para dejar de buscar soluciones para quienes continúen siendo personal laboral.

¿Casualidad o falta de atención?

Jubilación parcial. Progresión salarial. Carrera profesional. Funcionarización. Son demasiados problemas acumulados para una plantilla que lleva años prestando servicio al Ayuntamiento.

Y siempre aparece algún motivo para que la solución tenga que esperar. Unas veces son las plazas. Otras, los acuerdos. Otras, los procedimientos. Y, mientras tanto, los años pasan.

Desde UGT creemos que ya es hora de cambiar esta dinámica. El personal laboral no puede ser el colectivo al que siempre le toca esperar, al que siempre se le explica por qué no se puede y al que siempre se le pide paciencia. No pedimos privilegios. Pedimos que se busquen soluciones.

Porque detrás de cada número de puesto hay personas. Personas que llevan muchos años trabajando para el Ayuntamiento y que tienen derecho a jubilarse dignamente, progresar profesionalmente y contar con un futuro laboral lleno de oportunidades.

Y si el Ayuntamiento quiere hablar de una Administración moderna, eficiente y comprometida con sus trabajadores y trabajadoras, debería empezar por algo tan sencillo como no dejar atrás a una parte de su propia plantilla.

El personal laboral también cuenta. Y ya es hora de que el Ayuntamiento lo demuestre con hechos

SEGURIDAD, EMERGENCIAS Y MOVILIDAD

Policía Municipal de Madrid

UGT-SPL expresa su firme rechazo al nuevo acuerdo de Policía Municipal de Madrid, al considerar que introduce condiciones que dificultan y penalizan el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a participar en asambleas y en los espacios de información, debate y participación colectiva.

Desde UGT-SPL consideramos especialmente preocupante que el nuevo marco pueda traducirse en consecuencias laborales y económicas negativas para aquellos trabajadores que hagan uso de su derecho a reunirse y participar en actividades colectivas. Las asambleas constituyen una herramienta esencial para cualquier plantilla, ya que permiten a los trabajadores conocer de primera mano las condiciones que afectan a su puesto de trabajo, plantear sus inquietudes, debatir propuestas y participar de manera activa en aquellas cuestiones que afectan a sus derechos e intereses.

«No se puede presentar como una mejora de las condiciones laborales un acuerdo que, en la práctica, dificulta la participación de los trabajadores en sus propias asambleas y convierte el ejercicio de un derecho colectivo en una fuente de perjuicio laboral y económico».

A juicio de la organización sindical, el problema se agrava por el tratamiento que el acuerdo establece para la acumulación de ausencias en una misma jornada. Esta regulación puede provocar que trabajadores que han cumplido efectivamente con su jornada laboral vean posteriormente reducida o penalizada su productividad anual como consecuencia de su participación en las asambleas.

Para UGT-SPL, no resulta razonable que el ejercicio de un derecho de participación colectiva termine repercutiendo negativamente en la retribución vinculada a la productividad. La organización considera que existe una diferencia sustancial entre ordenar y garantizar la prestación del servicio policial, algo que nadie cuestiona, y establecer mecanismos que puedan tener como efecto disuadir a los trabajadores de acudir a las asambleas.

Las asambleas no son una actividad ajena a la relación laboral ni un elemento prescindible de la participación de los empleados públicos. Son un instrumento mediante el cual los trabajadores pueden recibir información, conocer las posiciones de sus representantes, plantear alternativas y participar en el debate sobre cuestiones que afectan directamente a sus condiciones laborales.

Por ello, UGT-SPL considera que la organización del servicio y el respeto a los derechos de los trabajadores deben ser perfectamente compatibles. La necesidad de garantizar el funcionamiento de la Policía Municipal no puede utilizarse, a juicio de la organización, como justificación para introducir consecuencias que puedan desincentivar la participación de la plantilla en las asambleas.

Asimismo, UGT-SPL reclama que cualquier modificación de las condiciones de trabajo se aplique con criterios de transparencia, proporcionalidad y respeto a los derechos de participación de los empleados municipales. La organización considera especialmente importante que los trabajadores puedan ejercer sus derechos colectivos sin temor a que dicho ejercicio termine generándoles un perjuicio económico.

«Los derechos de los trabajadores no pueden convertirse en derechos de segunda categoría dependiendo de las necesidades de organización del servicio. Si un trabajador cumple con su jornada y, además, participa en una asamblea para informarse y defender sus intereses laborales, no debería verse penalizado posteriormente en su productividad por haber ejercido ese derecho», sostiene UGT-SPL.

Desde el sindicato se reclama, por tanto, la revisión de aquellas disposiciones del acuerdo que puedan producir este tipo de efectos y se exige que se garantice un marco que permita compatibilizar adecuadamente las necesidades del servicio con el pleno ejercicio de los derechos colectivos de la plantilla.

UGT-SPL advierte de que la participación de los trabajadores no puede ser entendida como un problema de organización, sino como una parte esencial de las relaciones laborales. La información, el diálogo y la participación sindical son elementos necesarios para que cualquier acuerdo sobre las condiciones de trabajo cuente con la implicación de quienes deben aplicarlo y asumir sus consecuencias.



La organización sindical continuará defendiendo los derechos de la plantilla de la Policía Municipal de Madrid y utilizará los mecanismos de representación, negociación y, en su caso, las vías que correspondan para reclamar que el ejercicio de los derechos de participación y reunión no comporte penalizaciones laborales ni perjuicios económicos para los trabajadores.

UGT-SPL considera que mejorar las condiciones laborales debe significar también garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin que ello suponga pagar un precio económico o laboral por participar en las decisiones que afectan a su propio trabajo.

Agentes de movilidad de Madrid

Próxima negociación del Acuerdo de Agentes de Movilidad

En los próximos meses llegará a su fin la vigencia del actual acuerdo que regula las condiciones de trabajo de los Agentes de Movilidad. Desde UGT afrontamos este nuevo escenario con el firme compromiso de seguir trabajando y defendiendo los derechos e intereses de toda la plantilla.

La negociación de un nuevo acuerdo supone una oportunidad para abordar las necesidades actuales del colectivo, mejorar las condiciones laborales y avanzar en el reconocimiento del trabajo que desempeñan diariamente los Agentes de Movilidad.

Desde UGT seguiremos trabajando, negociando y reivindicando para que el próximo acuerdo recoja mejoras reales para la plantilla y dé respuesta a las necesidades del colectivo.

Informaremos puntualmente de los avances y de las distintas fases del proceso, manteniendo como prioridad la defensa de los trabajadores y trabajadoras, así como la mejora de sus condiciones laborales.

Tropa y Marinería: UGT, al lado de los trabajadores

Asimismo, desde UGT estamos realizando un seguimiento activo del proceso relacionado con la incorporación de personal de Tropa y Marinería a la próxima promoción de Agentes de Movilidad.

Estamos en contacto directo con las personas interesadas, atendiendo sus consultas, resolviendo sus dudas y facilitando la información necesaria sobre el proceso. Nuestro compromiso es acompañarlas durante todo el procedimiento y defender sus intereses y derechos, para que cuenten con toda la información y el respaldo sindical necesarios.

UGT seguirá trabajando, reivindicando y dando la cara por los trabajadores, porque la defensa de los derechos laborales y el acompañamiento de la plantilla constituyen nuestra máxima prioridad.



Bomberos

UGT, durante este último mes, ha continuado trabajando en los principales asuntos que afectan al Cuerpo, tanto mediante reuniones con Jefatura y Administración como a través del trabajo interno de preparación y revisión.

Principales actuaciones

- **Reglamento del Cuerpo:** reunión interna de trabajo y posterior reunión con Jefatura y Administración el 17 de septiembre. Se ha realizado una revisión detallada de los primeros artículos del borrador, prestando especial atención a evitar redacciones abiertas que puedan utilizarse en el futuro para modificar funciones, jornada, descansos o condiciones laborales mediante instrucciones internas. Se han realizado observaciones a los artículos 1 al 15, preparando y trasladando a la Dirección General las principales alegaciones y propuestas sindicales sobre esta primera parte del Reglamento.
- **Dispositivo extraordinario de Fórmula 1:** se informó al colectivo de nuestra posición ante una planificación comunicada con escaso margen. Valoramos que se respetaran las 48 horas de descanso, pero mantuvimos nuestras discrepancias respecto a la utilización de GX y a la forma de gestionar este tipo de eventos.
- **Organización del trabajo sindical:** para evitar que los asuntos importantes queden relegados por la urgencia del día a día, hemos establecido un sistema de reuniones semanales hasta febrero, centradas de forma alterna en Reglamento, Operativo y Carrera Profesional.

Calendario previsto de reuniones

OCTUBRE

5. Reglamento
12. Operativo
19. Reglamento
26. Carrera
Profesional

NOVIEMBRE

2. Reglamento
9. Operativo
16. Reglamento
23. Carrera
Profesional
30. Reglamento

DICIEMBRE

7. Operativo
14. Reglamento
21. Carrera
Profesional
28. Reglamento

ENERO

4. Operativo
11. Reglamento
18. Carrera
Profesional
25. Reglamento

FEBRERO

01. Operativo
08. Reglamento
15. Carrera
Profesional
22. Reglamento



La intención de UGT es mantener un trabajo continuo, ordenado y sujeto a seguimiento, de manera que cada materia disponga de reuniones periódicas y podamos avanzar en propuestas concretas sin abandonar ninguno de los frentes abiertos.

Seguiremos informando de los avances y trasladando al colectivo cualquier novedad relevante.

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 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.