

Boletín Sindical

Ayuntamiento de Madrid
y Organismos Autónomos



Octubre de 2021
Número 3



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888

La Negociación Colectiva en el Ayuntamiento de Madrid LOS RETOS MAS IMPORTANTES

En diferentes comunicados e “Informas”, además de en este Boletín, vamos transmitiendo al conjunto de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento cuales son nuestros objetivos fundamentales en la acción sindical, tanto en el ámbito de los diferentes servicios, como en el conjunto de problemas que afectan a la totalidad de la plantilla, y que tienen que ver con la política de personal, del Ayuntamiento en su conjunto, desarrollada por el Gobierno Municipal. Además del importantísimo tema de la estabilización y consolidación del empleo en el Ayuntamiento, hemos pedido la paralización de procesos donde puedan incluirse plazas que deben ir a procesos de estabilización, y también solicitado prudencia hasta que se dirima el Proyecto de Ley al respecto en el Congreso de los Diputados, habiendo explicado en informa de UGT, difundido a toda la plantilla, las razones de nuestro voto negativo a la OPE para la estabilización, correspondiente a Las Leyes de presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018, presentada por el Ayuntamiento en Mesa General del Empleo el pasado 1 de octubre.

Además reiteramos nuestro interés en la funcionarización del personal laboral fijo, en la facilitación de la Promoción Interna facilitando las pruebas al respecto y en la necesidad de regular el teletrabajo siempre a través de la negociación.

También solicitamos al Gobierno Municipal la generalización del Concurso Oposición como fórmula de acceso genérico al Ayuntamiento, siendo la Oposición Libre una fórmula excepcional, lo contrario que ahora ocurre, habilitando de esta manera un procedimiento que, estando contemplado en el ordenamiento jurídico, facilite las oportunidades de compañeros y compañeras que quisieran concurrir a esos procesos.

La salud laboral y la formación también son objetos constantes de nuestro trabajo sindical de negociación en el día a día en el Ayuntamiento.

En este nuevo Boletín tenéis información específica de todos los servicios, para los que deseáis una información más detallada de la problemática de los diferentes ámbitos de nuestro trabajo que os puedan interesar. Intentamos atender a los intereses y a las preocupaciones de todos, y seguiremos en esta tarea de información y contacto con todos vosotros.

Seguiremos informando de nuestro trabajo, con nuestros “Informas” y comunicados que emitiremos de manera constante y permanente, según se va desarrollando la negociación y el trabajo sindical. También con la elaboración y difusión de este Boletín que, esperamos, sea de vuestro agrado..



Agencia Tributaria Madrid

Reunión-Presentación del Secretario del Sector de la Administración Local de UGT Servicios Públicos Madrid con la Dirección de la Agencia Tributaria

El pasado 14/09/2021 acompañamos al Secretario del Sector a la reunión con la Dirección de la ATM, visita que agradeció la directora y en la que reconoció el excelente trabajo que los trabajadores estamos llevando a cabo en la ATM y puso en valor la gran inversión que se está realizando en la Innovación Tecnológica y su Plan Estratégico 2021-2024.

Nuestro Secretario:

- Valoró el trabajo de nuestra sección sindical y reivindicó el diálogo y si es posible el acuerdo entre la ATM y las OO. Sindicales como representantes de los trabajadores.
- Trasladó a la Dirección nuestro apoyo a la gran innovación tecnológica que se está realizando en la ATM.
- Solicitó que se avance en el desarrollo del acuerdo firmado con el Ayuntamiento de Madrid sobre teletrabajo.
- Ante la innovación tecnológica que se está llevando en la ATM, solicitó que se nos facilite una formación adecuada y que ponga en valor nuestro trabajo. Nos informan de que está a punto de empezar una formación genérica de SAP para todos los trabajadores, que se valorará en nuestros concursos.

Desde UGT-ATM apoyamos todo lo manifestado por nuestro Secretario del Sector y profundizamos en:

- Acuerdo de Productividad: Se cumpla lo establecido en la normativa en vigor que regula la “productividad” de la ATM en cuanto a la información a enviar a los trabajadores y, en que se respete lo establecido en cuanto a la posibilidad de recuperación del horario de productividad para los casos de baja por enfermedad.
- Modificaciones de RPT: Reiteramos nuestro no a las propuestas de modificación de RPT por las razones que ya conocéis (amortización de plazas de auxiliares, elitismo, sobrecoste, falta de diálogo previo...) y mantuvimos que con un coste inferior se puede hacer/transformar:
 - GRUPO E: Mientras no logremos la desaparición del Grupo E su nivel pase al 14.
 - C2-14 Pasar a C2-16.
 - C2-15 Pasar a C2-16.
 - C2-16 Pasar a C2-18.
 - C1-16 Pasar a C1-18.
 - C2-15, C2-16 Y C2-17 (Aux. Secretaría) Pasar a C2-18.
 - Se cubran todas las plazas vacantes dotadas.
 - Se cubran con agilidad las bajas de larga duración.

Para concluir, esperamos, como ya hemos dicho en otras ocasiones, que esta reunión con la Dirección de la ATM sirva para que se abra al diálogo, se escuche a los empleados y a sus representantes, salga de su mundo y baje a la realidad del día a día de la ATM y desde una perspectiva realista y centrada en las personas, la ciudadanía y las empleadas y empleados públicos, avancemos en el proyecto de una ATM fuertemente tecnológica, mirando al futuro sin desatender las necesidades de hoy.



“UGT espera que se abra al diálogo, se escuche a los empleados y a sus representantes, salga de su mundo y baje a la realidad del día a día de la ATM, avancemos en el proyecto de una ATM tecnológica, mirando al futuro sin desatender las necesidades de hoy”

Madrid Salud

UGT Madrid Salud reclama potenciar los centros periféricos



Septiembre ha llegado sin respuesta a la petición que desde UGT Madrid Salud realizamos el pasado mes de julio para que, ante la inminente finalización de los procesos de promoción interna, el personal de Agrupaciones-profesionales, auxiliares administrativos que superen los procesos de promoción interna de C2 Oficial, C2 Aux. Adm, C1 Administrativo puedan optar, si así lo desea, a quedarse en sus puestos, transformando las plazas en la categoría aprobada.

Debemos destacar la indispensable y valiosa labor que estos colectivos realizan en los centros, CADs, CMSc, ...donde además de ser la cara visible en las recepciones, gestionan la atención al público, citaciones, mantienen agendas, informan a los usuarios/as, realizan el seguimiento de control horario, permisos de personal, inventario de material, farmacia, etc..

En las próximas semanas muchas de nuestras compañeras y compañeros de Madrid Salud (POSI, PODO POLMA, Auxiliares Administrativos...), podrían tomar posesión en otras plazas, perderemos la experiencia de dicho personal, se generarán numerosas vacantes en nuestra RPT, será prácticamente inviable mantener el correcto funcionamiento en los centros causando grave deterioro en el servicio esencial que se presta a la ciudadanía.

Actualmente la carencia de personal, demasiado agotado y sin perspectivas de mejora, obliga a doblar turnos y/o a movilidad. Si además añadimos retribuciones inferiores a puestos similares en áreas y/o distritos es fácil prever una "huida" de personal buscando mejorar sus condiciones laborales.

Es indispensable que nuestro Organismo apueste por potenciar los centros periféricos, CADs, CMSc ...con el personal necesario.

Desde UGT Madrid Salud consideramos urgente el estudio e implantación de medidas a la mayor brevedad. Por lo que solicitamos la convocatoria del grupo de trabajo, responsables del Organismo Autónomo y sindicatos, y realizamos las siguientes propuestas:

- Estudio de la actual plantilla y del personal necesario de cada centro.
- Contratación de los recursos humanos indispensables para el correcto funcionamiento de los servicios.
- Equiparación de retribuciones de las categorías Agrupaciones profesionales, C2, C1, (auxiliares administrativos, auxiliares sanitarios, Administrativos, Oficiales, Encargados, Técnicos Auxiliares Sanitarios...) a las similares en distritos.
- Creación de grupos volantes con retribuciones específicas similares a "Línea Madrid" para atender las carencias puntuales de los centros, cambios de centro o turno.
- Que las plazas de los colectivos Agrupaciones profesionales y auxiliar administrativo que superen los procesos de promoción interna de C2 Oficial, C1 Administrativo puedan optar, si así lo desean, a quedarse en sus puestos, transformando las plazas en la categoría aprobada.

Desde UGT Madrid Salud hemos elevado dichas peticiones que consideramos urgentes. Madrid Salud debe luchar por mantener estos recursos profesionales indispensables, y debe reforzar las plantillas de estos colectivos, diezmasdas y al borde de la extinción, así como mejorar las retribuciones.

Servicios Generales

Noticias Breves

JARDINEROS Y ZONAS VERDES.



UGT lleva sus reivindicaciones para el mantenimiento de los Jardines Históricos dentro de la gestión directa del Ayuntamiento de Madrid, todo ello a pesar de haber sido informados que muy posiblemente no salgan plazas de Oficial Jardinero para este año 2021 a OPE libre, lo que podría llevar a una concentración de efectivos.

Si no se apuesta por este colectivo, -UGT por supuesto que lo va a hacer - veremos cómo en 5 años se habrá jubilado la mitad de la plantilla actual. Por ello expresamos a la Dirección General de Zonas Verdes que al menos la mitad de la plantilla actual debería tener las convocatorias de OPES de aquí a cinco años, aunque señalamos que lo óptimo sería contar con más personal para transformar algunas plazas a puestos de Agentes Verificadores.

También consideramos que hay cuestiones económicas que hay que solventar, ya que los oficiales jardineros se encuentran entre los profesionales de su grupo y nivel con el complemento específico más bajo de las tablas salariales, por lo que apostamos, y así se lo comunicamos a las Dirección General de Zonas Verdes que habría que reconocer el plus de trabajos exteriores a la plantilla que no lo cobra, añadiendo además sugerencia de cómo conseguirlo.

También planteamos una actualización del Servicio para derivar de forma voluntaria a los distritos a personal que garanticen la seguridad del Patrimonio Verde de los distritos, a través de la inspección. Lógicamente para esto se necesita más plantilla.



BIBLIOTECAS

EL INCORDIO DEL ABONO DE LAS HORAS POR SERVICIOS PRESTADOS EN FIN DE SEMANA

El retraso en el abono de los servicios prestados en bibliotecas los fines de semana es una constante, lo que afecta tanto a las Bibliotecas Sucursales que trabajan esos días como a los Equipos Volantes principalmente.

Ante esta situación tan incomoda, UGT solicita que al tratarse de un Servicio habitual y constante, se incluyan estas cantidades en una subclave del Complemento Específico, para que se abonen mes a mes, y no se produzcan dichos retrasos. Esta sería la medida mínima que habría que hacer para intentar solucionar esta situación, sin perjuicio que en algún momento se abra una negociación en este particular.

Nuestras estimaciones constatan que el coste de esta medida es bajo, casi de coste cero, pero además es una cuestión de justicia que hay que abordar y que requiere de la sensibilidad de los sindicatos y de los Representantes del Gobierno Municipal

UGT ha transmitido en los ámbitos de negociación pertinentes la necesidad de abordar esta cuestión y dar, por lo tanto, una solución permanente y justa en el tiempo.



OFICIALES MECÁNICO CONDUCTORES

Los Representantes de la Administración del Gobierno Municipal, nos informan que tienen intención de abrir una negociación en Mesa General para la regulación del Servicio de los Oficiales Mecánico Conductores. Aún no tenemos una fecha establecida para este particular, aunque todo parece indicar que no se va a dilatar mucho en el tiempo. Desde UGT os mantendremos informados sobre este particular.

Informática del Ayuntamiento de Madrid

Carta de UGT Servicios Públicos Madrid al Alcalde José Luis Martínez-Almeida

Estimado Alcalde de Madrid:

El próximo 17 de noviembre se van a cumplir DIEZ años del Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se define el ámbito de la Función Pública Municipal. En el mismo se declaraba al Organismo Autónomo Informática del Ayuntamiento de Madrid, IAM, de ámbito funcional. En estos diez años se han ido amortizando las plazas de laborales de jubilados o traslados y creado algunas plazas de funcionarios, sin que se haya dado la posibilidad de funcionarizar a los interesados como indicaba el propio Acuerdo.

“b) Por parte del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos se abordarán procesos de adecuación de efectivos de personal laboral fijo, en los términos contemplados por la normativa legal y convencional de aplicación. Los titulares de las plazas podrán optar voluntariamente al proceso de adecuación de efectivos para adquirir la condición de funcionario de carrera, mediante su concurrencia a las convocatorias de promoción horizontal e independientes, una vez determinadas las equivalencias de las categorías que correspondan y siempre y cuando posean los requerimientos precisos para su ingreso como funcionarios de carrera”. BOAM 6556.

Nos produce tristeza la situación porque parece que no quieren establecer ese proceso reglado por la normativa jurídica actual y que se ha desarrollado en ocasiones anteriores en este Ayuntamiento. No parecen querer cumplir la D.A. 5ª del vigente Convenio y los plazos firmados con su corporación del Calendario de Trabajo con los sindicatos en la Mesa General.

No entendemos como el Plan Operativo de Gobierno y Plan Estratégico, publicado en AYRE, hablan de “garantizar una oportunidad de oportunidades” y “profundizar en la transformación digital” y no cuentan con el personal laboral que ya disponen.

En el Acuerdo de 29/10/ 2020 se regularon los sistemas de clasificación y ordenación del personal laboral y por fin las plazas de laborales fijos aparecen publicadas en la RPT publicada en AYRE de 30/6/2021, cumpliendo de una vez la Ley de Transparencia.

Pensamos que no hay excusa posible, porque en diez años no ha habido carrera profesional, ni posibilidad de concursar para cambiar de sitio, lo que ha generado cierta desmotivación entre parte de la plantilla afectada, que solo piensa en la jubilación parcial o definitiva como mal menor.

Lo paradójico de la situación es que se presentan proyectos como “Madrid Talento” en el que abogan por “dinamizar el talento interno” (7/9/2021) y se olvidan de un personal formado con mucha experiencia condenándolo al olvido y a su extinción. “A extinguir”.

Llevamos mucho tiempo abogando por este derecho reconocido y esperamos de buena fe su resolución inmediata, porque es lo que hemos firmado todos, dando de justicia una salida digna a los interesados.

Atentamente,
ugtiam@madrid.es



Servicio Municipal de Deportes

La lucha contra las privatizaciones del deporte continúa

En el mes de marzo de este año nos llegó información de los compañeros/as sobre la intención por parte de la Junta Municipal de Salamanca, de privatizar la Instalación Deportiva Municipal de Torrespaña. Esta instalación había sido remunicipalizada con el anterior gobierno de Ahora Madrid y que por lo tanto era municipal y no de reciente creación.

UGT solicitó reunión con la Junta Municipal de Salamanca para saber cuál era la situación real de esta información, pues entendemos que su privatización sería un ataque frontal contra los trabajadores y trabajadoras y contra el servicio público.

En esa reunión con los responsables del servicio del Distrito Salamanca, el coordinador del Distrito nos confirmó que, efectivamente habían decidido privatizarla y que los 19 trabajadores/as de la RPT de la instalación pretendían que se quedaran en el Distrito, reforzándolo.

Solicitamos MESA de Laborales, para que se nos informase de manera formal del alcance de esta iniciativa y en la que también formalmente dejaríamos claro nuestro rechazo a cualquier privatización. En esta reunión, que se celebró el 12 de abril, nos confirman la privatización del polideportivo Torrespaña, no se comprometen a que esta privatización sea excepcional y que no puedan venir más privatizaciones, tampoco nos aseguran que no se pierdan plazas de las plantillas de nuestros Centros Deportivos fruto de reubicar a los compañeros y compañeras de Torrespaña.

Desde el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Madrid, expresamos nuestro total rechazo a esta o cualquier otra privatización de instalación o servicio público, cuya única motivación es la de hacer negocio con lo público. Y convocamos concentración contra dicha privatización el día 20 de abril de 10 a 12 horas en la Plaza de la Villa coincidiendo con la Comisión de Cultura y Deporte del Ayuntamiento de Madrid.

En esta Comisión de Deportes la respuesta de la delegada de Deportes (Sofía Miranda), tras la intervención del PSOE y Mas Madrid, dejó claro que la privatización de Torrespaña seguía adelante, justificando la misma por falta de personal.

Lo mismo ocurrió en el pleno del Distrito Salamanca, en el que la proposición del PSOE para que Torrespaña siguiera siendo de gestión pública directa, solo fue apoyada por Mas Madrid, con el voto en contra de VOX, Ciudadanos y PP.

Todo ello sembraba serias dudas del inicio de una sucesión de privatizaciones alegando falta de personal, con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo.

El día, 26 de abril, compañeros del Comité de Empresa accedieron al tejado del Polideportivo Torrespaña, en protesta por una privatización que nada tenía que ver con un mejor servicio y si, con hacer negocio con lo de todos.

Desde el Comité de Empresa, se volvió a convocar a toda la plantilla de los Centros Deportivos Municipales a una nueva concentración el día 27 de abril de 10:00 a 12:00 en la Plaza de Cibeles, mientras tenía lugar el Pleno del Ayuntamiento.

Tras 6 noches sufriendo inclemencias climatológicas, lograr la repercusión mediática y con motivo del día del trabajador, se puso fin al encierro.

Tras las movilizaciones realizadas en el mes de abril y gracias a éstas hemos conseguido “de momento” revertir la privatización de las instalaciones deportivas de Torrespaña y Fuente del Berro.

Desde UGT participamos activamente en el encierro del Comité de Empresa de la Instalación Deportiva Torrespaña, personándonos a diario durante la jornada laboral (Mañana y Tarde) como muestra de apoyo a los compañeros encerrados, también participamos en todas las concentraciones realizadas y reuniones con representantes de la Corporación y a la vez también con los representantes de la oposición municipal (PSOE, Mas Madrid e IU) a los que agradecemos su apoyo, para intentar revertir esta situación.

El camino de la lucha es el único que debemos tomar cuando este Ayuntamiento inicia un proceso de privatización como el que quería emprender.



**El camino de la lucha
es el único que debemos tomar
cuando este Ayuntamiento
inicia un proceso de privatización
como el que
quería emprender.**

Salud Laboral

Ante el Covid-19: formación, salud y seguridad en el trabajo

Desde UGT somos conscientes de que aún nos enfrentamos a una crisis mundial de salud pública, una pandemia que en España ya ha supuesto el contagio de centenares de miles de personas, ha tensionado los sistemas sanitarios más allá de sus límites, ha paralizado gran parte de la actividad económica del país y, lo que es más grave y doloroso, se ha llevado decenas de miles de vidas.

La pandemia pone en evidencia que la salud laboral y la salud pública son derechos que deben priorizarse por encima de cualquier otro.

Tras el Covid-19 la formación, la salud y la seguridad de las personas trabajadoras debe convertirse en un eje central en las relaciones laborales y en las políticas económicas.

La pandemia ha puesto de manifiesto una realidad: la formación y la salud laboral es indisociable. De hecho, los contagios en el ámbito laboral y en los desplazamientos vinculados han sido importantes vectores de propagación del virus, así como la falta de formación e información.

Desde UGT además apostamos por una formación específica en materia de igualdad y medio ambiente. Para UGT la Prevención de Riesgos Laborales y la formación son dos de los pilares fundamentales dentro de nuestra acción sindical.

Por ello, aparte de proponer mejoras en salud laboral para las empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid, también elevamos propuestas formativas a la Escuela de Formación.

Hacemos un llamamiento a los trabajadores/as subrayando su importancia para garantizar la igualdad, así como para asegurar la máxima eficacia de las actuaciones medioambientales en el Ayuntamiento de Madrid, participando con sus iniciativas y propuestas en estos temas.

Por otro lado, hemos detectado que la carencia de formación en Igualdad y resolución de conflictos entre muchos responsables de personal produce graves problemas de difícil solución entre las plantillas, que derivan en riesgos psicosociales y malestar entre las personas trabajadoras.

Por ello, en las distintas reuniones con la corporación elevamos, las distintas necesidades formativas que desde este sindicato hemos detectado, así como las propuestas que muchos de los trabajadores nos habéis remitido.

Seguiremos exigiendo el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, y continuaremos trabajando para que la formación de los trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento sea la atractiva y necesaria, tanto para el desempeño de las funciones, como para concursos y promociones internas.



Policía, Emergencias y Movilidad

POLICÍA MUNICIPAL- AUXILIARES POLICÍA MUNICIPAL

Una de las características intrínsecas del ADN de UGT es su vocación de compromiso y trabajo para dejarse la piel por los derechos de los trabajadores y trabajadoras, independientemente de los medios humanos y materiales de los que disponga. Por dicho motivo, queremos resaltar la encomiable labor que se está llevando por parte de los delegados de la Sección Sindical de Policía, Emergencia y Movilidad, en materia de Prevención de Riesgos laborales.

Pese a que en la última Junta de Personal los sindicatos CPPM y CSIT-PLA aplicaron una política de “rodillo”, acaparando los 15 delegados de prevención en reparto, UGT ha sido el único sindicato del ámbito policial que ha asistido a todos los requerimientos de evaluaciones de riesgos convocados desde la citada junta, si bien para ello ha debido apelar a representantes de otros colectivos dentro de la misma Sección. Mientras tanto, NINGUN MIEMBRO de los sindicatos policiales mayoritarios tanto en delegados de prevención como en desverguenza ha hecho acto de presencia en tales evaluaciones.



AGENTES DE MOVILIDAD

La plantilla del Cuerpo de Agentes de Movilidad sigue sufriendo el tradicional estrangulamiento de sus derechos laborales, que en esta ocasión viene agravado por la sobrecarga de trabajo que sufre el colectivo tras la aprobación de la nueva Ordenanza de Movilidad Sostenible y la Ordenanza de Calidad del Aire y Sostenibilidad, a consecuencia de las cuales sus efectivos han añadido a las habituales funciones de ordenación del tráfico tareas adicionales como una campaña de vigilancia del mal estacionamiento de patinetes de alquiler o la movilización de 148 componentes para labores de inspección de las emisiones de humo de los tubos de escape de los vehículos que circulan por la capital.

El esfuerzo adicional que la plantilla lleva a cabo para cumplir con tales funciones no se ve adecuadamente correspondido por parte del Consistorio con el esfuerzo retributivo necesario para finalizar el abono de las cuantías correspondientes a conceptos de productividad del año 2019, que aún se adeuda a varios componentes, así como la perteneciente al año 2020, todavía sin trámite de pago.



SAMUR-PC

Tras la convalidación del Real Decreto Ley 14/2021 el pasado mes de julio, su vigencia actual es plena, sin perjuicio de las modificaciones que pudieran producirse en su prevista tramitación como Ley, si es que esta llega a aprobarse tras su tramitación parlamentaria.

El artículo 2.1 amplía las plazas afectadas por los procesos de estabilidad a todas aquellas ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los 3 años anteriores al 31 de diciembre de 2020.

En SAMUR-P.C. se están desarrollando dos procesos selectivos y hay otro a punto de ser convocado que afectan a un total aproximado de 100 funcionarios interinos, cuyos nombramientos se han realizado antes del 31 de diciembre de 2017, desde UGT estamos peleando la inclusión de todas las plazas afectadas en los listados ampliados de Estabilidad, para cumplir el espíritu de los acuerdos firmados con el Gobierno de la Nación y reducir la temporalidad en la Administración.



CUERPO DE BOMBEROS

Uno de los objetivos irrenunciables de UGT en su acción sindical es la lucha sin cuartel contra la no discriminación, si bien parece estar asentada en el Cuerpo de Bomberos del Ayuntamiento de Madrid, ya que el acceso a un derecho voluntario se ha convertido en una forma de discriminación sin parangón.

El primer problema es el cambio de horarios, que implica un cambio radical en la vida del bombero al pasar de turnos de 24 a 8 horas, sea cual sea su categoría dentro de la Escala Operativa. Esta circunstancia se da en el último tramo de la vida laboral si el bombero decide no acogerse a la jubilación voluntaria.

Continuamos con las tácticas de acoso y derribo, acumulando al personal con más experiencia en el Taller-Almacén, donde el problema de espacio es una espiral irresoluble que aumenta de forma exponencial, aunque parece que la solución a esta lacra vendrá de la mano del nuevo parque de logística.

Y como colofón puntual -porque seguro que en breve nos encontramos con algún elemento discriminatorio más- llegan las oposiciones de promoción interna independiente, donde la Administración confunde "categoría" - "Puesto de trabajo", si hablamos de Sargento Conductor, limitando el acceso a todo aquel Bombero Especialista Conductor o Jefe de Grupo Conductor, por el simple de hecho de estar prestando servicio en Apoyo Técnico.

