

# Boletín Sindical

Ayuntamiento de Madrid  
y Organismos Autónomos



Junio de 2022  
Número 6



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888

## Momento clave para la Negociación Colectiva

Antes de la dispersión por las vacaciones, más que merecidas, de todos nosotros, lanzamos, desde UGT Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos, este Boletín para que, complementariamente a los Informas que vamos lanzando para que toda la plantilla esté informada del estado de la negociación colectiva en cada momento, podáis tener una visión global de las inquietudes y problemáticas de los diferentes servicios en los que nuestro sindicato realiza su acción sindical.

Como os hemos contado, en reciente Informa de 15 de Junio, se ve la luz sobre el proceso de funcionarización del personal laboral fijo que lo desee, solventándose una injusticia que duraba muchísimo tiempo: en este momento el Ayuntamiento ha comprometido documento sobre categorías a acceder por los compañeros/as que deseen funcionarizarse y de equivalencias de puestos de trabajo a nivel retributivo, con la consiguiente información que trasladaremos cuanto antes y que contendrá su período de alegaciones.

Importantísimas también las negociaciones en marcha sobre la Estabilización del Empleo, donde UGT está defendiendo la valoración adecuada de la experiencia y el tiempo de trabajo llevadas a cabo en el Ayuntamiento de Madrid, con el fin de que la estabilización de nuestros compañeros/as, que están en una situación de precariedad en el empleo, sea un hecho, cumpliéndose la Ley 20/21 de Estabilidad en toda su potencialidad y plenitud.

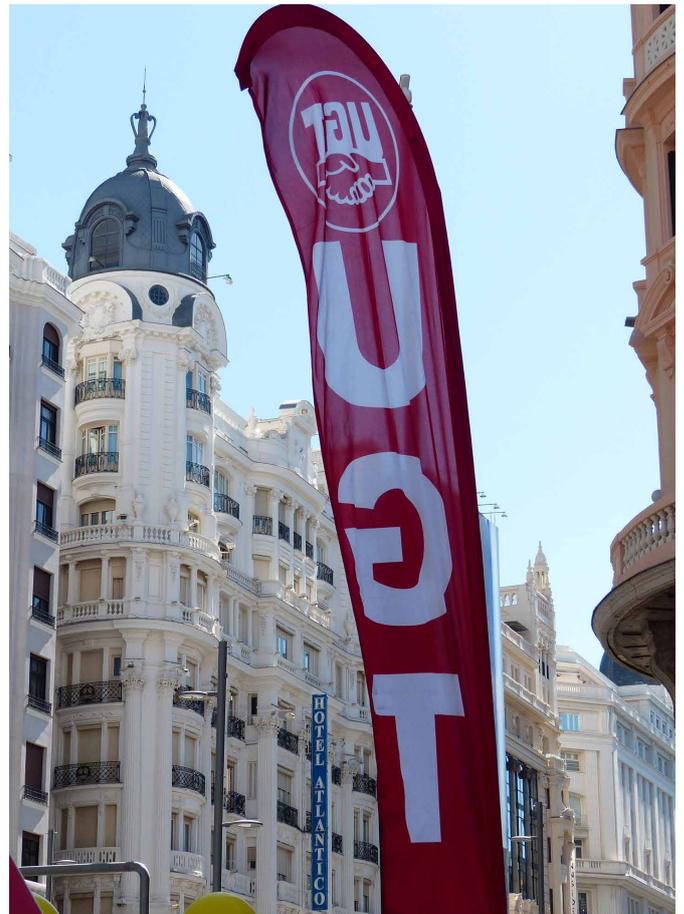
La Oferta de Empleo Público ordinaria correspondiente a 2022 es, también en este momento, parte muy importante de la Negociación. Adicionalmente intentaremos poner encima de la Mesa de Negociación temas como la desaparición del Grupo E, la implementación del Grupo B, una revisión adecuada de la Promoción Interna y la carrera profesional, la revisión de las condiciones del turno de tarde, la Acción Social y el Plan de Igualdad con mejoras que podrían ser incluidas en Anexos a nuestro Convenio, entre otros asuntos de los que os iremos informando.

Un momento, sin duda, de Negociación Colectiva importante que cuenta, desde luego, con el esfuerzo de UGT en todas y cada una de las Mesas de Negociación.

Como siempre, los compañeros han aportado sus artículos derivándose del resultado de la lectura de este Boletín una visión

de conjunto veraz y realista de la situación de los trabajadores y trabajadoras en los diversos servicios del Ayuntamiento.

Esperamos que, una vez más, os agrade y os sea de utilidad la lectura de este Boletín de UGT en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.



## Agencia Tributaria Madrid

### Siguen los perjuicios al servicio público y a la ciudadanía

Os pasamos a describir la actual problemática derivada del funcionamiento del SAP en las OAICs con la que convivimos día a día.

El pasado viernes 3 de junio, recibimos un email de nuestra Directora, en un sentido, llamémosle comedidamente triunfalista, describiendo las metas alcanzadas a través de la implantación del SAP como “un avance definitivo para superar algunas de las limitaciones de las aplicaciones que hemos venido utilizando y tendrá un efecto muy positivo sobre la calidad de nuestro trabajo sobre todos los tributos”.

Pues bien, en la actualidad, al menos en las OAICs (y en las demás dependencias), la realidad dista bastante de conseguir ese efecto positivo pretendido y por ende, repercute muy negativamente en la atención que, en estas oficinas por su tradición y prestigio, actualmente se puede dar al contribuyente y que resumidamente se describe a continuación:

- Se suspendió el funcionamiento de GIIM en IBI y TRUA (únicamente se puede consultar), sin tener la alternativa de un SAP mínimamente preparado para poder efectuar, al menos los trámites digamos básicos en cuanto a lo demandado por los contribuyentes.
- La formación recibida de SAP, a pesar de toda la profesionalidad, voluntad y tiempo dedicado por los compañeros formadores de estas oficinas, que hay que agradecer, sin ninguna duda, y por lo tanto hay que ponerlo en un altísimo valor, ha sido escasa. Además, debido al mal o nulo funcionamiento del tan alabado sistema informático, ha impedido poder en buena práctica lo aprendido, un día sí y otro también, revelándose como un muro infranqueable.

- Lo que hoy funciona, mañana no lo hace y lo que no funcionaba sigue sin funcionar “sine die”. A día de hoy en las OAICs solo se puede domiciliar en un solo plazo, notificar, pero sin poder dejar constancia de la recepción de esa notificación, el pago a la carta (PAC) no permite dar de alta ni de baja, ni modificar cuenta corriente, el sistema especial de pago (SEP) tampoco se puede realizar de ninguna de las maneras, ni dar de baja ni modificar la cuenta corriente, el mismo problema existe con los fraccionamientos, etc.....
- Por todos estos motivos, los contribuyentes se ven obligados a presentar sus demandas y solicitudes por escrito a través del Registro (departamento cada vez con menos personal, más repartido entre las distintas OAIC y con más acumulación de trabajo debido a SAP), aun cuando se encuentran presentes en una Oficina de Atención presencial, lo que conlleva un estado de tensión generalizada, que en muchas ocasiones repercute en el personal de estas oficinas, que se ve superado y sin ninguna herramienta válida para solucionar el problema.

Esta es la realidad, a día de hoy, de la implantación y funcionamiento real, que no virtual, del SAP en las OAICs, por lo que sería muy de agradecer que los responsables tomaran en consideración estos argumentos y escucharan a los trabajadores y trabajadoras de la Agencia Tributaria para intentar poner remedio a estos graves problemas a la mayor brevedad posible, ya que, al margen de otras repercusiones, está derivando en una mala imagen de la Agencia Tributaria y por tanto del Ayuntamiento de Madrid.



## Madrid Salud

# Madrid Salud: Roble o junco



“Había una vez un roble y un junco que vivían al lado de un río. Cerca del río siempre corrían tiernas brisas que doblaban al liviano junco. El roble se burlaba diciendo: “¡Ja! Siempre doblegándose a la más leve brisa, entregándose a las manos del viento. En cambio, yo no me doblego, siempre fiel a mi firmeza. ¡Nada puede derribarme!” El junco ante estas burlas se entristecía.

Un día, un ventarrón asoló la zona cercana al río. El viento soplaba con gigantesca fuerza e ímpetu. El junco se dobló, como solía, y así pasó la tormenta, mientras que el roble que resistía al huracán, cuando no pudo más cayó derribado. Al otro día, el junco veía a su vecino el roble tirado en la orilla. “¿No te burlabas de que me doblego al más leve viento? Pues tú, por mucho resistirte te has partido”. (Fábula de Esopo).

Con esta fábula de Esopo, queremos poner de manifiesto una realidad que nos estamos encontrando en las últimas reuniones con los dirigentes del Ayuntamiento y de Madrid Salud.

Se ha hablado mucho de la necesidad de generar administraciones públicas flexibles, con capacidad de adaptación a las diferentes circunstancias. Por desgracia, recientemente hemos vivido esa situación. La pandemia nos puso en jaque a toda la sociedad, a las empresas privadas e igualmente a las administraciones públicas. En este contexto, Madrid Salud supo estar a la altura gracias a la implicación de todos los protagonistas: trabajadores y trabajadoras, agentes sociales.

De hecho, nuestra Sección estuvo al pie del cañón. UGT Madrid Salud luchó porque los trabajadores y trabajadoras pudieran cumplir sus funciones, atendiendo con el nivel de calidad esperado, pero sin detrimento de la seguridad de su salud y de la conciliación.

El teletrabajo, la flexibilidad horaria, el trabajo en equipo... fueron herramientas empleadas para seguir atendiendo a las necesidades de la ciudadanía de Madrid y, parece que funcionaron o así se nos hizo creer. Desde Gerencia y las distintas Subdirecciones se nos transmitió al resto de trabajadores y trabajadoras el reconocimiento por nuestra labor desde distintos organismos.

Así Madrid Salud fue condecorado con la medalla de Oro a la Orden al Mérito del Plan Nacional sobre Drogas en 2021 y, hace unos meses, ha sido elegido representante de España a nivel europeo en un estudio sobre el fortalecimiento de las administraciones públicas comunitarias tras la crisis provocada por la COVID-19.

Pero, ante la sorpresa de todos y todas, después de tanto aplauso y reconocimiento..., volvemos al pasado. Ya no somos ese junco capaz de adaptarse a la adversidad; volvemos a ser el roble, rígidos. La Administración Pública y especialmente Madrid Salud vuelve al encorsetamiento del pasado, donde el presencialismo y la rigidez horaria han de imperar.

Los trabajadores y trabajadoras de este organismo vemos cómo, día a día, somos discriminados frente a otros compañeros y compañeras de Áreas distintas, impidiéndonos la flexibilidad horaria, impidiendo el teletrabajo en las mismas condiciones que se van a instaurar en otras Áreas y servicios, como son los centros de servicios sociales. No pedimos nada diferente a lo que piden otros compañeros y compañeras en situaciones similares y que a ellos si se les está concediendo.

Nos consta, desde esta Sección de UGT Madrid Salud, que los trabajadores y trabajadoras están cada vez más cansados de esta rigidez y de la desconfianza que sobrevuela. Nosotros, como parte de su voz, seguiremos luchando por tener unas condiciones más flexibles y negociadas que favorezcan unas mejores condiciones laborales y unos trabajadores y trabajadoras más satisfechos. Se puede y se debe.

## Servicios Generales

# Nuevo modelo de Servicios Sociales: Un modelo con muchos interrogantes

El nuevo modelo de los Servicios Sociales ha sido aprobado recientemente por el Pleno Municipal del Ayuntamiento de Madrid. Este modelo carece de concreciones, que nos llevan al primer interrogante “El Acuerdo por un nuevo sistema público de servicios sociales de la ciudad de Madrid”, ¿se va a poder llevar a término?

Bajo nuestro criterio carece de una financiación sólida y suficiente. En este sentido, nos preocupa no tener un verdadero Escudo Social para proteger a aquellos que más lo necesitan.

Hay que tener en cuenta que este modelo contiene tres ejes principales: la elaboración del nuevo Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Servicios Sociales, una Comisión de Seguimiento del propio Acuerdo, así como la aprobación de un Plan Estratégico de Servicios Sociales para la ciudad de Madrid.

Queremos poner un especial acento en un punto vital para tener éxito y es la plantilla municipal de los Servicios Sociales, la cual consideramos que sigue siendo escasa para las necesidades existentes. En este sentido queremos, a través de las diferentes Ofertas Públicas de Empleo, que se actué para aumentar el número de efectivos totales en todas las categorías implicadas, así como una apuesta por la promoción interna y la mejora de las condiciones laborales en general, además de la implantación del teletrabajo, haciendo hincapié en el reparto de equipos informáticos.

A pesar de que UGT ha participado en la elaboración de propuestas, a través de una Mesa Técnica de Servicios Sociales del Consejo Social de la Ciudad de Madrid, no se han tenido en cuenta muchas de nuestras reivindicaciones históricas, que tienen tres ejes principales: la mejora de las condiciones laborales, la gestión directa de muchos servicios de éste ámbito, y el aumento significativo de profesionales del sector.

Hay aspectos que la Administración quiere poner sobre la mesa para ser negociados, tales como turnos de solape, propuestas de rotación en los servicios, así como alguna modificación de jornadas y horarios. En estos aspectos, UGT lo tiene muy claro: no se van a empeorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, ni a facilitar flexibilidades de la plantilla que traten de ocultar el problema de la falta de personal.

Una vez más, el tiempo nos dirá si se ha avanzado en algo o, como nos tememos, se va a perder una oportunidad de crear unos verdaderos Servicios Sociales Municipales, donde la Intervención Social sea lo más eficaz posible y podamos extender el Estado del Bienestar, así como la inclusión social, a los sectores más deprimidos de la ciudadanía de Madrid. UGT siempre velará por estos intereses comunes.

**UGT DEFIENDE  
TUS DERECHOS**



## Servicio Municipal de Deportes

# Proceso de Funcionarización en el Ayuntamiento de Madrid

Hace mucho tiempo que venimos solicitando la funcionarización del personal laboral fijo del Ayuntamiento de Madrid, tras haber realizado el primer paso imprescindible que era realizar la Clasificación.

En Mesa General de negociación del 14 de diciembre de 2018, la Corporación retiró la propuesta de bases que había en ese momento y nos comunicó que, tras un estudio realizado con jurisprudencia al respecto, la nueva propuesta de funcionarización se podría realizar con un proceso de integración ratificado por Acuerdo de Junta de Gobierno, lo que supondría mayor agilidad. En febrero de 2019, en la Comisión Permanente del Pleno de Participación Ciudadana de Transparencia y Gobierno Abierto, por parte del que era Gerente de la Ciudad, se contestó a este respecto que se iba a hacer de la manera menos gravosa para los interesados, a la mayor celeridad posible y conforme a derecho. Con un proceso selectivo a elegir un tema a desarrollar pudiendo llevar material de consulta para desarrollar el mismo. Con el cambio de gobierno tras las elecciones este proceso se quedó sin desarrollar.

Con el nuevo gobierno a solicitud de UGT y del resto de sindicatos, se convocó de manera urgente Mesa General para abordar el tema de la Funcionarización, en noviembre de 2021, en la que nos informaron que estaban realizando los listados del personal laboral fijo susceptible de funcionarizar, así como el puesto en el que funcionarizaría cada persona. Volvimos a transmitir, a la nueva Corporación, que debía ser un mero trámite, recordándoles que es un proceso voluntario y que para presentarse solo se deberían reunir los siguientes requisitos:

Hay que tener en cuenta una serie de cuestiones, como las siguientes:

- El paso de personal laboral fijo a funcionario de carrera, será desde la categoría y plaza de origen en la que se es fijo. En el ámbito de instalaciones deportivas, tenemos compañeros y compañeras que en este momento no desarrollan su trabajo en su plaza de origen, bien por realizar funciones de superior categoría, por cambios de puesto por motivos de salud, por libres designaciones, etc. Estas personas deberían volver a sus plazas de origen.
- Es un proceso totalmente voluntario

1. Ostentar la condición de Laboral Fijo.
2. Figurar en el listado que se publicará de personal susceptible a funcionarizar.
3. Poseer la titulación académica establecida.

Después de todos los impedimentos puestos por la Corporación, cada vez vemos más cerca la materialización de este proceso. En la última Mesa General de Empleo, aprovechando que estaban los tres Directores Generales, preguntamos de nuevo por la funcionarización para el personal laboral fijo, recordándoles que desde UGT venimos reclamando la necesidad de realizar el proceso de funcionarización antes que el de estabilidad o a la vez.

En la mesa se nos contestó que están ultimando el acuerdo para llevar a cabo este proceso, en el que todo el personal laboral fijo podrá adquirir voluntariamente la condición de funcionario y que lo traerían a mesa próximamente. Nos adelantaron también, que están trabajando en las bases para desarrollarlo.

Esperamos que nos convoquen pronto para comenzar la funcionarización, proceso que debía estar realizado ya desde hace muchos años. Recordamos que, si bien es cierto, que tiene que haber un proceso, no tiene por qué ser un examen tipo test, dado que hay muchas maneras de realizar un proceso de selección.

Hay muchas compañeras y compañeros que nos preguntan cuáles son las diferencias fundamentales entre el personal laboral fijo y el funcionario de carrera, por ello, presentamos el siguiente cuadro:

	FUNCIONARIOS	LABORALES
NORMATIVA	Derecho administrativo. Juzgado de lo Contencioso. Ley de función Pública, Decretos, instrucciones internas.	Derecho Laboral (contrato de trabajo). Juzgado de lo Social.
NEGOCIACIÓN	Elección representantes Juntas de Personal (negocian sindicatos). La Corporación no tiene por qué llegar a un acuerdo.	Mayor capacidad negociadora (convenios) Elección de representantes en Comité de Empresa. Se necesita llegar a acuerdos
FUNCIONES	Presunción de veracidad	No presunción de veracidad
EXTINCIÓN CONTRATO	No puede ser cesado o despedido, solo separado del servicio por falta muy grave	<b>Puede extinguir contrato por razones objetivas individualmente o por ERE</b> (esto ya ha quedado anulado por la nueva reforma laboral y no está en vigor).
PRESCRIPCIÓN ADMINISTRACIÓN	4 años. Para reclamar cualquier derecho te puedes retrotraer a ese tiempo.	1 año. Para reclamar cualquier derecho te puedes retrotraer a ese tiempo.
RECLAMACIONES/ RESOLUCIONES JUDICIALES	Extensión de sentencia	Conflicto colectivo
DERECHOS SOCIALES	No jubilación parcial Si quiero alargar la edad de jubilación debo solicitar que el servicio me lo autorice.	Si jubilación parcial. Puedo alargar la jubilación sin necesidad de solicitar autorización.
LISTAS DE ESPERA Y BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL	SI	SI
AMPLIACIONES DE JORNADA	NO. Ya que no existen jornadas parciales.	SI
PROMOCION INTERNA	SI	Será prácticamente inexistente.
CONCURSO GENERAL O CONCURSO ESPECÍFICO	SI. Puedes acceder a un mayor nivel retributivo	No

## Informática del Ayuntamiento de Madrid

# La unidad sindical



Una de las mayores quejas que recibimos los sindicatos es que no aplicamos una unidad sindical con el resto de sindicatos en temas generales de gran importancia, yendo algunos sindicatos de por libre e intentando arrojarse todo el mérito. Nos consta que mayoritariamente esa unidad existe, desde las diferencias, se trabaja y mucho para fijar una postura sindical única con otros sindicatos que manifieste una fuerza cara a la negociación con la Empresa de temas transversales de gran importancia para el personal trabajador actual-mente, Teletrabajo, Estabilización, Funcionarización, Grupo B, Privatizaciones...

La unidad sindical se trabaja, con gran esfuerzo y dedicación: reuniones internas, reuniones con otros sindicatos, llamadas constantes con otros sindicatos...

Incluso dentro un sindicato existen opiniones, matices y diversidades que hay que limar para fijar posturas conjuntas que tengan visión de futuro y fuerza cara a la negociación: el Ayuntamiento y sus Organismos autónomos son "una casa muy grande, con distintas par-celas".

Siempre habrá algún sindicato, que en su legítima estrategia, determine ir por su cuenta e intente aprovecharse de toda la nego-

ciación como si fueran los salvadores o los únicos que manejan ciertos temas. Error.

¿Eso significa que todos los sindicatos son iguales? pues tampoco evidentemente. El tener la responsabilidad de fijar posturas comunes por el bien de la mayoría, muchas veces aplicando el sentido común, la escucha activa del personal y el estudio en profundidad de los temas no impide consensuar en función de conseguir los mejores resultados para el personal, siempre desde una defensa del Servicio Público y los derechos y obligaciones de la clase trabajadora.

Se acercan las elecciones, seguramente para el año próximo habrá elecciones sindicales y elecciones municipales. Habrá nuevas propuestas. Pero queda mucho por hacer todavía y en esas hemos estado, estamos y estaremos la UGT...

La mayoría de las veces desde la discreción y el trabajo sordo, desde la responsabilidad y el realismo con los fines de siempre, pues son más de 100 años, con unidad sindical en temas importantes y sin olvidar de dónde venimos y a donde vamos el siglo XXI.



## **Policía, Emergencias y Movilidad**

### **POLICÍA MUNICIPAL Y AUXILIARES DE P.M.**

EL 3 de mayo se ha celebrado la primera COMISE del nuevo acuerdo de Policía Municipal a la que han asistido por parte de la Corporación, la Subdirectora General de RRHH, la Jefa del Departamento de Retribuciones, el Comisario General, Comisario Principal y la Inspectora y donde se han abordado los siguientes contenidos:

- **CONSTITUCIÓN FORMAL DE LA COMISE.** Se llega a un acuerdo de porcentajes por representación y se solicita información de los temas a tratar con una antelación suficiente para poder estudiarlo, así como la entrega de las actas de dichas COMISES con un máximo de una semana.
- **NORMAS DE FUNCIONAMIENTO.** Se llega al acuerdo de estudiar la posibilidad de aplicar el formato de la COMISE de Prevención.
- **DETERMINACIÓN DE LAS MATERIAS FORMATIVAS DE INTERÉS POLICIAL A EFECTOS DE GENERAR LOS DÍAS DE PERMISO POR REALIZACIÓN DE FORMACIÓN.** Se llega al acuerdo de mantener en este año todas las acciones formativas que se estaban llevando a cabo, con todos aquellos cursos que se hayan elaborado por los sindicatos hasta ahora, según establecía el acuerdo anterior.

Para decidir la relación de cursos para el año 2023, se celebrará una reunión en el mes de octubre en COMISE, donde UGT presentará una oferta formativa para ser aprobada en dicha COMISE y puesta en marcha el próximo año.

- **RÉGIMEN DE APLICACIÓN DE LAS JORNADAS VOLUNTARIAS** (artículos 15, 16 y 17 del Acuerdo). En primer lugar, se debate el orden de prelación para el descuento de los días de venta de jornada tipo 1, instaurándose en primer lugar los 8 días de San Isidro, posteriormente los 16 de exceso de jornada, después los 3 de flexibilidad y en último lugar, los 8 días de formación.

Con respecto a la venta por parte del turno de Noche 2, se propone por la parte social que pudieran vender los 3 días y que se pudiera sumar la compensación de festivos.

La Corporación no acepta y entiende que tal posibilidad sería una modificación del acuerdo. Se da la opción este año de poder adherirse a la venta de 10 o de 7 jornadas en una opción o de 16 u 11 jornadas, quedando obligado el policía para el 2023 a realizar el número de jornadas mínimas o máximas elegidas este año (10 o 16).

Con respecto al art. 16 no existirá prorrateo. En el art. 17, se anexa a los grandes eventos contemplados en el Acuerdo Convenio la Cumbre de la OTAN, debiendo ser avisados con un mínimo de 15 días de antelación los participantes en el mismo. Las jornadas anteriormente expuestas generarán su expediente por semestres, adelantando el expediente de venta de días a la finalización del primer trimestre, por el mayor volumen generado.

- **RÉGIMEN DE APLICACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS ASOCIADA A LA PRESENCIA.** Se acuerda para el vigente año elevar una propuesta de viabilidad a Intervención en donde se concrete el cómputo anual de pro-

ductividad a efectos de días, y que posteriormente se abone el 50% del importe de productividad a los componentes que hayan cumplidos los objetivos fijados.

Con respecto a las ausencias parciales, se creará un contador para sumar las horas realizadas en cursos y asambleas, que contemple que cuando no se lleve a cabo el número de horas equivalente a una jornada, ésta se restará del contador de días trabajados. No obstante, dicho punto se abordará más adelante con detenimiento.

En lo referente a la convocatoria de un componente para juicio durante un periodo vacacional previamente elegido por el trabajador, se permitirá la anulación de dicho periodo a voluntad del trabajador, cuando el juzgado imponga de manera inexcusable la presencia en sala del policía.

- **ESTABLECIMIENTO DE LOS DÍAS GENERADOS POR EL FACTOR CORRECTOR EN LAS UCES:** Al estar calendarizados los domingos en los que se presta el horario nocturno, se propone que sean considerados como un descanso semanal a los efectos de unir a los mismos el periodo vacacional. LA CORPORACIÓN DA VALIDEZ A DÍCHA PROPUESTA.
- **CADUCIDAD DE LAS HORAS DE EXCESO DE JORNADA:** La parte social propone que no se produzca la caducidad de las horas de exceso de jornada. La Corporación comunica que esta propuesta deberá ser evaluada.
- **RUEGOS Y PREGUNTAS:** Se informa que este mes no se llegarán a ajustar en nómina todos los conceptos retributivos que corresponden en la subida de este mes. No obstante, dicho monto se pagará con carácter retroactivo.



## AGENTES DE MOVILIDAD

El 26 de mayo se ha celebrado una nueva sesión de la Comisión Delegada de Coordinación de las Policías Locales, cuyo punto principal del orden del día se ceñía al siguiente epígrafe: “Borrador de la Orden por la que se determinan las pruebas y los conocimientos a eximir en los procesos selectivos para el acceso por promoción interna a la categoría de policía de los Cuerpos de Policía local de la Comunidad de Madrid”, cuyo contenido atañe al futuro profesional de los Agentes de Movilidad.

Como es conocido por su plantilla, se remitió a la parte social un borrador, donde se llevaba a cabo una interpretación unilateral e incompleta del contenido del art. 41 de la actual Ley de Coordinación de las Policías Locales, al no tener en cuenta para ello las disposiciones del actual Reglamento Marco, ya en vigor.

Existiendo consenso entre UGT y el resto de sindicatos presentes, en nuestra exposición hemos argumentado que el Decreto 210/2021, de 15 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Reglamento Marco de Organización de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid, y cuya finalidad es desarrollar la citada Ley de Coordinación, establece en su art. 55 que se realizarán dos pruebas en la promoción interna, quedando excluidas las pruebas físicas y el test psicotécnico, siendo las pruebas culturales y el reconocimiento médico los únicos requisitos obligatorios de carácter eliminatorio.

En la toma de palabra por parte del Director General de Policía, ha manifestado su sintonía de posicionamiento en dicha línea, especificando que el problema existente radica en la necesaria capacidad psicológica para portar un arma, conclusión que ha sido apoyada por el Director General de Emergencias, que se encontraba presidiendo la Comisión. La parte social considera razonable y entendible tal condicionante y se ha llegado a la con-

clusión de que dicha evaluación forme parte del proceso del reconocimiento médico, pero que se dé por anulada cualquier pretensión sobre el test psicotécnico. Asimismo, el Director General de Policía ha propuesto la ampliación del periodo de prácticas a 3 meses, para poder obtener la equiparación a cualquier policía de nuevo ingreso.

No obstante, y pese al acercamiento entre las opiniones de la mayoría de los integrantes de la Comisión y los postulados de la parte social, se ha adoptado la decisión de remitir un nuevo borrador a las organizaciones sindicales con las modificaciones acordadas, para conseguir el mayor consenso posible antes de aprobarlo en una nueva Comisión.



## SAMUR-PC

Dice el refranero “para este viaje no hacían falta estas alforjas”. El 25 de febrero de 2022 se producía la denuncia del Acuerdo Sectorial del Personal Operativo SAMUR-PC, en plena polémica sobre la capacidad de interlocución del Director General de Emergencias.

Esta denuncia provocó que nos sentáramos en la Mesa Sectorial, porque está claro que la prioridad es velar por las condiciones laborales de la plantilla de SAMUR-P.C. y si la Administración se empeña en seguir con el mismo interlocutor, no será UGT quien prive a los trabajadores y trabajadoras de la mejor negociación y la consecución de derechos.

Como es conocido, en la primera convocatoria de la Mesa Sectorial para abordar la negociación -allá por el 24 de marzo-, planteamos una primera propuesta. Propuesta conjunta con CCOO y CSIT, donde marcábamos la necesidad imperiosa de abordar la carencia de efectivos y el envejecimiento de la plantilla como problemas prioritarios, porque no se trata de obtener incrementos salariales por trabajar más tiempo y cubrir así el déficit estructural. Se trata de afrontar el déficit de plantilla, conseguir el reconocimiento de derechos así como la equiparación de salarios en las emergencias municipales.

Pese al ímpetu inicial de la Dirección General de Emergencias, las alforjas parecen estar vacías, porque la comprometida convocatoria para seguir el proceso negociador, que se anunciaba continua e imparable y que, en palabras del Director General, debía finalizar en verano, ni está ni se la espera.



## BOMBEROS

Termina la formación de los 57 nuevos bomberos conductores, que en próximas fechas se incorporan a los parques para reforzar la mermada plantilla de bomberos, pero su periodo formativo ha puesto al descubierto una grave carencia del colectivo en el manejo de ciertas herramientas.

Herramientas que, en la vida profesional habitual de cualquier especialista, requieren habilitaciones o carnet de operador donde interviene una formación específica marcada por las instrucciones técnicas del “Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas móviles autopropulsadas”, que afecta a las dos unidades con las que cuenta el Cuerpo de Bomberos de 35 y 50 Tm.

Pero la misma legislación exige que la formación en el manejo de los equipos de elevación especiales, como son los brazos articulados, sea impartida por personal especialmente formado y habilitado por el fabricante. Debemos recordar que es una herramienta y la legislación en prevención de riesgos laborales exige formación en el uso de estas que garantice su correcto manejo.

El manejo de estos equipos se ha reducido a 9 horas de formación en el caso de las grúas autopropulsadas y 12 horas en el caso de los brazos articulados. Si partimos de la suposición que el personal de bomberos estuviera sujeto a algún tipo de excepción, una instrucción de 9 horas no puede sustituir a una formación que la legislación marca en 300 horas y que en la oposición anterior fue de 30 horas.

Nos parece que se está jugando con un delicado equilibrio, reduciendo la formación de especialización en las tareas propias de los bomberos mientras que se invierte en otro tipo de tareas difusas no muy bien definidas. Nos preguntamos si no estaremos, en el caso de las grúas, ante una posible externalización de la especialidad, como sucede con la Unidad de Buceo, que no es operativa y obliga a utilizar a los GEOS del CNP.

Pese a esta denuncia, no queremos desanimar a los nuevos integrantes del Cuerpo de Bomberos, pero sí abrir los ojos sobre las numerosas carencias y una clara falta de timonel, que se supera día a día con el tesón y esfuerzo de toda la plantilla.



Rendimos homenaje a los trabajadores/as públicos en reconocimiento al servicio que prestan a la ciudadanía.

**SEGURIDAD Y SALUD  
EN LOS CENTROS  
DE TRABAJO**