



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888

La reforma del artículo 49 de la Constitución

Nos hacemos eco en nuestro Boletín de un hecho que consideramos de importancia fundamental, con más trascendencia de lo que pudiera parecer en un principio. El cambio del término “disminuido” por el de “personas con discapacidad”, es una reforma social de la Constitución a los 46 años de su vigencia, impulsada por la sociedad civil, y liderada por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

El lenguaje, las palabras, no son inocentes, definen la realidad, y este cambio es importante en la percepción que tenemos de nosotros mismos. Primero debemos hablar de “personas” y luego de su condición. Cambia el término y supone un cambio radical de enfoque, desde una palabra médico-rehabilitadora, la nueva redacción nos habla de derechos humanos en sintonía con las Naciones Unidas, cuando, en 2006, hubo un cambio de paradigma en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El consenso político a este respecto es una buena noticia.

El gran reto de la sociedad española es la accesibilidad universal, física y cognitiva: es imprescindible la implicación de toda la sociedad en este objetivo. Las políticas activas de integración, inclusión y solidaridad son claves en este compromiso que nos afecta a toda la ciudadanía.

La educación juega aquí un papel esencial.

Si avanzamos en edad, todos iremos acumulando alguna o varias discapacidades, todos necesitamos de un ámbito social, cultural y político de inclusión y solidaridad.

UGT es y será siempre sensible:

- Apoyamos la OPE específica para personas con discapacidad intelectual.
- Potenciamos al máximo todas las ayudas sociales que desde el Ayuntamiento y sus OOAA se están dando a personas con discapacidad, así como para sus ascendientes, descendientes, cónyuges y parejas de hecho.
- En el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA, se ha incluido especial mención a compañeras con discapacidad para evitar la doble discriminación.

Imprescindibles
para seguir
avanzando
en derechos



UGT



Servicios
Públicos
Madrid



Madrid Salud

Mala praxis en la gestión de Madrid Salud

“UGT no puede ser cómplices de esta desidia programada: son ya muchos los llamamientos a la Organización para sentarnos a hablar sobre el futuro de C.A.S. y ninguno ha tenido éxito”.

Sección Sindical busca Manuales para responsables del Organismo Autónomo Madrid Salud:

“Riesgos Psicosociales asociados al abandono de la plantilla” o “Como desmantelar de forma programada un servicio público con éxito”.

Ya nos hemos referido en alguna ocasión a que el desastre en la gestión del Centro de Apoyo a la Seguridad (C.A.S.) solo podía tener una finalidad, dejarlo agonizar para que fuera inviable mantenerlo como servicio.

En UGT no podemos ser cómplices de esta desidia programada: son ya muchos los llamamientos a la organización para sentarnos para hablar sobre el futuro de C.A.S. y ninguno ha tenido éxito.

Tampoco parece que tenga mucha repercusión la recomendación del Defensor del Pueblo que dice “Que se adopten las medidas oportunas para que el Centro de Apoyo a la Seguridad del Ayuntamiento de Madrid cuente con el personal sanitario suficiente para garantizar la prestación de su servicio, de manera rápida y eficaz, a través de la búsqueda de las fórmulas de contratación que inviten a la ocupación de las plazas ofertadas, con el objetivo de que este centro siga desempeñando su labor fundamental en la reducción de la carga asistencial de los hospitales públicos de la red de la Comunidad de Madrid”.

NO SE HACE NADA, los responsables inmediatos se jubilan y no hay relevo. La carga de trabajo para las distintas categorías, por falta de personal, se convierte en inasumible y hace que crezcan las solicitudes de traslado de servicio. El agujero de horas extras para profesionales de otros centros sigue creciendo.

Sinceramente, es una pena que un servicio con una demanda que ha crecido de forma exponencial por parte de las fuerzas de seguridad, Policía Nacional y Policía Municipal se pierda, ya que estos efectivos deben trasladarse a las urgencias saturadas de hospitales, dejando por lo tanto a la ciudadanía con una importante reducción en recursos activos para velar por la seguridad de todas y todos.

Otra consecuencia, además de la falta de apoyo a esos colectivos, es el continuo maltrato psicológico que sufre la plantilla del centro por la falta de implicación del O.A. en la búsqueda de soluciones reales, por la falta de respuesta a las continuas solicitudes

tanto del personal como de la parte social. La desmotivación, el desgaste, dejan huella y los riesgos psicosociales que producen aumentan semana a semana.

Si se quiere continuar con el servicio, aquí estamos para ver medidas que lo refloten.

Si quieren terminar con el servicio, aquí estamos para hablar de las condiciones de las personas trabajadoras que se ven afectadas.

Si quieren seguir con la indiferencia, aquí estamos para la protesta.

Hoy el C.A.S. ¿A quién le tocará mañana?



Servicio Municipal de Deportes

La Administración ya no puede obviar que sus puestos de trabajo, con carácter general, tienen que ser ocupados por funcionarios públicos

En los últimos tiempos hemos podido contemplar cómo, en el ámbito de la Administración Pública, y particularmente en el Sector Local, se ha producido un hecho cada vez más reiterado, y no por ello plausible. La incorporación a la Administración de personas trabajadoras, a través de sucesivos y distintos contratos laborales temporales para el desempeño de funciones que, en realidad y normalmente, responden a necesidades permanentes y estructurales de la Corporación. Esta situación ha forzado, a calificar dichos contratos, por los Tribunales de Justicia, como irregulares, injustificados y abusivos.

Por otra parte, la reforma de la Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases de Régimen Local, operada por la Ley 27/2013, de 27 diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, dispone en su artículo 92.2 del reformado cuerpo legal: “Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.”

La Administración ya no puede obviar que sus puestos de trabajo, con carácter general, tienen que ser ocupados por funcionarios públicos y el personal laboral, debe ser de utilización residual.

Es por todo ello que, en las instalaciones deportivas municipales, aunque, desde la entrada como organismo al Ayuntamiento de Madrid, se lleva hablando de la funcionarización de la plantilla, no ha empezado a materializarse hasta el pasado año 2023 con la llegada a sus puestos de las primeros funcionarios y funcionarias de carrera, que han obtenido sus plazas en los procesos de OPE libre.

También nos encontramos en plena resolución de los procesos de estabilización, que culminarán con el incremento considerable de personas funcionarias en sus nuevos puestos, ya que, salvo las jornadas parciales, que por su naturaleza se seguirán ofertando como personal laboral, todas las demás plazas se cubrirán con personal funcionario.

La otra fase que se contempla, de transformación de la plantilla, es un proceso extraordinario de “funcionarización”, de carácter voluntario para todo el personal laboral fijo de nuestras instalaciones que quiera optar a él. Proceso que se encuentra actualmente en negociación, y por el que UGT apuesta muy fuerte. Sabemos que debemos un reconocimiento al personal laboral fijo que, tras tantos años de trabajo sin opciones de promoción, movilidad, etc..., se merece.

Queremos puntualizar también que todos estos procesos de funcionarización no modifican, en ninguno de sus aspectos, ni las condiciones ni las funciones que venimos realizando en nuestros puestos de trabajo. Ese duro trabajo ya se hizo con el acuerdo de clasificación en su día, consiguiendo equiparar todas estas cuestiones para que en estos momentos podamos estar viendo, por fin, esta importante transformación en los CDMs.

A día de hoy, nos llega que existen dudas sobre si el acuerdo de instalaciones, en el que se especifican y regulan las peculiaridades de nuestros puestos de trabajo, es de aplicación a las nuevas personas funcionarias que se incorporan. La respuesta es que por supuesto que sí, ya que como bien dice el título, es un acuerdo para la plantilla de instalaciones deportivas municipales, sin mención alguna a la naturaleza jurídica laboral de las personas que trabajamos en ellas.



Servicios Generales

Efectos secundarios de la oficina en casa: cuando el sofá se convierte en el nuevo despacho

El teletrabajo, esa modalidad que nos hace pensar que llevamos puestos los pantalones, pero nadie puede confirmarlo. ¡Y claro, tiene sus consecuencias!. Aquí van algunos “regalitos” para la salud que nos depara trabajar desde casa:

Problemas musculares: Gracias a horas eternas frente al ordenador, ahora puedes experimentar las típicas malas posturas que solo conocíamos por el flamenco. ¡Ole, dolor de espalda, cuello y muñecas! Y ojo, que aunque los expertos en riesgos laborales intentan hacer algo, en casa estamos como en territorio comanche: cada uno por su cuenta.

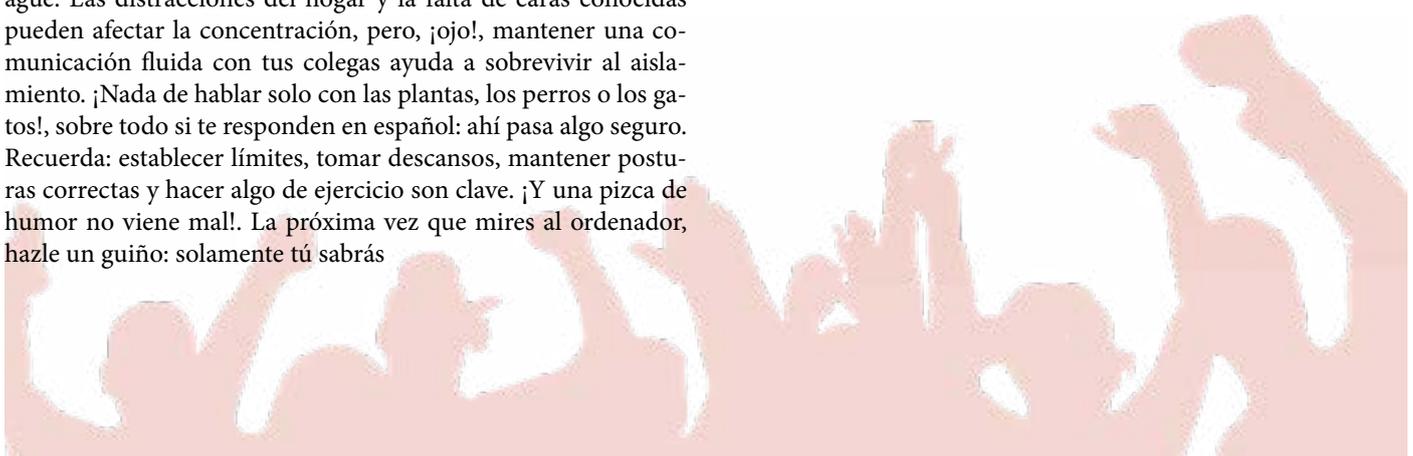
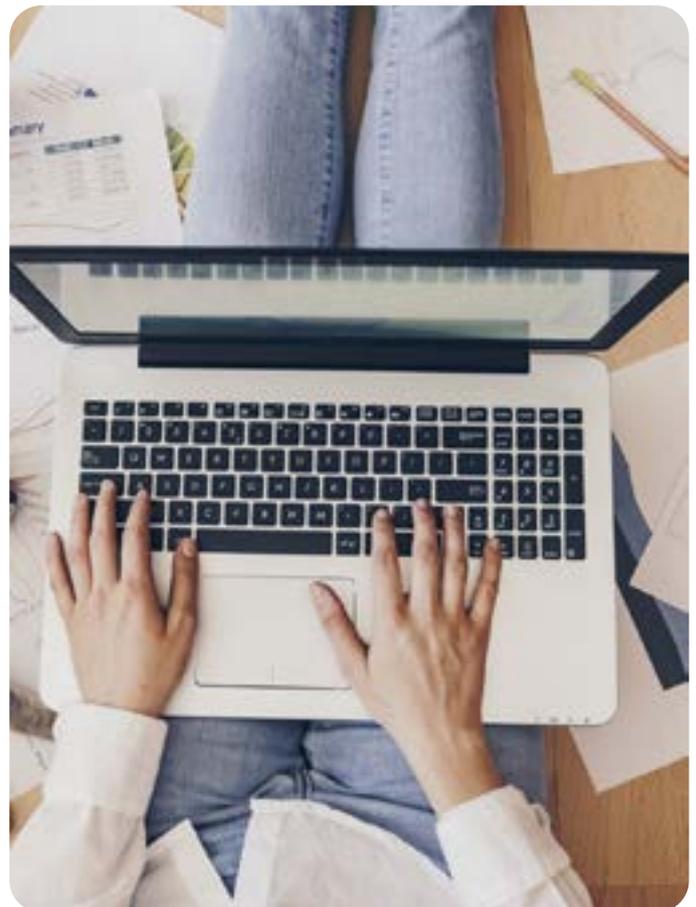
El drama de mirar pantallas: ¿Esa pantalla que te mira fijamente y no parpadea? Pues te puede dejar con ojos secos, dolor de cabeza y una conexión telepática e hipnótica con el salvapantallas tan psicodélico que has puesto en el TEAMS. Recuerda parpadear, eres humano.

El sedentarismo: Porque ahora, con la oficina a un paso del frigorífico, la obesidad, las enfermedades cardíacas y la diabetes te saludan desde la puerta. ¿Solución? Hacer unos ejercicios cada hora. ¡A estirar esos músculos, que no todo es trabajar, tomar infusiones o unas tazas de café interminables!

Soledad del teletrabajador: Trabajar en pijama está genial, pero la falta de interacción social puede llevarte al aislamiento. ¿Solución? Combina teletrabajo con oficina. No es como trabajar en casa, eso que quede entre nosotros, pero al menos se saluda a alguien en la máquina de café y, de vez en cuando, se interactúa un poco y, de vez en cuando, cae algún cotilleo.

Stress a lo español: Presiones laborales, límites difusos entre trabajo y vida personal, estrés y ansiedad. ¡La paella emocional está servida! Regla de oro: no alargues las jornadas más de lo que tienes estipulado en tu Convenio. La planificación es la clave, aunque algunos la confundan con la siesta.

Desorden y desvelos: Sin rutina diaria, el sueño se va por el desagüe. Las distracciones del hogar y la falta de caras conocidas pueden afectar la concentración, pero, ¡jojo!, mantener una comunicación fluida con tus colegas ayuda a sobrevivir al aislamiento. ¡Nada de hablar solo con las plantas, los perros o los gatos!, sobre todo si te responden en español: ahí pasa algo seguro. Recuerda: establecer límites, tomar descansos, mantener posturas correctas y hacer algo de ejercicio son clave. ¡Y una pizca de humor no viene mal!. La próxima vez que mires al ordenador, hazle un guiño: solamente tú sabrás



Agencia Tributaria Madrid

Caos y la falta de dirección

Las empleadas y los empleados públicos de la Agencia Tributaria de Madrid han estado, durante prácticamente todo el año 2023, sin tramitar devoluciones de ingresos indebidos por el concepto del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana, llamado comúnmente “plusvalía”, salvo en los casos en los que la jurisdicción contencioso-administrativa ha obligado al Ayuntamiento de Madrid a devolver el dinero con la presión de las “diligencias de ordenación”.

El motivo por el que no se podían tramitar devoluciones continúa siendo, a día de hoy, un enigma para todas y todos los que trabajan en este impuesto. Las personas trabajadoras de la Agencia Tributaria de Madrid, han tenido que estar todo un ejercicio económico dando la cara, sin poder dar una explicación clara y concisa, ante las miles de ciudadanas y ciudadanos que acudían a las Oficinas de Atención Integral al Contribuyente para reclamar la devolución del importe ingresado en concepto de plusvalía. Las personas trabajadoras aunque con muy buenas intenciones y un trato siempre excelente, no podían hacer nada más por el contribuyente, ya que tampoco se les ha dado información ni instrucciones claras para enfrentarse a quienes, muy enfadados, iban a pedir explicaciones.

El motivo por el que no se podían tramitar devoluciones continúa siendo, a día de hoy, un enigma para todas y todos los que trabajan en este impuesto. Las personas trabajadoras de la Agencia Tributaria de Madrid, han tenido que estar todo un ejercicio económico dando la cara, sin una explicación clara y concisa, ante las miles de ciudadanas y ciudadanos que habían reclamado la devolución del importe ingresado en concepto de plusvalía, por lo que acudían a las Oficinas de Atención Integral al Contribuyente donde, aunque con muy buenas intenciones y un trato siempre excelente, no podían hacer nada más por el contribuyente, ya que tampoco a ellas y ellos se les ha dado información ni instrucciones claras para enfrentarse a quienes, muy enfadados y enfadados, iban a pedir explicaciones.

La conclusión de todo este desbarajuste es que tenemos una plantilla estresada, mal dirigida, que ve como las plazas que salen a concurso quedan desiertas por falta de solicitudes, dado que tal como ha venido denunciando UGT-ATM, las plazas no son “atractivas” siendo mucho más valoradas la mayoría de las otras plazas del Ayuntamiento de Madrid.

Nuestra plantilla está viendo como la actual Dirección de la ATM, no la pone en valor, no hace nada para cubrir las plazas vacantes, ni por aumentar los específicos para hacer nuestras plazas “atractivas”...Por otra parte, ha encargado a la empresa TRAGSATEC la realización de trabajos administrativos y técnicos para la tramitación de los expedientes acumulados de beneficios fiscales en el ICIO, para la gestión de expedientes del IIVTNU y para la preparación y envío al TEAM de expedientes acumulados del IIVTNU.

El importe total de los tres encargos asciende a más de 600.000 euros. ¡Se gasta dinero en empresas externas pero no hay para poner en valor a las personas trabajadoras y gestionar un buen servicio público!

Las tareas encargadas a TRAGSATEC requieren conocimientos sobre la tramitación de los expedientes tributarios y acceso a las aplicaciones corporativas municipales. Son tareas propias y típicas de los empleados municipales, que se encargan a una empresa porque, supuestamente, no hay personal suficiente para hacer este trabajo.

Como es sabido, la Agencia Tributaria tiene en plantilla muchas plazas de nivel 14 que no se consiguen cubrir, además de otras vacantes de niveles superiores que llevan ya tiempo sin cubrirse. Es falso, en consecuencia, el pres supuesto motivo de hecho que se alega para realizar estos encargos a una empresa externa.

La realidad es que el encargo externo no viene a suplir la falta de medios propios, sino a enmendar la incompetencia de los responsables municipales para cubrir las vacantes de la plantilla.



La excusa dada para hacer estos encargos, además de falsa, pues no se puede decir que se carece de medios cuando se tienen plazas vacantes, supone un desprecio al personal propio de la ATM, con el que la corporación es cicatera, escatimando los pocos euros que costaría hacer más atractivas las plazas de auxiliar administrativo, mientras gasta muchos más recursos en pagar a una empresa externa.

Aquí nadie se queja del volumen de trabajo si no del caos y la falta de dirección, hechos puestos en conocimiento del Consejo Rector del Organismo Autónomo en varias y distintas ocasiones.

continúa en la pag. siguiente

No vamos a comentar nada de la nueva aplicación de SAP. Se siguen sin regularizar PAC y SEP de 2022 y 2023, con el consiguiente malestar de la ciudadanía. No se sabe en qué fecha se van a regularizar, eso es lo que trasladamos al contribuyente, que al igual que el IBI, no funciona como es debido y genera muchos problemas, aumentando considerablemente el tiempo de atención al contribuyente, bien en las OAIC o en el Servicio de Plusvalía.

Aquí nadie se queja del volumen de trabajo si no del caos y la falta de dirección, hechos puestos en conocimiento del Consejo Rector del Organismo Autónomo en varias y distintas ocasiones.

No vamos a comentar nada de la nueva aplicación de SAP. Se siguen sin regularizar PAC y SEP de 2022 y 2023, con el consiguiente malestar de la ciudadanía, y lo que le trasladamos al

contribuyente, es que no se sabe en qué fecha se van a regularizar y que al igual que el IBI, no funciona como es debido generando muchos problemas y aumentando considerablemente el tiempo de atención al contribuyente, bien en las OAIC o en el Servicio de Plusvalía.

Y todo ello, sin entrar en el detalle del menoscabo en los intereses de la ciudadanía que verá dilapidado, en forma de “intereses de demora”, una parte muy significativa del presupuesto que el consistorio podría destinar a mejorar los servicios públicos si se gestionara mejor.

En definitiva, año nuevo y seguimos en el caos.

Informática del Ayuntamiento de Madrid

Las personas trabajadoras no somos peones ni números

Empezamos el año 2024 con la esperanza de que, por fin, se terminen de una vez los procesos de estabilización, consolidación y funcionarización pendientes desde hace muchos, demasiados, años.

Han sido años de abandono del personal de IAM en sus derechos de futuro y carrera profesional. A muchos ya no les interesa por la alta edad media del organismo y están pensando más en la jubilación por tenerla muy cerca y por supuesto merecerla.

Uno de los problemas de IAM es la alta edad media de su personal con más años en el Organismo cada vez menos autónomo (más de 40 años cotizados por el personal en muchos casos) y para el cual no existe un relevo directo, sino a través de contratos con Empresas, y reubicación en el propio Organismo con funciones a veces no muy claras. Seguramente el único Servicio que ha aumentado en IAM es el de Contratación pero, en fin, estas son las políticas de nuestros gobernantes, (contra las que estamos) y los datos están ahí para el que quiera verlos.

Algunos trabajadores han cambiado de Subdirección General hasta tres veces en los últimos tres o cuatro años. Tampoco ha ayudado la retahíla de Gerentes del Organismo en los últimos años.

Céntrense un poquito por favor, que no somos peones ni números.

Es cierto que la transformación digital es imparable y exige una formación continua del personal para adecuarse a las nuevas realidades, pero en muchos casos no le merece la pena al Organismo y se prefiere esperar a que la gente se jubile y privatizar o externalizar el servicio. Tantos años de abandono no han creado un buen clima en el ambiente ni en el devenir profesional.

Avisamos hace tiempo y lo único que se ha producido es una batería de Libres Designaciones, muchas veces sin sentido, obviando la experiencia del personal del propio Organismo. Un golpe de tecnificación como nos contó un Gerente de IAM hace ya varios años. Lo que hay que ver.

En el próximo número del boletín habrá disminuido el número de trabajadores y trabajadoras del organismo como viene acaeciendo en los últimos años, poquito a poco. Salud para llegar compañeros y compañeras, ya queda menos, estaremos ahí para que sea dignamente.



In memoriam

¡Hasta siempre compañero Roberto!



El pasado 26 de enero dimos un “hasta siempre” a nuestro compañero y amigo Roberto Tarifa.

Durante muchos años compartimos con él trabajos, inquietudes y momentos dónde nos transmitió su solidaridad y compañerismo en la diversidad de situaciones y problemas a los que nos enfrentamos en nuestras tareas, siempre en defensa de los compañeros y compañeras del Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA

Te has ido muy pronto compañero, pero quedas en nuestro recuerdo y agradeceremos siempre haber disfrutado de tu compañía. Donde estés, recibe un abrazo fuerte desde UGT Ayuntamiento de Madrid-OOAA y de todos los compañeros y compañeras que te conocieron.

Roberto, siempre te recordaremos.



*“Recordar es volver a vivir,
recordar a los que se fueron
es mantenerlos vivos”*

Policía, Emergencias y Movilidad

POLICÍA MUNICIPAL - AUXILIARES POLICÍA MUNICIPAL

UGT advierte fallos en la seguridad de la nueva comisaría de Carabanchel de policía municipal

Tras la reciente puesta en marcha de la nueva Comisaría de Carabanchel en la Avenida de la Peseta (instalación hecha gracias a la insistencia de UGT), nuestros delegados de prevención han tomado nota de todas las incidencias detectadas en materia de seguridad y en prevención de riesgos laborales observadas, elaborando un detallado informe que ha dado lugar a la visita de nuestro Secretario General Juan Mateo y de los concejales del PSOE Don Ignacio de Benito Pérez y Don Enrique García Hierro, interesándose por esta situación.

Es crucial que las dependencias policiales cumplan con niveles aceptables de seguridad, y que se apliquen las instrucciones internas correspondientes, especialmente ante los incidentes armados que se han registrado recientemente en diversas sedes policiales a lo largo del país. Es importante recordar que, hace menos de dos meses, un individuo armado penetró en la Comisaría de Villa de Vallecas, siendo neutralizado y detenido en una destacada actuación por parte de nuestros compañeros, sin que se produjeran incidentes.

Por otro lado, es relevante destacar el interés mostrado por el Comisario Principal y los Mandos de la Unidad de Carabanchel, quienes han facilitado el examen de la instalación y han asegurado que se tomarán las medidas necesarias para subsanar las deficiencias detectadas por los delegados de prevención de UGT.



Policía, Emergencias y Movilidad

SAMUR-PC

SAMUR, una nueva Dirección General que no termina de arrancar

La puesta en marcha de la nueva Corporación Municipal resultante de las últimas elecciones municipales ha supuesto grandes cambios en el colectivo SAMUR-Protección Civil, con la creación de una nueva Dirección General, movimiento, con el cual, en los inicios del mandato el equipo de Gobierno Municipal vende impulso, potenciación y, por qué no decirlo, soluciones para los problemas generados por la antigua Dirección General de Emergencias y Protección Civil.

Pero este impulso necesita algo más. Necesita músculo, es decir, estructura, y en este desarrollo hay algo que preocupa a UGT, y es la continua creación de plazas transversales, donde la libre designación y la apertura a otras Administraciones Públicas provoca un continuo desembarco de personal desde otras Administraciones Públicas, con un denominador común; una vez que llegan al Ayuntamiento de Madrid no vuelven a su Administración de origen, lo que va en detrimento de los propios funcionarios y funcionarias municipales que iniciaron y realizan carrera en el Ayuntamiento de Madrid.

No dudamos de la idoneidad y profesionalidad de las nuevas incorporaciones, ¿pero porque no se oferta a los que ya están?

Añadimos que estas incorporaciones lo que consiguen es que los tiempos de puesta en marcha de las nuevas estructuras se dilaten, mientras los servicios esenciales para la ciudadanía, como SAMUR- P.C. no se detienen y ven como otros servicios del mismo área de gobierno son mucho más ágiles en la tramitación de aspectos fundamentales como la RPT, cambios de turno y/o jornadas ampliadas, por ejemplo.

Lo que si tenemos claro, desde UGT, es que seguiremos luchando contra el continuo desembarco de personal de otras AAPP en detrimento del personal propio.



AGENTES DE MOVILIDAD

Movilidad, caminando hacia la conciliación

Seguimos con el desarrollo del Acuerdo sectorial y avanzando hemos presentado una propuesta de Acuerdo de Conciliación a la Dirección General de Movilidad, donde analizamos que los componentes del Cuerpo de Agentes de Movilidad, en los que coincidan ciertas circunstancias personales, puedan optar por un sistema de conciliación que garantice el acceso a distintos turnos de los afectados, que permitan una mejor sintonía de la vida laboral y familiar.

Esperemos que las negociaciones que iniciamos no se dilaten en el tiempo, materializándose en un documento consensuado lo antes posible, cumpliendo así los compromisos adquiridos que son, para nosotros, pilar fundamental del Acuerdo de Agentes de Movilidad firmado en abril de 2023.



Policía, Emergencias y Movilidad

CUERPO DE BOMBEROS

Bomberos, aprobada la guía: “La seguridad y salud laboral del colectivo dedicado a actividades de prevención, extinción de incendios y salvamento”

El Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del que UGT es parte, ha aprobado la Guía denominada “La seguridad y salud laboral del colectivo dedicado a actividades de prevención, extinción de incendios y salvamento”

Aquí puedes descargar la [Guía](#)

Esta Guía, elaborada por el subgrupo de trabajo de la CNSST de Prevención, extinción de incendios y salvamento, recoge entre otras cuestiones, la justificación de la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en las actividades de prevención, extinción y salvamento. Además, describe al colectivo objeto del estudio y sus particularidades, abordando brevemente las actividades operativas y no operativas que pueden realizar. Se relacionan los equipos de trabajo y herramientas que con más frecuencia se van a poder encontrar en las Actividades de Prevención y Extinción de Incendios (APEIS), agrupadas por tipos de intervención para facilitar su localización, y asociadas a un total de 13 fichas desglosadas en la guía.

El documento aborda todos los aspectos de la prevención de riesgos, desde el marco legal hasta la propuesta de medidas preventivas, pasando por la evaluación de los riesgos. Este es un hito significativo que reconoce la importancia de la contribución de UGT, y otras entidades, en la protección de la seguridad y salud de quienes desempeñan labores de prevención, extinción de incendios y salvamento.

Para UGT, es de especial relevancia que, después de numerosos años y dificultades para poder sacar la Guía, finalmente se ha conseguido llegar a un documento de consenso en el seno de la CNSST que ayudará, sin duda, a mejorar la prevención de riesgos laborales para estos colectivos, y cuyo objetivo es la reducción de la siniestralidad y enfermedades profesionales para las APEIS.



ÚNETE