



UGT, defendiendo tus derechos desde 1888

Estabilización, Funcionarización, Promoción, Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI

Cuando editamos y lanzamos este nuevo Boletín, confluyen para UGT del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, dos ámbitos importantísimos y complementarios de negociación.

Por una parte, en el ámbito de la Negociación Colectiva en el Ayuntamiento y OOAA, avanza el proceso de Estabilización, en consonancia con la Ley 20/21, que debe culminar durante el año 2024, a la vez que esperamos la inminente negociación de las Bases de Funcionarización para el personal laboral fijo que opte por esta opción.

Seguimos trabajando en todos los aspectos de la Negociación colectiva, impulsando la Promoción (a través de la negociación de unas Bases que faciliten una provisión real), el teletrabajo, el catálogo de puestos que clasifique funciones y categorías y las Ofertas Públicas de Empleo que mejoren cuantitativamente la plantilla, la formación, la salud laboral y los Planes de Igualdad, sin olvidar ningún aspecto que mejore las condiciones de trabajo de todas las compañeras y compañeros del Ayuntamiento y sus Organismos.

Por otra parte, se reanuda la negociación con el Gobierno Central, con el desarrollo del Acuerdo Marco para una Administración Pública del Siglo XXI, que quedó pendiente por las elecciones.

Entre otros muchos aspectos, la jubilación parcial de los funcionarios y la implementación y desarrollo del grupo B, tal y como establece el Estatuto Básico del Empleado Público, son elementos claves de la negociación, a la vez que se abre el horizonte para negociar nuevas mejoras retributivas para el conjunto de los empleados y empleadas públicas de nuestro país.

El trabajo que queda por delante es enorme pero, con el apoyo de todos vosotros y vosotras, UGT sigue trabajando para la mejora de las condiciones de trabajo de manera permanente e intensa.

Os ofrecemos un nuevo Boletín de UGT, donde encontraréis información de los diferentes colectivos y servicios que formamos este gran equipo al servicio de la ciudadanía madrileña. Queda a vuestra disposición, y esperamos que sea de vuestro agrado.

MMXXIV

El año nuevo es algo
más que un número

y más que unas simples

LeTras,

deseamos que el año nuevo sea
UNA OPORTUNIDAD
para reforzar los
SERVICIOS PÚBLICOS
que son la materialización de los
DERECHOS
de la ciudadanía

FELI7 2024

Madrid Salud

El grito de las mariposas

Reza el último verso de uno de los poemas más sinceros y universales de Ida Vitale. Ser humano y mujer o lo que continúa siendo hoy, por desgracia, motivo suficiente para mantener una posición de diana, y ser atravesada por las múltiples violencias existentes.

Un catálogo de violencias que UGT ha querido visibilizar en su campaña “La Violencia tiene muchos nombres”, con motivo de la celebración del día Internacional contra la Violencia Contra las Mujeres; a saber: violencia física, psicológica, económica, vicaria, falso sap, institucional, obstétrica, acoso sexual en el trabajo y acoso por razón de sexo... y un largo etc.

Violencias que impactan sobre el cuerpo de las mujeres de maneras muy diferentes, dependiendo del cuerpo que sea, más oscuro de piel o más claro, con capacidades diversas, vestido de Primark o de Louis Vuitton, porque no, no todas nos encontramos en los mismos cuerpos ni en las mismas vidas.

Unas violencias que se han cobrado 1.171 vidas de mujeres (37 confirmadas en 2023) y 356 huérfanos y huérfanas en el periodo registrado desde 2013, primer año del que se dispone de información, hasta el 31 de agosto de 2022.

Violencia que han sufrido según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019, 1 de cada 2 mujeres (un 57,3%) residentes en España de 16 o más años. El 21,5% en su forma física a lo largo de la vida; el 13,7% han sufrido violencia sexual, un 24,2% psicológica.

El 40,4% de las mujeres de 16 años o más, residentes en España, ha sufrido acoso sexual a lo largo de su vida.

Violencias que permean y nos abordan en la vida personal y familiar, pero también en la vida laboral con 485 actuaciones realizadas por acoso sexual en el trabajo, con un resultado de 17 infracciones en acta y 643 personas trabajadoras afectadas, así como 107 actuaciones por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infracciones y 161 personas trabajadoras afectadas (Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 2020).

Han pasado ya 60 años desde que el dictador Trujillo tratara de silenciar el grito de las mariposas Mirabal en República Dominicana, y un año más desde UGT les rendimos homenaje con nuestro trabajo diario.

Reiteramos nuestro compromiso con la negociación colectiva para la adopción de Protocolos de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Trabajo, así como con los Planes de Igualdad en las empresas para la eliminación de la discriminación y la desigualdad de género en el ámbito laboral, contribuyendo a mejorar la igualdad en los derechos laborales entre trabajadores y trabajadoras.

Igualmente mostramos nuestra repulsa ante toda forma de violencia contra la mujer.

Luchamos para que las violencias sean vistas, porque, sesenta años después vivimos en una sociedad que ya no puede ser silenciada.

Siendo seres humanos y mujeres, ni más ni menos.



FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS
AQUÍ ESTAMOS LOS Y LAS FEMINISTAS

“El 40,4% de las mujeres de 16 años o más, residentes en España, ha sufrido acoso sexual a lo largo de su vida”.

Servicio Municipal de Deportes

¿Qué es y de donde nos viene la Tasa de reposición?

La Tasa de reposición es la ratio que, dependiendo del número de bajas que haya habido el año anterior, determina y es de la que depende el número de nuevos opositores que pueden acceder a un puesto en una Administración Pública. Los motivos de estas bajas pueden ser diversos: jubilaciones, fallecimientos, excedencias, etc.

La Tasa de reposición fue del 100% entre 2003 y 2008. Sin embargo, con la llegada de la crisis, se redujo esta tasa en 2009 al 30% y en 2010, se redujo aún más hasta el 10%, donde se ha mantenido. Tan solo se consiguió que se elevara la tasa de sustitución de funcionarios al 50% en áreas esenciales en el 2015. ¿En qué se traduce esto? En una gran pérdida de empleo en las administraciones públicas.

Para nuestra negociación esta tasa siempre ha sido un lastre y un gran impedimento para solicitar la contratación de personal en nuestras instalaciones deportivas. Esta situación nos ha llevado a que la falta de personal sea visible y la suframos en todas y cada una de las categorías profesionales, y en todos y cada uno de los ámbitos del Ayuntamiento de Madrid.

Por fin, la negociación ha dado frutos. Los sindicatos UGT, CCOO y el ministerio de Hacienda han alcanzado el primer acuerdo global desde 2009 sobre condiciones de trabajo y salarios de los más de tres millones de empleadas y empleados públicos, donde, además de pactar una subida salarial dividida en

una parte fija (subidas del 1,75% en 2018, 2,25% en 2019 y 2% en 2020) y otra variable (que se aplicará o no en función de la evolución de la economía española), también se abre la Tasa de reposición en los siguientes términos:

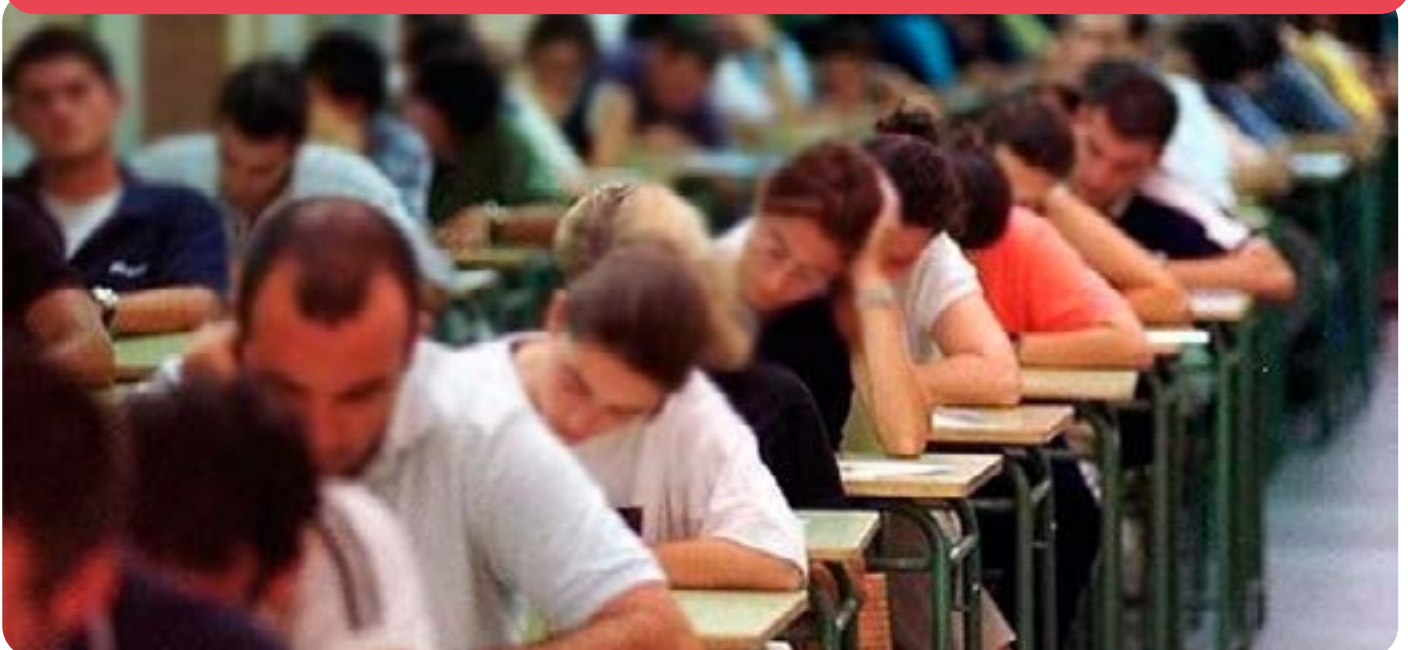
- Tasa de reposición del 120%: se aplicará esta tasa a sectores prioritarios como Educación, Salud, Fuerzas Armadas, Administraciones de lucha contra el fraude y de asesoramiento jurídico, Justicia, Administraciones de Prevención y extinción de incendios, I+D+i, Docentes Universitarios, Seguridad Aérea, Administración penitenciaria y Servicios Sociales. Además, las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior, tendrán un 120% de la tasa en todos los sectores.

- Tasa de reposición del 125% para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

- Tasa de reposición 110%: se aplicará una tasa de reposición del 110% al resto de sectores. Anteriormente era de un 100%.

Lógicamente esta medida no nos sirve para recuperar el empleo perdido, pero sí para no seguir con la sangría que llevábamos desde hace más de una década.

“Para nuestra negociación esta tasa siempre ha sido un lastre y un gran impedimento para solicitar la contratación de personal en nuestras instalaciones deportivas.”



Agencia Tributaria Madrid

¿UGT-Agencia Tributaria de Madrid problemática en los concursos

“Exigimos que se establezcan criterios claros para garantizar la correcta puntuación y la salvaguarda de los principios de igualdad, mérito y capacidad”

UGT-ATM ha detectado una seria deficiencia en el funcionamiento de la valoración de los concursos de méritos, que afecta a la correcta puntuación de los méritos y, en consecuencia, a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a los puestos de trabajo.

El problema reside en que se ha fijado el criterio de que los informes de funciones sean sucintos, se recoja la función, enunciándola simplemente, sin caer en la descripción pormenorizada de las tareas que conlleva cada función, y de las herramientas que se utilizan.

Esto parece razonable para evitar informes de funciones excesivamente extensos y reiterativos, pero exige que los servicios de Recursos Humanos, encargados de tramitar los concursos y las comisiones de valoración, conozcan todas las tareas y el uso de herramientas que conlleva cada función; y si no lo conocen, deben asesorarse adecuadamente, preguntando al servicio correspondiente antes de establecer las puntuaciones.

Ejemplo de lo que denunciamos ha sido el reciente concurso ATM 6/2023, en el que se recogía como mérito específico: “Experiencia en utilización de aplicaciones informáticas: DWH EJECUTIVA, PLATAFORMA DE INTERMEDIACION DE DATOS, AS400 (2 puntos).” La experiencia en DWH y AS400 no fue puntuada a los aspirantes de la Recaudación, pese a que en el informe de funciones se recogía la tramitación de expedientes

que requieren el uso de dichas herramientas (Reposición a voluntaria, fraccionamientos y aplazamientos, entre otros). Obviamente, en el informe no se recoge expresamente la experiencia en AS400 o DW, sino que figura genéricamente la función de tramitación de determinados expedientes (para los que es necesario manejar dichas herramientas). Esto es debido a que el propio servicio de RRHH indica que no se recojan de forma pormenorizada todas las tareas y herramientas, sino que se ponga solamente la función genérica y, de hecho, se ha obligado a modificar informes de funciones para hacerlos más sucintos. Pero resulta que luego no se puntúan correctamente los méritos, porque, en dichos informes sucintos, no se pormenoriza, lo que es una contradicción.

También hemos detectado, que se han puesto problemas para asistir a los concursos, cuando las plazas ofertadas son plazas de igual nivel y categoría que las ocupadas por los miembros de la comisión.

Por ello exigimos que se establezcan criterios claros para garantizar la correcta puntuación y la salvaguarda de los principios de igualdad, mérito y capacidad, bien sea, haciendo informes de funciones suficientemente pormenorizados, o bien mediante la adecuada información y asesoramiento, que deben recabar los servicios de RRHH y las comisiones de valoración a las distintas dependencias, sobre las tareas y herramientas que cada función implica.



Servicios Generales

La revolución de la inteligencia artificial en la Administración Pública

A continuación, vamos a exponer una serie de ideas y situaciones que, en algún momento van a tener que abordarse en las administraciones públicas, desde muy diferentes ámbitos, y desde una perspectiva multidisciplinar. Pasemos a esbozar algunas de estas cuestiones:

De cómo la inteligencia artificial se convertirá en un funcionario sin pasar ninguna oposición.

Bienvenidos al fascinante mundo donde los algoritmos están tomando decisiones más importantes de las que nos pensamos.

La inteligencia artificial ha decidido darle un toque de ciencia ficción a la Administración Pública, convirtiéndola en un desfile de algoritmos más colorido que un arcoíris en primavera.

La promesa de la eficacia extrema en procesos repetitivos puede hacer que los algoritmos hagan el trabajo más tedioso.

La inteligencia artificial puede convertirse en una herramienta indispensable para los equipos de las diferentes administraciones públicas antes de lo que pensamos.

¿Recuerdas esos días en los que las personas funcionarias pasaban horas rellenando formularios? Ahora, los algoritmos manejan esas tareas a una velocidad que impresiona por su eficacia y celeridad. Eso sí, deben ser procesos normalizados y codificados. Imaginemos un proceso de selección y la valoración de examen tipo test, o valoración de fases de concursos, antigüedad y cursos o cualquier otro proceso donde haya que baremar. Un proceso que puede ser muy largo y tedioso. Pues bien, la inteligencia artificial puede hacer malabares con los documentos y esta va a ser, muy probablemente, la primera fase de entrada en la Administración Pública.

Para llevar café a los funcionarios humanos aún falta más tiempo, eso será cuando la inteligencia artificial se pueda acoplar a un R2-D2, pero eso será un artículo para dentro de 10 años.

Transparencia en los chatbots, se comunican con la ciudadanía sin saber que estamos hablando con una máquina.

La transparencia nunca ha sido tan glamurosa. Los chatbots impulsados por IA se han convertido en las estrellas de la comunicación en algunas AAPP nacionales e internacionales. Responden preguntas ciudadanas con rapidez. “¡Hola, ciudadano!

¿Necesitas información sobre tributos municipales? Selecciona tu caso, ¡yo estoy aquí para ayudarte y hacer que sonrías en el proceso!, además haré que pagues menos comprobando la legislación municipal, autonómica y nacional que más te beneficie. Te diré como registrarlo, o con tu certificado electrónico y tu autorización ya te lo registro...

Cómo afectaría esto a la plantilla y a los cuadros intermedios es algo que hoy en día no podemos más que especular, aunque ya se intuyen algunas cuestiones.

Tranquilos. No son perfectos y a veces plantean problemas éticos.

Claro, la inteligencia artificial es genial, pero no es perfecta. Hay desafíos éticos, la programación está hecha por humanos, se producen sesgos. ¿Sesgo algorítmico?

Al parecer, los algoritmos también tienen sus preferencias, y alguien olvidó decirles que todos somos iguales. ¡Alguien debería darles una charla sobre diversidad e inclusión! Este es uno de los problemas detectados que no es menor, y que muy proximatemente se va a corregir, o al menos es lo deseable. Lo importante ahora es ver estos problemas para detectarlos, combatirlos y corregirlos.



Capacitación para la nueva era, funcionarios, ¡bienvenidos al circo digital!

Con la inteligencia artificial tomando el mando, las empleadas y empleados públicos necesitan adaptarse más rápidamente. La capacitación se ha vuelto más emocionante que una película de acción, todo dependerá del tipo de algoritmo y de lo que quiere realizar. Sin duda los planes de formación van a tener que introducir estas cuestiones en el futuro.

¡La colaboración, como siempre, es la clave del éxito! cuando humanos y algoritmos hacen equipo.

En el épico final de este desfile de algoritmos, la colaboración entre humanos y máquinas se revela como la clave del éxito.

¿Qué estamos describiendo una visión demasiado futurista de la Administración?: creemos que el futuro está más cerca de lo que parece, de hecho, en gran parte ya es presente.

Lo que va a ocurrir es que la tecnología va a facilitar estos procesos en breve tiempo y se necesitaran cambios legislativos y culturales de la Administración Pública para aplicarlos en todo su potencial. Esto último será lo que dilate con mayor necesidad de tiempo su implantación al 100% en la Administración Pública.

El futuro está aquí, a la vuelta de la esquina, y hay que pensar como equipo. Juntos, humanos e inteligencia artificial, pueden lograr cosas asombrosas, como mejorar la eficiencia, mantener la transparencia y hacer que la Administración Pública sea más accesible y amigable.

En resumen, la inteligencia artificial está llegando para quedarse en la Administración Pública, y lo está haciendo con estilo. Así que, empleadas y empleados públicos, prepárense para un futuro donde la eficiencia es el rey, la transparencia es la reina, (me veo obligado a usar estos términos a pesar de ser republicano) y los algoritmos serán y son los artistas en el nuevo rol de la Administración. “Arriba los algoritmos del mundo, en pie los que sin uso están, escribamos todos unidos, Viva la revolución de la inteligencia artificial...” ¡Un toque de humor con muchos bits y metadatos!

Informática del Ayuntamiento de Madrid

¿Cuáles son mis funciones?

La organización de los recursos humanos del Ayuntamiento es compleja, no cabe duda. Somos miles de personas organizadas en categorías y puestos y, el lógico dinamismo de la Administración municipal, hace difícil la actualización de las funciones que llevan a cabo todas sus personas empleadas en los distintos ámbitos.

El IAM, aunque es un organismo pequeño en comparación con otros Organismos Autónomos y por supuesto con el propio Ayuntamiento, también sufre desde hace tiempo esos desajustes en las funciones que su personal desempeña. Al tratarse de un organismo tecnológico, la repercusión de ese problema es mayor porque intervienen factores que en otros ámbitos del Ayuntamiento no son tan decisivos.

La evolución tecnológica hace que tareas que antes se hacían manualmente, estén ahora automatizadas, y el personal que las realizaba ha pasado a llevar a cabo funciones muy diferentes a las desempeñadas anteriormente.

La externalización de servicios constituye un problema clave. Las Empresas contratadas realizan trabajos que antes se llevaban a cabo por personal municipal y, como consecuencia, a los trabajadores y trabajadoras municipales se les desplaza a otros puestos con funciones distintas a las que venían desempeñando.

La jubilación es otro factor determinante. IAM es un organismo envejecido por la falta de promoción y de oferta pública de nuevas plazas desde hace años. Cuando se jubila un trabajador o trabajadora, su trabajo recae en los compañeros y compañeras de su departamento y, en muchas ocasiones, en personal de categorías inferiores. Porque la reposición de plazas, si llega, no siempre cubre esa vacante, sino que la cobertura se supedita a las necesidades globales del organismo. Esta situación sólo puede empeorar porque en los próximos años se jubilará el 20% de la plantilla.

Es necesario identificar las funciones desactualizadas para optimizar la estructura organizativa, y también es necesario que los responsables de Recursos Humanos, que conocen estas disfunciones, tomen medidas para su solución.

El objetivo sería:

- Redefinir funciones
- Garantizar el consentimiento informado por escrito de las personas afectadas
- Implementar programas de reciclaje y recolocación para asegurar la adaptabilidad del personal a las nuevas exigencias
- Y por supuesto, la adecuación retributiva, ya que en muchas ocasiones se realizan funciones de superior categoría.

En conclusión, creemos que es necesaria una gestión proactiva centrada en el personal y un enfoque transparente y adaptable para garantizar el éxito en la reorganización y mantener así, un entorno laboral eficiente, saludable y motivador.



Policía, Emergencias y Movilidad

POLICÍA MUNICIPAL - AUXILIARES POLICÍA MUNICIPAL

The winter is coming

Como ya advirtiera Lord Eddard de la Casa Stark: “winter is coming”, simbolizando con ello, no sólo el terror que acechaba con la llegada del largo invierno y sus fríos y cortos días, sino significando también que hay que estar preparado para lo peor.

Un año más, se acerca ese invierno para el personal de Policía Municipal que desempeña su trabajo en comisarías y otras dependencias, en las que no funciona la calefacción desde hace varios años. Un año más, en el que ven frustradas sus demandas de trabajar dignamente, todo ello porque desde el Ayuntamiento se pasan la “patata caliente” (permítasenos la expresión) de unos a otros. La Dirección de Policía se limita a justificarse, manifestando que el problema trasciende a sus competencias y que su resolución es responsabilidad de la Dirección General. Siempre obtenemos la misma respuesta a esta petición recurrente (que en verano se traduce en justo lo contrario: que el aire acondicionado tampoco funciona).

No debe importarles lo suficiente el problema, ni el bienestar de sus personas trabajadoras, limitándose a indicar que se ha reclamado a la empresa que realizó las instalaciones, y que están en ello. Tal es el deterioro de las infraestructuras, que otros compañeros nos informan que en C.I.D. Tetuán no tienen calefacción: se arregló (chapuzas tal que duró 10 días el apañeo). Lo mismo sucede en la C.I.D. de Moncloa. A estos problemas en el sistema de climatización se suman otros, como nos comentan en el C.I.D. Centro Sur el 65% de los urinarios y WC están averiados desde hace años, duchas con moho y estropeadas, tramos de escaleras con luces fundidas. En Medio Ambiente también tienen humedades, se caen las tejas del tejado y sufren olores pestilentes en

los baños. Nos hablan de baños precintados en la C.I.D. de San Blas...un no parar, oiga.

¿No sería más coherente peritar las instalaciones defectuosas y demandar judicialmente a la empresa por los daños y perjuicios que se causan a la plantilla, contratando, entre tanto, otra empresa que solucionara el problema?



Pues así han ido pasando en torno a 5 largos años desde que se montaron dichas instalaciones. Cinco años en los que en el interior de los edificios se han alcanzado temperaturas de 8°, que bien parecieran ser menos, según avanzaba la jornada, sintiendo como poco a poco se iba metiendo el frío en los huesos de aquellos que están trabajando frente a un ordenador.

Y preparándonos para lo peor, llevamos cinco años anhelando la llegada de una Daenerys Targaryen que insufla en el ambiente algo de calor con su fuego de dragón: !DRACARYS!

AGENTES DE MOVILIDAD

La Conciliación Familiar, un protocolo necesario

Después de 19 años de existencia del Cuerpo de Agentes de Movilidad, vemos cómo se desarrolla la actividad de los grupos de trabajo pactados en el Acuerdo Sectorial, que van a hacer posible que una de las reivindicaciones históricas de la plantilla vea la luz, plasmando en un documento el “Protocolo de Conciliación”, que garantizará la correcta aplicación de derechos, armonizando la vida familiar y laboral

Debemos destacar la inminente incorporación de 22 nuevos compañeros y compañeras incluidos en el proceso selectivo en curso, esperando también 130 plazas por Promoción Interna desde el Grupo E, a la que debemos sumar 75 plazas aprobadas en la Mesa General de Empleo para la Oferta de Empleo Público de 2023.



Policía, Emergencias y Movilidad

SAMUR-PC

SAMUR: un Acuerdo que funciona

Casi cuando se cumple el año desde la firma y entrada en vigor del Acuerdo Sectorial de SAMUR-Protección Civil, hacemos un análisis sobre su aplicación, los cambios y las mejoras que está suponiendo para lo que era una plantilla exhausta, donde se había convertido en norma el uso de las gratificaciones extraordinarias para cubrir los déficits de plantilla.

La aplicación del Plan de Empleo que forma parte del Acuerdo Sectorial, ha permitido al cierre de este boletín la contratación de un total de 141 nuevos efectivos divididos en:

-126 TATS; - 13 Medicina – 2 Enfermería

Por otra parte, se ha potenciado la productividad que confirma la permanente actualización de un servicio sanitario, donde la actividad formativa es fundamental para la correcta prestación del servicio al ciudadano, tanto desde su aspecto científico, como en lo que se refiere a los procedimientos su ordenación, plasmando esta productividad en la realización de un examen que han superado el 98% de los participantes.

Asimismo, se han publicado los ÍTEM de la productividad por objetivos del servicio, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2024, donde se incorporan como fundamentales los objetivos comunes de todo el SAMUR-Protección Civil y se fijan ítem reales que valoran la actividad de los funcionarios, huyendo de las valoraciones subjetivas que se utilizaban hasta el momento.



CUERPO DE BOMBEROS

Bomberos: una negociación que no progresa

Al cierre de este Boletín informativo, solo podemos decir que el Acuerdo Sectorial de Bomberos está en un punto de no avance. Desde los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial, antes de entrar en el desarrollo del articulado y demás detalles pormenorizados del documento, presentamos unos principios generales que fijamos para poder progresar en la consecución de derechos para las personas integrantes del Cuerpo de Bomberos.

Haciendo un poco de historia, este colectivo adolece de una falta de plantilla que desde la Administración se parchea constantemente, con el abuso de las guardias extraordinarias, que no dejan de ser “Pan para hoy y hambre para mañana”, porque los salarios de los Bomberos y Bomberas no reflejan la realidad de la valoración de su puesto de trabajo.

Es por eso, por lo que no solo se pide una correcta valoración del trabajo desempeñado, sino que sea real la creación de empleo, que actualmente podemos cifrar en más de 330 plazas dotadas y vacantes, si cogemos las Ofertas de Empleo Público publicadas y la aprobada en Mesa General de Empleo para 2023. Dichas plazas deberían implicar el aumento de efectivos en los parques de bomberos, materializándose en unos procesos selectivos que permitan una incorporación y formación ordenada de los nuevos componentes.

Se propone la adecuación de los niveles de Complemento de Destino que permitan solventar el atasco de categorías en la Escala Operativa, así como la correcta valoración del puesto de trabajo, cuyo Complemento Específico no tiene en cuenta los nuevos riesgos, las nuevas tecnologías y/o las herramientas que usa el bombero del siglo XXI.

Pero desde la Administración, hasta ahora, solo se ha mostrado la “buena voluntad”, sin materializar ninguna propuesta concreta que solvete los graves problemas que adolece el colectivo.

