septiembre 2026 Alcorcón

A VOCES

SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

Al Ayto. de Alcorcón le entran las prisas para aprobar un reglamento de la carrera profesional horizontal.

Durante el mes de agosto se ha estado negociando en la Mesa General de Negociación, el desarrollo del reglamento de la carrera profesional horizontal para el personal de este ayuntamiento.

En Solidaridad Obrera nos sorprendimos de la urgencia mostrada por el concejal de recursos humanos y algún sindicato para presentar este reglamento, de hecho, en la primera reunión de negociación, el concejal de recursos humanos expresó claramente que él sólo tenía necesidad de consultar a los sindicatos, pero que, aunque no se alcanzase ningún acuerdo lo llevaría igualmente al Pleno.

La prisa viene por la inmediatez del paso de los bomberos municipales a formar parte de la plantilla de la Comunidad de Madrid, para que allí les reconozcan el nivel de carrera profesional con la consiguiente remuneración.

Pues bien, se nos plantea una negociación en la que da igual si se llega a acuerdo o no, y se nos presenta un documento en el que ni siquiera existe un compromiso de remuneración al reconocer la carrera profesional horizontal.

Desde Solidaridad Obrera entendemos que la carrera profesional horizontal, debería ser el reconocimiento a la mejora del servicio que prestamos las y los trabajadores al adquirir experiencia y destreza con el transcurso de nuestra vida laboral. Y por supuesto que tiene que ser remunerada.

Hemos participado de buena fe en la negociación, intentando que los criterios de evaluación del desempeño fueran lo más objetivos posibles, intentando evitar la subjetividad en el proceso de evaluación.

Sólo hemos conseguido que, en el caso de que evaluado/a y evaluador/a no estén de acuerdo exista una comisión paritaria que dictamine si los criterios de evaluación del desempeño son justos o no.

También conseguimos dar más importancia numérica a los criterios objetivos respecto a los subjetivos, en la evaluación del desempeño.

Aun consiguiendo estos cambios, desde Solidaridad Obrera no podemos estar a favor de este reglamento, siempre que no incorpore un complemento económico para los y las trabajadoras. Además, entendemos que el progreso de nivel en la carrera profesional horizontal tendría que estar más vinculado a la experiencia y no tanto a la evaluación del desempeño. De hecho, nunca estuvimos de acuerdo con esa parte del TREBEP:

QUIEREN DESALOJAR EL CSOA LA CASIKA

Dictan el alzamiento del desalojo para el 6 de octubre y la Casika prepara una gran manifestación el 3 de octubre.



Desde Solidaridad Obrera queremos mostrar nuestro compromiso con los compañeros y compañeras de La Casika de Móstoles ante esta amenaza de desalojo.

Una solidaridad y apoyo que siempre hemos tenido con un Centro Social Okupado y Autogestionado en una ciudad hermana de gente trabajadora, como es Móstoles, y que durante sus 28 años de andadura ha sido referente de los movimientos sociales y de resistencia ante la lógica capitalista, demostrando que se puede vivir de otra manera y que el compromiso, la solidaridad, el apoyo mutuo y la acción directa son las herramientas con las que construir otro mundo posible.

Estaremos en la manifestación convocada para el **sábado día 3 de octubre a las 17 h en la estación de RENFE de Móstoles Central** y convocamos a todas y todos los trabajadores del ayuntamiento a acudir a la manifestación y los demás actos de solidaridad que se están convocando.

NO PODRÁN CON LA CASIKA

EN DEFENSA DEL EMPLEO PÚBLICO Y LA SALUD LABORAL, ¡NO A LA AMPLIACIÓN DEL LÍMITE DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN EL AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN

Las Secciones Sindicales Solidaridad Obrera y CGT del Ayuntamiento de Alcorcón *manifestamos ante la plantilla y corporación municipal de este Ayuntamiento nuestra* ***firme y rotunda oposición*** *a la propuesta que la Concejalía de Recursos Humanos y Atención Ciudadana pretende elevar al Pleno de septiembre:* ***la suspensión de la aplicación del límite máximo anual de 80 horas extraordinarias voluntarias, establecido en el artículo 52 de nuestro vigente Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de este ayuntamiento.***

Queremos dejar claro, tanto al personal como al propio Ayuntamiento, que nunca apoyaremos lo que consideramos un retroceso en nuestros derechos laborales bajo falsas justificaciones organizativas. A continuación, desmontamos los argumentos de la concejalía y exponemos nuestras firmes razones:

1. EL CRECIMIENTO DE LA CIUDAD EXIGE EMPLEO ESTABLE, NO SOBREEXPLOTACIÓN DE LA PLANTILLA.

El Ayuntamiento argumenta que el crecimiento en población, extensión y desarrollo urbano de Alcorcón desde 2008 justifica la necesidad de desmantelar los límites de la jornada laboral.

Nuestra respuesta es categórica: **si la ciudad ha aumentado en extensión y población, esto se traduce directamente en un mayor aporte de impuestos por parte de la ciudadanía**. La respuesta de una administración responsable ante este incremento de ingresos debe ser dotar a los servicios públicos de **los recursos humanos y materiales necesarios y debidamente presupuestados**, en lugar de exigir un esfuerzo insostenible fuera de la jornada habitual a la actual plantilla.

2. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS SON INSOLIDARIAS, INSANAS Y PRECARIZAN EL EMPLEO PÚBLICO DUPLICANDO E INCLUSO TRIPLICANDO EL COSTE DEL SERVICIO.

Sostenemos con firmeza que **las horas extraordinarias son insolidarias e insanas**. Esta práctica atenta directamente contra la salud física y emocional de los/las trabajadoras, va en detrimento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y vulnera el espíritu del propio art. 52, que vincula la limitación de horas extras al fomento y la creación de empleo estable.

Nuestras reivindicaciones e ideas de futuro van en la dirección contraria de lo que pretende este ejecutivo: **caminamos hacia la reducción de la jornada semanal a 30 h. sin pérdida de salario**. Esto permitiría:

- Apoyar el cuidado de la salud física y emocional del personal consiguiendo más eficacia en el desempeño de las labores propias de cada puesto.



- Garantizar una conciliación familiar y laboral real y efectiva.
- Repartir el trabajo de forma solidaria, trabajar menos para trabajar todos y todas, y propiciar el tan necesario relevo generacional en nuestra administración municipal.

3. LA MENTIRA DE LA "CAPACIDAD DE RESPUESTA": EL ARTÍCULO 52 YA CUBRE LAS EMERGENCIAS.

El Ayuntamiento alega que necesita suspender el límite para *"disponer de una mayor capacidad de respuesta ante situaciones extraordinarias"*. **El artículo 52 del Acuerdo ya permite la excepcionalidad de saltarse el límite de las 80 horas anuales en caso de siniestros, riesgos extraordinarios o daños urgentes**.

Estos supuestos, al no ser de carácter voluntario, quedan excluidos de dicha limitación con el fin de proteger la seguridad de los ciudadanos.

Por tanto, suspender **el máximo acordado no responde a emergencias imprevistas, sino a la clara intención del ejecutivo de continuar utilizando las horas extraordinarias como una solución ordinaria**. Pretenden cubrir de forma fácil y sistemática las bajas de personal y las extensiones de la jornada habitual que ya se programan periódicamente en temporadas concretas del año, evitando así realizar las contrataciones de empleo público estable que la ley y las necesidades ciudadanas exigen.

La insistencia en que se trata de poner remedio a una necesidad – cubrir más horas de servicio público - que, como el propio ejecutivo reconoce, no siempre cumple con los criterios de fuerza mayor que el artículo 52 exige, demuestra la deficiente gestión en cuanto a la cobertura de la plantilla municipal. **Mala gestión que se ha extendido en el tiempo** y cuyo remedio siempre se traduce en limitación de derechos y sobresfuerzo para las y los trabajadores.

4. DESNUDANDO LA PROPUESTA DE SU DISFRAZ LEGAL

La propuesta que se quiere presentar al Pleno, tampoco cumple con los requisitos legales para llevarla a la práctica. El artículo 38.10 del TREBEP exige que la suspensión de un acuerdo obedezca a una alteración sustancial y grave de las circunstancias económicas. La Concejalía no invoca ninguna causa económica, sino motivos organizativos y de crecimiento urbano – un fundamento distinto del que la ley exige para acudir a esta vía excepcional. Lo que abre una puerta a su **impugnación** que no dudaremos en utilizar.

5. NO ACEPTAMOS PARCHES EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO.

Si bien valoramos el esfuerzo de convocatoria de plazas de empleo público mencionado por la concejalía, recordamos que gran parte de estas plazas corresponden a procesos de estabilización obligatorios por ley y a la resolución de situaciones provisionales de interinidad que se arrastran desde hace años. Suspender el límite de horas extraordinarias **desincentiva el necesario esfuerzo de ampliar de forma neta la plantilla municipal** para cubrir las necesidades estructurales de los servicios. Nos atrevemos a apuntar, después de una comparación de las RPT de 2020 y 2026 y las convocatorias de turno libre, que la ampliación neta de la plantilla municipal no ha superado en esos años las 35 plazas.

RRHH podría optar, en vez de desmantelar derechos, por la utilización de una herramienta de creación de empleo prevista en el artículo 10 del TREBEP que son los contratos por acumulación de tareas. Contratos de hasta 9 meses en periodos de 18 meses, que podrían solventar esa "prolongación de servicios inaplazables y la prestación de servicios públicos necesarios" que tanto preocupa a la Concejalía.

CONCLUSIÓN Y EXIGENCIA DE RETIRADA DE LA MEDIDA

El Acuerdo vigente es fruto de una **negociación colectiva global e indivisible en su origen.** El artículo 52 es una conquista laboral clave para garantizar la creación de empleo y proteger la salud de la plantilla. Los horarios de trabajo y las condiciones de prestación de servicios están expresamente vinculados a la negociación colectiva.

El artículo 38.10 del TREBEP habilita la suspensión de acuerdos por parte de la Administración Pública, pero **con carácter excepcional y tasado, *"por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas"***; por lo que esta vía no puede convertirse en un atajo para modificar de facto condiciones de trabajo sin negociación real.

Estamos convencidos y convencidas que una excepcionalidad de 15 meses como la que se plantea, "en tanto se llegue a nuevo acuerdo adoptado mediante negociación colectiva", es una clara intención de normalizar lo inaceptable. **Lo consideramos un precedente muy peligroso que hace dudar de los acuerdos alcanzados y de la solidez de acuerdos futuros.** Supone, además, una maniobra de dilatación en el tiempo de las obligaciones reales del ejecutivo, a saber: **revisión exhaustiva de las necesidades de personal en cada servicio y puesta en marcha de procesos de provisión de puestos de trabajo pertinentes para cubrir la demanda de servicios a la ciudadanía.**

Exigimos a la Concejalía de Recursos Humanos la retirada inmediata de esta propuesta del Pleno de septiembre por ser una **medida antiobrera y no cumplir escrupulosamente los requisitos legales oportunos**. Reiteramos nuestro compromiso de entablar vías de diálogo pacífico y constructivo, pero dejamos claro que nos opondremos con todas las herramientas sindicales y legales a nuestro alcance a cualquier pretensión de desregular nuestras condiciones laborales y precarizar el empleo público en Alcorcón.

Hacemos un llamamiento a todas las trabajadoras y trabajadores municipales a mantenerse unidos/as y vigilantes frente a este atropello.

¡¡PROTOCOLO PARA LAS ALERTAS POR CALOR, YA!!

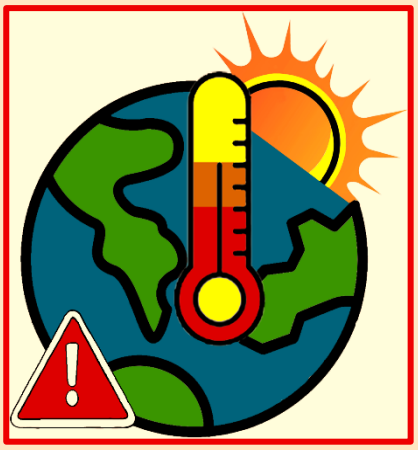
El ayuntamiento de Alcorcón sigue sin cumplir con el R.D.4/2023 sobre prevención de riesgos por altas temperaturas en los trabajos al aire libre

Después de la **denuncia presentada ante Inspección de Trabajo en 2025 por Solidaridad Obrera y del requerimiento de Inspección al Ayuntamiento para que elaborase un protocolo de prevención de riesgos por altas temperaturas en los trabajos al aire libre**, el Ayuntamiento de Alcorcón sigue sin tener dicho protocolo, ni **incluir dichas características y precauciones en la Evaluación y Planificación de Riesgos Laborales**.

A la vista del **incumplimiento del requerimiento Solidaridad Obrera volvió a denunciar ante inspección de Trabajo el pasado 7 de julio** de este año, al que **añadimos la falta de trazabilidad de las cremas solares** que proporciona este ayuntamiento, así como la solicitud de que **no contengan disruptores endocrinos**, tales como el *Octocrileno* o el *Homosalate* **señalados por el comité científico de Seguridad de los consumidores de la comisión europea por afectar al sistema hormonal.**

El ayuntamiento sigue sin cumplir la ley y los sindicatos con representación en el **comité de Seguridad y Salud miran para otro lado**, pese a que en la última Junta de Personal dijeran que se atendrían a lo que dijeran desde Inspección.

Pues bien, Inspección ya hizo su requerimiento y a **Solidaridad Obrera nos preocupan mucho las**



consecuencias que puede conllevar esta inanición a la salud los y las trabajadoras, pero a las y los Delegados de Prevención del CPPM, UGT y CCOO, así como de las Técnicas de Prevención del Ayto. parece que ni les va!

LA SOLI CON EL ATENEO POPULAR DE ALCORCÓN

Desde el 3 al 12 de septiembre pudimos disfrutar de la Caseta del Ateneo Popular de Alcorcón durante las fiestas populares de 2026 , espacio que da cabida y visibildad a los movimiento sociales de esta localidad tales como la PAH o el sindicato de Inquilinas, pero también a colectivos de jóvenes como Chavs o AJT, además de otros colaboradores como la Soli de Alcorcón, la Brigada Leila Jaled, Radio Enlace, el Club de los Bichos, etc.

Un año más, el Ateneo Popular de Alcorcón, además de unos **precios populares**, ofreció una programación para que las fiestas populares de su localidad, además **de alegres, fueran combativas**, pues albergó unas estupendas charlas sobre los **incendios con la presencia de bomberos forestales y la *plataforma Ecologista Madrileña*, sobre la vivienda ofrecida por la *PAH*, sobre racismo policial y represión migratoria a cargo de *AJT* y sobre la Huelga en la Educación con la representación de profesores de diferentes etapas educativas y de *Queremos FP***, pero la programación artística no se quedó atrás, actuando **15 Djs y más de 10 grupos musicales** dentro de los estilos de música *Ska, Punk rock, Reggae, Dub, Reggaetón, Rap, Funk, Rock psicológico, Rocksteady, Punkitrónica, Dancehall, Afrobeat, Jazzfunk, Soul, Indie alternativo, Garaje, Punk uterino de la periferia, Dnb, Jungle, etc, etc*.



bsky.app/profile/solialcorcon.bsky.social @AlcorconSoli
solialcorcon soli.alcorcon soliacorcon@solidaridadobrera.org