el periodo de formación. La nómina que percibe un aspirante durante su periodo de formación no corresponde al riesgo que asume ni a las funciones que realiza.

Ese punto ha quedado reflejado en el nuevo convenio firmado en 2024.

12) Activar y potenciar **las Unidades Operativas y Unidades Formativas**...

11) Potenciar y facilitar el trabajo del personal destinado a: La Central de Comunicaciones, la Unidad de Logística e Inspección de Formación.

12) Habría muchísimas reivindicaciones individuales tramitadas y resueltas por parte de **CITAM** en el día a día a los compañeros afiliados y que confían en el sindicato y a compañeros que no estando dentro del sindicato se les ha atendido de igual manera. Pero sobre todo es importante recalcar que se trata de un sindicato que va a atender de manera INDIVIDUALIZADA y por supuesto va a estar en



La fuerza de los hechos

¡CITAM responde!



CITAM

Paseo de los Olmos, 20. Bajo (entrada por C/ San Isidoro de Sevilla) 28005 Madrid
Teléfonos: 91.530.46.54 (54654) / 91.539.32.22 (53222)
Correo Electrónico: citam@citam.es

CITAM

COALICION INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

Para que tu voz se escuche
vota el día 02 de junio a CITAM
Elecciones Junta de Personal de Servicios a la Comunidad 2025

¡¡¡VOTA A CITAM!!!

CITAM ha marcado la pauta de la elaboración y la firma de un convenio que va a ser un referente en Madrid y toda España

Que es **CITAM**…

. No es un "Sindicato de clase". No responde ni se identifica con ninguna ideología ni partido político. No responde a intereses sindicales que puedan entrar en conflicto con los intereses de **Bomberos de Madrid**. Ni a nivel nacional, ni a nivel autonómico. Ni siquiera a nivel municipal.

CITAM, además, por lo anteriormente expuesto, tiene la ventaja de poder mirar prioritariamente por interés del colectivo. Tendréis la puerta SIEMPRE abierta para cualquier consulta, problema o reivindicación colectiva, individual o incluso personal. Se intentará resolver o al menos poner encima de la mesa o trasladarla a la parte de la gestión que corresponda.

Podríamos dar muchos ejemplos.

Siempre y cuando el interés personal no perjudique al colectivo. Se intentará resolver.

Por supuesto eso no quita que estemos proponiendo, negociando y consiguiendo mejoras a nivel colectivo participando activamente en distintas negociaciones en las distintas: Mesas Sectoriales, Mesas Técnicas, COMISEs, etc. Aún tenemos muchas propuestas y reivindicaciones abiertas que están poniendo en alerta al colectivo porque lo importante es que lo consiga **Bomberos de Madrid**.

Pasamos a exponer reivindicaciones de CITAM en fase de negociación y conseguidas.

CITAM HA MARCADO LAS PAUTAS EN LA NEGOCIACIÓN Y APROBACION DE UN CONVENIO QUE ES UN REFERENTE EN BOMBEROS, EN EL AMBITO DE MADRID Y NACIONAL.

1) Una de las líneas rojas descubiertas por **CITAM** y que ha sido una de las prioridades en la negociación del nuevo convenio es la GRUPO y el NIVEL de un bombero o bombero conductor en Cualquiera de sus categorías.

POLICÍA MUNICIPAL aprobó en el año 2022 un convenio en el que ESTABAN en cualquiera de sus categorías "VARIOS NIVELES por encima de cualquier categoría de Bomberos" (eso es dinero).

CITAM puso encima de la mesa este tema ¡¡Antes incluso de que se aprobara el convenio de P.M., mientras P.M. lo estaba negociando en el año 2020!!!

Esa reivindicación va ligada a que Bomberos de Madrid es el único servicio del Área de Emergencias en el que toda la Escala Operativa está en C1, NO HAY POSIBILIDAD DE PROMOCIÓN VERTICAL y por lo tanto el Nivel que marca el techo en la Escala Operativa es el Nivel 22…

Como ha expuesto repetidamente **CITAM**, para romper esta limitación y equipararnos con otros Servicios que, si tienen promoción vertical, es necesario recoger el GRUPO A2 dentro de los puestos de trabajo en **Bomberos de Madrid** y para que esto sea posible pasa por la aprobación del nuevo Reglamento y de un periodo transitorio con una duración suficiente para que NADIE SE QUEDE ATRÁS.

Como paso previo a la negociación del A2 y gracias a esta propuesta que ha quedado recogida en la Disposición Adicional Tercera del nuevo acuerdo. Se ha conseguido una subida de niveles en casi todas las categorías:

•Bombero Especialista/Conductor Especialista: De nivel 16 al nivel 20 (4 niveles por encima, equiparándose a PM)

•Jefe de Grupo Bombero/ Jefe de Grupo Conductor: De nivel 18 al nivel 21 (3 niveles por encima, diferencia de -1 nivel con PM)

•Sargento/ Sargento Conductor: De nivel 21 al nivel 22 (1 niveles por encima, diferencia de -1 nivel con PM)

•Suboficial/ Suboficial Conductor: Nivel 22 y sigue con nivel 22 (la categoría de suboficial tenía y tiene el nivel que marca el techo del C1 y de ahí la imposibilidad de subir el nivel si no se consigue el A2 en futuras negociaciones, diferencia de -4 nivel con PM)

2) **CITAM** solicitó en el año 2021 a la Dirección General la modificación del Reglamento de Bomberos, que está obsoleto desde hace más de 40 años. Con el objetivo NECESARIO de recoger, clasificar y crear los nuevos puestos de trabajo que posibiliten la PROMOCIÓN VERTICAL dentro del Cuerpo de bomberos de Madrid y el A2.

3) **CITAM** trasladó y compartió al inicio de la negociación del nuevo convenio (con el objetivo de que saliera adelante con el apoyo de todos) la propuesta de pedir en las mesas "al menos" LA SUBIDA DEL 9% DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO para todas las categorías.

Esta idea surgió del análisis y estudio por parte de **CITAM** del convenio firmado por SAMUR en 2023.

Creemos que la SUBIDA DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO lograda en el convenio es insuficiente y debería ser revisada en futuras negociaciones.

4) PASO A APOYO TÉCNICO A LOS 60 AÑOS para todos los puestos de trabajo y categorías de la Escala Operativa. (El Acuerdo de AT está en fase de negociación y pendiente en el Acuerdo Convenio de la EO de 2024. Disposición Adicional Cuarta)

El paso a la prestación de servicio en Apoyo Técnico debe ser una opción voluntaria a partir de los 55 años (como medida de protección del trabajador). Si el trabajador al cumplir esa edad no solicita seguir en ADS, pasará a AT.

Si por el contrario solicita seguir en ADS y previo informe médico y físico favorable podrá seguir EN CUALQUIERA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS POR IGUAL hasta los 60 años. Edad en la que será obligatorio el paso al AT.

A partir de los 60 años y en APOYO TÉCNICO el horario propuesto por **CITAM** es:

"EN HORARIO DE 24 HORAS" DESDE LOS 60 HASTA LOS 62 AÑOS y

"EN HORARIO DE 12 HORAS" DESDE LOS 62 HASTA LA EDAD DE JUBILACIÓN.

5) Potenciar, definir y estructurar los puestos de APOYO TÉCNICO. Adaptando y facilitando la atención directa al Siniestro, aprovechando los conocimientos y experiencia acumulada.

6) **CITAM** Hizo la propuesta y consiguió la Encomienda de Funciones de superior categoría para personal que trabaja en jornada de 8 horas.

7) **CITAM** persigue la idea de que se igualen o se asimilen, se regulen y se equiparen las condiciones laborales a personal de Bomberos Conductores

8) Se está exponiendo y solicitando en diferentes mesas y reuniones la importancia de una Formación Sanitaria de Alta Calidad para TODOS los componentes de **Bomberos de Madrid** por el hecho de intervenir en colaboración con los Servicios Sanitarios (Samur, etc.) en Zona Caliente, donde puede haber víctimas, en situación de riesgo vital, así como en Incidentes de Múltiples Víctimas que requieren ser atendidas.

9) **CITAM** propuso y compartió la idea de negociar en el nuevo convenio la Formación en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y propuso la formación no presencial de 24 horas, equivalente a una guardia de formación anual, para obtener así el CURSO BÁSICO EN PRL como Recurso Preventivo para todos los componentes de Bomberos de Madrid.

Esta propuesta quedó recogida en el convenio firmado en 2024.

10) **CITAM** trasladó a la Dirección General y al Jefe del Cuerpo en varias reuniones así como con Servicios jurídicos, la necesidad de que los "Aspirantes Bomberos" y "Aspirantes Bomberos Conductores" perciban complementos (peligrosidad, penosidad…) que incrementen la nómina en