

MESA DELEGADA MITERD

AEMET

Reunidos la Mesa Delegada en la sede del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico en Madrid el 3 de septiembre, **como primer punto del orden del día, se procede a la votación del calendario laboral 2025 para la AEMET, no se prueba con el voto en contra de UGT**, al considerar que no responde a las necesidades actuales de la Agencia ni de su personal, y que supone una oportunidad perdida para avanzar en la mejora de las condiciones laborales y en la calidad del servicio público que se presta a la ciudadanía.

Los principales motivos que nos han llevado a votar en contra son:

1.- Ausencia de mejoras sustanciales

El texto presentado no introduce avances respecto al calendario aprobado en 2022, limitándose prácticamente a un “corta y pega”. En su momento, en un contexto excepcional de post-pandemia, los trabajadores aceptaron de manera forzada unas retribuciones por excesos claramente insuficientes (llegando a 5 €/hora en algunos casos). Tres años después, la Dirección mantiene esas mismas condiciones, rechazando cualquier modificación sustancial. El argumento de que una mejora en dichas retribuciones afectaría a las gratificaciones semestrales resulta poco convincente, máxime cuando estas no llegan de manera efectiva a la mayoría del personal.

2. Carencia de un sistema de guardias eficaz

El nuevo calendario tampoco resuelve un problema señalado expresamente por la *Autoridad Nacional de Supervisión de los Servicios Meteorológicos de Apoyo a la Navegación Aérea* (ANSMET): La inexistencia de un sistema de guardias que garantice suplencias rápidas y eficaces.

Actualmente, AEMET se apoya en listas de suplencias y en la “buena voluntad” del personal para atender incidencias en su tiempo libre. Esto ya ha fallado en el pasado y no hay garantía de que no vuelva a suceder. No se establecen guardias retribuidas ni compensadas en tiempo, pese a que las organizaciones sindicales han mostrado su disposición a negociarlas. Esta situación genera inseguridad operativa y una carga añadida al personal.

Como segundo punto del orden del día, se procede a la **votación del Plan de Formación**, no aprobándose con el voto en contra de UGT.

Desde UGT queremos dejar constancia de que nuestro voto en contra al Plan de Formación no responde a un rechazo al contenido del mismo, el cual consideramos adecuado y positivo para la mejora de las competencias de la plantilla.

Nuestra posición se fundamenta en que entendemos que el tiempo destinado a la formación debe estar debidamente regulado y reconocido dentro del **plan de mejora del calendario laboral** y en el **reglamento de horarios especiales**, garantizando así que se compute como jornada de trabajo y con plenas garantías para las trabajadoras y trabajadores de la AEMET. Lo que implica un desincentivo a la formación del personal a turnos. La formación en nuevas tecnologías —satélites de última generación, radares, sistemas de predicción— resulta esencial para garantizar pronósticos precisos y, en consecuencia, activar con rapidez los protocolos de emergencia y protección civil. Sin embargo, el calendario mantiene la obligación de realizar la mayoría de estos cursos fuera de la jornada laboral, sin ser reconocidos como tiempo de trabajo, salvo en los casos que la Dirección decida considerar obligatorios.

En consecuencia, nuestro voto negativo **no cuestiona la calidad del plan**, sino la necesidad de que previamente se acuerde y regule el encaje del tiempo de formación en los instrumentos mencionados, asegurando un marco organizativo justo, equilibrado y transparente, y entendemos que esta postura es económicamente errónea y estratégicamente imprudente, ya que supone desaprovechar el potencial y la dedicación del personal en un contexto de fenómenos meteorológicos adversos cada vez más frecuentes.

Como tercer punto del orden del día, se procede la votación del Plan de Acción Social 2025, que se aprueba con el voto a favor de UGT, entendiendo que su aprobación supone un beneficio directo para las trabajadoras y trabajadores, al favorecer y garantizar el acceso a estas ayudas sociales.

No obstante, queremos dejar constancia de la necesidad de introducir mejoras en las bases de cara al Plan de Acción Social 2026, especialmente en dos aspectos fundamentales:

1. Negociar y cerrar las bases con la suficiente antelación, de manera que se garantice que el personal pueda percibir las ayudas dentro del año en curso.
2. Adaptar los criterios de concesión similares a los establecidos por el MITECO y sus Organismos Autónomos (OOAA), con el fin de asegurar coherencia, equidad y homogeneidad en la aplicación de estas medidas.

Conclusiones y disposición al diálogo

Desde UGT consideramos que el Calendario Laboral 2022-2025 no sólo no mejora las condiciones del personal, sino que agrava problemas ya identificados, comprometiendo la motivación de la plantilla y la eficacia del servicio meteorológico.

No obstante, **reiteramos nuestra disposición a abrir un proceso de negociación realista, coherente con la situación actual de la Agencia y de su personal**, que permita garantizar:

- **Unas retribuciones justas y acordes al esfuerzo exigido.**
- **La implantación de un sistema de guardias que evite riesgos operativos.**
- **El reconocimiento efectivo de la formación como parte fundamental del trabajo.**

Creemos que todavía es posible alcanzar un acuerdo que dé respuesta a estas necesidades y que fortalezca tanto la AEMET como el servicio público esencial que presta a la sociedad.

Como último punto del orden del día, trasladamos a la Administración nuestra consulta respecto al futuro **Pacto de Estado en materia de incendios** y, en particular, sobre cómo afectará al personal de incendios adscrito a la **Subdirección General de Política Forestal y Lucha contra la Desertificación**.

Queremos poner de manifiesto que, al igual que ocurre en AEMET, esta unidad sufre un **déficit estructural de personal**, viéndose obligada a actuar en situaciones de emergencia que comprometen la **seguridad de la población**, sin contar con una **remuneración ni una regulación adecuadas** y acordes a la elevada responsabilidad que desempeñan.

Por ello, solicitamos a la **mayor brevedad posible la celebración de una reunión monográfica** centrada en la situación del personal de esta unidad, con el fin de abordar soluciones que garanticen tanto la dotación de recursos humanos suficientes como el reconocimiento profesional y retributivo que corresponde a sus funciones.

Asimismo, **solicitamos información sobre las productividades correspondientes al último trimestre**, con el fin de tener información de las mismas y poder trabajar en garantizar la transparencia en su asignación.

Igualmente solicitamos información de calendario de reuniones sobre el **GT de Complementos para el personal laboral**, y así poder trabajar en la ampliación de asignación de los mismos tanto para el personal adscrito al **anexo I como al II**.

Del mismo modo, consideramos imprescindible avanzar en la negociación de un **nuevo acuerdo de vestuario** que dé cobertura tanto al personal laboral como al funcionario, ya que el vigente data de hace más de 20 años y no se ajusta a las **necesidades reales y actuales** de la plantilla.