

## **AEMET: EL FRACASO DE UNA DIRECCIÓN DE ESPALDAS A SUS TRABAJADORAS y TRABAJADORES.**

4 de Febrero de 2026

Compañeras y compañeros,

Trabajadoras y trabajadores de AEMET,

Nos dirigimos hoy a toda la plantilla —sin excepción, sin divisiones, con plena unidad— porque lo que está en juego no es solo nuestro bienestar laboral, sino la propia viabilidad y calidad del servicio público que prestamos a toda la sociedad española.

Nos hemos reunido en asamblea general no por capricho ni por oportunismo, sino por dignidad profesional, por defensa del servicio público y por respeto a quienes sostienen AEMET cada día con su trabajo. Os vamos a proponer movilizaciones que no nacen de la nada: son la consecuencia directa de años de deterioro de nuestras condiciones laborales y de un desprecio sistemático hacia la negociación colectiva. Más recientemente, han pasado ya dos años desde la llegada de la actual presidencia a la Agencia y pese a las declaraciones de la Dirección por presentar este tiempo como un periodo de diálogo y negociación, las expectativas generadas han sido completamente frustradas y la realidad es muy distinta, con una dirección que ha decidido gobernar de espaldas a su plantilla tomando decisiones unilaterales.

AEMET funciona hoy gracias al sobreesfuerzo permanente de sus trabajadoras y trabajadores. Un sobreesfuerzo basado en la vocación de servicio público, que no solo no ha sido reconocido, sino que ha sido utilizado como excusa para no planificar, no invertir y no negociar con seriedad. El resultado es claro: falta crónica de personal, ausencia de una planificación real de recursos humanos y una plantilla envejecida que ve cómo no se garantiza el relevo generacional ni la transmisión ordenada del conocimiento.

Estamos hartos de promesas que no se cumplen, desde la conversión del INM a AEMET y tras la creación de múltiples niveles 28/29/30, se nos dijo que no quedaba dinero para mejorar los niveles más bajos, pero que serían los siguientes. Esto nunca ocurrió, y además ahora tenemos que ver cómo desde esta presidencia se vuelven a crear/mejorar niveles 28 y 29, incumpliendo las promesas de aquella conversión en AEMET.

Denunciamos el uso abusivo de la interinidad para cubrir puestos estructurales. Una política que condena al personal interino a la incertidumbre permanente y que perjudica gravemente a las unidades de trabajo, obligadas a formar una y otra vez a personal que se ve forzado a marcharse cuando ya es plenamente operativo. Esto no solo es injusto: pone en riesgo la calidad del servicio. Mientras tanto, trabajamos con infraestructuras y herramientas obsoletas, con software sin mantenimiento adecuado y con niveles retributivos que no reflejan ni la responsabilidad ni la especialización que exige nuestro trabajo. A esto se suma una preocupante falta de transparencia, con criterios opacos en

productividades, gratificaciones, deslocalizaciones y decisiones organizativas que afectan directamente a nuestras vidas laborales.

Todo el personal, tanto de horarios especiales como de horarios generales, está sufriendo las consecuencias.

No se puede ignorar que el colectivo de horarios especiales está especialmente castigado: Aquí el problema ya no es solo de precariedad, es de explotación estructural. La falta de personal obliga a cubrir turnos 24/7 a base de excesos horarios forzosos, con compensaciones económicas indignas, cuando no inexistentes. Se trabajan noches, festivos, guardias y horas extra que no computan como tiempo trabajado, reuniones convocadas en tiempo libre y formación obligatoria realizada fuera de jornada. Esto no es conciliación: es fraude horario institucionalizado y un abuso continuo de la vocación y voluntariedad del personal. Todo esto en un contexto de cambio climático con episodios muchos más frecuentes y adversos que suponen mucho más esfuerzo por parte del personal y con unas condiciones laborales cada vez peores por la ineficacia e inaptitud de los gestores del Sistema Nacional de Predicción bajo las directrices de la Presidencia.

En los últimos años AEMET está afrontando un relevo generacional masivo por jubilaciones, muchas anticipadas debido a las malas condiciones laborales, lo que ha dejado un elevado número de puestos operativos en manos de personal recién incorporado sin la formación adecuada. Aunque en otros servicios meteorológicos europeos la formación tutorizada puede durar uno o dos años, aquí se reduce a unas pocas semanas informales, lo que es insuficiente, poco serio y peligroso tanto para la calidad del servicio como para la salud del personal, sometido a una presión excesiva y desproporcionada. La Dirección ha mostrado un claro desinterés y falta absoluta de planificación de la formación, por ejemplo rechazando cursos preparados sin justificación, demostrando desprecio por un aspecto esencial para la organización y dejando a la plantilla asumir responsabilidades complejas sin la preparación necesaria.

La dirección habla de salud laboral mientras elimina unilateralmente la posibilidad de unir turnos, restringe el trabajo a distancia y niega la desconexión digital, contactando al personal fuera de su jornada por vías personales. Habla de modernización mientras presenta planes estratégicos no negociados, vende resiliencia hacia fuera y aplica recortes encubiertos hacia dentro.

Todo esto se ha hecho sin diálogo real, con una actitud impositiva que ha vaciado de contenido la negociación colectiva. Se han llevado bases de reglamentos a Función Pública sin consenso previo y se ha utilizado el silencio como herramienta de desgaste. Lo decimos alto y claro: así no se gestiona un servicio esencial del Estado.

Pero tampoco podemos obviar que el personal de horarios generales soporta una sobrecarga de trabajo brutal por la avalancha de jubilaciones en las últimas décadas, con plazas que no se han cubierto y cuyo trabajo no ha dejado de salir.

Este desequilibrio organizativo tiene consecuencias irreparables para el patrimonio científico y operativo de AEMET: el corte de series climáticas históricas que ya no se pueden recuperar —una pérdida de datos que es fundamental para estudios de cambio climático y para nuestra misión institucional de vigilancia y conocimiento del clima. Sin esas series, el Estado y la comunidad científica quedan huérfanos de información valiosa para la adaptación y mitigación del cambio climático a largo plazo.

Si somos tan conscientes del cambio climático como decimos, ¿por qué esto nos importa tan poco en nuestras estructuras internas? No podemos admitir que se hable de cambio climático mientras se permite que el propio organismo encargado de producir datos fiables y continuos se descuide hasta el punto de perder trozos de su memoria climática únicamente por no disponer del personal necesario.

Además, exigimos romper de lleno con una práctica que se ha convertido en una norma no escrita: se exige a quienes imparten cursos que preparen sus clases en su tiempo libre. Esto no es rentable ni profesional. Una clase bien preparada lleva entre 20 y 40 horas de trabajo y, en el mejor de los casos, se remunera con apenas 90 euros. Esto no solo no compensa; representa una explotación del esfuerzo docente y formativo que niega el valor real del tiempo y la especialización que aportamos.

Por eso reclamamos, sin ambigüedades:

- Una Oferta de Empleo Público extraordinaria, acompañada de concursos de traslados periódicos que garanticen estabilidad y cobertura real de los puestos. Esto es especialmente importante ya que se debe tener en cuenta la próxima implantación de la jornada laboral de 35 horas semanales.
- Una revisión profunda del sistema retributivo, con complementos específicos acordes a la responsabilidad, la especialización y la penosidad real del trabajo.
- La reapertura de la negociación sobre productividades, gratificaciones y horarios especiales, sin recortes y con compensaciones justas.
- El mantenimiento efectivo del trabajo a distancia y de las medidas de conciliación, sin retrocesos ni imposiciones.
- El reconocimiento de la formación (tanto recibida como impartida) como tiempo de trabajo y como mérito profesional, con planes formativos continuos y adecuados a cada especialidad.
- Un sistema transparente de evaluación, méritos y toma de decisiones, con participación sindical real.
- La limitación de la externalización, garantizando que las funciones técnicas y estratégicas sigan siendo públicas.
- Un refuerzo real de la prevención de riesgos laborales, especialmente de los riesgos psicosociales.
- Incluir indicadores de satisfacción y clima laboral para evaluar el impacto de decisiones estratégicas, con seguimiento conjunto con sindicatos.
- Mesas de diálogo estructuradas, donde la representación de los trabajadores participe en recursos humanos, presupuestos y planificación estratégica



Central Sindical  
Independiente y  
de Funcionarios

UGT



servicios a la ciudadanía

Compañeras y compañeros, esta lucha no es solo por salarios o turnos: es por el futuro de AEMET. No aceptaremos que se blanqueen recortes bajo nombres amables ni que se siga sosteniendo el sistema a costa de nuestra salud y nuestra vida personal.

La responsabilidad de esta situación es de la Dirección y tiene nombre y apellidos, y no está en la plantilla. Hemos tenido que escuchar como la Presidencia invitaba al personal a "opositar a otros organismos" si quieren mejoras. Es una actitud indigna de una dirección que afirma tener como objetivo la retención de talento además de ser un comentario ofensivo y despreciativo.

En este sentido, los sindicatos con representación en la AGE, CSIF, CCOO y UGT, os proponemos comenzar una serie de movilizaciones que comenzarán el próximo día 12 de febrero en los SSCC de AEMET con motivo de la celebración del Consejo Rector de la Agencia. A partir de ahí proponemos movilizaciones en todas las Delegaciones Territoriales, comenzando en Valencia, Sevilla... Informaremos próximamente sobre las fechas exactas y los lugares para las movilizaciones en las Delegaciones Territoriales. Y proponemos finalizar con una movilización masiva en Madrid, frente del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Contamos con la participación de todas y todos. Debemos de permanecer unidos para defender, no solo nuestras condiciones laborales, sino también el Servicio Público que prestamos a la Sociedad.