

PLATAFORMA REIVINDICATIVA DE LA PLANTILLA DE LAS OFICINAS DE ATENCION AL CIUDADANO

Desde la creación de Línea Madrid han sido muchos los cambios introducidos en la organización del trabajo y en las aplicaciones que se gestionan, con el consiguiente aumento de la carga de trabajo, y muy pocos, en cambio, y generalmente a peor en las condiciones de trabajo de la plantilla.

Entre los primeros, el más trascendental sin duda ha sido la introducción de empresas privadas en la prestación de algunos servicios de Línea Madrid, justificada en su origen en la mayor facilidad de esta para la sustitución de bajas y ausencias y que, a la larga, no está sino siendo fuente de precarización del empleo en las OAC, de confusión respecto al papel de las plantillas de la empresa y del ayuntamiento y, con la llamada polivalencia, para que la plantilla municipal acabe sacando trabajo que en teoría debería cubrir la empresa.

Entre los segundos es constante la ampliación de asuntos que se gestionan o de los que se informa en las OAC, caracterizándose por una creciente complejidad de los mismos, que requiere una cada vez mayor especialización y formación y que conllevan una mayor responsabilidad de quienes los gestionan, con bastante éxito, por cierto, a tenor de las encuestas de satisfacción ciudadana.

Llama poderosamente la atención que, en paralelo, lo que la plantilla ha recibido a cambio hayan sido crecientes recortes en sus derechos y nulo o muy escaso reconocimiento y mantenimiento de situaciones de discriminación respecto a otros servicios similares del Ayuntamiento, como la Agencia Tributaria.

Próximamente se celebrarán los 15 años de existencia de Línea Madrid y vencerá el contrato con la empresa. Es pues buen momento para abordar la evaluación de este servicio y corregir deficiencias “menores” y, más allá, para replantearnos la gestión del mismo y adoptar medidas de mayor calado.

CCOO tiene claro, respecto a estas últimas, y así lo planteará cuando expire el contrato con la empresa, que la gestión de Línea Madrid debe volver a ser íntegramente pública y exclusivamente con empleados y empleadas públicos, incorporando, eso sí, el capital humano y la experiencia acumulada por las personas contratadas por la empresa mediante las fórmulas legales a nuestro alcance. Probablemente será en ese momento más fácil y coherente abordar cambios en la dirección de construir un servicio integral, mediante la articulación de una estructura singular de categorías y puestos y mecanismos de cobertura específicos que den solución a problemas de adscripción provisional, de movilidad, de formación, de cobertura de puestos, de promoción, etc. que a día de hoy existen -y en algunos casos desde hace muchos años-; no obstante, CCOO siempre estará dispuesta a abordar estos asuntos de manera inmediata, sin necesidad de esperar a ese vencimiento de contrato sí, a su vez, el Ayuntamiento está dispuesto.

Respecto a lo más inmediato, la reunión de las personas afiliadas a CCOO celebrada el pasado 6 de mayo, escuchadas las personas que asistieron a la asamblea realizada el día 8 de abril y vistas otras aportaciones posteriores, ha acordado la siguiente plataforma reivindicativa, para dirigirla al resto de sindicatos representativos y a la dirección de Línea Madrid (y, en lo que proceda, a la dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento) para abrir de inmediato un proceso de negociación que solucione o encauce los problemas a los que trata de responder:

1. Empleo

- Resolución de las adscripciones provisionales que, en ocasiones, se remontan a los inicios de Línea Madrid (Salamanca y Usera, al menos), de acuerdo a la normativa vigente.
- Ampliación inmediata de las plantillas de las OAC de Carabanchel y de Chamberí .
- Fijación de requisitos específicos en los concursos generales de cobertura de puestos que permitan movilidad entre OAC's previa a cualquier proceso de selección

2. Jornada.

- Recuperación del día de libre disposición por compensación en función de mayor jornada desaparecido en por acuerdo de la Junta de Gobierno.
- Consideración de la media hora de descanso para la comida como jornada laboral, al igual que lo es la media hora de descanso para el desayuno.
- Flexibilidad de horario los viernes también en la entrada.
- Flexibilidad de horario en cómputo anual.
- Compensación de un día de libre disposición por la reducción de semana de San Isidro y regulación de la reducción de jornada en los meses de verano.

3. Retribuciones.

- Equiparación con efectos 1 de enero de 2014 del Complemento Específico fijado para la Agencia Tributaria en las categorías equivalentes de las OAC's.
- Apertura de una mesa de negociación para la valoración del complemento específico y nivel de complemento de destino, a la luz de las nuevas tareas asumidas y de los que tienen servicios de similares características o tareas (Registro Central, AGLA...), y/o del Programa de Productividad para incorporar un tramo que responda explícitamente al cumplimiento de objetivos y al grado de satisfacción ciudadana.

4. Formación

- Sustitución de las sesiones formativas –de dudosa eficacia- por verdaderas acciones formativas con formadores, con los medios necesarios (ordenadores) y con prácticas que aseguren que la puesta en

marcha de una aplicación o la incorporación de nueva personas lo es con las garantías de formación adecuadas.

5. Prevención de Riesgos Laborales.

- Culminación de las evaluaciones de riesgos de los distintos centros de Línea Madrid y cumplimiento de las medidas preventivas derivadas de las mismas, especialmente en lo relativo a los riesgos psicosociales y a los derivados del trabajo con pantallas de visualización de datos.

A este respecto, además de las que deben cumplirse por las y los trabajadores, han de negociarse los calendarios y medios para la aplicación de aquellas que dependen de la dirección de Línea Madrid, tales como la adecuación de espacios y equipos o la planificación de las pausas de 10' cada hora y media de trabajo.

6. Aspectos comunes a la plantilla municipal con especial incidencia en Línea Madrid

Además de la ya citada necesidad de regular la reducción de jornada en los meses de verano, suspendida para toda la plantilla municipal (lo que no impide regular para Línea Madrid cuando se recupere para todos), creemos necesario insistir en la necesidad de recuperar o tratar inmediatamente:

-La Acción Social, especialmente necesaria para personas que por su trabajo se exponen a esfuerzos económicos (cambios de gafas, tratamientos de lesiones musculoesqueléticas,...) que se cubrían con la acción social.

-Los descuentos económicos por bajas médicas, también de especial importancia en personas con atención directa al público a lo largo de toda la jornada laboral.