



Al igual que ya hicimos en relación con la ronda de asambleas realizada en las Juntas Municipales de Distrito, y pese a que aún no hemos terminado la misma, pasamos a realizar un repaso de las cuestiones más relevantes que han aparecido y el tratamiento dado. Consideramos necesario no esperar a su terminación pues esta se producirá a finales del mes de mayo (en la semana de San Isidro no hemos programado ninguna) y del resultado de las realizadas hasta hoy creemos que, salvo temas muy concretos de los centros que faltan, –a los que estaremos obviamente tan atentos como a los que se han suscitado en otros-, estamos en condiciones de ahormar en este escrito la problemática común a todos ellos.

Queremos destacar y agradecer, antes de entrar al contenido de los temas, la muy alta participación de trabajadores y trabajadoras (251 personas han participado hasta hoy, lo que supone cerca de un 90% de la plantilla convocada) y la buena acogida a los compañeros y compañeras de CCOO.

### **PROBLEMAS MÁS IMPORTANTES SEÑALADOS POR LA PLANTILLA**

#### *EMPLEO*

Necesidad de cobertura de vacantes, fundamentalmente en las unidades administrativas, que, en algunos casos, están cubiertas exclusivamente por personas del programa PIL de la Agencia para el Empleo. Necesidad de personal administrativo en el turno de tarde.

#### *FLEXIBILIDAD HORARIA.*

Se hace necesario flexibilizar el horario, dentro de la jornada laboral, para los trabajadores que

prestan sus servicios en turno de tarde, al igual que ya ocurre en el turno de mañana.

## *FORMACIÓN*

Los Servicios ponen una gran cantidad de obstáculos en lo que se refiere a la asistencia del personal (fundamentalmente DTS) a actividades formativas tanto de la Escuela Municipal de Formación (abiertas y/o restringidas) como a las de otras entidades reconocidas. A modo de ejemplo, y aunque no todas estas circunstancias se dan en todos los centros, queremos destacarle los siguientes: - En la mayoría de los casos obligan a los trabajadores sociales a reprogramar sus propias agendas en sobre-carga y en las fechas inmediatamente anteriores y posteriores para “concederles” el derecho/permiso de asistir. - Algunas veces deniegan la asistencia a estas actividades sin comunicárselo al trabajador y sin motivarla, tal y como establece el convenio. En el mejor de los casos el trabajador se entera de la denegación y los motivos consultando el enlace informático de la Escuela Municipal - En el caso del personal de tarde “obligan” a este a acudir a su puesto denegándoles la compensación horaria de la actividad formativa pactada en convenio para las distintas modalidades, lo que en la práctica supone una jornada laboral doble. - En otros casos, los servicios se limitan a “conceder” el permiso de curso en lo referente a las horas lectivas del mismo (sin contar el itinere) obligando a los trabajadores a fichar la entrada y la salida lo cual supone que llegan tarde al curso y se marchan antes sin poder firmar la asistencia al mismo. Además, les exigen justificantes inmediatos e inexistentes. - Algunos responsables han llegado a verbalizar abiertamente que priorizan la “atención” al público al derecho a la formación, como si la interpretación de los derechos establecidos en convenio fuera de su competencia. Otros limitan las solicitudes a las que se tiene derecho por convenio (5 al año), sin dar más explicación, a un solo curso. - Las necesidades del servicio y la necesidad de unos “mínimos” de personal parecen ser el argumento comodín para denegar el acceso a la formación, sin que justifiquen tales necesidades y servicios mínimos conforme la legislación vigente determina.

No dejan de ser preocupantes todos estos impedimentos teniendo en cuenta que los trabajadores cuanto mejor formados y actualizados mejor acometerán sus tareas. Después de hablar con ellos en la mayoría de los casos se constata que se les concede un curso cada dos o tres años como norma general.

## *PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*

Sobrecarga emocional, motivada entre otras cosas, por la ausencia de formación en

estrategias para enfrentar la difícil situación socio-laboral (desde el POSI hasta el DTS) a la que atienden de manera continuada desde hace un tiempo. A esto se añaden los impedimentos para formarse y reciclarse profesionalmente, por parte de los servicios, antes citados.

Vulneración en cuanto a la normativa básica de Salud Laboral: Iluminación, confort climático, ventilación, aislamiento acústico, falta de planes de evacuación, etc. Algunos han sido denunciados ante el Departamento correspondiente, realizándose la correspondiente evaluación de riesgos, pero las medidas correctoras en general no se ejecutan, lo cual provoca un gran malestar tanto en el trabajador como en el usuario que ve que se le atiende en unos espacios poco adecuados. Cuando se formalizan las denuncias ante Salud Laboral los responsable de acometer las medidas correctoras dictaminadas por los Técnicos competentes en la materia incumplen los plazos.

En algunos Centros se hace necesaria la instalación de una pequeña sala, a modo de office, para poder realizar las pausas de descanso o en el turno de tarde si en alguna ocasión fuera necesario comer. En varios de los centros hasta hoy visitados los trabajadores se ven forzados a usar despachos dedicados a la atención de usuarios. Se escuchan argumentos tan peregrinos para impedir estos espacios como que en el Centro (compartido con otras dependencias: Centro de Mayores por ejemplo) hay cafetería.

### *TAREAS Y GESTIÓN DE LAS MISMAS*

Desinformación o información contradictoria en cuanto a la realización de tareas, sobre todo de las que vienen recogidas en el Convenio de Colaboración vigente entre el Ayuntamiento y la Comunidad de Madrid. En la mayoría de los casos los trabajadores ni siquiera conocen ese documento, se lo estamos facilitando nosotros. La sensación de desorientación es alta.

Preocupación por la implantación de cita a través del 010, por el desconocimiento de la casuística de los usuarios, el caos en el que se puede sumergir a los trabajadores, las listas de espera que se pueden crear para cita/consulta que desde el centro se soluciona telefónicamente, los fallos de identificación/filiación que aun permanecen en CIVIS de tal manera que una misma persona puede aparecer en mas de un Centro o Distrito, etc. Consideramos necesario reconsiderar esa decisión y mantener en el ámbito actual la gestión de las citas.

## *RETRIBUCIONES*

Profundo malestar por las diferencias retributivas entre turnos y centros: nivel de complemento de destino y complementos específicos. Entendemos urgente proceder a solucionar estas diferencias inexplicables e injustificables asignando a todo el personal de la misma categoría el mismo nivel y el mismo complemento específico en cuanto no hay diferencias en el trabajo que justifique o explique esta diferencia de trato.

Sobre todos estos temas nos hemos dirigido por escrito al Área de Familia y Servicios Sociales poniendo en conocimiento toda esta problemática para que realicen una primera aproximación y determinar, en función de las distintas competencias, cuáles pueden ser abordados con esa área, cuáles con Personal y cuales conjuntamente, solicitando una reunión en la que podamos tratar ya los que puedan abordarse de manera inmediata (flexibilización horaria del turno de tarde, por ejemplo) y analizar cómo hacerlo con el resto.

De los resultados, informaremos por escrito a todos los centros y “vis a vis” en los centros donde aún quedan asambleas por hacer.