

## **RESUMEN DE LA ASAMBLEA INFORMATIVA DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CC00 DE AEMET (18/10/2011)**

La asamblea se celebra en el salón de actos de los Servicios Centrales de AEMET, con presencia de unos 90 trabajadores, y se retransmite por videoconferencia a todas las Delegaciones Territoriales.

La Secretaria General de la Sección Sindical de CC00 expone el trabajo realizado desde la constitución de ésta en diciembre de 2010, informando sobre algunos asuntos relacionados con el calendario laboral, el plan de acción social, el plan de formación, la política de prevención de riesgos laborales, los concursos, la reforma del Sistema Nacional de Predicción y otras cuestiones diversas (amortizaciones, insularidad, etc.). Se puede ampliar información, descargando la presentación.

A continuación, cede la palabra para la intervención de los asistentes que aportan las siguientes preguntas, quejas o sugerencias, agrupadas por temas:

### **Reforma del Sistema Nacional de Predicción.**

Se propone celebrar una reunión específica con representantes de todos GPVs para concretar qué pasos se van a seguir. También se pide que la Sección se informe a través de la asesoría jurídica sobre la legalidad de las medidas que la Administración está empezando a adoptar para iniciar los traslados de personal. Por lo pronto, CC00 recuerda que la formación es voluntaria, e informa que no ha habido ausencias a los cursos que se han celebrado en el CNP (Madrid) y en el GPV de Santander. Por otro lado, existe descontento entre los observadores porque no se les está formando a ellos.

En general, hay desacuerdo con la Dirección respecto de la reforma, tanto en cuestiones técnicas como operativas, así como descontento manifiesto con la reducción del personal, la acumulación de tareas y desilusión con los cambios de puestos de trabajo. Algunas personas se han visto "obligadas" a concursar. Por otro lado, algunos trabajadores han decidido voluntariamente cambiar de puesto de trabajo, si bien, hay cierto temor a la formalidad del proceso: no se sabe si quedan en adscripción provisional en una plaza hasta que se convoque un concurso, o se sigue otro camino. Tampoco se sabe de qué forma se están ofreciendo los puestos, aunque en algunas Delegaciones se ha empezado a consultar por escrito sobre la voluntariedad de la movilidad. El sentimiento generalizado es que falta información.

### **Reforma del reglamento de turnos.**

Varias Delegaciones muestran su interés por saber cómo se va a desarrollar la negociación dentro del grupo de trabajo y qué se espera en la actual situación económica. Se responde que está pendiente la convocatoria del grupo de trabajo, y que se pretende sacar un reglamento justo y definitivo.

### **Concursos y comisiones de servicios.**

Hay un gran descontento por el hecho de que las comisiones de valoración en los concursos no siguen el procedimiento establecido en cuanto a las valoraciones y baremos, dando lugar a reiteradas situaciones de conflictividad laboral. Los méritos tampoco suelen especificarse con rigor en las convocatorias, por ejemplo, en el concurso general, la plaza “Especialista en mantenimiento/calibración” tiene un perfil informático y luego realiza tareas de mantenimiento. También se comenta que las comisiones de servicios se utilizan, en determinados casos, para favorecer que el interesado gane una plaza en concurso.

### **Horas anuales trabajadas.**

Se explica que según Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, el máximo de horas de trabajo al año son 1.647. Para evitar problemas, cuando en alguna dependencia se advierte que se puede superar esa cantidad, hay que avisar a la Dirección de Administración para que tome medidas (comisiones de servicios, interinos, reducción horaria). Se recuerda que actualmente no se dispone de interinos puesto que se encuentra en curso el procedimiento de la actual bolsa y se desconoce la fecha de finalización de dicho proceso selectivo.

### **Prevención de riesgos laborales.**

Se indica que se está trabajando para que un delegado de prevención de la junta de personal de Madrid pueda tener competencias en otras provincias. También hay interés por saber si hay algo hecho acerca de los peligros sobre la salud de aquellas personas cuyo trabajo implica la conducción de vehículos y se pregunta sobre la formación específica que deben tener los responsables en prevención. Relacionado con este tema, desde el GPV de Sevilla informan que precisamente a lo largo de esta misma mañana están siendo evaluados psicológicamente para la realización de un estudio de riesgos laborales.

### **Plan de Acción Social.**

Una trabajadora se interesa sobre si los costes sanitarios suprimidos por la contratación del servicio de la tarjeta ASISER quedarán contemplados en el Plan de 2012, a lo que se le informa que la Dirección de Administración se comprometió a aportar algo de dinero por estos conceptos. Por ello, se recomienda que todo el personal guarde las facturas para el siguiente ejercicio.

### **Situación actual del GPV de Sevilla.**

Desde el GPV de Sevilla denuncian que el predictor está realizando sus funciones más las correspondientes del homólogo predictor del GPV de Málaga, así como las tareas que debieran corresponder a los observadores de sendos centros.

### **Juntas de personal.**

Varias Delegaciones ponen de manifiesto la dificultad a la hora de tratar temas específicos de AEMET en juntas de personal de ámbitos más generales. Se recuerda que las organizaciones sindicales pueden promover elecciones a junta de personal de AEMET cuando la plantilla en la provincia cuente con, al menos, 50 trabajadores.

Finalmente, a modo de resumen, se concretan los compromisos adoptados tras la celebración de esta asamblea:

1. Mantener una reunión específica a la mayor brevedad entre trabajadores de todos los GPVs para acordar las medidas a adoptar (reforma del SNP).
2. Consensuar un manifiesto entre todos los trabajadores de AEMET que así lo deseen, en el que se ponga en valor la labor de los cuerpos meteorológicos y la dignidad de la profesión, al mismo tiempo que sirva para recoger los principales problemas laborales en AEMET. Transmitirlo a la Presidencia de la Agencia.
3. La Sección de CC00 en AEMET trabajará en el resto de cuestiones planteadas.
4. Celebrar asambleas de forma regular, por ejemplo, cada 6 meses, para mantener a los trabajadores debidamente informados.