

ASUNTOS PENDIENTES DE APLICACIÓN, ACTUALIZACIÓN O INFORMACIÓN

REUNION COMISION PARITARIA 03/11/2014

ASUNTOS PENDIENTES DE APLICACIÓN, ACTUALIZACIÓN O INFORMACIÓN	SITUACIÓN / CONTESTACIÓN
<p><u>ARTÍCULO 6.- Asistencia jurídica</u></p> <p><i>Se solicita copia del seguro de responsabilidad civil para saber tanto su vigencia como sus condiciones.</i></p>	Nos lo remitirán a la mayor brevedad posible
<p><u>ARTÍCULO 11.- Oferta de Empleo Público</u></p> <p><i>Se solicita la siguiente información</i></p> <p><i>1º.- De las 294 Plazas de Funcionarios de Carrera que se establecen en la Plantilla Organica, ¿cuántos Funcionarios Interinos existen en el Ayuntamiento de Majadahonda?</i></p> <p><i>2º.- De las 24 Vacantes que se establecen en la Plantilla Orgánica, que se adjuntan, ¿cuales se plantean iniciar al menos el proceso de cobertura?</i></p> <p><i>3º - Las plazas que queden libres por jubilación cuales se presupuestarán como plaza de personal funcionario. .</i></p>	<p>Funcionarios interinos suman un total de 51.</p> <p>Los procesos selectivos a iniciar corresponden a las siguientes plazas: Trabajador Social, Técnico Superior, Operador de Servicios Informáticos, Técnico de Gestión-Adm especial, Técnico de gestión, y Cabo de la Policía Local.</p> <p>Todas ellas obedecen al cumplimiento de los criterios de reposición siendo del 100% en los servicios esenciales y del 15% en el resto.</p>
<p><u>ARTÍCULO 12.- Ingreso y Selección de personal.</u></p> <p><i>Solicitamos el establecimiento y publicidad de los criterios por los que se rige el acceso a través de las bolsas de empleo, de tal suerte que cualquier interesado, pueda consultar desde la web del Ayuntamiento, los procedimientos de confección y aviso, así como el orden de la lista y el puesto que ocupa..</i></p>	<p>Nos informa que es intención de RRHH hacerlo así, pero los medios con los que cuentan en la actualidad no lo permiten. Se acuerda establecer por parte del ayuntamiento un procedimiento de publicidad que de transparencia a este derecho. Se acuerda establecer la forma de cubrir necesidades del servicio, contratos de sustitución por jubilación y el ingreso de nuevo personal</p>
<p><u>ARTÍCULO 16.- Provisión de puestos y movilidad</u></p> <p><i>Se solicita aclaración sobre la convocatoria para la provisión del Puesto de Trabajo de Administrativo de Apoyo al Área de Urbanismo, por el procedimiento de Libre Designación en el Ayuntamiento de Majadahonda sobre el que esta representación sindical de C.P.P.M. presento Recurso Potestativo de Reposición</i></p>	<p>Nos contestan que ese procedimiento fue llevado en la etapa anterior a su llegada. Manifiesta que no se va repetir por este proceder la cobertura de plazas de personal administrativo, sino a través de los procesos selectivos correspondientes o bien a través de las bolsas de empleo. Se acuerda que no volverá a designarse por libre designación ningún puesto de administrativo.</p>

ASUNTOS PENDIENTES DE APLICACIÓN, ACTUALIZACIÓN O INFORMACIÓN	SITUACIÓN / CONTESTACIÓN
<p><u>ARTÍCULO 24.- Permisos - Conciliación de la vida familiar y laboral</u></p> <p><i>Se plantea por esta representación la posibilidad de acumular la jornada de trabajo de verano y sumarla al cómputo de días/ horas de asuntos propios</i></p>	<p>Expone el Director que en la actualidad la tendencia social, empresarial y jurisprudencial tienden a reconocer las solicitudes en este aspecto y que estarían con una predisposición positiva siempre y cuando se den los supuestos de necesidad conciliadora.</p> <p>Se acuerda estudiar personalmente cada caso que se presente sobre esta posibilidad.</p>
<p><u>ARTÍCULO 26.- Control de horario y de presencia</u></p> <p><i>Se solicitar se informe a la representación de los trabajadores, de que personal está exento y las razones motivadas para esta flexibilidad</i></p> <p><i>En cuanto al control de horario esta representación manifiesta su oposición a que el incumplimiento puntual del horario de obligada presencia, conlleve automáticamente al descuento de haberes.</i></p>	<p>Nos contestan que únicamente están exentos los Funcionarios de nivel 30, así como los de habilitación Nacional (Secretario, Interventor y Tesorero).</p> <p>Por parte del Director de RRHH informa que desde su llegada no se ha producido ninguna deducción de haberes y que en los supuestos de incumplimiento reiterado se está solicitando a la parte justificación de ello ofreciendo al trabajador la posibilidad de recuperar ese tiempo debido. Esta representación está de acuerdo con ese proceder.</p>
<p><u>ARTÍCULO 51.- Póliza de seguro de vida e invalidez</u></p> <p><i>Se solicita la entrega de certificación individual desde la firma del contrato.</i></p> <p><i>Se solicita establecer la posibilidad de que el empleado de forma voluntaria amplíe las coberturas de dicha póliza.</i></p>	<p>Manifiestan que nos la entregarán próximamente ya que la aseguradora ha tardado más tiempo de lo normal en enviarla</p> <p>Nos indican que van a consultar la posibilidad con contratación y con la aseguradora y que nos contestarán en cuanto tengan la respuesta.</p>
<p><u>ARTÍCULO 63.- Permisos para la formación</u></p> <p><i>Se solicita que se aplique a TODOS los funcionarios del Ayuntamiento de Majadahonda</i></p>	<p>Se acuerda su aplicación</p> <p>Se acuerda igualmente la elaboración y remisión de una propuesta para reglamentar el contenido y funcionamiento de la Comisión de Formación.</p>

ASUNTOS PENDIENTES DE APLICACIÓN, ACTUALIZACIÓN O INFORMACIÓN	SITUACIÓN / CONTESTACIÓN
<p style="text-align: center;">ANEXO V</p> <p><u>SOBRE CONDICIONES DE SERVICIO EN LA POLICÍA LOCAL DE MAJADAHONDA</u></p> <p><i>A este respecto esta representación viene a aclarar las constantes problemas que inserta le Jefatura de Policía (a pesar del supuesto cambio), en la gestión del personal adscrito.</i></p> <p><i>El Actual Acuerdo de Funcionarios, está firmando por las partes legitimadas para ello, Equipo de Gobierno y representación de funcionarios. Y para solventar las dudas de interpretación o aclaración de su contenido, se encuentra la Comisión Paritaria. Y es en esta Comisión donde representantes de ambos órganos, aclaran o establecen cual es el origen o espíritu de lo acordado, sin que quepa ningún otro protagonista, aceptando como no puede ser de otra manera, que la dirección de RRHH del Ayuntamiento pueda apoyar sus decisiones en los informes que reciba por parte de las jefaturas de servicio.</i></p> <p><i>Esta representación no va a permitir la existencia de dos, tres o cuatro órganos distintos en materia de RRHH, donde el trabajador esté sometido a la interpretación caprichosa o torticera de algún Jefe de departamento. Esta situación es extrapolable a otros departamentos además de Policía.</i></p> <p><u>SOBRE LA NO CONCESION DE VACACIONES EN TURNO DE NOCHE</u></p> <p><i>Por enésima vez se trata esta cuestión que creíamos ya resuelta. Coincidimos con el Director de RRHH en que las denegaciones por necesidades del servicio deben estar correctamente motivadas y argumentadas. Solicita a esta parte una propuesta sobre la forma de concesión de vacaciones en turno de noche, no sobre el origen del derecho, sino en el supuesto de que existan varias solicitudes en el mismo período y turno.</i></p> <p><i>Nos llama la atención un supuesto informe del Jefe accidental de la Policía en el que refiere que se deniegan las vacaciones en turno de noche por la posibilidad de que otro Policía pase a situación de IT, ya que por esa teoría nadie debería disfrutar de vacaciones en ningún periodo del año, ni siquiera él, no vaya a ser que el otro Suboficial sufra una baja repentina o coja una licencia.</i></p>	<p>Por parte de la representación de RRHH, se reconoce esta comisión como único órgano con capacidad para interpretar los contenidos del Acuerdo de Funcionarios, teniendo sus pactos, la misma fuerza vinculante que el propio Acuerdo.</p> <p>Por parte de la representación de RRHH manifiesta que en las próximas semanas va a tener una reunión con la Jefatura donde se aclararán determinados extremos.</p> <p>Se acuerda el reconocimiento y aplicación de este derecho, pendiente únicamente de presentar por nuestra parte la propuesta para su ejecución.</p>

ASUNTOS PENDIENTES DE APLICACIÓN, ACTUALIZACIÓN O INFORMACIÓN	SITUACIÓN / CONTESTACIÓN
<p><u>SOBRE LOS DIAS DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD (CANOSOS).</u></p> <p><i>Esta representación interesa que por la Jefatura de Policía, se deniegan los días de vacaciones por antigüedad y se ha tomado la decisión de convertirlos en Asuntos propios.</i></p> <p><i>Manifiestan su extrañeza por esta práctica por cuanto la Resolución del Concejal Delegado establece explícitamente que son días de vacaciones. Estos días son denegados de forma sistemática so pretexto de las necesidades del servicio sin que se produzca, como anteriormente se citaba, una motivación expresa.</i></p> <p><u>SOBRE LOS DIAS DE ASUNTOS PROPIOS.</u></p> <p><i>Se expone al Director de RRHH que por parte de la Jefatura se decidió unilateralmente en el mes de diciembre un cambio en la concesión de Asuntos Propios, más que en la forma, en los destinatarios.</i></p> <p><i>El personal adscrito al Cuadrante General “A” lo compone el personal encuadrado en turnos Rotativos de Mañana/Tarde/Noche Y Servicio Especial, integrándolo el Grupo general, Tráfico y Gespol. A este personal le es de aplicación lo establecido en el apartado VI del Anexo V sobre días de asuntos particulares y exceso de jornada. Allí se establece que “ La Jefatura autorizará el disfrute de días de asuntos propios/exceso de jornada, cuando presente servicio el 80%del turno (...)”.</i></p> <p><i>Pues bien, tal como citábamos anteriormente, la Jefatura accidental de la Policia decidió de forma unilateral que el personal de Tráfico no computa dentro del grupo “A” sino de forma independiente,ajena y con unos criterios y plazos de concesión propios.</i></p> <p><i>Esta representación , como ya ha indicado anteriormente , no tiene inconveniente alguno en que el personal de esa unidad disponga de unos criterios y plazos de concesión propios si estos son asumidos por el personal en ella integrado, siempre y cuando ello no afecte al derecho de todos los policías que componen el Cuadrante A a disfrutar de asuntos propios cuando preste servicio el 80% del personal del grupo.</i></p> <p><i>Si la Jefatura quiere ser más laxa en la concesión de esos días, y con ese personal podrá hacerlo y otorgar su disfrute una vez cumplida la regla del 80% de todo el personal. Si decide rebajar al 70% o al 50% será responsabilidad de ella, pero no estamos dispuestos a admitir que decida ser más laxa mientras a cuenta del resto del grupo.</i></p>	<p><i>Manifiesta el Representante de RRHH que en la reunión próxima dará las instrucciones oportunas al respecto.</i></p> <p><i>Se acuerda su reconocimiento tal y como marca la “Ley”, como días de vacaciones y no como asuntos propios.</i></p> <p><i>La dirección de Recursos Humanos, entiende la propuesta y nos contestará tras la reunión que mantendrá con la Jefatura en las próximas semanas.</i></p>