



REUNION DE LA COMISION PARTIRARIA DE FUNCIONARIOS.

JUNIO DE 2016 - ACUERDO SOBRE CUESTIONES DE INTERPRETACIÓN ACUERDO 2015-2019.

Una vez solucionado por este sindicato el conflicto que en materia retributiva veníamos arrastrando desde el 2010, nuestro objetivo actual pasa tal como mencionamos en escritos anteriores por el desarrollo e incorporación al actual Acuerdo de aquellas mejoras que, bien por iniciativa propia, bien por adecuaciones legislativas o acuerdos de interpretación, permitan complementar y desarrollar el Texto que regula las condiciones de los funcionarios de este Ayuntamiento hasta el año 2019.

Para ello era necesario la Convocatoria de la Comisión Paritaria regulada en el art.5 del Acuerdo, órgano colegiado donde representantes políticos y de los funcionarios (Junta de Personal) se reúnan periódicamente para los fines enumerados anteriormente.

Recientemente fuimos invitados a una reunión de ayudas y préstamos donde exponer aquellas pretensiones que estimáramos necesarias, invitación que obviamente rehusamos. Muchos trabajadores/as de este Ayuntamiento se enfrentan a serios problemas de interpretación del Acuerdo que suspende o limita sus derechos, como para que sus representantes se conformen con exponer reivindicaciones en una reunión para aprobación de préstamos. El órgano de interpretación del Acuerdo es la paritaria, y es en ella y sólo en ella, donde se debaten las cuestiones que afectan a los funcionarios (Convocatoria que esta representación había solicitado en dos ocasiones)

Hoy viernes 1 de julio de 2016, a las 11:30 horas se ha convocado la mencionada comisión de interpretación, donde hemos acudido los tres representantes de CPPM en la Junta y un representante de ML de Funcionarios, junto al responsable de RHH. El titular de la Concejalía no ha asistido por encontrarse ausente. En ella se ha tratado las siguientes cuestiones:

1.- SOBRE LA PROBLEMÁTICA EN BIBLIOTECA:

Hemos tratado la problemática que venimos conociendo desde semanas atrás con los trabajadores de la biblioteca sobre vacaciones, concesión de asuntos propios y prolongación de Jornada. La “discrepancia” existente está tan lejos de solucionarse, que este mismo viernes ha presentado su renuncia a la plaza una trabajadora que ha preferido abandonar su empleo ante las constantes desavenencias con la Dirección del centro. Mientras tanto siguen denegando Vacaciones (y estamos en Julio)



A tal efecto, hemos presentado por registro un escrito en el que solicitamos la intervención de la Concejala de Cultura y el Concejal de RHH en aras a tender puentes que permitan llegar a puntos de encuentro entre trabajadores y dirección. Creemos que el actual clima existente en biblioteca está en límites más propios de la anterior legislatura que de la actual lo que por responsabilidad, precisa de la intervención política. A tal efecto la semana que viene nos ponemos a disposición absoluta de ambos Concejales para buscar puntos de encuentro.

Hemos sabido de la intención del Equipo de Gobierno de presentar a los sindicatos un protocolo contra el Acoso laboral. Damos la bienvenida a dicho texto (un poco tarde), pero creemos necesario abordar previamente esta problemática que afecta a un grupo de trabajadores, no vaya a correr dicho protocolo la misma suerte que el de la conciliación de la vida familiar.

2.- SOBRE LA FORMACION ON LINE DEL AYUNTAMIENTO

Tal como hemos mencionado en distintos documentos registrados a lo largo del pasado año, en la negociación llevada a cabo por este sindicato CPPM con el anterior equipo de gobierno (que fue refrendada por todos los miembros que en aquel momento tenían representación en la Junta de Personal), se introdujo una nueva redacción del artículo 63. En ella, se introducía como novedad que fuera compensada la formación "On-line". En las distintas Comisiones de Formación celebradas en esta legislatura se ha debatido acaloradamente esta cuestión, pero es en Paritaria el foro de debate donde debe decidirse su interpretación. El planteamiento inicial del Responsable de RRHH es que es una materia objeto de negociación, algo que rechazamos frontalmente de plano. Esta cuestión ya está negociada e introducida en el Acuerdo.

El espíritu de lo acordado pasaba por una mayor eficacia de la formación de la administración y una disminución de los costes formativos. Comparativamente hablando, la realización de una acción formativa presencial de 40 horas supone para la administración prácticamente la ausencia del funcionario de su puesto durante 75 horas ó dos semanas, entre desplazamientos y la asistencia propia al curso, (obviando gastos de desplazamiento, dietas...), mientras que esa misma acción formativa en modalidad on-line o e-learning supone únicamente las 40 horas compensadas en tiempo libre, tiempo que le será concedido al trabajador en días de asuntos propios cuando las necesidades del servicio lo permitan, situación que no se da en la presencial, cuando el curso se imparte en unas fechas determinadas y no entiende de necesidades del servicio o de periodos de trabajo intenso.



Desde esta premisa, y así debe constar en las Actas de negociación, el Anterior Concejal admitió su incorporación al texto para la firma del Alcalde, no sin antes introducir tres límites, a saber: Acciones formativas de órganos con competencia en materia de Formación (Administraciones públicas y sindicatos), la reserva de mecanismos de control para evitar el fraude, y que no fueran las 60 horas totales sino un máximo de 40.

No existe ambigüedad, ni duda y si lo existe, son los firmantes del Acuerdo quienes deben aclarar, y no la interpretación personal de un técnico sobre qué se pretendía decir. La formación on line efectuada fuera de la jornada laboral debe ser compensada en tiempo libre hasta el límite acordado.

Se acuerda establecer en la Comisión de Formación el desarrollo de aquellas medidas e ítems de seguridad en aras a evitar el fraude en la formación on line, requiriendo esta sección que el derecho debe estar a disposición de los trabajadores a partir de septiembre, acordando que dichas las acciones formativas desarrolladas bajo esta modalidad deberán constar de una prueba final de superación de conocimientos. El responsable se compromete a organizar desde el Ayuntamiento una acción formativa on line para el último trimestre del año, para que los trabajadores funcionarios (y por ende laborales) puedan acceder a ese tipo de docencia.

3º.-SOBRE CUESTIONES DE POLICIA:

Habida cuenta de la existencia de otras dos cuestiones de interpretación del Acuerdo, se solicitó la presencia a la comisión de alguno de los responsables de Policía sobre personal. No acudió nadie.

3.1.- SOBRE DENEGACION DE VACACIONES EN TURNO DE NOCHE EN POLICIA.

En el acuerdo se estableció la posibilidad de que los funcionarios de Policía pudiesen disfrutar de una semana de vacaciones en turno de noche fuera de periodo estival. Esta cuestión se trató como una cesión mutua entre las partes firmantes del Acuerdo por cuanto el titular de RRHH quería más efectivos durante el periodo estival, y para ello precisaba que los policías renunciasen a vacaciones en Julio y Agosto. Para ello se acordó la posibilidad de que uno o dos policías por grupo pudieran optar a esa licencia durante el turno de noche, hecho que curiosamente fue rechazado por el anterior responsable de Policía.



Se ha estudiado y analizado el bajo absentismo médico, habiendo a día de hoy una sola situación de IT en los más de 100 funcionarios que componen el grupo de trabajo diario de Policía, lo que permite una mejor planificación de los servicios. Hemos propuesto la posibilidad de conceder esas vacaciones con la posibilidad de revocarlas con un mes de antelación por el motivo “mínimos de servicio”. Estamos a la espera de que el actual responsable de Policía se pronuncie al respecto.

3.2.- SOBRE MINIMOS DE SERVICIO EN POLICIA

En el anexo se establece que los mínimos de servicio serán el 80% del personal de grupo A, conformando ese grupo todos los funcionarios adscritos al cuadrante A, emisora y atestados. Recientemente y de forma unilateral, la Jefatura ha efectuado una modificación de esas condiciones, determinando que el personal de Atestados no se encuentra en ese grupo y por tanto disponiendo de otros mínimos de servicio y de otro procedimiento de solicitud y concesión.

Esta representación no se opone a ello, pero si Jefatura decide que ese personal debe tener otro criterio, dichas mejoras no pueden ir en detrimento del resto. Por tanto se establece que el cálculo del 80% se efectúe sin tener en cuenta a ese grupo con condiciones particulares. Esperamos contestación.

3.3 SOBRE CANOSOS EN POLICIA

Por decreto del Concejal Delegado de fecha septiembre de 2015 se procedió a la devolución de los llamados “Canosos”, distinguiéndose entre días de asuntos propios y otros de vacaciones. En Policía alguien tomó la determinación de que todos esos días son de asuntos propios y no de vacaciones, algo que por cuestiones obvias no podemos admitir. Los días de vacaciones tienen un régimen distinto de concesión y si el legislador lo ha distinguido, no entendemos por qué aquí un funcionario los asimila. El responsable de RRHH tampoco lo entiende, así que también estamos a la espera de contestación.

Finalizada la reunión a las 15:00horas, nos emplazamos a una nueva reunión para próximas semanas donde revisar lo acordado, con la asistencia del Concejal Delegado.

Atentamente, recibid un cordial saludo y felices vacaciones.