

BALANCE DE GESTIÓN

FEBRERO 2017

Tal como os hemos mencionado en varios correos electrónicos enviados desde la firma del actual acuerdo de funcionarios 2015-2019, esta representación consideraba que el mismo contenía los elementos y espacios suficientes para ser complementados y mejorados vía interpretación durante su vigencia.

Estos espacios de interpretación no fue posible acometerlos hasta ya avanzado el segundo semestre de 2016 debido a la situación de provisionalidad de la dirección de Recursos Humanos, provisionalidad que vio su fin con el nombramiento del actual Director.

Desde entonces, y aparcada la pretensión inicial de anular la capacidad representativa de esta sección, conseguimos que se diera cumplimiento a uno de los artículos más importantes del actual acuerdo, que es el que se refiere al órgano que debe velar por su cumplimiento. De nada sirve disponer de un texto que regule condiciones de trabajo, si sus firmantes no están dispuestos a dejarse la piel por defenderlo.

Las cuatro reuniones que hemos tenido para vigilancia e interpretación del Acuerdo han evidenciado dos cuestiones:

El reconocimiento del equipo de gobierno a la validez y vigencia del acuerdo de funcionarios, así como su disponibilidad a trabajar en su desarrollo

Ser el principal instrumento para lograr mejoras en las condiciones de trabajo, mejoras que una vez establecidas para los funcionarios, se han hecho extensibles al resto de empleados municipales.

Camino de los dos años de legislatura, hemos creído oportuno realizar el siguiente documento resumen con el resultado de estas reuniones que han servido igualmente para confirmar, por un lado que existe una nueva manera de entender las relaciones de trabajo por los actuales responsables del personal y por otro que nuestro Acuerdo regulador, tan vilmente cuestionado, contiene los elementos suficientes para una adecuada conciliación entre los derechos de los funcionarios y la calidad en los servicios públicos que se presta.

Seguiremos pues con las reuniones de la Comisión Paritaria de periodicidad trimestral, la siguiente en el mes de marzo, salvo que hubiera de convocarse alguna con carácter extraordinario. Quedamos a vuestra disposición para solucionar aquellos problemas que pudieran surgir. (aunque a veces su solución se demore más de lo que todos deseáramos).

RESUMEN DE CUESTIONES Y MEJORAS ACORDADAS EN COMISION PARITARIA

(Que complementan lo establecido en el Acuerdo de funcionarios)

- **RESPECTO A LA FORMACIÓN (ARTICULO 58)**

- Se compensará a todos los trabajadores del Ayuntamiento la formación recibida en su modalidad on-line, hasta 40 horas.
- El computo horario se disfrutará en horas libres con carácter general salvo que la especificidad de los servicios aconseje en días libres completos.

- **RESPECTO A LOS PERMISOS Y LICENCIAS:**

A este respecto se acuerdan, a propuesta de CPPM, los siguientes extremos a incluir en el Acuerdo regulador:

- Por asuntos propios: Este año los funcionarios de Majadahonda disponen de 6 días de Asuntos Propios más las dos festividades locales y uno más por recaer una de esas festividades en sábado. Total 9 días. A ellos deben sumarse los canosos que correspondan a cada uno en función de su antigüedad.
- Por fallecimiento o accidente o enfermedad grave (...) para la distinción de localidad se tendrá en cuenta únicamente Majadahonda. Por tanto, todos estos permisos se disfrutarán siempre en su máxima extensión salvo cuando el infortunio se produzca en Majadahonda.
- Por asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, el tiempo imprescindible.
- Permiso para acudir a tutorías de hijos con discapacidad, por el tiempo imprescindible a cuenta de los 5 días de acompañamiento a consultas médicas de familiares.
- Establecimiento de medidas especiales de conciliación para padres con hijos con discapacidad.
- El permiso para acompañamiento a hijos menores de 12 años a consulta médica se hará extensivo para aquellos familiares mayores de esa edad en situación de dependencia.

- **RESPECTO A LA INCAPACIDAD TRANSITORIA:**

Debemos recordar que fue esta representación quien en los acuerdos de mayo de 2014 introdujo la cláusula de exención de descuentos en nómina de 6 días al año en aquellas situaciones de enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal (reposo domiciliario).

Sobre esta cuestión se avanza los siguientes extremos:

- Para los cálculos de las prestaciones, se tomarán en consideración todas las retribuciones, tanto fijas como complementarias.
- Hospitalización: No se descontarán haberes al reconocer la cirugía ambulatoria como hospitalización y por tanto las situaciones de IT previas o posteriores.
- Intervención Quirúrgica: No se descontarán haberes de ninguna intervención que figure en la cartera de prestaciones básicas del sistema nacional de Salud, ya sean practicadas en centro hospitalario o en consultorio médico. A título de ejemplo mencionar que la sutura es considerada intervención quirúrgica (Tribunal Supremo), por lo que toda intervención con sutura recibiría el amparo de este artículo. Se exceptúa únicamente las cuestiones estéticas.
- Procesos de IT que impliquen tratamientos de radioterapia, quimioterapia u otros tratamientos oncológicos. No se descontarán haberes al tener la consideración de enfermedad muy grave.
- Las situaciones de IT en que se encuentre funcionaria por violencia de género: Establece la Ley Orgánica 1/2004 que las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.
- Por actuación invasiva aislada tales como endoscopias, colonoscopias, gastroscopias, fibrobronoscopias, cateterismos y otras de entidad similar, se admitirá bien el tiempo indispensable o a cuenta de los 6 días de reposo.
- Las recaídas serán consideradas a todos los efectos como continuación de las bajas de las que procedan.

- **OTRAS CUESTIONES:**

- Artículo 6: Asistencia jurídica. Se nos entrega copia de la póliza de responsabilidad civil contratada por el Ayuntamiento para la ejecución de este derecho.
- Artículo 11. Oferta de Empleo Público. Recibida relación de vacantes e interinos, se efectúa propuesta tanto para consolidación de empleo, como de reposición de plazas. No estando de acuerdo se realiza recurso a la OPE del 2016.
- Artículo 12: Ingreso y selección de personal. Se acuerda propuesta sobre funcionamiento de las bolsas de empleo. Se acuerda igualmente que no se cubrirán plazas de administrativo por libre designación.
- Artículo 24- Conciliación de la vida familiar. La posibilidad de acumular la jornada de verano y sumarla al cómputo de horas/días de asuntos propios se realizará como solución a problemas de conciliación.
- Artículo 26, Control de Horario y Presencia: No se producirán descuentos en nómina por saldos negativos de horario, permitiendo al trabajador recuperar el tiempo debido. Estamos a la espera de contestación de una última propuesta realizada de que el cálculo horario se efectuó de forma semestral.

- **SOBRE CUESTIONES EN POLICIA**

- Los servicios de disponibilidad serán los establecidos en el acuerdo.
- Los mínimos de servicio tendrán en cuenta todo el personal del Cuadrante A.
- Para el cálculo de los mínimos, el redondeo se realizará al alza o a la baja tomando en cuenta los decimales.
- Los días de vacaciones por antigüedad no tendrán la consideración de asuntos propios (que aunque parece obvio, para alguien no lo es).
- Los funcionarios de Policía podrán disfrutar de vacaciones en turno de noche.
- Se denuncia incumplimiento del contrato de suministro de dotación. La uniformidad correspondiente al año 2015 se entregó en el 2016, en el 2016 no se ha entregado nada y mucho nos tememos que el 2017 pudiera correr igual suerte.

En la actualidad a los Policías de Majadahonda se les ha entregado en 9 años un pantalón y dos polos de verano y un pantalón y dos polos de invierno.

Hasta aquí el resumen de lo tratado en las tres reuniones mantenidas por la Comisión Paritaria y donde gracias a la mayoría representativa que nos concedisteis podemos hacer valer vuestros derechos.

Os seguiremos informando

REPRESENTACION SINDICAL C.P.P.M. AYTO. DE MAJADAHONDA