

El pasado martes 28 de agosto, esta representación ha tenido una reunión con el concejal de RRHH y el director del Área para tratar algunas cuestiones que atañen al personal funcionario de este Ayuntamiento:

#### **1.- SOBRE LA JORNADA ANUAL.**

La Ley de PGE del 2018 en su Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta., establece que cada Administración puede acordar una jornada anual inferior a 37,5 horas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gastos, requisitos que afortunadamente este Ayuntamiento puede presumir de haber cumplido.

Tal como explicamos en nuestra nota del pasado 4 de Julio, es a partir de la publicación de los PGE cuando realmente se establece la **posibilidad legal** de reducir la jornada semanal por debajo de las 37.5 horas más allá de meros deseos o de brindis al sol, y es a partir del mes de Julio cuando para esta representación toma un verdadero valor la mesa general de negociación, donde acordar aquellas cuestiones comunes a personal funcionario y laboral.

Por ello, preguntamos cuáles son las intenciones del Equipo de Gobierno al respecto.

Manifiesta el concejal que no se ha producido ninguna deliberación interna al respecto.

Nos deja algo perplejos que una de las cuestiones más importantes en materia de derechos laborales no haya producido ningún debate interno, aun cuando han transcurrido casi dos meses desde la publicación en el BOE del citado texto legal. Y decimos perplejos porque en la anterior legislatura, y **ANTES** de la publicación del Real Decreto Ley 20/2012, ya estaba diseñada la aplicación y los cuadrantes de jornada de 37,5 horas/semana. Por tanto, sería de agradecer que con la misma premura que el anterior equipo de gobierno gestionó el incremento de jornada de todos los departamentos, obre ahora cuando el sentido es el opuesto.

Por ello instamos a todo el Equipo de Gobierno a realizar las consultas y contactos internos que deban producirse y la convocatoria de la mesa general de negociación, al objeto de acordar la vuelta al cómputo de jornada anual anterior al Decreto del año 2012, jornada que, una vez publicada la Ley que lo habilita, esta representación asume entre sus premisas.

#### **2., SOBRE SITUACIONES DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

Al igual que en materia de Jornada semanal, el Real Decreto Ley 20/2012 eliminó el derecho a la percepción del 100% de las retribuciones en situación de IT. Dichas medidas fueron mitigadas primero en el Actual Acuerdo de Funcionarios, donde se introdujeron los 6 días de reposo sin descuento en nómina, y posteriormente en los acuerdos de paritaria, donde se introdujeron nuevos supuestos de dispensa en la merma retributiva, supuestos que luego se refundieron en el acuerdo en materia de Incapacidad transitoria de la Comunidad de Madrid, cuyo texto se adaptó a Majadahonda.

Al igual que el punto anterior, la Ley de PGE del 2018 habilita para que las Administraciones puedan acordar volver al régimen anterior al 2012 donde se percibían el 100% de las retribuciones.

Preguntamos cual es la intención del equipo de gobierno al respecto, manifiestan que aún no se ha producido ninguna deliberación al respecto.

Del mismo modo que el apartado anterior, instamos la convocatoria de la Mesa General de Negociación para, al igual que la Administración general del Estado o el Ayuntamiento de Madrid, administraciones donde las deliberaciones parecen más ágiles, se acuerde la percepción del 100% de las retribuciones en caso de ILT.

### **3.- SOBRE INCREMENTOS RETRIBUTIVOS ESTABLECIDOS EN LA LEY DE PGE**

Preguntamos por los incrementos establecidos en la Ley de PGE ya que en aplicación del artículo 29 del Actual Acuerdo de Funcionarios, dichas subidas son automáticas.

El sr. concejal manifiesta que la nómina del mes de octubre las nóminas verán incrementadas sus cuantías en el 1.75% y en el mes de noviembre se abonarán los atrasos correspondientes, esto es el 1,5% desde enero y el 0.25% desde julio.

### **4.- SOBRE RECLASIFICACION DEL CUERPO DE POLICIA LOCAL.**

En el mes de abril entró en vigor la Ley 1/2018 de Policías Locales en la Comunidad de Madrid. Dicha ley entre otras cuestiones viene a reclasificar a los funcionarios de Policía Local situándolos en el superior subgrupo de clasificación que establece el EBEB, esto es C1 para Policías y Oficiales, A2 para Subinspectores e Inspectores y A-1 para la vacante de Intendente. Por tanto, el acceso a estas categorías está condicionado a que el aspirante tenga el correspondiente nivel de estudios. Ello tiene ( o debiera tener) su reflejo en el régimen retributivo, por cuanto el sueldo base de los funcionarios está ligado a la titulación exigible para acceder a la plaza. Así lo refrenda el RD 861/1991 de Retribuciones de Funcionarios de Administración Local y así se retribuyen todos los puestos en este Ayuntamiento, excepto en Policía.

El pasado 30 de Mayo de 2018 se celebró Comisión Paritaria Extraordinaria, donde se acordó la reclasificación de los funcionarios del Cuerpo de Policía Local, esto es el paso del grupo C2 al C1 para el grueso de la plantilla y el paso del C1 al A2 para aquellos que tuvieran la titulación exigible, dando cumplimiento así a lo establecido en dicha Ley

Dicha reclasificación, que requiere la modificación de la plantilla Municipal, ha sido retirada del pleno en dos ocasiones, la primera en el del mes de Junio para un mejor estudio y la segunda en Julio.

Sobre esta segunda retirada el Concejal indica que el informe del Interventor atribuye el incremento retributivo a una partida determinada que absorbería la subida general de todos los trabajadores ( esta representación ha tenido acceso al mismo y el resultado del informe es favorable con observaciones no suspensivas y en su contenido no apreciamos el sentido que indica RRHH). No obstante, nos muestran una consulta realizada al Ministerio de Hacienda al respecto e indican la intención de someterlo al pleno del mes de octubre.



## 5.- SOBRE SERVICIOS DE DISPONIBILIDAD EN LAS FIESTAS PATRONALES

Como cada año, los servicios de disponibilidad y la forma de ejecutarlo por la Jefatura vuelven a suponer un nuevo desencuentro.

Ayer mostramos nuestra inquietud ante la forma de asignar servicios de disponibilidad y horas extraordinarias, provocando la realización de horas extraordinarias aun cuando se tienen pendientes servicios de disponibilidad.

Tras un largo debate se acuerda lo siguiente:

- Aquellos funcionarios que a día de hoy hayan consumido el cómputo de días de disponibilidad, los servicios que realicen serán por horas extraordinarias. Al no haber acuerdo al respecto su compensación será en tiempo libre.
- Aquellos funcionarios a los que se les haya programado horas extraordinarias, teniendo pendientes servicios de disponibilidad, dichas horas serán minoradas de los servicios de disponibilidad pendientes de realizar.
- Si finalizadas las fiestas patronales el número de horas pendientes de realizar fuera 4,15 o inferior, dichas horas únicamente podrán imputarse a prolongaciones de servicio por incidencias. Si fuera superior podrá utilizarse para programar un servicio (siempre y cuando esté justificado).

Sin nada más que tratar, se da por terminada la reunión.

Quedamos a vuestra disposición para cualquier duda o aclaración.