



RESUMEN REUNIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACION NOV-2019 y OTRAS CUESTIONES DE INTERES.

En el día de ayer se ha celebrado la reunión correspondiente a la Mesa General de Negociación de materias comunes al personal funcionario y laboral.

1º.- SOBRE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO 2019

Por parte del concejal de RRHH se expone que el número resultante de plazas disponibles en aplicación de la tasa de reposición es de 8 (en la anterior indicaron 9 si bien se ha producido una corrección por el cálculo de coeficientes de reposición). Conforme a ello, indica la intención de reservar 3 plazas a Técnico de Administración General y 5 a Policía.

Con respecto a este departamento, reconoce la pretensión formulada por CPPM en aplicación de la disposición adicional 165^a de la Ley 6/2018 de PGE que permite añadir las vacantes producidas por jubilación anticipada de forma que se añade a la OPE 2019 otras cinco plazas (plazas que serán descontadas del 2020). Del mismo modo, RRHH acepta la propuesta de esta representación de efectuar una OPE extraordinaria en 2020 para Policía, donde incluir las plazas vacantes producidas en 2019 por jubilaciones ordinarias, fallecimientos y aquellas que de forma anticipada se produzcan en 2020, de forma que se pueda lanzar un proceso selectivo conjunto evitando que cuando ingresen los nuevos funcionarios allá en 2021, sigamos en idéntica situación a al actual. Por tanto, para **Policía serán 10 plazas más de 4-6 correspondientes a la OPE de 2020.**

Respecto al resto de plazas, por CPPM se plantea la posibilidad de efectuar la cobertura de una plaza de TAG por promoción interna y que las plazas correspondientes a la OPE 2016 que se quedaron sin convocar por haber sido anuladas judicialmente, se incorporen a promoción interna al igual que las plazas de administrativo cuyo titular se haya jubilado este año, exponiendo que previamente a los procesos de promoción , se realicen los correspondientes concursos de traslados para dar la posibilidad de movilidad al personal administrativo laboral y funcionarios.



En cualquier caso, respecto a la promoción interna, no se ha llegado a ningún acuerdo concreto a la espera de las propuestas efectuadas por cada representación.

En cuanto a los procesos de consolidación de empleo, cuestión vital para muchos de vosotros, transmitir un mensaje de tranquilidad, que los procesos se irán realizando departamento por departamento con la delicadeza e importancia que para los trabajadores tiene esta cuestión.

2º.- SOBRE EL REPARTO DEL 0.3%

Respecto al incremento del 0,3% establecido en los PGE del año 2018 destinado a las jornadas especiales que se acordaron en diciembre de 2018, se interesa el estado del abono de la misma habida cuenta de un reparo de intervención al respecto. Por parte del concejal y director de RRHH se informa que se trata de un reparo que afecta a la forma del expediente, pero no al fondo, estando en trámite su subsanación, por lo que los destinatarios percibirán, en los próximos meses, todas las cuantías adeudadas con efecto retroactivo a 1 de enero de 2018

Respecto al 0,3% establecido en el RDL 24/2018 de aplicación en 2019, tras un breve debate sobre su vinculación legal o no, CCOO propone su reparto lineal aplicado, bien a la paga lineal, bien en los complementos específicos, cuestión a la que nos adherimos planteando la posibilidad de efectuar su abono por idéntico proceder respecto a los PGE del año 2017.

Por parte del Concejal manifiesta que los presupuestos municipales actuales se encuentran prorrogados no disponiendo en la actualidad de crédito al respecto, si bien se reserva la posibilidad de abonarlo el próximo año cuando disponga de unos nuevos presupuestos.

4º.- SOBRE LAS JORNADAS ESPECIALES.

Por parte de CCOO se plantea la necesidad de incluir a un trabajador del departamento de Cultura que por error quedó fuera de la actual regulación.

Por CPPM se expone que la definición de Jornada especial establecida en el art. 29 del Acuerdo de funcionarios es de aplicación directa a los funcionarios de Policía Local y que ni el Anexo I, ni el acuerdo de jornadas especiales de diciembre de 2018, reconoce derecho



económico alguno (como sí lo hace con el resto de personal) recordando que las jornadas especiales de todo el Ayuntamiento tiene su origen en los acuerdos al respecto del año 2006, que dichas jornadas especiales fueron modificadas o eliminadas en 2013 y que ahora que TODO el personal del Ayuntamiento ha vuelto a “statu quo” anterior, este colectivo también tiene derecho a hacerlo.

Manifiesta el Sr. Concejal de RRHH que se van a estudiar las propuestas y que incluirán la de varios trabajadores a los que les es de aplicación idéntico reconocimiento.

5º.- SOBRE LA BOLSA DEL 5% DE LA JORNADA PARA CONCILIACION.

Por UGT se plantea una reducción del 5% de la jornada anual para conciliación de forma no recuperable.

Por el director de RRHH se expone que no se trata de una reducción del 5% de la jornada sino de la posibilidad de acumular una bolsa del 5% de la jornada, tiempo que desde luego es recuperable. A este respecto nos adherimos el resto de representaciones en coherencia con el acuerdo de diciembre de 2018 sobre aplicación de la jornada de 35h.

Por parte de CCOO se plantea una propuesta en términos idénticos a la establecida por la Comunidad de Madrid respecto a su personal, sustituyendo el límite de “hijo menor de 12 años” por el de “hijo menor de edad”. Esta representación muestra su conformidad con ello, estableciendo la posibilidad de descontar el tiempo de conciliación a cargo de la formación realizada fuera de la jornada de trabajo.

6º.- SOBRE LA PROPUESTA DE INCREMENTAR LOS FONDOS DE AYUDAS SOCIALES.

Por CPPM se expone que hasta el año 2012. Los fondos presupuestados a este fin ascendían a 517.000 euros, siendo reducidos drásticamente con el Decreto 3381/2012 a 200.000 euros. En marzo de 2014 CPPM llegó a un acuerdo con Alcaldía y por Decreto 0380/2014 se incrementaron los fondos a 400.000, cuantías que se han visto sobrepasadas habida cuenta del notable incremento de personal desde 2012, solicitando que en los próximos presupuestos se destine una cuantía superior a la establecida hace 7 años.



Por parte del concejal de RRHH se expone su conformidad con esta solicitud, proponiendo incluir al personal eventual entre los destinatarios de la ayuda, cuestión a la que, de actualizarse estas ayudas, esta representación no tiene objeción alguna.

7º.- SOBRE LA POLIZA DE ACCIDENTES Y FALLECIMIENTO

Por parte de CPPM se plantea la necesidad de actualizar y adecuar las coberturas del seguro de vida y accidentes establecidas para los empleados municipales, exponiendo que las coberturas, no sólo se encuentran congeladas desde 2012, sino que se han visto reducidas al incorporar el anterior edil de RRHH, al personal eventual dentro de los perceptores de este derecho, lo que motivó una disminución de las indemnizaciones ocurridas el pasado año. Estos sucesos han venido a recordarnos la importancia de esta cuestión.

El Sr. concejal expone su conformidad con ello, indicando que va a estudiar el tiempo restante del contrato y, que de encontrarse próxima su expiración, incluirá una mejora en sus coberturas y en el supuesto de que su expiración sea lejana, se actualización ser realizará mediante la modificación del contrato actual.

8º.- SOBRE LA REGULACION DE LA ESCUELA DE MUSICA.

Planteada por UGT una cuestión que afecta de forma exclusiva al personal laboral, se expone que la Mesa General de Negociación de conformidad con lo establecido en el art 37 del EBEP tiene competencia sobre aquellas materias comunes que afectan a personal laboral y funcionario, no pudiendo versar sus contenidos sobre materias competencia de otros órganos de representación, ya sea la Junta de Personal o el Comité de Empresa como es el caso. Dado que se trata de una cuestión en la que está interviniendo el Comité de Salud Laboral, y que afecta a las potestades autoorganizativas de la administración, se excluye su debate, remitiéndo las demandas al Comité de Empresa, al de Salud Laboral o a las Concejalías de RRHH o Cultura, no siendo competente la MGN para ello, tesis sobre las que coincidimos CPPM, CCOO y Recursos Humanos.

Hasta aquí el contenido de la MGN.



Terminada la misma, nos reunimos con el concejal de RRHH, quien nos indica la resolución de las cuestiones pendientes tratadas en la Comisión paritaria de la semana pasada. Así...

1º.- SOBRE LOS DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS CORRESPONDIENTES AL 2018 NO DISFRUTADOS:

Sobre los días de Asuntos propios correspondientes al 2018 eliminados por la Jefatura de Policía de forma unilateral el 31 de enero, aun cuando la Ley posibilita su prórroga a 31 de marzo: El Sr. concejal manifiesta su conformidad con el planteamiento planteado por CPPM indicando que a todos aquellos a los que les fueron eliminados los días, se les ABONARÁ ECONOMICAMENTE.

2º.- SOBRE LOS DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS CORRESPONDIENTES A 2019 Y QUE POR LAS CIRCUNSTANCIAS EN QUE NOS ENCONTRAMOS NO HAN SIDO DISFRUTADOS,

El Sr. Concejal indica que hasta que se subsane el déficit de personal SE PRORROGARÁ SIN FECHA DE CADUCIDAD DURANTE EL 2020.

3º.-SOBRE LAS HORAS CORRESPONDIENTES AL CUCHI 2 (DEFICIT DEL 2018 INCORPORADAS DE FORMA UNILATERAL AL 2019.)

El Sr. concejal indica que ha dado instrucciones para que Jefatura de Policía cumpla con lo establecido en los términos indicados en el escrito de septiembre de 2014, instando a eliminar de los cómputos del 2019 las horas de déficit de 2018. Aquellos a los que se les haya obligado a realizar un servicio con cargo a aquellas horas les corresponderá la compensación establecida a día de hoy (tiempo libre).

4º.- SOBRE LA RECLASIFICACION.

Informaros que las primera siete sentencias firmes llevadas a pleno el pasado mes, ya se encuentran en RRHH para su ejecución, con intención de ejecutarlas en la nómina de diciembre o enero (es decir, pagar ya por fin) A este pleno de diciembre irá otra tanda de las 10 que ya hayan adquirido firmeza.



Llegados a este punto conviene resaltar el grado de entendimiento y la sensibilidad que está teniendo el equipo de gobierno respecto a las cuestiones planteadas. Tras casi una década de conflictividad innecesaria, volvemos a disponer de espacios de diálogo y entendimiento, cauce necesario para la normalización de las relaciones laborales.

Aun no podemos regodearnos en absoluto. Esta normalización de las relaciones tiene pendiente la solución de muchos problemas que afectan a Policía, el grupo de funcionarios más importante de todo el Ayuntamiento en un conflicto abierto desde hace ya demasiado tiempo. Las próximas semanas serán testigo de si se trata de un espejismo, o en realidad es una nueva forma de ejercer la política desde el entendimiento y la empatía (aun cuando no siempre estemos de acuerdo), si bien la perspectiva a día de hoy nos hace ser optimistas.

Seguiremos informando.

Como siempre CPPM para las cosas importantes.