

**INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA JUNTA DE PERSONAL  
SOBRE LA PROPUESTA QUE SE NOS HA HECHO  
DE MODIFICACIÓN DECRETO QUE REGULA LAS CONDICIONES DE FUNCIONARIOS**

***RESUMEN: PROPUESTA INSUFICIENTE Y MUY LIMITADA.  
DE MOMENTO CANCIÓN CON MÚSICA MÁS MELÓDICA  
PERO CON SIMILAR LETRA***

Creemos conveniente, para centrar el escenario donde se están desarrollando estas reuniones con el Concejal de RR.HH., empezar haciendo un breve y reducido recordatorio de como en este Ayuntamiento se nos ha ido aplicando el expolio en nuestras condiciones de trabajo por las normas que se han ido legislando desde el año 2010 por los diferentes Gobiernos de la Nación.

Con la justificación de hacer frente a una crisis económica generada por la especulación y la corrupción, como indicábamos desde el año 2010 se han legislado por los Gobiernos de la Nación una serie de recortes en nuestras condiciones de trabajo que fueron y son aplicados en este Ayuntamiento de la siguiente manera:

**Año 2010**

Junio: El Gobierno de " Zapatero" - P.S.O.E.- establece una reducción del 5% en los salarios de los empleados públicos.

En este Ayuntamiento además de aplicar esa reducción en nuestras nóminas de la manera más gravosa posible -desde entonces el personal laboral del Ayuntamiento tiene retribuciones inferiores a las del personal funcionario- y con el cuento de la visita del Fiscal, se nos reduce además, el valor de los Trienios y el valor de las Horas Extras.

**Año 2011**

Año de elecciones municipales - Mayo-. Año de elecciones generales - Noviembre-.

Congelación Salarial.

Paga de Junio: Se nos reduce, por el Estado, el valor de la paga de Junio, igualándose en su valor a la recortada paga de diciembre de 2010.

**Año 2012**

Para empezar nuevamente se congelan los sueldos.

Se eliminan por el ya actual Equipo de Gobierno la consignación presupuestaria de Vacantes por un valor de 840.000 €. Adiós a las Promociones Internas.

En febrero de 2012 se produce otro nuevo recorte salarial esta vez encubierto con una subida, aún vigente, del I.R.P.F. en nuestras nóminas.

Se dicta por el nuevo Gobierno -P.P.- decreto en Junio por el que entre otras lindezas y con repercusión directa en nuestras condiciones de trabajo:

- Se establece como mínima la jornada de trabajo a 37,5 horas semanales.
- Se eliminan los "canosos" - días de vacaciones por antigüedad - y se reducen los "moscosos" de 6 a 3 días al año.
- Se establecen recortes en las prestaciones por enfermedad.

- Se nos quita por el Gobierno del Estado la Paga de Diciembre. Ahorro en el gasto de 1millón de euros

Por si ello fuera poco, nuestro equipo de Gobierno municipal sigue en su ya conocida actuación de ir más allá en cuanto a los recortes en nuestras condiciones de trabajo:

- Establece sin ninguna de las posibles mejoras la jornada de 37,5 horas semanales durante todo el año.
- Especial mención merece el tratamiento que se da por nuestros gobernantes municipales da al recorte en las prestaciones por enfermedad:
  - Lo hace de una forma abusiva por encima incluso de los generosos recortes planteados por su propio partido en el Gobierno del Estado.
  - No se nos reconoce la compensación posibilitada por el Decreto del Gobierno del 50% durante los tres primeros días de baja médica hasta que su generosidad lo aplica por Decreto a finales de año, después de recibir las ruidosas protestas de los empleados municipales.

### **Año 2013**

Seguimos con congelación salarial planteada por el Gobierno del Estado.

En los Presupuestos Municipales se nos quitan los 150.000 € acordados para Plan de Pensiones.

Para este año se estrena en el Ayuntamiento un nuevo formato para establecer las relaciones de trabajo EL DECRETO: El Decreto para regular las condiciones de trabajo del personal funcionario sustituye, después de un paripé de negociaciones, al tradicional Acuerdo de Partes.

Fruto de este Decreto de Alcaldía son entre otras generosidades:

- Las reducciones en el abono de las jornadas especiales. Nuestro Alcalde ahorra con ello cerca de 150.000 €. Personal de Medio Ambiente, Servicios Sociales, Educación, Cultura, Servicios Generales y Jardinería son, en su mayoría grupos C y D, los afortunados de esta decisión.
  - Un abusivo uso de las restricciones en las compensaciones en situaciones de enfermedad. Las ausencias justificadas por enfermedad que no generan baja -ausencias menores de tres días- no se contemplan de otra manera que no sea con la reducción del 50% del salario.
  - Las ausencias durante la jornada de trabajo por enfermedad acreditada por justificación médica tienen en el mejor de los casos la recuperación de la jornada perdida, excepto en Policía Local donde se actúa con la disminución de la parte proporcional del salario de la jornada no realizada.
  - La utilización encubiertamente de la “disponibilidad plena” al personal funcionario utilizando la normativa que es de aplicación sólo al personal laboral, sirvió a nuestro Equipo de Gobierno para lograr el éxito económico de ahorrarse los 250.000 € en gratificaciones y horas extras presupuestados en base a adecuaciones en las jornadas de trabajo hechas sin respeto a los calendarios de trabajo, ni a las personas.
  - Aplica calendarios de trabajo sin ninguna de las posibles mejoras a la jornada de 37,5 horas semanales durante todo el año.
- Establece unos calendarios de trabajo discriminatorios en la Policía Local, siendo ésta una de las pocas policías que no tiene reducción de jornada sobre la jornada ordinaria por sus condiciones de trabajo a turnos, festivos o noches.

Las formas de la Gestión del personal se endurecen, considerando a los empleados municipales sospechosos de poder cometer algún "ilícito administrativo o penal" negándoles por ello derechos de permisos y licencias.

Aparecen los traslados no como procedimiento organizativo sino como procedimiento sancionador.

Los expedientes sancionadores sirven para intentar acallar las protestas. En la Policía Local sólo durante lo que llevamos de 2013 se plantean 22 expedientes disciplinarios. Se sanciona con 5 días presentarse al trabajo antes de llegar el parte de alta al Ayuntamiento, 4 días por no saludar adecuadamente al mando, 5 días por tomar café en turno de noche, 5 días por comprarse una botella de agua en Agosto, etc.....

Estas actuaciones realizadas a costa de las condiciones personales y de trabajo de los empleados municipales tienen un final feliz: la venta de una maravillosa gestión económica de nuestro Equipo de Gobierno, que cierra las cuentas del ejercicio 2010 con un superávit de 6 millones de euros, las cuentas de 2011 con un superávit de más de 10 millones de euros y las cuentas del ejercicio de 2012 con un superávit de 14,6 millones de euros, y creemos que también en algo han contribuido los recortes en nuestras condiciones de trabajo.

Resumidas brevemente cuales han sido los condicionantes sufridos en nuestras condiciones de trabajo pasamos a detallar las propuestas realizadas en la reunión del pasado viernes día 29 de Noviembre en contestación a nuestras propuestas de modificación del Decreto de Alcaldía nº 3381/2012 que regula actualmente las condiciones de trabajo del personal funcionario.

Al no habernos aún facilitado, como está comprometido, estas propuestas en documento escrito transcribimos las propuestas que se nos hicieron tomadas "al oído" por los representantes sindicales presentes en dicha reunión.

En un escenario calificado por el Concejal del RR.HH. de buena disposición del Equipo de Gobierno para mejorar las actuales condiciones de trabajo, la comparativa entre lo que solicitábamos y lo que nos planteó es la siguiente:

<b>PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN AL DECRETO DE ALCALDÍA N° 3381/2012 POR EL QUE SE ESTABLECIÓ LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA</b>	<b>PROPUESTAS TOMADAS "AL OÍDO" REUNIÓN 29/11/13</b>
<p><b><u>A) PROPUESTAS DE MODIFICACIONES AL ARTICULADO DEL ACUERDO GENERAL PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO.</u></b></p>	
<b><u>1º.- INCLUIR ARTICULO 6 (bis).- Comisión Paritaria</u></b>  (Reconvertir el Decreto en Acuerdo)  En el plazo máximo de un mes de la firma del presente Acuerdo se constituirá una Comisión Paritaria de vigilancia, seguimiento, interpretación y aplicación del mismo, siendo vinculantes sus acuerdos, que obligarán a las partes en los mismos términos que el presente Acuerdo.  La Comisión Paritaria estará formada por 5 miembros designados por la Corporación y 5 miembros designados por la representación de los funcionarios.	Si se llega a un acuerdo no habría ningún problema en establecer en el entonces "Acuerdo de funcionarios" una Comisión Paritaria.  Las reuniones serían trimestrales.
<b><u>2º.- Añadir en el ARTÍCULO 5.- Asistencia jurídica</u></b>  <i>Todas las sanciones de tráfico impuestas al empleado municipal durante el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo serán abonadas por el causante de la sanción.</i>  Añadir: siempre que sean de su exclusiva responsabilidad	Sin inconveniente en incluir el añadido propuesto
<b><u>3º.- Añadir en el ARTÍCULO 4.- Vinculación a la totalidad.</u></b>  Terminada la vigencia de este Acuerdo y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se mantendrá en vigor su contenido normativo.	El "acuerdo" perdería la vigencia normativa de sus cláusulas a los doce meses de terminar la vigencia del Acuerdo.
<b><u>4º.- Modificación Artículo 16: Concurso de traslados.</u></b>  No vincular únicamente los traslados con carácter previo a las incorporaciones de personal de nuevo ingreso. Deben trasladarse en cuanto se produzcan vacantes y, al menos, una vez al año.	Cuando existan vacantes dotadas presupuestariamente y no cubiertas en un periodo de un año

<p><b>5º.- Añadir en el ARTÍCULO 18.- Movilidad por razones de salud o rehabilitación</b></p> <p>Previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del empleado/a público/a, se le podrá adscribir a un puesto del mismo Grupo/Subgrupo de clasificación, percibiendo las retribuciones del puesto al que sea adscrito.</p> <p>añadir....que nunca será inferior al que venía percibiendo en el puesto de origen</p>	
<p><b>6º.- Anulación y adecuación parcial del art.19.- Jornada de trabajo</b></p> <p>1º).- Modificación en el segundo párrafo de la estructura de la jornada</p> <p>Parte principal del horario, fijo o de obligada presencia, de 25 horas semanales, de lunes a viernes de 9 a 14 horas o equivalente en tarde.</p> <p>a) Parte flexible a cumplir, a elección del empleado público, entre las 7:30 y 9:00 (entrada) y entre las 14:00 y las 18:00 (salida) en horario de mañana o equivalente en tarde. No obstante, por decisión del empleado público, podrá prorrogarse hasta las 18:30 horas.</p> <p>2º).- Por el Decreto de referencia se viene a establecer en el mencionado artículo:</p> <p><i>No obstante lo anterior, la organización municipal podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. El empleado conocerá con una antelación mínima de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla, salvo en los supuestos de urgencia y necesidad debidamente acreditados.</i></p> <p><i>En el supuesto de distribución irregular de la jornada de trabajo, el empleado afectado deberá realizar un horario reducido, de 8:00 a 15:00 horas, tantos días como sea necesario hasta compensar la jornada realizada irregularmente, retomando el horario general establecido una vez se consume la compensación.</i></p> <p>- La normativa que posibilita la distribución irregular de las condiciones de trabajo - Art. 9, Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (validada posteriormente por la Ley 3/2012, de 6 de julio), por el que se establece una nueva redacción al apartado 2 Art. 34, del Estatuto de los Trabajadores, <b>no es de aplicación al personal funcionario</b>, donde se incluye el personal de la Policía Local con este régimen estatutario.</p>	<p>Ampliación de la flexibilidad de entrada de 7,45 a 9,00 Salida rebajarla hasta las 14,30</p> <p>Recuperación hasta las 18,30.</p> <p>Mantener la distribución irregular.</p> <p>Para la distribución irregular no planificable de antemano y que no se comunique con los cinco días de antelación esas horas se podrían acumular como asuntos propios, compensándose hora por hora o día por día.</p>

<p>3º).- Reducción Jornada de Verano.-</p> <p>Debido a que durante todo el año el horario diario será de 7:30 horas, computable como 7:40 horas, con 5 minutos a la entrada y 5 a la salida, por contingencias de movilidad, ajuste horario y necesaria preparación del trabajo, en cómputo anual. Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se establece una jornada intensiva a razón de 6:30 horas continuadas de trabajo diarias como recuperación del exceso de jornada realizada en cómputo anual.</p> <p>Los funcionarios miembros del Cuerpo de Policía Municipal tendrán una reducción de jornada de una (1) hora por cada día de servicio que presten durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (ambos inclusive), independientemente de la cadencia de trabajo que cada empleado tenga asignada, haciendo constar esta reducción en los cuadrantes de gestión de personal de los distintos turnos para su compensación.</p>	
<p><b><u>7º.- Adecuación del art. 21.- Jornadas especiales.</u></b></p> <p>Se seguirán percibiendo las mismas contraprestaciones económicas que se venían percibiendo antes de la entrada en vigor del DECRETO DE ALCALDÍA Nº 3381/2012, hasta su adecuada valoración en la Relación de Puestos de Trabajo.</p>	
<p><b><u>8º.- Adecuación del art. 22.- Vacaciones.</u></b></p> <p>Incluir antes de los 22 días de vacaciones retribuidas la expresión "como mínimo".</p>	
<p><b><u>9º.- Anulación y adecuación parcial del art. 23.- Permisos</u></b></p> <p><b><u>Sobre Permisos retribuidos</u></b></p> <p>1º.- Criterios generales.</p> <p>Supresión de los criterios menos grave, grave, muy grave.</p> <p>En caso de fallecimiento, si se produce éste después de haberse iniciado la jornada laboral, el permiso se utilizará durante el resto de dicha jornada y empezará a computar al día siguiente.</p> <p>Se entenderá que existe causa de Enfermedad grave, entre otros supuestos, cuando sea necesaria la hospitalización, o certificado médico que justifique ésta circunstancia.</p>	

<p>2º.- Se establece la limitación anual de días de permiso por causas derivadas por enfermedad o intervención quirúrgica de cónyuge o pareja de hecho de familiar de segundo grado -art. 23.1. e; f; g;- y de ingreso hospitalario o intervención quirúrgica de menos de 24 horas -art. 23.1.h-.</p> <p><u>Al entender que dicha limitación no se establece en el EBEP se solicita la anulación del párrafo que textualmente dice:</u></p> <p><i>"En cualquier caso, el número máximo de días al año de permiso por los conceptos detallados en los apartados e) a h) será de quince días en cómputo total por empleado/a municipal."</i></p> <p>3º.- En el apartado j) eliminar "y posterior justificación"</p> <p>4º.- En el apartado k) se establece:</p> <p><i>"Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración....."</i></p> <p><u>Se solicita cambiar este párrafo por:</u></p> <p><u>"Para concurrir a exámenes (parciales o finales) o pruebas de aptitud en centros considerados oficiales</u></p> <p>5º.- En el apartado l) se establece:</p> <p>l) Para concurrir a procesos selectivos en otras Administraciones Públicas, durante el tiempo imprescindible para su realización, con un máximo de 5 días al año.</p> <p><u>Se solicita la anulación del máximo de 5 días al año al entender que dicha limitación no está recogida por el EBEP.</u></p> <p>6º.- En el apartado n) Suprimir el párrafo referido al permiso de lactancia proporcional al porcentaje de jornada.</p> <p>7º.- En el apartado q) se establece:</p> <p><i>q) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, debidamente justificado, por el tiempo indispensable.</i></p> <p><i>Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un periodo de tres meses, se podrá declarar al trabajador afectado en situación de excedencia voluntaria.</i></p> <p><u>Se solicita la anulación del condicionante del límite del 20% de las horas laborales en tres meses establecido para este tipo de permiso al entender que dicha limitación no está recogida por el EBEP.</u></p>	<p>Permiso por fallecimiento familiar 1º grado redacción litera del EBEP</p> <p><i>(según leemos EBEP.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad )</i></p> <p>En caso de fallecimiento podrá optar trabajador por emplearlo el mismo día o día siguiente, si se produce el hecho durante la jornada laboral.</p> <p>Permiso por exámenes, el tiempo indispensable de la redacción del EBEP</p> <p><i>(según leemos EBEP.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. )</i></p>
--	---

8º.- En el apartado v se establece:

*Por enfermedad, debidamente justificada, de un menor de 12 años, miembro de la unidad familiar, un día, con un máximo de cinco al año, por empleado/a municipal con independencia del número de hijos de dicha unidad familiar. En caso de que concurra en ambos progenitores la condición de empleado/a del Ayuntamiento de Majadahonda, el límite de cinco días al año se referirá a la unidad familiar, y no a cada empleado municipal, pudiéndose disfrutar indistintamente por uno u otro progenitor.*

Se solicita la anulación del límite referido a la unidad familiar en el caso de que ambos progenitores sean empleados del Ayuntamiento de Majadahonda. Supone una discriminación respecto al resto de trabajadores que va en detrimento del objeto del derecho, asistir a la enfermedad del hijo menor de 12 años.

9º.- En el apartado w) se establece:

w) *Por asistencia a consulta médica del empleado/a municipal, durante el tiempo imprescindible.*

La ausencia se justificará mediante la presentación del justificante médico con especificación horaria de entrada y salida. En las consultas del Servicio de Atención Primaria deberá acompañarse informe o justificante del centro de salud o consultorio local donde se haga constar la imposibilidad de elegir médico/a y/o enfermero/a fuera del horario de trabajo.

Se solicita la anulación de la limitación en la elección de médico de Atención Primaria para la concesión de este permiso al entender que dicha limitación no está recogida por el EBEP y que supone además la limitación del derecho a la libre elección de médico.

### **Sobre Permisos recuperables**

10º.- Por el art. 23.3 se establece

3.- *Permisos recuperables:*

*Para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: por el tiempo indispensable, en los casos que a continuación se detallan:*

a) *Acudir a las reuniones a que los padres sean convocados por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos menores de edad, con un máximo de cinco días al año, con independencia del número de hijos.*

Permiso no recuperable: Acompañar hijo menor de edad y padres a consulta médica con un máximo 5 días al año.

Permisos recuperables: Acompañar al cónyuge e hijo mayor de edad al médico.

<p>b) Por causas de fuerza mayor, tales como adversidades climatológicas, atascos, accidentes de tráfico y avería del medio de transporte.</p> <p>c) Acompañar al cónyuge, hijos menores de edad y padres a consulta médica, con un máximo de cinco días al año, con independencia del número de ascendientes/descendientes. La ausencia se justificará mediante la presentación del justificante de asistencia.</p> <p><i>En estos supuestos, el empleado municipal deberá recuperar la parte de jornada no satisfecha de conformidad con el responsable del Servicio, que habrá de poner en conocimiento del departamento de Recursos Humanos el periodo en que dicha recuperación se materializará. La recuperación habrá de llevarse a cabo en el plazo máximo de dos meses desde el hecho que dio origen al permiso.</i></p> <p>La recuperación de la jornada de trabajo empleada para los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no está contemplada por el EBEP.</p> <p><u>Por tal motivo se viene a solicitar la anulación del apartado 3 sobre Permisos recuperables al no estar contemplada en el EBEP los supuestos reseñados como jornadas a recuperar.</u></p> <p><b><u>Sobre la justificación de ausencias.</u></b></p> <p>Las dificultades en la entrega de la documentación precisa acreditativa de la existencia del derecho de ausencia se subsanará con la presentación de escrito donde se acredite bajo juramento la vinculación familiar que daría derecho a dicha ausencia.</p>	
<p><b><u>10º)- Adecuación del art.32.- Gratificaciones por trabajos extraordinarios</u></b></p> <p>Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada anual de trabajo serán compensados económicamente o en tiempo libre.</p> <p>La compensación de las horas extraordinarias será del 150% para los días laborables y del 200% para los días festivos o en jornada nocturna, tanto si se compensan económicamente como en tiempo libre.</p> <p>Para la compensación económica se establecerá el precio/hora tomando el resultado de la división del total anual de las retribuciones fijas (sueldo base, trienios, complemento de destino y complemento específico y por jornadas especiales) entre el número de horas de la jornada anual a realizar por cada empleado</p>	<p>La compensación de las horas extraordinarias será del 125% para los días laborables y del 150% para los días festivos o en jornada nocturna, tanto si se compensan económicamente como en tiempo libre.</p> <p>Se establecerá en relación al sueldo, trienio, complemento de destino y complementos específico de cada puesto de trabajo.</p>

<p><b><u>11º)- Anulación parcial y añadido del art.37.- Secciones Sindicales.</u></b></p> <p>Se establece por el Decreto:</p> <p><i>Local Sindical.</i></p> <p>Se habilitará el acceso de las organizaciones sindicales que lo soliciten al local facilitado a la representación de los trabajadores en dependencias municipales para la realización de sus funciones siempre que sea posible. Se dotará igualmente de los medios mínimos necesarios (ordenador, impresora, archivadores, teléfono, material de consumo perecedero-folios, bolígrafos, cartuchos de impresora...).</p> <p>Se solicita la anulación del condicionante del local sindical establecido para "cuando sea posible", por ser una limitación que la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical en su Art 8.2 no condiciona al limitarlo exclusivamente solo a las empresas de menos (es un derecho para empresas de más de 250 trabajadores) de 250 trabajadores, requisito por otra parte que cumple la empresa Ayuntamiento de Majadahonda al estar igualmente obligada por lo establecido en Acuerdo de Funcionarios anterior.</p> <p>Se atenderán las peticiones referidas a posibles carencias de los medios mínimos necesarios, así como a la solución de las averías o defectos que se produzcan en los mismos.</p>	Siempre que sea posible se facilitara un local sindical
<p><b><u>12º)- Añadido parcial del art.43.- Mediadas de readaptación laboral.</u></b></p> <p>Si no existiese puesto de trabajo adecuado a su capacidad, el/la empleado/a podrá ser destinado a un puesto no correspondiente a su Grupo o Subgrupo de clasificación, pasando a percibir las retribuciones del puesto de destino, que nunca será inferior al que venía percibiendo en el puesto de origen.</p>	
<p><b><u>13º)- Añadido art.45.- Obras en el centro de trabajo.</u></b></p> <p>Se realizará al menos semestralmente una evaluación de riesgos laborales en el nuevo edificio de la Policía Local.</p> <p>Se dotará al nuevo edificio de Policía y al Edificio de la Casa Consistorial de un local destinado a primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias.</p> <p>A lo que por ley se tiene establecido como equipamiento mínimo para estos locales (botiquín, camilla y agua potable), se añadirá un <b>desfibrilador móvil</b></p>	<p>En los centros con más de 50 trabajadores, se dotara de de un local primeros auxilios.</p> <p>Se está gestionando la compra de desfibriladores móviles.</p>

**14º)- Añadido y adecuación parcial del art.46.-  
Incapacidad Temporal**

Adecuar al texto actual

**1.** Las ausencias debidas a enfermedad que supongan la no asistencia al centro de trabajo de hasta tres días, requerirán la presentación del parte de baja médica o, en su caso, del correspondiente justificante expedido por el facultativo que lo hubiese atendido.

A partir del cuarto día sólo se considerará incapacidad temporal la que se justifique mediante el correspondiente parte de baja médica.

**2.** Las ausencias debidas a enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Una vez superado este límite, dichas ausencias comportarán la deducción de retribuciones prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

**3.** En los casos de ausencia parcial de la jornada de trabajo por asistencia a pruebas, intervenciones médicas o enfermedad sobrevenida que mediante certificado médico requieran reposo del resto de la jornada, el tiempo dejado de realizar no supondrá pérdida económica ni será necesario su recuperación.

**4.** Los criterios excepcionales según lo establecido por el punto 5º del art. 9 del R.D. Ley 20/2012 serán los siguientes:

**Por motivos de salud pública:** procesos de IT cuya asistencia al puesto de trabajo, por su patología, pudieran afectar de forma grave a la salud de otros trabajadores y/o usuarios exclusivamente en los siguientes casos: Parotiditis, Rubéola, Sarampión, Tuberculosis respiratoria y Varicela, se establece el pago al 100% del complemento IT.

**Por procesos de I.T. que vengan motivados por tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como fracturas, EPOC, fibromialgia y esclerosis múltiple,** se establece el pago al 100% del complemento I.T.

**Por hospitalización e intervención quirúrgica:** Durante el periodo de IT cuyo hecho causante sea motivado por una hospitalización o una intervención quirúrgica con o sin hospitalización, o la permanencia durante más de 12 horas continuadas en el servicio de urgencias, se establece el pago al 100% del complemento de IT.

Se concederán 4 días al año con parte de reposo médico sin reducción salarial.

En todos aquellos supuestos que haya complemento salarial a cargo de la empresa no se podrá rehusar desde primer día el control médico de la Mutua, para seguir manteniendo ese complemento.

**Ausencias parciales**

Con justificación médica que requiera reposo el resto de la jornada, el tiempo dejado de realizar se descontará la parte proporcional no trabajada de los cuatro días.

**Supuestos excepcionales**

**Por motivos de salud pública:** procesos de IT cuya asistencia al puesto de trabajo, por su patología, pudieran afectar de forma grave a la salud de otros trabajadores y/o usuarios exclusivamente en los siguientes casos: Parotiditis, Rubéola, Sarampión, Tuberculosis respiratoria y Varicela, se establece el pago al 100% del complemento IT.

<p><b>Por cualquier I.T. producida durante el periodo de gestación:</b> Entendiendo que este hecho podría derivar en alguna situación de riesgo para la trabajadora y para su hija o hijo, se establece el pago al 100% del complemento de I.T.</p> <p><b>Por procesos de I.T. que vengan motivados por tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como fracturas, EPOC, fibromialgia y esclerosis múltiple,</b> se establece el pago al 100% del complemento I.T.</p>	
<p><b>15º)- Adecuación del art.48.- Ropa de trabajo y uniforme.</b></p> <p><b>CATÁLOGO DE ROPA</b></p> <p>Partiendo del catálogo de ropa existente, se elaborará anualmente un catálogo de ropa adaptado a las necesidades, estableciéndose igualmente su caducidad y renovación.</p> <p>Se especificará el material y coste empleado destinado para el proyecto BESCAM</p>	
<p><b>16º)- Adecuación del art.52.- Fondo de Ayudas Sociales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- El fondo de Ayudas Sociales será al menos el disponible en ejercicios anteriores.</li><li>- La edad de los hijos con derecho a ayudas a los 28 años en lugar de los 24 del Decreto.</li><li>- Nueva Ayuda en caso de fallecimiento</li></ul> <p>Conceder una prestación económica de pago único dirigida a paliar puntualmente la minoración de ingresos que se produce en la economía familiar de! empleado público con ocasión de su fallecimiento.</p> <p>Requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) Que el empleado público se encontrara en activo y percibiera sus retribuciones con cargo a los Presupuestos Generales del Ayuntamiento.</li><li>b) Que los beneficiarios que en el siguiente punto se exponen reúnan las condiciones de convivencia y dependencia económica del fallecido por parte de los hijos, entendida esta última como la no percepción de ingresos por rendimientos derivados del trabajo, incluidos los de naturaleza prestacional y/o del capital mobiliario o inmobiliario, superiores al dable del Salario Mínimo Interprofesional.</li></ol> <p>Beneficiarios:</p> <p>Salvo designación expresa por el fallecido, se seguirán las siguientes normas de prelación con carácter sucesivo y excluyente, pudiendo ser beneficiarios de dicha ayuda los herederos legales del fallecido, siempre que estos sean:</p>	<p>Está en estudio si se puede aumentar la cuantía planteada</p> <p><i>(Plantean, en un principio, lo establecido actualmente por decreto (207.000 € en total tanto para funcionarios como laborales) y su abono en el mes de Enero. Actualmente tenemos un fondo de 500.000 €)</i></p>

<p>a) Cónyuge, salvo que exista divorcio, separación legal o nulidad del matrimonio, o aquella persona en análoga relación de afectividad a la del cónyuge en que la convivencia fuera superior a un año al hecho causante de la ayuda.</p> <p>b) Hijos del empleado público, menores de 28 años con dependencia económica del fallecido. Tales hijos no perderán su derecho por la mera circunstancia de convivir con el otro progenitor cuando se hubiera producido divorcio, separación legal o declaración de nulidad del matrimonio, si quedaran acreditadas las mismas circunstancias de edad y dependencia económica.</p> <p>Cuantía:</p> <p>El importe de esta ayuda será de 1.500 euros brutos.</p> <p>Se concederá una sola ayuda de esta naturaleza por causante, siempre y cuando cumpliera el resto de los requisitos.</p>	
<p><b><u>17º.- Modificación al art.62- Permisos de Formación.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Establecer el máximo de 60 horas de formación.</li><li>- No excluir las acciones formativas en su modalidad e-learning.</li><li>-En el segundo párrafo eliminar la palabra "directamente", referente a los cursos de perfeccionamiento profesional.</li></ul>	Se aceptarían las 60 horas para formación excluyendo acciones formativas en su modalidad e-learning.
<p><b><u>18º.- Añadido al art.66.- Gratificación por jubilación.</u></b></p> <p>Se concederá una prestación social de pago único dirigida a paliar puntualmente la minoración de ingresos que se produce en la economía familiar del empleado público con ocasión de su jubilación, siempre que en la fecha de la misma se hayan prestado servicios efectivos en los 5 años inmediatamente anteriores en el Ayuntamiento de Majadahonda ó sus Organismos Autónomos, en el siguiente sentido:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Jubilación ordinaria: una mensualidad del último salario.</li><li>2. Jubilación anticipada:<ul style="list-style-type: none"><li>- A los sesenta años: 5 mensu. del último salario.</li><li>- A los sesenta y un años: 4 mensu. último salario.</li><li>- A los sesenta y dos años: 3 mensu. último salario.</li><li>- A los sesenta y tres años: 2 mensu. último salario.</li><li>- A los sesenta y cuatro años: 1 men. último salario.</li></ul></li></ol>	

<b>19º)- Incluir art.66. (bis) - Plan de Pensiones.</b> Antes de la finalización del año 2014, el Equipo de Gobierno presentará un Plan de Pensiones para todos los empleados/as municipales	
<b>ANEXO III - ADECUACIÓN PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LOS EMPLEADOS MUNICIPALES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS PARTES DE BAJA, CONFIRMACIÓN Y ALTA MÉDICA</b> Adecuación para evitar discrepancias sobre la entrega o no de la documentación generadas por estas situaciones.	

A modo de resumen de esta comparativa podemos decir:

- Las propuestas realizadas por el concejal de RR.HH. no cubren la inmensa mayoría de las mejoras que planteamos en nuestra demanda, por lo que entendemos que las propuestas realizadas son evidentemente insuficientes y muy limitadas.
- En estas insuficiencias y limitaciones se incluyen las mejoras presentadas en :
  - **Jornada de trabajo:** entre otras cuestiones no hay reducción para jornada de verano y reducida mejora en flexibilidad horaria
  - **Jornada irregular:** se sigue manteniendo y se habilita además su uso en periodos de aviso inferiores a cinco días.
  - **Jornadas especiales:** siguen manteniéndose las reducciones del Decreto
  - **Permisos y Licencias:** apenas hay mejoras y se siguen manteniendo los topes por días de permiso y los límites porcentuales por ausencias. Siguen las justificaciones "imposibles" como acreditación.
  - **Mejoras en las situaciones de enfermedad:** los cuatro días famosos de reposo al año son una mejora mínima que hay que complementar.
  - **Fondos de Ayudas Sociales:** se sigue intentando reducir su cantidad y periodo. Inadmisible
- Esta representación sindical de la Junta de Personal ha venido planteando con claridad que después del expolio producido en nuestras condiciones de trabajo desde el año 2010, tocaba ahora ir recuperando los derechos perdidos y no entrar en emporar condiciones existentes a cambio de mejorar lo empeorado con anterioridad. Planteamos, por ello, únicamente mejoras sobre el decreto unilateral de diciembre de 2012.
- Queremos por tanto que cambie en la mesa de negociación la canción que llevamos escuchando desde hace años y no sólo la música - el fondo musical ahora es más melódico de dulce violines sustituyendo al duro sonido de los tambores- si no y fundamentalmente LA LETRA, que sigue por otra parte con similares estribillos.

Esperamos por tanto que en las próximas reuniones empiecen a cambiar LA LETRA.

**APUNTE FINAL.** En este documento no se hace ninguna valoración a las PROPUESTAS DE MODIFICACIONES AL ANEXO V QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES DE SERVICIO EN LA POLICÍA LOCAL, dado que aún se encuentran en proceso de contestación en la Mesa de negociación

03/12/13