

COMUNICADO DEL COMITÉ DE EMPRESA

El pasado mes de noviembre, cuando aún nos encontrábamos inmersos en el proceso de negociación y antes de que el Equipo de Gobierno, unilateralmente, lo diera por cerrado decretando las condiciones de trabajo del personal funcionario, la representación sindical del Ayuntamiento elaboramos una PLATAFORMA CONJUNTA DE NEGOCIACIÓN que se presentó al Alcalde y os remitimos en su día, de aplicación a toda la plantilla municipal, funcionarios y laborales.

Ha pasado un año y, desde entonces, se ha firmado un Acuerdo Marco Regional entre los sindicatos y la FEMP, y han visto la luz convenios en otros municipios que han establecido lo que suponen mejoras con relación a nuestra propuesta de Convenio Colectivo-Acuerdo de Funcionarios de hace un año.

La propuesta de modificación de la representación sindical del personal funcionario al decreto de Alcaldía nº 3381/2012 remitida por correo electrónico por CPPM en el día de ayer, contemplan tanto lo planteado en nuestra propuesta conjunta de noviembre 2012, como el recurso presentado al articulado del citado decreto 3381/2012 recurrido ante el contencioso administrativo así como, también, las mejoras hoy posibles que encuentran respaldo tanto en el Acuerdo Marco firmado con la FEMP o plasmado en otros convenios que hemos podido conocer (Pozuelo, Coslada).

A día de hoy, la situación por tanto es la siguiente:

1. Las condiciones del personal laboral están recogidas en un Convenio Colectivo que sigue plenamente vigente. Ante la incertidumbre del pasado julio sobre la terminación de su vigencia las sentencias que van dictándose van reconociendo la postura sindical de que permanecen vigentes los Convenios con cláusula de salvaguarda hasta la firma de un nuevo Convenio. Esta es, por tanto, la situación actual de nuestro Convenio Colectivo.
2. Lo anterior supone una diferencia clara con el colectivo del personal funcionario de este Ayuntamiento. En su caso, las condiciones de trabajo están reguladas por un Decreto unilateral del Equipo de Gobierno. Y contra este Decreto unilateral es hacia dónde van dirigidas las propuestas elaboradas por la representación sindical del personal funcionario que se ha enviado a toda la plantilla.
3. En el caso del personal laboral, la propuesta conjunta laboral-funcionario que presentamos en noviembre de 2012 (antes del Decreto de funcionarios) sigue siendo válida. Os volvemos a adjuntar dicha propuesta.
4. Desde que se presentó la propuesta hasta ahora se han firmado Convenios en nuestro entorno (ejemplo del Ayuntamiento de Pozuelo) y se ha firmado el Acuerdo Marco Regional 2013-15 entre las organizaciones sindicales y la Federación de Municipios y Provincias. Estos referentes nos

sirven para completar la propuesta de noviembre de 2012 en varios puntos, que consideramos de especial relevancia para el colectivo laboral del Ayuntamiento.

5. Teniendo en cuenta la posición de la representación sindical de llegar como punto final a unas condiciones de trabajo iguales para ambos colectivos, laboral y funcionario (no olvidemos que la diferencia la estableció el Alcalde y su Equipo de Gobierno en 2010 con la diferente aplicación de la reducción salarial del 5% impuesta desde el Gobierno de la Nación y la acrecentó a partir de enero 2013 con la entrada en vigor del Decreto de funcionarios), detallamos una relación de puntos para que sean tratados en el caso del Convenio Colectivo de los trabajadores laborales, solicitándoos también a la plantilla sugerencias a los mismos u otros que consideréis oportunos.

RELACIÓN DE PUNTOS

- Estabilidad en el empleo.
 - Funcionarización. Compromiso de realización del proceso para todas las categorías.
 - No aplicación de articulado contemplado en art. 52.d del Estatuto de los Trabajadores referido a la extinción del contrato, cuando se produzcan faltas de asistencia, aún justificadas (enfermedad por ejemplo).
 - Cobertura de plazas incluidas en OEP de años anteriores.
- Permisos y vacaciones.
 - Mayor flexibilidad disfrute vacaciones.
 - Permiso de lactancia en caso de jornada parcial.
- Incorporación en Convenio de la jubilación parcial anticipada.
- Jornada ordinaria. Jornada de verano.
- Distribución irregular de la jornada. Plantear acuerdo sobre el porcentaje de la jornada afectado (la ley establece hasta un 10%) y acordar la forma de compensación de dicha jornada.
- Calendarios y anexos de personal (profesorado, jardinería, mantenimiento, deportes, etc).
- 4 días de ausencia al puesto de trabajo por enfermedad sin baja médica.
- Mejoras por razón de edad.
 - Número de días creciente, en función de la edad, sin penalización salarial en caso de enfermedad.
- Establecimiento de medidas excepcionales que permite la legislación para la percepción del 100% de las retribuciones en caso de Incapacidad Temporal.
- Compromiso de estabilidad en el empleo ante la Reforma de la Administración Local que se aprobará en diciembre.



federacion de servicios a la ciudadanía

**Sección Sindical de CC.OO.
AYTO. DE MAJADAHONDA**

Mañana viernes, a las 11:00 horas, está convocada la **Mesa General de negociación de materias y condiciones comunes**, a la que el personal laboral, representado por el Comité de Empresa, asiste por tanto, con la plataforma de negociación elaborada en noviembre 2012, más las lógicas y necesarias adaptaciones derivadas tanto de un nuevo y posible marco normativo (Acuerdo con la FEMP), o, como os decíamos, mejoras alcanzadas en otros municipios que nos hace pensar que, pese a las regulaciones legales decretadas en los últimos tiempos, hay un margen posible de acuerdo en dichos puntos, desde una perspectiva más beneficiosa que la actual aplicación.

ÚLTIMA HORA: El equipo de gobierno ha desconvocado la reunión de mañana viernes de la **Mesa General de negociación de materias y condiciones comunes**, y convoca el martes próximo a la **Mesa de funcionarios**. Solicitaremos que se convoque la **Mesa de laborales** para tratar nuestra plataforma.
7 de noviembre de 2013