

RESUMEN DE LA REUNIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL 5 DICIEMBRE 2013

1. Proceso de funcionarización.

Propuesta del Ayuntamiento:

Proponen extenderlo a todos los grupos empezando por los puestos y grupos que por ley están obligados a ser funcionarios, ya que sus funciones implican "ejercicio de autoridad".

Proceso de funcionarización:

- Realización de un curso.
- Superación de una prueba sencilla, tipo test.
- Valoración de méritos.

Propuesta de la representación sindical:

- No excluir a ningún grupo.
- No dejar "para el final" a los grupos que por ley pueden continuar siendo laborales y que por tanto, ante las modificaciones legislativas que pretende el Gobierno de la Nación con la reforma de la Administración Local, pudieran encontrarse en situación de menor estabilidad en el empleo.
- Que el Ayuntamiento presente una propuesta por escrito del proceso de funcionarización que incluya un calendario y una información más pormenorizada del proceso.

2. Despido por "absentismo".

Representación sindical: se solicita al Ayuntamiento un compromiso de no aplicación del articulado contemplado en art. 52.d del Estatuto de los Trabajadores (Extinción de contrato por faltas de asistencia, aún justificadas, por ejemplo, enfermedad).

Ayuntamiento: es una norma imperativa, de obligado cumplimiento. No lo van a aplicar pero no pueden ir contra ley.

Representación sindical: es uno de los motivos por los que está impugnada la reforma laboral (por su posible inconstitucionalidad).

3. Mayor flexibilidad disfrute de vacaciones.

Ayuntamiento: se podrían tomar días sueltos de vacaciones, teniendo en cuenta el marco actual del Decreto de funcionarios: 12 días dentro del periodo de vacaciones y 10 fuera.

Representación sindical: conformes por coincidir con lo planteado.

4. Permiso de lactancia de trabajador/a a tiempo parcial

Ayuntamiento: no se acepta la propuesta de la parte social de equiparar estos permisos, argumentando que se estaría dando un trato desigual que favorece al trabajador/a a tiempo parcial.

Representación sindical:

Se trata de un permiso de conciliación e igualdad.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) hace referencia clara a que la duración del permiso se computa aplicando la reducción de la jornada a “su” jornada de trabajo, sin establecer distinciones y fijando una hora de reducción de jornada.

5. Incorporación en Convenio de la jubilación parcial anticipada.

Ayuntamiento: se deniega por motivo de coste.

Representación sindical: se ha denegado a un trabajador con más de 40 años de cotización, con muchos años en el Ayuntamiento. El coste para el Ayuntamiento asciende a 2.000/3.000 € en un periodo de tres años. No parece tanto dinero teniendo en cuenta que este tipo de jubilaciones reportan un considerable beneficio social, como es permitir crear un puesto de trabajo (el del relevista). Se pide que se revise el tema.

6. Distribución irregular de jornada

Ayuntamiento: mantener el 10%. Si se trata de acontecimientos imprevistos, la compensación en medias horas podría modificarse. En cuanto a las jornadas realizadas en algún caso, de 16 horas diarias, al tratarse de trabajo a turnos, consideran que están respetando la ley, al respetarse el descanso de 7 horas entre jornadas.

Representación sindical: la aplicación actual no respeta la jornada máxima legal (7,5 horas en Convenio y 9 horas en el ET). En cuanto al descanso de 7 horas, el ET contempla ese reducido número de horas de descanso solo en el día en que se produce el cambio de turno. La distribución irregular de jornada no compensa ni remunera horas extras (exceso de jornada) y no contempla la conciliación.

7. Otras cuestiones.

Representación sindical: se insiste en solicitar la cobertura de plazas contempladas en anteriores OEP aprobadas así como como las últimas de auxiliares.
