

# RESUMEN MESA DE NEGOCIACIÓN LABORALES. 11 DICIEMBRE 2013

## 1. Calendarios y anexos: profesorado, jardinería, deportes, etc.

**Representación sindical:** se plantean distintas situaciones que afectan a colectivos de trabajadores: bolsa de horas en deportes, cómputo de jornadas cuando no hay posibilidad de realizar pausa, etc. Se propone que los calendarios recojan estas especificidades.

**Ayuntamiento:** Se pueden valorar estos temas siempre que el servicio haga una propuesta a RRHH.

**Representación sindical:** se deberían especificar aspectos como cuándo se entrega ropa de trabajo, qué tipo de material de protección debe usarse, etc., de modo que puedan corregirse, donde se dan, las actuales deficiencias de vestuario.

**Ayuntamiento:** su coste debe presupuestarse por los Jefes de Servicio en sus respectivos programas presupuestarios Darán una respuesta al vestuario.

## 2. Ausencia por enfermedad sin baja médica.

**Representación sindical:** establecer 4 días al año de ausencia al puesto de trabajo por enfermedad sin baja médica y sin disminución salarial.

**Ayuntamiento:** aceptan la propuesta de 4 días.

## 3. Mejoras en la cobertura de bajas médicas en razón de edad.

**Representación sindical:** se propone ampliar la retribución al 100% en caso de incapacidad temporal (IT), atendiendo a la edad del trabajador/a, entendiéndose que la edad es un motivo objetivo de aumento de la posibilidad de enfermar.

**Ayuntamiento:** no aceptan la propuesta.

## 4. Establecimiento de medidas excepcionales que permite la legislación para la percepción del 100% de la retribución en caso de IT.

**Ayuntamiento:** se remiten al texto del decreto de funcionarios, que incluye intervención quirúrgica y hospitalización; tratamientos de radioterapia y quimioterapia; tratamientos de inicio durante la gestación; enfermedades infecciosas: varicela, parotiditis, etc., rechazando hacerlo extensivo a la propuesta sindical de que se amplie ese catálogo de enfermedades.

## **5. Estabilidad en el empleo ante la aprobación de la Reforma local**

El concejal de RRHH expone que la reforma entrará en vigor en enero de 2014 y el Ayuntamiento debe cumplir la ley. Habrá un periodo transitorio. Las administraciones locales solventes podrán adaptarse y maniobrar mejor en competencias y servicios. No hay previsión de eliminar áreas o servicios. No se prevén despidos, pero se puede plantear algún cambio de funciones. La nueva ley permite que, si no hay un déficit general, se puedan mantener los servicios que actualmente se prestan y las previsiones actuales del Ayuntamiento, teniendo en cuenta el nivel de ingresos procedentes de los impuestos, el ahorro derivado de las jubilaciones no cubiertas y de reducción de gasto y los resultados económicos actuales así lo permiten.