

INFORMA

1 Junio 2018

Asisten:

Por el Grupo de Gobierno: Dña. Nuria Esther Vega, D. Julio Mateo, D. Saúl Quesada.

UGT. D. Eduardo Mederos, D. José Viera, D. Estéban Rodríguez y D. Álvaro Molina.

CC.OO. D. Juan Jesús García. Dña. María Mato, Dña. Margartia Ojeda y D. Francisco Pérez

Duración de la reunión (aproximadamente 1 hora y 30 minutos).

Orden del día:

[1. Ratificación de la urgencia de la convocatoria de la mesa de negociación.](#)

[2. Recuperación de la paga extra 2.012.](#)

[3. Apertura los sábados de la instalación de la ciudad deportiva "Venancio Monzón".](#)

4. Flexibilidad Horaria.

5. Compensación exceso de jornada

Conclusiones

1. Ratificación de la urgencia de la Convocatoria de la mesa de negociación.

Por parte de la Sra. Concejala de RRHH expone que el motivo de la urgencia es que en el mes de Junio se acaba el plazo para reclamar la parte que falta de la paga extra de diciembre de 2012. CCOO está de acuerdo. UGT manifestamos que esa explicación justificaría sólo el punto 2 del orden del día pero no el resto de puntos.

El Grupo de Gobierno matiza que son temas que se han venido tratando en las mesas de negociación de los últimos 3 años y que no iban convocar una mesa de negociación sólo para un punto y como ya había que convocar la mesa se decidieron a traer los otros puntos.

UGT vuelve a mostrar su extrañeza dado que no sería la primera vez que se convocase una Mesa con un sólo punto del orden del día. (Véase las Mesas del 2 de marzo de 2017 y del 30 de marzo de 2017).

No obstante, UGT no será obstáculo para que no se trate esos puntos. Aunque sí queremos dejar constancia de que NO VEMOS LA URGENCIA y nos preocupa esa práctica.

2. Recuperación de la paga extra 2012.

Por parte del Grupo de Gobierno confirma lo informado por el Sr. Interventor mencionando la cuantía que resta para devolver al personal. (69.830,12€) indican que el abono de la paga extra está vinculado a que se llegue a acuerdos en la instrucción de la flexibilidad horaria y la apertura los sábados de la instalación de la ciudad deportiva.

Por parte de UGT indicamos que los puntos del orden del día, normalmente, se desarrollan en orden y pregunta si es que ahora se van a mezclar todos los puntos. Como parece que no, UGT indica al Grupo de Gobierno que para hacer lo que ellos quieren, lo normal hubiese sido poner este punto al final, pero no saltarse el orden.

La representación de CCOO entiende que hay una buena predisposición del Grupo de Gobierno realizar el pago de la Extra y que dado el informe del Interventor no ve la razón de vincular este punto a los demás.

El punto quedó en el aire.

3. Apertura los sábados de la instalación de la ciudad deportiva "Venancio Monzón".

Recordemos que la propuesta sindical (aprobada a nuestro entender el pasado 21 de abril de 2017), tras haber hablado conjuntamente UGT y CCOO con l@s compañer@s, era:

1. *Para el personal administrativo: que se sustituya, del horario actual, las horas que tienen que hacer de tarde (o de mañana para quien tiene normalmente turno de tarde) por las horas del sábado que le corresponda.*
2. *Para el personal de limpieza: idem.*
3. *Para l@s monitor@s deportiv@s, prefieren tener libre el lunes en lugar del viernes que se menciona.*

Además indicamos que hay 2 monitor@s que a día de hoy realizan jornadas especiales. La monitora de ballet realiza diversas actividades, incluso en horario nocturno y festivo. Un monitor lleva años realizando un trabajo extra 1 sábado al mes durante más de 8 horas (senderismo). Por esa razón se propone que éstos queden excluidos de la obligación de hacer los turnos los sábados

Por parte del Grupo de Gobierno volvieron a presentar a la mesa [el mismo escrito que fue presentado en Julio del 2016](#)

(hace casi 2 años). Es decir, sin recoger nada de los acuerdos que habíamos alcanzado tras 1 años de negociaciones.

Por parte de CC.OO. Presentan una propuesta alternativa consistente en:

- 1.
- 1.

Se parte de los acuerdos cerrados en las anteriores mesas respecto al monitor de senderismo y la profesora de ballet.

- 2.

Concretar que el horario de apertura , son los sábados de 9.00 a 13:00 horas.

- 3.

La instalación permanecerá cerrada, los sábados festivos y los que se puedan considerar como "puente", es decir los posteriores a un viernes festivo o anteriores a un lunes festivo.

- 4.

Los sábados no computarán como días de vacaciones, ni como permiso..(artículos 13 y 14 del Convenio Colectivo)

- 5.

Fijar el horario del personal de limpieza (deben presentarse en la instalación como mínimo dos horas antes de la apertura), se propone de 6:00 a 10:00 horas.

- 6.

Los/as monitores/as proponen en el caso de trabajar el sábado, librar el viernes próximo siguiente, no el lunes como se había concretado en reuniones pasadas.

- 7.

El personal de limpieza y de administración, modificar las tardes de los martes (o bien los viernes de mañana) del mes por los sábados que se le asignen.

8.

El personal de mantenimiento, propone seguir disfrutando en compensación a los sábados, el día libre asignado semanalmente, hasta el momento.

9.

Evitar requerir al personal de mantenimiento y de limpieza, como refuerzo para la limpieza de las calles , los festivos principales del mes de julio.

10.

Al contar con escaso personal, en determinados departamentos como limpieza (2) y administración (3), compensar con el personal de convenio, contratados con la misma categoría/grupo profesional.

11.

Elaborar el planning mensual del personal de cada sábado, como mínimo con un mes de antelación, para que el personal esté informado y puede planificarse su tiempo de ocio.

12.

Importancia de sustituir las bajas para que pueda funcionar este nuevo horario.

13.

Renovación anual de dicha propuesta con estadísticas de los usuarios de los sábados.

Por parte del Grupo de Gobierno aceptan todos los puntos excepto el número 9, dado que consideran que sólo se les llama 1 o 2 veces, no hay incremento de jornada y además se les compensa, concretamente el año pasado se compensó con tiempo y con dinero.

La posición de UGT es, recogemos la propuesta de CC.OO. y pedimos tiempo para estudiarla con l@s trabajador@s.

No obstante la petición no fue tenida en cuenta y por parte del Sr. Concejal se pidió votación que resultó en voto favorable de CC.OO. y Grupo de Gobierno. Y voto desfavorable de UGT por no darnos tiempo para consultarla con el personal. Por tanto, no queda aprobado.

4. Flexibilidad Horaria.

El grupo de gobierno no explica nada de [su propuesta](#) , por lo que CC.OO señala que en la propuesta que presenta el Ayto, es sobre 1/2 hora y sólo afecta a un colectivo muy reducido (sólo oficinas y despachos) y esta flexibilidad no da mucho juego para la conciliación familiar. y dado que ellos habían presentado una propuesta en la mesa del 12 Febrero le gustaría saber si la que presentan ahora es algo que han elaborado partiendo de la propuesta que se les presentó o es una propuesta nueva que se trae a la mesa para ver si hay puntos de encuentro.

Por parte de UGT indica que, sobre este documento que hace mención a que su aplicación será a partir del 1 de Octubre de 2018, dado que no hay razones para la urgencia de este tema, pedimos más tiempo para consensuar (con los trabajadores) y traerla aquí. Frente a la insistencia del Grupo de Gobierno de si podemos hacerle alguna valoración, le insistimos en que preferimos hacerla después de contrastarla con los trabajadores.

El Grupo de Gobierno, indica que no es un documento cerrado y que se puede llegar a un consenso entre parte con las diferentes propuestas que se puedan dar. También indican que el Grupo de Gobierno quiere empezar con esta media hora y dentro de un X tiempo y haciendo unas periódicas revisiones y que el personal de ayuntamiento esté cumpliendo con esta flexibilidad se podría ir ampliando el tiempo de flexibilidad.

UGT recuerda lo que habíamos hablado en reuniones anteriores esto es:

-

- Necesidad de que la flexibilidad llegara hasta las 9:00am para poder llevar a l@s hij@s al colegio.
- Dificultad para implantar la misma flexibilidad en todos los departamentos. Pero que habría que dar respuesta a todos los colectivos.
- Planteamiento de que hay departamentos donde será especialmente complicado, y por eso pedíamos que los problemas que viese el Grupo de Gobierno, los trajese a esta mesa y aquí se les diera la salida correspondiente, en lugar de enquistarse en el NO como lo han estado haciendo desde el 2015.

El Grupo de Gobierno habla de la posibilidad de renegociar la cifra de $\pm 1/2$ hora para el próximo octubre 2019 una vez se compruebe cómo se adapta el personal al nuevo sistema.

CCOO propone enmendar el documento propuesto por el Grupo de Gobierno con lo siguiente:

-
- *-Que el cómputo de las horas efectivamente trabajadas sea mensual, en lugar de semanal.*
- *-Un compromiso de que se constituya una comisión de seguimiento para analizar y corregir errores de esta instrucción e ir negociando una flexibilidad horaria más amplia y que se pueda hacer extensiva al resto de los colectivos de l@s trabajador@s que se ha excluido en dicha instrucción, a partir del 1 de octubre de 2019, un año después de la entrada en vigor de dicha instrucción.*
- *-Ampliar los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral-reconocidos en el Convenio Colectivo del personal laboral y en el Estatuto Básico del Empleado Público, con los recogidos en el artículo 7.2 y 8 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la administración General del Estado y sus organismos públicos.*

1) *Ampliar la jornada de verano.*

En base a la Resolución de 12 de julio de 2017, de la Secretaria de Estado de función Pública,

por la que se modifica el segundo párrafo del punto 7.2 de la resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, se propone:

«Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33% de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán establecer la jornada de verano desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años».

2) Ampliar la flexibilidad horaria en determinados supuestos.

Artículo 8. Medidas de conciliación (se introduce el art 8.6 con la Resolución 25 de noviembre de 2015).

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

8.1 Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

8.2 Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

8.3 Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

8.4 Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

8.5 Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

8.6 Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.»

También indican que **ellos han realizado ya un sondeo entre los trabajadores esta semana y nos han dicho que para empezar la media hora y siempre que se recoja la ampliación y que también se recoja los permisos de conciliación.**

Por parte del grupo del gobierno manifiestan:

1.

1. No tienen problema en aceptar lo del cambio del cómputo a mensual en lugar de semanal además porque la contabilidad de la huella se lleva mensualmente.

2. También están de acuerdo en que se pueda estudiar esa ampliación de la flexibilidad a determinados supuestos en que los trabajadores tengan situaciones personales que conlleven la atención a personas menores o dependientes y proponen redactar otra instrucción a parte con medidas de conciliación en la que se regule de qué manera el personal que está excluido, por motivos del servicio, de la flexibilidad pueda acogerse a esas medidas de conciliación de determinados supuestos previa solicitud y justificadamente acredite estar en las situaciones indicadas.

3. El Grupo de Gobierno confirma que no tienen problema en aceptar la revisión al año. De tal manera que el próximo año se pueda tener otra instrucción que modifique la actual que pueda corregir los errores que pudieramos ver en los próximos meses y que pueda entrar en vigor el 1 de octubre de 2019. Incluyendo la posibilidad de ampliar las áreas de aplicación y/o el tiempo.

Por parte del asesor, pregunta a CCOO, respecto de la propuesta de ampliación de la jornada de verano ¿Cómo van a recuperar esa jornada?, respondiéndose que habría que poner la coetilla de que es tiempo recuperable.

UGT indica que, hay un documento inicial del Grupo de Gobierno hay unas transacciones realizadas por CCOO y nos gustaría hacer una consulta con los trabajadores y por eso pedimos que se realice otra reunión más adelante donde se pueda realizar ese debate. Con un par de semanas sería suficiente.

CCOO indican que ellos sí han hecho el sondeo con el personal que se verá afectado por la flexibilidad y más o menos todo el mundo estan de acuerdo, que es poco la media hora pero todo lo que sea positivo

Sometido a votación por parte del Grupo de Gobierno, tanto CC.OO. Como el Grupo de

Gobierno votan a favor y UGT manifestamos que no nos dejan otra salida para poder negociar más que votar en contra para que podamos realizar la consulta con l@s trabajador@s.

5. Compensación exceso de jornada.

Por parte de UGT nos damos cuenta, cuando CC.OO. hace su manifestación sobre que las horas extra están recogidas en convenio y el Grupo de Gobierno dice que no ha movido su posición y la explican, que estábamos ante el repetido punto de "Renetes disponibles ante situaciones de emergencia, grave riesgo, catástrofe, calamidades".

Recordemos que en la última sesión (21 de Abril de 2017) la parte sindical, había propuesto lo siguiente:

*El **horario** del retén será, a partir de 1 hora después de finalizar la jornada ordinaria (16:00 en Invierno y 15:00 en Verano) y hasta las 22:00 de lunes a viernes y los sábados, domingos y festivos desde las 8:00am hasta las 22:00.*

*Los **servicios** a realizar serán, exclusivamente los relacionados con imprevistos, accidentes, nada relacionado con las actividades planificadas del Ayuntamiento.*

*La compensación por la **localización** consistirá en 150 € por semana y persona. Excepcionalmente se podría traducir la cuantía a horas libres (17 horas aprox. 2 días y 2 horas) durante el presente año 2016 siempre que figure en el acuerdo que a partir del próximo año (2017) se incluya la partida económica necesaria para su abono (150x 2 personas x 52 semanas) 15.600 €.*

*La **movilización** se compensará cada hora o fracción según estipula el vigente Convenio Colectivo, es decir, los Grupos E a razón de 15€/hora, a lo que se añadiría 21€ si la movilización incluyese horario nocturno o 60€ si es en domingo o festivo. Estas cantidades se traducirían en tiempo libre que dependerá del sueldo bruto del trabajador/a afectado.*

Y que el Grupo de Gobierno había aceptado el horario. Teniendo pendiente de matizar el resto de aspectos.

La propuesta del Grupo de Gobierno ahora dicen que es la misma que tenían en reuniones pasadas y que se sintetiza en:

-
- Compensar la **localización** exclusivamente en 1 día por semana y
- Compensar la **hora trabajada** en horario normal, de lunes a sábado, con 1 hora y 3/4 y las realizadas en domingo o festivo se compensará al doble, es decir por cada hora trabajada se compensarían con 2 horas.
- No se pagaría ningún servicio.

Por parte de CC.OO. Entienden que lo aplicable es lo que ya figura en el Convenio Colectivo el precio de la hora extra y no van a aceptar otra cosa. Ahora mismo se ha hecho temas económicos a otros sectores y el mismo derecho tenemos otros servicios.

UGT manifiesta estar de acuerdo con la postura de CC.OO.

Conclusiones.

El grupo de gobierno ha querido utilizar el pago de la extra de diciembre 2012 como moneda de cambio para que le aprobemos la apertura de las instalaciones deportivas "Venancio Monzón" en sábado así como el documento de flexibilidad horaria.

El grupo de gobierno siembra la duda sobre cualquier "acuerdo" que se adopte habida cuenta de que pueden volver a poner documentos sobre la mesa sin tener en cuenta lo hablado en reuniones pasadas. Y que el que figure la palabra "acuerdo" para ellos no significa que haya acuerdo.

El grupo de gobierno y CC.OO. Votaron a favor de la urgencia, del documento transaccionado

entre ellos para la apertura de las instalaciones deportivas y del documento transaccionado por ellos para la flexibilidad horaria, pese a que UGT pidió tiempo para estudiar esos documentos y retrasar la votación.

Se da otro gran paso de retroceso en el diálogo social.