

# 35

# HORAS

## FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS UGT MADRID

### NUESTROS OBJETIVOS:

- RECUPERACIÓN DE DERECHOS
- CREAR EMPLEO
- AVANZAR EN DERECHOS



## [ OBJETIVO: RECUPERAR LA JORNADA SEMANAL DE 35 HORAS PARA CREAR EMPLEO ]

RESUMEN: INTERVENCIONES FSP UGT MADRID EN LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID RECLAMANDO LA DEVOLUCION DE LA JORNADA SEMANAL DE 35 HORAS, IT, CONCILIACIÓN, ETC,... (2013 -2015)Y PROPUESTA RECUPERACION 35 HORAS MAYO 2015

## **ACTA DE LA SESIÓN DE 29 DE ENERO DE 2013**

**Único: Toma en consideración del proyecto de Instrucciones de jornada de los empleados públicos durante el año 2013.**

El representante de **UGT** afirma que se ha producido un avance, pero que no se han recogido todas las previsiones de la normativa estatal que son una mejora, como por ejemplo, la relativa a la compensación en un día cuando las fiestas coincidan con sábado.

El representante de **UGT** toma la palabra para reiterar que, efectivamente, se advierte un acercamiento, pero que hay también un problema añadido en el hecho de que no existe garantía de que se vaya a producir una aplicación homogénea de las instrucciones en todos los ámbitos

## **ACTA DE LA SESIÓN DE 25 DE NOVIEMBRE DE 2013**

**2.- Entrega e inicio del proceso de negociación del “Proyecto de Instrucciones de la Directora de Función Pública en materia de jornada de los empleados públicos”**

En esta reunión sólo se entrega la propuesta de instrucciones de jornada sin ningún avance al respecto. A pesar de ello, la Administración manifiesta que va a tener las reuniones precisas para que no se pueda valorar falta de negociación como reconoce la Sentencia del Supremo en relación a las instrucciones de jornada de 2013.

## **ACTA DE LA SESIÓN DE 4 DE DICIEMBRE DE 2013**

**3.- Continuación del proceso de negociación del “Proyecto de Instrucciones de la Directora de Función Pública en materia de jornada de los empleados públicos”**

**UGT** manifiesta que lo primero, es establecer qué son materias comunes, a través de la aprobación de un reglamento de la Mesa, en su opinión, no se puede, mientras tanto limitar la capacidad negociadora de los ámbitos sectoriales, como ha señalado la sentencia sobre las instrucciones de 2013. Tampoco es admisible que se sometan a esta Mesa unas instrucciones que no se extienden a todos los empleados públicos y que prevén distintas jornadas para distintos colectivos, lo cual supone, según su criterio, tratamientos desiguales. Lo único negociable en esta Mesa es el promedio semanal de 37,30 horas, días de libre disposición, descanso semanal, festivos y tratamiento del 24 y 31 de diciembre. Reitera que la vigencia no puede ser superior al año pues los calendarios laborales son anuales; para **UGT**, no es aceptable un cómputo anual de horas y de días de trabajo. Concluye que para poder apreciar que la Administración quiere negociar con buena fe ha de aceptar los criterios expuestos y que de lo contrario, según su opinión lo único que busca la Administración es una apariencia de negociación para evitar un recurso judicial, por lo que no está dispuesto a debatir más sobre la instrucción.

La representación de **UGT** insiste en que negociar por un lado e imponer por otro es incompatible, y que si la Administración tiene voluntad real de negociar lo primero ha de ser fijar las materias comunes y la estructura de la negociación. Expresa que su voluntad no es sólo negociar, sino también la de acordar, y que para ello la Administración ha de dar los pasos oportunos en la línea que ha indicado anteriormente.

## ACTA DE LA SESIÓN DE 9 DE DICIEMBRE DE 2013

**Único.- Continuación del proceso de negociación del “Proyecto de Instrucciones de la Directora de Función Pública en materia de jornada de los empleados públicos”**

**UGT** se reitera en su posición de las reuniones previas.

Ante la propuesta de la Directora General de valorar las materias que pueden ser comunes a distintos tipos de personal, se traslada la opinión respecto a la jornada:

**UGT sostiene que sin renunciar a recuperar la jornada de 35 horas**, considera comunes la jornada promedio de 37,30 horas semanales, la regulación de permisos y vacaciones, los días de libre disposición, la compensación por festivos que coincidan en sábado, el 24 y 31 de diciembre, la fiesta local que corresponda, las medidas de conciliación de la vida personal y profesional, el tiempo de formación y la justificación de ausencias. Indica igualmente, que la jornada nocturna también habría de modificarse, que habría que asegurar una aplicación homogénea de las jornadas especiales en todos los centros, lo que en su opinión no se produce en la actualidad, y habría que eliminar la prohibición de solapes. El cálculo de la jornada lo obtendríamos partiendo de los 365 días, a los que habrá que descontar 22 días de vacaciones, los descansos semanales (104 días), 14 festivos y los 4 días de libre disposición.

A continuación, se pasa a analizar la jornada nocturna. Se discuten varias propuestas sobre el número de días anuales de trabajo que comporta (**UGT** 141 jornadas y media; CSIT 144; CCOO 147 con restos). Se queda pendiente de estudio al no estar de acuerdo las organizaciones sindicales con las 148 jornadas propuestas por la Administración.

## ACTA DE LA SESIÓN DE 23 DE DICIEMBRE DE 2013

La representante de **UGT** también insiste en este punto, además de rechazar que se mantenga el horario de obligado cumplimiento de mañana de 9 a 14'30 horas, y vuelve a solicitar que se limite hasta las 14'00 horas. Considera que han de analizarse otras alternativas al respecto, que permitan que el personal de centros asistenciales, que trabaje a turnos, haya de realizar un número de jornadas anuales igual que el personal de servicios centrales, esto es, 221, y que aun estando en contra de la prohibición de solapes podría haber opciones para ello, como, por ejemplo, prever una jornada diaria de 7 horas y con el resto, hasta completar el promedio de 37'30 horas semanales, formar una bolsa de horas para reuniones de coordinación, atención al usuario, tareas puntuales propias de su categoría, etc., de gestión semanal o a lo sumo mensual.

La representante de **UGT**, **rechaza que las posibles bolsas de horas pudieran ser de gestión anual** e insiste en que se elimine el número de jornadas anuales de trabajo, para que en los calendarios laborales se pueda adaptar la jornada anual a las características de cada centro.

Pasando a la propuesta de **jornada nocturna**, en esta ocasión CC.OO. indica que su propuesta es volver a las 139 jornadas previstas en los textos convencionales, mientras que **UGT** se refiere a un estudio (que aporta al acta), **donde expone que hasta recuperar las 35 horas** semanales, esta jornada se situaría entre las 141 y las 144, por lo tanto también rechaza el número de 148, considerando que el máximo posible sería de 144, postura a la que se suma CSIT, que entiende que hay que partir de la situación existente en el año 1995, lo que daría lugar a un máximo de 144 aunque considera que lo correcto sería 141 jornadas. CSIF estima que en los dos años anteriores la Administración se ha equivocado al calcular las jornadas anuales y que ha de volverse a las 144 jornadas previstas en los textos convencionales de 1995.

**UGT**, además de pedir la compensación por los días 24 y 31 de diciembre y la festividad local, así como la eliminación de la prohibición de solapes, señala que en el punto relativo a vacaciones habría que contemplar lo establecido en la sentencia europea que reconoce el derecho a disfrutar de las vacaciones habiendo estado en situaciones de IT más allá del año natural previsto y estima que limitar la adaptación de cuadrantes a un plazo de 15 días cercena la posibilidad de negociación de los calendarios laborales de cada centro. También pide que se aclare el régimen de vacaciones en el SRBS, por el problema que se plantea del establecimiento de turnos de vacaciones, y que se indique expresamente que se respetarán dos días de descanso semanal.

### **ACTA DE LA SESIÓN DE 27 DE DICIEMBRE DE 2013**

**UGT**, reitera lo ya manifestado en la reunión del día 23 sobre el disfrute de vacaciones habiendo estado en situación de IT, tal y como lo contempla la sentencia europea mencionada, también manifiesta que es necesario un reglamento de la Mesa para determinar qué es lo común a todos los empleados públicos, y reitera los puntos de oposición expresados en sesiones anteriores: la Instrucción de jornada 2014 continúa manteniendo una clara discriminación entre los trabajadores pertenecientes a un mismo ámbito laboral (Convenio Colectivo y Acuerdos Sectoriales), dependiendo de donde se trabaje se harán hasta 16 jornadas más, es decir los trabajadores que realicen su labor en centros asistenciales abiertos todo el año, tendrán menos días libres. No se permite ningún nuevo solape, no se compensará los festivos cuando coincidan con un sábado ni con el descanso semanal correspondiente, no se compensará ni el 24 ni el 31 de diciembre ni el día por festividad local, se cifra la jornada nocturna en 148 jornadas anuales, por todo ello rechaza las instrucciones presentadas por la administración.

### **ACTA SESIÓN DE 4 DE FEBRERO DE 2014**

#### **Estudio de las adaptaciones de las dispensas por acumulación de créditos horarios.**

Toma la palabra por la Subdirectora General de Relaciones Generales para explicar el ajuste que puede llevarse a cabo en las horas necesarias para la dispensa total, como consecuencia de la modificación de la jornada anual, al haberse añadido un día de libre disposición.

Por parte de las Organizaciones Sindicales se muestra conformidad con el ajuste y con el modo de realizar las adaptaciones.

#### **Ruegos y Preguntas.**

1.- Toma la palabra la representante de **UGT** para manifestar que cuando se produjo el aumento de jornada se realizaron adaptaciones en todo el personal, solicitando que ahora que se ha reducido ésta por el cuarto día de libre disposición, se haga lo mismo, y se proceda a una adaptación a la baja.

Por la Directora General se manifiesta que se realizará una comunicación a todas las Secretarías Técnicas para recordarles este aspecto.

## **ACTA SESIÓN DE 6 DE MARZO DE 2014**

- a) Recuperación de la Paga Extra de Navidad 2012 (a propuesta de CC.OO)**
- b) Abono de la paga extra pendiente a los empleados públicos de la Comunidad de Madrid (a propuesta de UGT):**

Toma la palabra **UGT** manifestando que se ha solicitado la inclusión de este punto, al considerar que es un aspecto que afecta a todos los empleados públicos de la Comunidad de Madrid y que debe ser en este ámbito en el que se estudie su recuperación, teniendo en consideración que el Defensor del Pueblo ha comunicado al Secretario de Estado que es un derecho devengado al generarse día a día y que por tanto, corresponde su abono.

La propuesta realizada por el Estado de su incorporación a planes de pensiones o seguros colectivos no es viable en la Comunidad de Madrid, dado que no existen, por lo que, en opinión de esta organización sindical se produciría un trato desigual entre empleados públicos. Asimismo, añade, que deben tenerse en cuenta las sentencias dictadas por distintos Tribunales que reconocen el derecho a la parte devengada, así como el hecho de que distintos Ayuntamientos, como El Castell en Baleares lo ha abonado con la nómina de febrero y que en la Mesa General de Castilla-León se está negociando.

A juicio de **UGT** se está produciendo un gasto extra para la Comunidad de Madrid, dado que las sentencias que se están dictando contienen pronunciamiento sobre condena en costas a la Administración.

Continúa **UGT** manifestando que la solicitud que realiza de abono de la parte devengada no significa renunciar a la reclamación del abono de la totalidad de la paga extra.

### **c) OPE 2014**

La representante de **UGT** recuerda que, de conformidad con la normativa vigente, la OPE tiene que salir en el primer trimestre del año.

Toma la palabra de nuevo **UGT** para manifestar que, en su opinión, extraña que se quiera intentar negociar la OPE dado que ya se ha hecho pública la oferta que se va a realizar para Educación.

### **d) Repercusión de la Ley de Racionalización y sostenibilidad de la Administración local en los empleados y empleadas públicas de la Comunidad de Madrid con las competencias que ésta tuviera que asumir.**

Toma la palabra la representante de **UGT** indicando que ha solicitado la inclusión de este punto en el orden del día dado que con la aprobación de la Ley 27/2013, determinadas competencias van a tener que ser asumidas por las Comunidades y estos cambios, a su juicio van a afectar de forma directa a los trabajadores que prestan sus servicios en ella. En consecuencia, se solicita se informe sobre las medidas que se van a tomar y si se está trabajando en ello, dado que la ley establece plazos para el cumplimiento de esta norma y la más cercana se cumple en junio, que es la que afectaría a los servicios de la inspección sanitaria como el matadero.

Manifiesta la representante de **UGT** que el hecho de solicitar la inclusión de este punto en el orden del día y de solicitar información sobre las medidas, no debe entenderse como conformidad con la ley, puesto que van a apoyar todos los recursos que se realicen contra

dicha ley, sino como necesidad de actuar ante la publicación de la ley y los plazos que la misma establece.

**e) Estando ya en vigor los requisitos sobre los títulos académicos de la Disposición Transitoria Tercera del EBEP, referida a la nueva clasificación profesional, se solicita el cumplimiento del artículo 76 del EBEP.**

La representante de **UGT**, en relación con este punto, solicita no sólo que se dé cumplimiento al Art. 76 sino también que se redacte un Estatuto de la Función Pública propio de la Comunidad de Madrid, como lo contempla el programa 110 dentro de lo que es la renovación del marco normativo.

**f) Negociación de un plan de normalización y estabilización de la plantilla de los servicios esenciales (SERMAS, Asuntos Sociales, Bomberos, Agentes Forestales, ...) y Administración General de la Comunidad de Madrid.**

**UGT** manifiesta que ya en diferentes Mesas se ha hablado de este tema y del efecto en número de efectivos que tienen las distintas Consejerías lo que dificulta el cumplimiento de la jornada, proponiendo se estudie la posibilidad de crear un Observatorio Regional de Empleo que revise las necesidades de reposición de efectivos.

**g) Reconocimiento de un día de permiso adicional, por la coincidencia de dos días festivos nacionales no recuperables (1 de noviembre y 6 de diciembre) y no sustituibles en 2014.**

**UGT** manifiesta que habida cuenta de que dos de las fiestas laborables señaladas para 2014 por la Comunidad de Madrid - 1 de noviembre y 6 de diciembre - coinciden en sábado y con la finalidad de garantizar al personal el disfrute de los 14 días de libranza por los festivos determinados en el calendario laboral, salvo aquellos colectivos que en su jornada especial lo tuvieran ya garantizado, procede compensar los días 1 de noviembre y 6 de diciembre de 2014 con un día de libranza cada uno de ellos. El régimen de disfrute de estos días adicionales será el previsto para los días de asuntos particulares.

## **ACTA SESIÓN DE 25 DE MARZO DE 2014**

**ÚNICO.- Fijación de criterios generales para la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid de 2014**

Toma la palabra la Directora General de Función Pública, con el fin de negociar con las OOSS, los principios que informan la Oferta de Empleo Público del Gobierno Regional para 2014, de acuerdo con lo dispuesto en el EBEP.

A continuación, toma la palabra la representante de **UGT**, manifestando que, en su opinión, la información dada es insuficiente dado que no se conocen exactamente el número de plazas que se van a ofertar, ni la adscripción de las mismas, existiendo plazas presupuestadas en Consejerías como las de Sanidad y Servicios Sociales que no se encuentran cubiertas en la actualidad y que serían susceptibles de inclusión en la Oferta.

Continúa señalando que, en su opinión, si el número de plazas docentes que se incorporan a la Oferta asciende a 197 y la tasa, como ya se ha indicado, se encuentra en parámetros próximos a las 450-460 plazas, esto supone que cerca del 50% de las plazas previstas en el Decreto será destinado a dicho colectivo en detrimento del resto de sectores que también son prioritarios como Sanidad, Servicios Sociales, etc. Asimismo, insiste en la necesidad de disponer de mayor

información en los términos indicados anteriormente, señalando a su vez que la Oferta de Empleo no ha sido negociada con las Organizaciones Sindicales y que la información de la misma se ha producido a través de los Medios de Comunicación.

A continuación toma la palabra **UGT**, indicando que comparte las manifestaciones realizadas por CSIT UNIÓN PROFESIONAL, respecto a que los Servicios Sociales son un sector prioritario. Asimismo, solicita mayor información sobre los datos, puestos, Consejerías afectadas, etc. de las plazas a incluir en el Decreto de Oferta 2014, para poder estudiar y valorar las mismas y destaca la importancia de que en la propuesta que se les presenta, se contemplen plazas de promoción interna, señalando la importancia de que se agilicen los procesos de consolidación que se están ejecutando, solicitando que finalicen a la mayor brevedad posible. Finalmente, reitera lo manifestado en reuniones anteriores sobre la conveniencia de constituir un Observatorio de Empleo que permita conocer mejor las necesidades en esta materia.

Respecto a la promoción interna, en opinión de CSIF, no hay prácticamente concursos de méritos, por lo que es necesario potenciar la movilidad del personal impulsando estos procesos de promoción, solicitando que en la Oferta de Empleo Público se incluyan plazas tanto en Cuerpos de Administración General como en los Cuerpos y Escalas de Administración Especial (Agentes Forestales, Bomberos, Inspección, etc.).

**UGT**, por su parte, se adhiere a la observación realizada por CSIF ya que, a su modo de entender, los Agentes Forestales se consideran como fuerzas de Seguridad y, por tanto, deberían incluirse.

#### **ACTA SESIÓN DE 23 DE MAYO DE 2014**

##### **SEGUNDO.- Estudio de las propuestas de normas de funcionamiento de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid.**

La representante de la DGFP señala que la mencionada propuesta se estructura en un preámbulo y 5 apartados (objeto, constitución y composición, estructura, reuniones, desarrollo de las sesiones y actas); habiéndose recibido contrapropuestas por parte de **UGT** y CSIT UNION PROFESIONAL.

Por otra parte, y con el fin de abordar su estudio, se propone revisar las propuestas siguiendo el articulado de la propuesta de la Administración, manifestando la representante de la DGFP, que, teniendo en cuenta que las propuestas realizadas por las Organizaciones Sindicales, han incluido aspectos que afectan al marco competencial, podría analizarse lo relativo al funcionamiento de la Mesa General en esta sesión, abordando en otra Sesión posterior, los aspectos relativos al marco competencial.

La representación de **UGT** manifiesta que su propuesta se ha planteado basándose en lo que está recogido en la norma y en el Acuerdo de Constitución de la Mesa General de fecha 20 de febrero de 2008. En consecuencia, mantiene la propuesta realizada con independencia de poder valorar diferentes opciones y opiniones.

La representación de **UGT** pregunta sobre la propuesta **realizada por su Organización en el Reglamento de Funcionamiento de la Mesa relativa a la creación de un Observatorio del Empleo Público.**

La Directora General manifiesta que ese tema excede de las competencias de la Dirección que ocupa dado que sería el Consejo de Gobierno el que tendría que decidir sobre ello; por otro lado, se entiende que no es materia que deba contemplarse en un documento relativo a las normas de funcionamiento.

En opinión de **UGT**, **sí es el foro en el que debe verse la situación del empleo público de la Comunidad de Madrid**. En todo caso, su Organización Sindical quiere que quede constancia de la propuesta realizada en esta Mesa, con independencia de que se traslade a donde corresponda.

La representante de **UGT** indica que, con independencia de sostener la negociación en los ámbitos sectoriales, está de acuerdo con estructurar la misma dentro de esta Mesa General.

**TERCERO.- Toma en consideración del proyecto de Orden del Consejero de Presidencia, Justicia y Portavoz del Gobierno, por el que se crean las distinciones por méritos al servicio público de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid.**

En opinión de la representante de **UGT**, éste no es el foro en el que debe hablarse del proyecto de Orden dado que no es materia común al no estar afectado todo el personal, por ello no sería toma en consideración aunque se puede interpretar como simple información. También manifiesta que es llamativo que para esto reconozca la Comunidad de Madrid los trienios del personal, incluidos los trabajados en otras Administraciones Públicas, y para el reconocimiento efectivo y abono en nómina de los trienios no se tenga el mismo criterio y disponibilidad, sino que se tenga que judicializar por las personas afectadas.

#### **ACTA SESIÓN DE 22 DE DICIEMBRE DE 2014**

**Segundo.- Criterios Generales de la OEP 2015, conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2015**

La representante de **UGT** se suma a lo manifestado por las otras Organizaciones Sindicales, y aunque se alegra de que se vaya a cubrir el 50% lo considera insuficiente y muestra de ello y de lo que supone la reducción de personal es el aumento de las ratios, como está ocurriendo en educación, sanidad y servicios de atención al público, entre otros. En su opinión, los criterios de las OEP deben ser negociados con la parte social y esta negociación no consiste sólo en recibir información, sino que es necesario realizar un estudio, ver las necesidades de reposición de efectivos y realizar las convocatorias oportunas intentando evitar nuevos recursos del Estado

**Tercero.- Criterios Generales de la Promoción Interna de los empleados de la Comunidad de Madrid.**

Tras un pequeño debate sobre la propuesta y sobre la competencia o no de la Mesa General para la negociación de estos criterios, se acuerda formar grupos de trabajo para que empiecen a trabajar a lo largo del mes de enero.

**Cuarto.- Inclusión del Personal del IRIS en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos**

La representante de **UGT** se muestra favorable a la inclusión del Personal del IRIS en la Mesa General, manifestando que tienen constancia de la existencia del acuerdo del Comité de Empresa y que tanto la Gerencia como los trabajadores demandan esta inclusión. En su opinión, se cumplen los requisitos del Acuerdo de Constitución de la Mesa General, que permite esta inclusión sin que previamente formen parte del Convenio Colectivo.



## **Quinto.- Ruegos y Preguntas**

La representante de **UGT** se alegra de que la Administración tenga voluntad de negociación en aspectos de beneficios sociales y conciliación, aunque existen algunas discrepancias sobre las propuestas realizadas.

**La mejor forma de demostrar la voluntad de facilitar beneficios sociales es que se recupere la acción social que hemos perdido con los recortes. En relación a la IT y el abono del 100% de la retribución** podría actuarse como en otras Comunidades como Navarra en la no han recortado el complemento, y tener en cuenta propuestas como la que hemos presentado en casos como los de violencia de género. En temas de igualdad debe favorecerse una conciliación real y no darse circunstancias como la del verano pasado en la que al menos una trabajadora de una oficina de empleo tuvo problemas para hacerse cargo de su hija. Se debería también tener en consideración reclamaciones como la que hemos realizado de la activación de la carrera y promoción profesional. Y desde luego, para finalizar, también reiteramos lo ya pedido en ocasiones anteriores de traer a esta Mesa la presentación del Capítulo I de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

## **ACTA SESIÓN DE 19 de febrero de 2015**

### **Segundo.- Criterios Generales de la OEP 2015, conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2015.**

**UGT** reitera lo dicho en la reunión de la Mesa General, en la que ya se incluyeron en el Orden del Día, los criterios Generales para la OEP; en cuanto a “que considera insuficiente la tasa de reposición de efectivos, aunque se agote el 50%”. En relación con las plazas que se van a convocar para Educación, se muestra disconforme con las mismas porque además en su opinión, dejan al descubierto las expectativas de los opositores; y, en lo que se refiere a Sanidad, manifiestan que “no se conocen todavía las plazas y por tanto, para expresar su opinión, necesitan conocer las plantillas orgánicas, solicitando la RPT”. Asimismo, manifiestan su “apuesta por la negociación de conformidad con el Art. 37 del EBEP y que, en su opinión, no se puede hacer uso de ese derecho si no se tiene información”. Desde su organización sindical se reitera la conveniencia de tener un órgano que detecte las necesidades de personal, un observatorio del empleo.

### **Tercero.- Criterios Generales de la Promoción Interna de los empleados de la Comunidad de Madrid.**

**UGT** solicita información sobre el número de plazas, indicando que, en su opinión, debe ser proporcional al personal que hay en los diferentes grupos. Manifiesta la conveniencia de que “sean cubiertas las plazas que quedaran vacantes como consecuencia del proceso de promoción interna, para crear empleo”. Reclaman también la “promoción horizontal” y con respecto a la promoción cruzada manifiesta, al igual que CCOO, que se aplique lo dispuesto en el Art. 10.5 del Acuerdo Sectorial. Por último, solicita información sobre si la promoción se va a convocar para funcionarios y laborales o sólo para funcionarios.

### **Cuarto.- Comunicación del Acuerdo sobre el mapa electoral del año 2015 en el ámbito de la Consejería de Sanidad .**

**UGT** indica que, en su opinión, se ha hecho un gran trabajo y se ha conseguido la ubicación de los trabajadores en los centros más cercanos y espera que siga esta buena sintonía de trabajo.

## **Quinto.- Ruegos y Preguntas**

**UGT** solicita que “se trabaje en la recuperación de la acción social, se eliminen los descuentos en caso de IT por violencia de género; se actúe en la mejora de la conciliación de la vida familiar, carrera y promoción profesional de los trabajadores; la valoración de los servicios prestados en otras administraciones públicas a las personas que optan a puestos en la Comunidad de Madrid; la funcionarización; y una RPT actualizada”.

## **ACTA SESIÓN DE 9 de Octubre de 2015**

### **Primero.- Negociación de medidas de empleo público de aplicación directa en el año 2015 de acuerdo con el Real Decreto Ley 10/2015 de 11 de septiembre**

Es por ello que somete a la decisión de la Mesa General las siguientes propuestas:

- El reintegro dentro del ejercicio 2015 del 26,23% de la paga extra y paga adicional correspondiente al ejercicio 2012.
- La ampliación del plazo para el disfrute del 6º día de asuntos propios aprobado por Real Decreto Ley 10/2015, hasta el 31 de marzo de 2016.

Cada una de las Organizaciones Sindicales manifiesta su postura, solicitando reabrir un calendario de negociación para restaurar todos los derechos perdidos.

Se acuerda la aprobación de las propuestas realizadas por la Administración, fijando el mes de noviembre como fecha para el pago del 26,23 % de la paga extra y paga adicional correspondiente al ejercicio 2012 y el día 31 de marzo de 2016 como fecha tope para el disfrute del 6º día de asuntos particulares correspondiente al ejercicio 2015.

### **Segundo.- Calendario de negociación de las medidas de empleo público previstas en la legislación básica**

El Director General de la Función Pública realiza una breve exposición sobre este punto, proponiendo a las Organizaciones Sindicales el establecimiento de un calendario de negociación para las siguientes medidas, tras la aprobación por el Estado de la Ley de Presupuestos para el ejercicio 2016.

- Abono del 50 % de la paga extra y adicional correspondiente al ejercicio 2012.
- Incrementos retributivos
- Tasa de reposición de efectivos, en los términos que puedan ser más favorables para los trabajadores.
- Días de disfrute por vacaciones y antigüedad de conformidad con el Real Decreto Ley 10/2015.

Las Organizaciones Sindicales solicitan que la negociación de las anteriores cuestiones se produzca antes de la aprobación de la Ley de Presupuestos de 2016 para la Comunidad

El Director de Función Pública propone celebrar una reunión entre el 21 y 22 de octubre para ver estos temas

### **ACTA SESIÓN DE 22 de Octubre de 2015**

#### **Segundo: Consideración y negociación de las medidas del proyecto de ley de presupuestos generales de la Comunidad de Madrid para 2016**

Las Organizaciones Sindicales expresan respecto a la subida salarial del 1% prevista para el próximo año que ésta es insuficiente al no permitir recuperar el poder adquisitivo por los empleados, y que la tasa de reposición sigue siendo insuficiente, al no reducir en su opinión la precariedad laboral, solicitando abrir una negociación real en materias que entienden tienen que incorporarse a textos normativos.

Sin perjuicio del tratamiento de las anteriores materias, las Organizaciones Sindicales igualmente solicitan abrir un proceso negociador en otras cuestiones, como el desarrollo de la carrera profesional, los supuestos excepcionales que en situación de Incapacidad permitan percibir el 100 % del sueldo, la recuperación de la jornada laboral del 35 horas, y la elaboración de un nuevo estatuto del empleado público en la Comunidad de Madrid.

Desde la Dirección General de Función Pública en todo caso se transmite que la intención de esta Administración es alcanzar en la medida de lo posible el máximo permitido por la legislación básica, en relación tanto a la subida salarial, como a la tasa de reposición, y en cuanto al resto de cuestiones planteadas, esta parte manifiesta su receptividad y disponibilidad para llevar a cabo su tratamiento, siendo aconsejable concretar y ordenar aquellas que se consideren más prioritarias, fijando para ello un calendario de negociación.

#### **Tercero.- Medidas complementarias a los acuerdos de recuperación del 26,24 % de la paga extraordinaria y adicional correspondiente a 2012**

En este punto se debaten las diferentes ofertas que la Administración hace para la recuperación de derechos: paga extra de diciembre de 2012, y días adicionales.

La oferta realizada no es asumible ya que con ella no se recuperan los derechos en su totalidad. Por ello finaliza la reunión sin aceptarla y por tanto, sin acuerdo.

Se queda para celebrar otra reunión el día 27 de octubre.

### **ACTA SESIÓN DE 27 de Octubre de 2015**

#### **Segundo.- Medidas complementarias a los acuerdos de recuperación del 26,24 % de la paga extraordinaria y adicional correspondiente a 2012**

Tras escuchar la oferta que trae la Administración para recuperar los derechos pendientes desde el 2012, por parte de las Organizaciones Sindicales no se acepta ya que no se reconoce que desde el año 2015 se puedan volver a disfrutar, en los mismos términos de lo reconocido y aprobado para el personal de la Administración General del Estado. Por ello, vuelve a finalizar la reunión sin acuerdo.

## **ACTA SESIÓN DE 4 de Noviembre de 2015**

**Primero.- Continuación de la negociación de medidas de empleo público de aplicación directa en el año 2015, de acuerdo con el Real Decreto Ley 10/2015, de 11 de septiembre, consideración y negociación de las medidas del proyecto de ley de presupuestos generales de la Comunidad de Madrid para 2016**

Tras escuchar la nueva oferta que la Administración nos hace para la recuperación de los derechos de las empleadas y empleados públicos de la Comunidad de Madrid, las Organizaciones Sindicales solicitan un receso para valorarla y fijar una posición.

Tras el receso, las Organizaciones Sindicales manifiestan su acuerdo con esta última propuesta realizada por la Administración, en todos sus términos, manifestando que responde a las reivindicaciones realizadas por aquellas a través de las distintas reuniones tenidas hasta el momento.

Y en este contexto y aras de este acuerdo, las partes (Administración y Organizaciones Sindicales) fijan el compromiso de establecer un calendario de reuniones para la negociación de temas encaminados a la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid.



DEFENDIENDO LO PÚBLICO  
AVANZAMOS EN DERECHOS



# # 35 HORAS

**OBJETIVO: RECUPERAR LA  
JORNADA SEMANAL DE 35  
HORAS PARA CREAR  
EMPLEO**

Unión General de Trabajadores  
**ÚNETE**

## **INCIDENCIA QUE SOBRE EL EMPLEO Y LOS PRESUPUESTOS TIENE LA AMPLIACIÓN DE LA JORNADA DEL PERSONAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID DE LAS 35 HORAS A LAS 37 HORAS Y MEDIA SEMANALES ACTUALES.**

Desde el 1 de enero de 2012, a las empleadas y empleados públicos de la Comunidad de Madrid se nos impuso el retorno a la jornada semanal de 37,5 horas, una medida que se fundamentó en la consecución del Programa de Estabilidad Española (2011-2014). Una vez finalizado este periodo, y habiendo conseguido el objetivo de déficit público contenido en el mencionado Programa, entendemos desde la FSP UGT de Madrid que ya es el momento de recuperar la jornada anterior de 35 horas para todas las Administraciones Públicas en la región, sin embargo a modo de ejemplo y para el cálculo de lo que supondría para la creación de empleo la recuperación de la jornada de 35 horas, se toma como referencia los efectivos de la Administración Autonómica.

Una jornada que tuvo su origen y su objetivo en la mejora en la distribución del tiempo de trabajo y en la creación de empleo, además esta jornada de 35 horas semanales fue implantada ya con anterioridad en la Comunidad de Madrid (1998), por lo que queda suficientemente demostrado su viabilidad, más todavía si tenemos en cuenta que hemos superado la amenaza de la recesión, por lo que ahora más que nunca, es necesario que las Administraciones Públicas creen empleo y recuperen un papel protagonista en la recuperación económica.

Reiterando por tanto desde nuestra opinión, que ya no es necesario el mantenimiento del modelo de jornada de 37,5 horas y proponiendo la reimplantación de la anterior jornada de 35 horas.

Para ello desde la FSP UGT de Madrid planteamos la justa reivindicación de la jornada de las 35 horas semanales, jornada que fue anulada a través de la Disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de Presupuestos Generales del Estado para el 2012, y que dice:

***“Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.***

***A estos efectos conforman el Sector Público:***

***La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local (.....)”***

No olvidemos, que la Comunidad de Madrid fue pionera en su aplicación través de la Ley 6/2011, de medidas fiscales y administrativas.

## **PROPUESTA DE LA FSP UGT DE MADRID, SOBRE LA RECUPERACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO A 35 HORAS SEMANALES COMO MEDIDA DE CREACIÓN DE EMPLEO**

Para UGT el problema del desempleo en la Comunidad de Madrid continúa situándose en niveles insostenibles cercanos al 17,8% (602.800), cuya tasa de desempleo juvenil supera el 48%. Por tanto, todas las acciones y medidas deben ir dirigidas a la creación de empleo, considerarse prioritarias y no escatimar esfuerzo alguno en su estudio y aplicación.

La reducción o recuperación de la jornada de 35 horas debe considerarse una medida más para la creación de empleo, entendemos que no es la única, pero sí debe constituir un elemento fundamental para la recuperación del motor económico de la región, sin olvidar que recuperar empleo público es recuperar calidad e intensidad en los servicios públicos (sanidad, educación, servicios sociales,...), cuestión que repercute directamente en la ciudadanía.

Desde esta perspectiva, para la FSP UGT de Madrid, entendemos que esta medida debe volver a implantarse en la Administración Pública Madrileña y permitir la creación de un nivel de empleo adecuado que, al menos, permita recuperar los más de 12.000 puestos de trabajo perdidos durante estos cinco últimos años.

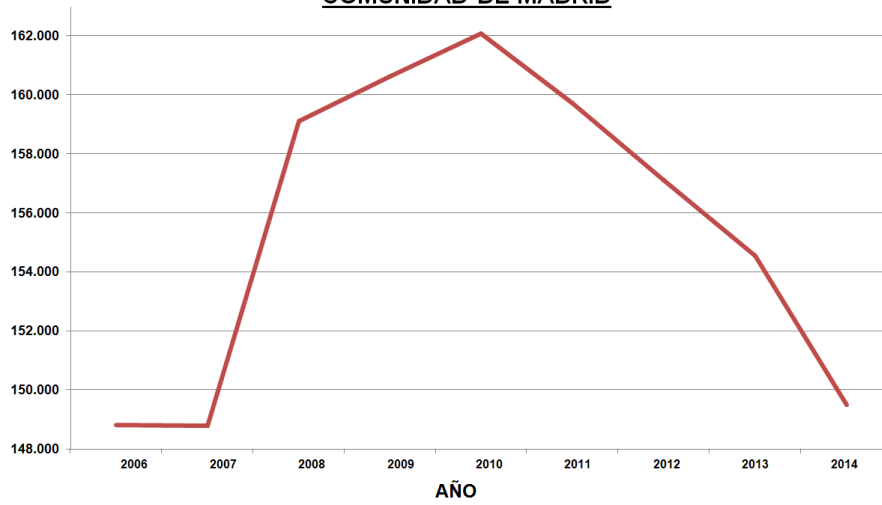
### **Antecedentes:**

- **La jornada de 35 horas semanales, se acordó en el año 2001 y se comenzó a aplicar desde enero del año 2002.**
- **Su implantación gradual supuso la creación de miles de puestos de trabajo, el incremento en los últimos cinco años previos a la supresión de las 35 horas (2006-2011) fue de 10.905 puestos de trabajo (ver tabla siguiente)**

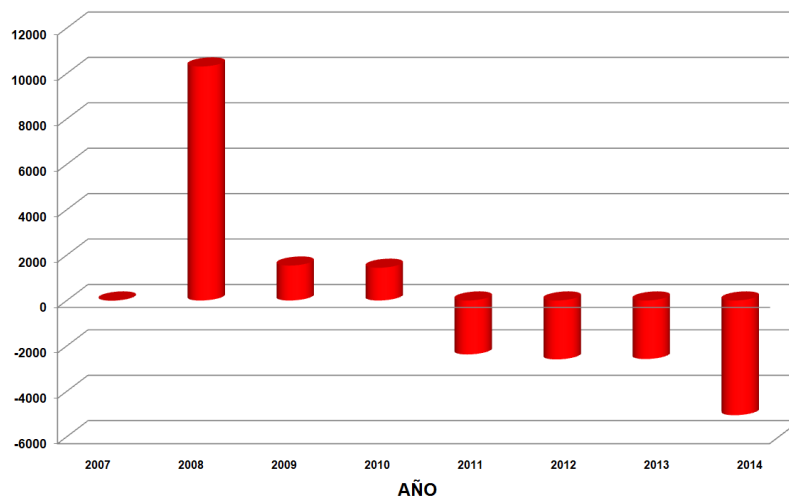
<b>Total personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid</b>			
<b>Año</b>	<b>Número puestos</b>	<b>Variación de personal</b>	
2006	148.797,00	Nº anual de plazas	Evolución
2007	148.789,00	-8	-8
2008	159.097,00	10.308	10.300
2009	160.636,00	1.539	11.839
2010	162.078,00	1.442	13.281
2011	159.702,00	- 2.376	10.905
2012	157.108,00	-2.594	8.311
2013	154.530,00	-2.578	5.773
2014	149.479,00	-5.052	681

Elaboración propia a partir de datos estadísticos DESVAN, Comunidad de Madrid

### TOTAL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

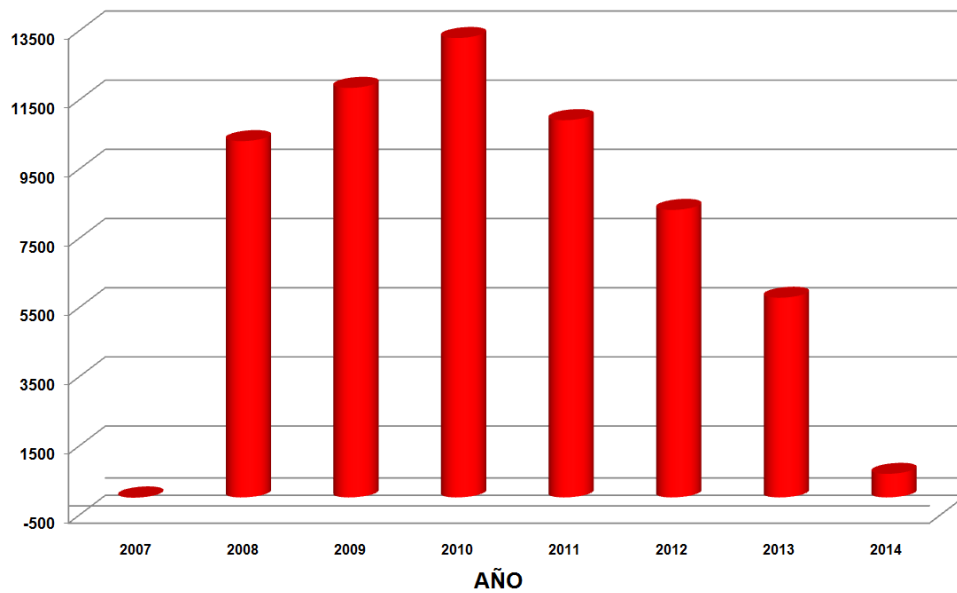


### VARIACIÓN DE PERSONAL. Nº ANUAL DE PLAZAS





## VARIACIÓN DE PERSONAL. EVOLUCIÓN



**En 2012 se aumentó unilateralmente la jornada a las 37,5 horas semanales.**

Esta medida impuesta por los ejecutivos Central y Autonómico de aumentar la jornada laboral a las 37,5 horas semanales en 2012, fue motivada por la justificación de ahorro y contención del gasto público. Señalando, de nuevo, a las empleadas y empleados públicos como los causantes del despilfarro público y al parecer del uso “particular” de los fondos públicos. Intentando presentarnos, ante la opinión pública, como los culpables de poner freno a la recuperación económica, y ser un colectivo de privilegiados, por cierto nada solidarios con el resto de ciudadanos, al poseer cierta seguridad laboral y, encima con derechos.

No se dudó en aumentarnos la jornada laboral en el 2012 sin incremento salarial alguno, lo que supuso una rebaja salarial cercana al 7%, que se acumuló a la anterior del 5% (año 2010), a la congelación salarial desde el 2010 y al “préstamo obligado” de una paga extra en el 2012 para contribuir, otra vez más, a paliar el gasto público y salir de la crisis.

Pues bien, sin profundizar más en la batería de recortes que las empleadas y empleados públicos hemos padecido desde el inicio de la crisis, al igual que en el sector privado, que nadie olvide que fuimos los primeros a los que nos modificaron nuestras condiciones laborales vía Boletín Oficial, que nos eliminaron o redujeron los derechos laborales, los permisos de conciliación, el empleo, etc.

Desde la FSP UGT de Madrid, entendemos que después de cinco años de contención presupuestaria, de congelación salarial, de destrucción de empleo público,... es hora ya de que la Administración Pública Madrileña, asuma sus responsabilidades, contribuya a apostar por un sector público como una organización productiva y recupere el empleo público perdido durante este periodo. Y si no ¿por qué dice el Presidente de la Comunidad de Madrid en el acto del 2 de mayo que “Madrid es la Comunidad que más crece y la que mejores perspectivas tiene? Ahora, que parece que todo el mundo quiere contribuir a la creación de empleo, que todos nos anuncian la multitud de puestos de trabajo que crearán, con este fin

### **UGT PROPONE:**

- # La recuperación de la jornada semanal de 35 horas, como una medida más que ayude a la creación de empleo.
- # Que la Administración Pública no sea ajena a la contribución, real y efectiva de creación de empleo directo que, incluso las propuestas e iniciativas negociadas con los representantes de los trabajadores puedan tener su reflejo en el sector privado.
- # Que esta primera medida de recuperarse en la Administración Pública, permita la creación de un volumen de empleo adecuado, enmarcándolo en un proceso de mejora continua de las condiciones de empleo público de la Comunidad de Madrid, una optimización de recursos que revertirán sin duda en la propia Administración, en sus administrados y en las trabajadoras y trabajadores de cada uno de los sectores públicos, y que suponga un aporte a la economía real al trasladar esta riqueza generada mediante la creación de empleo al PIB de la Comunidad de Madrid.
- # La vuelta a la jornada de 35 horas semanales tendría efectos directos sobre el empleo público y el gasto de personal, tal y como se detalla a continuación para el caso de la Comunidad de Madrid.

Presupuesto 2015 Comunidad de Madrid – Gastos de personal	6.087 millones de euros
Plantilla total Comunidad de Madrid a 31-12-2014	156.446 empleados públicos
Jornada anual año 2014	1.657 horas (37,5 horas semanales en 221 jornadas)
Jornada anual año 2011	1.533 horas (35 horas semanales en 219 jornadas)
Diferencia jornada anual 2011 - 2014	124 horas/año
Horas de exceso totales por la implantación de 37,5 horas (124 horas año x 156.446 empleados públicos)	19.399.304 horas
Equivalencia de las horas de exceso en puestos de trabajo. (Horas exceso/jornada anual 2011)	12.655 puestos de trabajo
Coste que supondría la contratación de 12.655 empleados públicos (39.000 € brutos por puesto de trabajo anual. Resultado Capítulo I ÷ Nº efectivos)	493.545.000 euros

Elaboración propia a partir de datos estadísticos DESVAN y Presupuestos Generales Comunidad de Madrid

Para reflejar lo que venimos reivindicando, mostramos lo que supone en el presupuesto de 2015 de la Comunidad de Madrid, las cuantías y porcentajes que resultarían con la creación de empleo aplicándose la modificación de la jornada, volviendo a las 35 horas semanales.

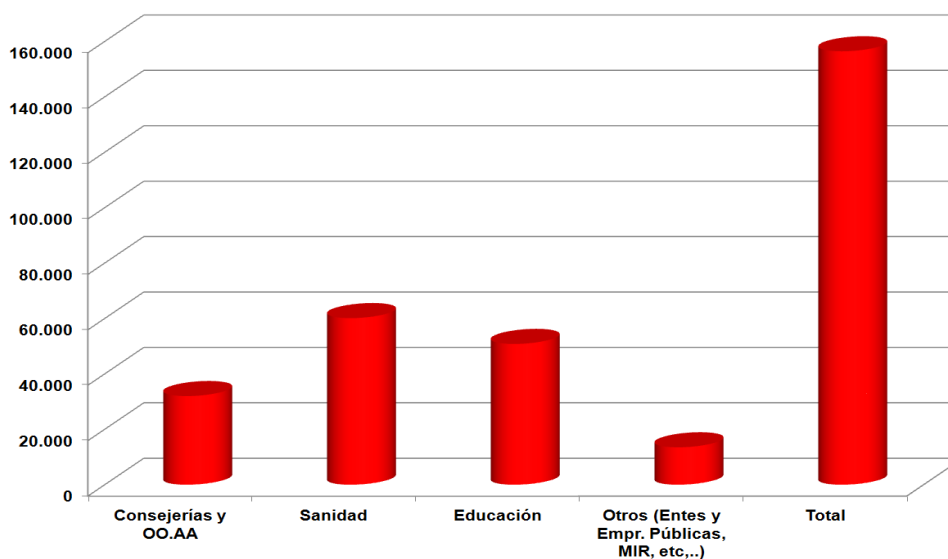
Concepto	Cuantía	Porcentaje
Total Presupuesto CM 2015	17.408.839 millones	100 %
Presupuesto 2015 destinado a Capítulo I (Gasto de Personal)	6.087 millones	34,96% del total del presupuesto
Propuesta creación de empleo	493.545 millones	2,83% Incremento de presupuesto
Total Presupuesto CM 2016	17.901.545 millones	100 %
Presupuesto 2016 destinado a Capítulo I (gastos de personal)	6.580 millones	37,79% del total del presupuesto

Elaboración propia a partir de datos estadísticos DESVAN y Presupuestos Generales Comunidad de Madrid

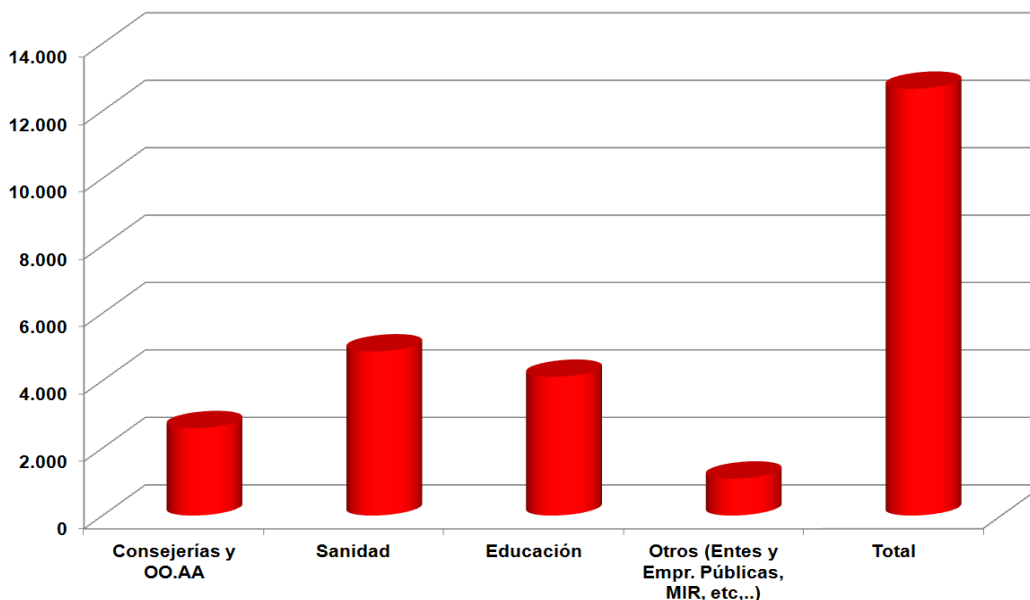
#### NÚMERO EFECTIVOS COMUNIDAD DE MADRID Y PROPUESTA CREACIÓN EMPLEO RECUPERANDO LA JORNADA SEMANAL DE 35 HORAS

Ámbito	Nº efectivos 2014	Exceso horas implantación de 37,5 horas (124 horas año x nº efectivos)	Nº efectivos (exceso jornada 37,5 h ÷ jornada 35 h)	Propuesta creación de empleo recuperación 35 Horas
Consejerías y OO.AA	31.996	3.967.504 h	2.588,07	2.588
Sanidad	60.131	7.456.244 h	4.863,83	4.864
Educación	50.818	6.301.432 h	4.110,52	4.111
Otros (Entes y Empr. Públicas, MIR, etc,..)	13.501	1.674.124 h	1.092,05	1.092
Total	156.446	19.399.304 h	12.654,47	12.655

## NÚMERO EFECTIVOS COMUNIDAD DE MADRID AÑO 2014



## PROPUESTA CREACIÓN DE EMPLEO RECUPERACIÓN 35 HORAS



El planteamiento de la recuperación de las 35 horas semanales debe ir vinculado a la recuperación del empleo, eliminado en paralelo la implantación del aumento de jornada a 37 horas y media semanales.

**En definitiva, demandamos reducir la jornada, retornando a las 35 horas anteriores al año 2012, lo que supondría un aumento de la plantilla en los 12.655 puestos de trabajo equivalentes al exceso de jornada, recuperando, de esta forma los niveles de empleo anteriores al 2010, con el coste citado de 493 millones de euros anuales.**

**Madrid, 5 de mayo de 2015**