



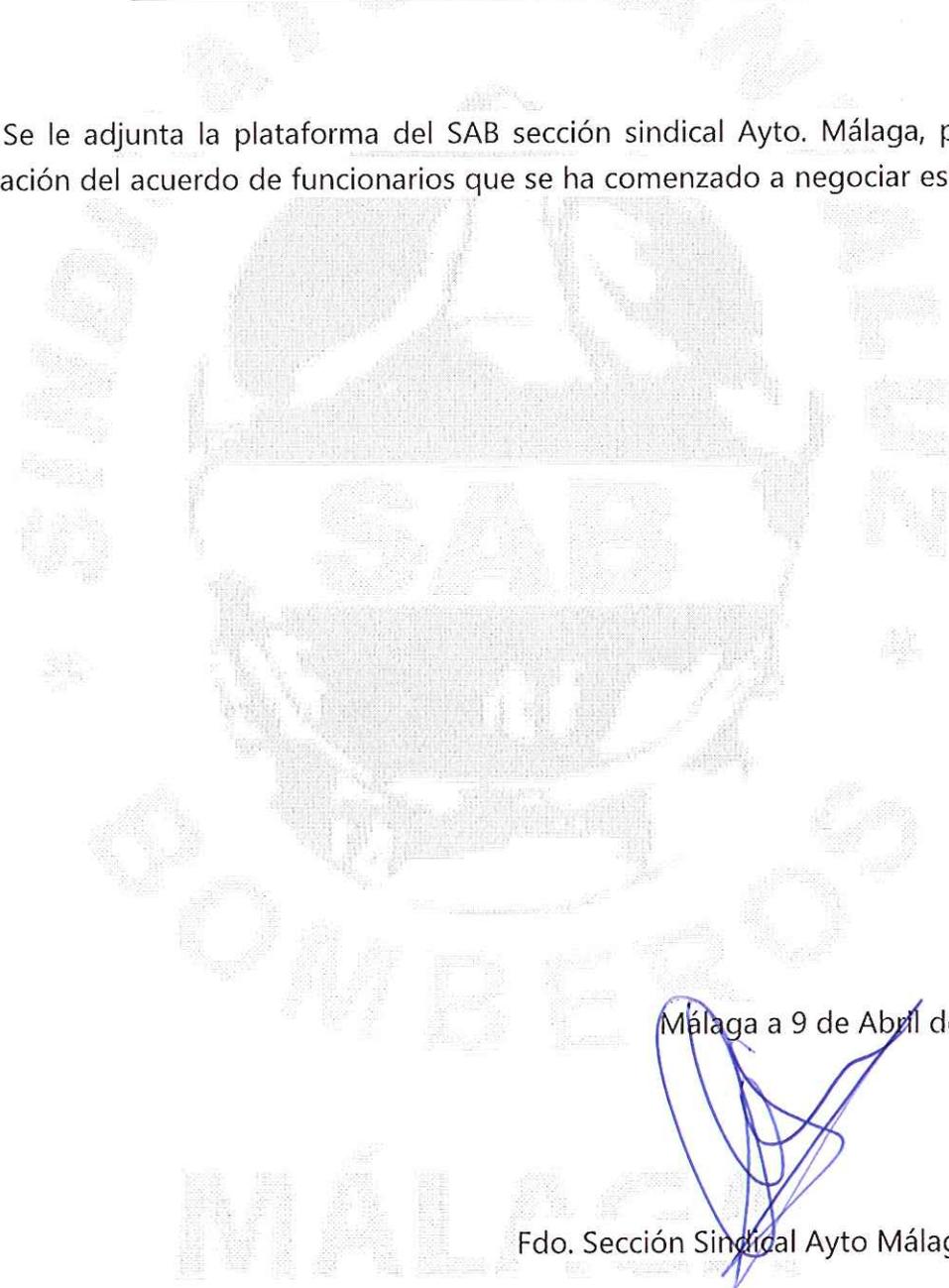
AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA
 REGISTRO GENERAL
 RECURSOS HUMANOS Y CALIDAD
 10 ABR. 2018
 ENTRADA
 Nº Orden 7424

AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA
 REGISTRO GENERAL
 - 9 ABR. 2018
 ENTRADA
 Nº Orden
 Nº Doc. 236506

DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, CALIDAD Y SEGURIDAD

Carlos Gomez-Cambronero Sainz de la Maza

Se le adjunta la plataforma del SAB sección sindical Ayto. Málaga, para la negociación del acuerdo de funcionarios que se ha comenzado a negociar este año 2018.



Málaga a 9 de Abril de 2018

Fdo. Sección Sindical Ayto Málaga SAB

INDICE

1. Regularización de la jornada laboral
2. Reclasificación, cambio de nomenclatura militar a civil y cambio de nivel de destino.
3. Listados de Guardias libres. Vacaciones en 4 meses, y propuesta de programa de productividad voluntario utilizando la bolsa de horas extraordinarias.
4. Formación fuera de la guardia
5. Jefaturas de parque/zona/guardia y Recurso Preventivo.
6. Disponibilidad
7. Módulo de festividades
8. Aportaciones Unespa
9. Indemnización por jubilación, anticipo y pensión mínima, plan general de empleo
10. Ajuste del módulo sábado, domingo y festivo
11. Apertura del parque de Bomberos de Campanillas
12. Dotación de Medios Humanos
13. Reglamento de SPEIS
14. Comunes

DESARROLLO Y JUSTIFICACIÓN

1. Regularización de la jornada laboral

Actualmente el personal del RCBM realiza una jornada laboral de 1822 horas, repartidas en 76 guardias de 24.3 h (incluidas dos guardias de AP), y 3 jornadas de 8.1h que se dedican a formación. Nuestro Objetivo es conseguir una reducción progresiva de la Jornada laboral sin merma económica, para igualar al resto de funcionarios, esto lo plantearíamos en un horizonte a tres años, 2018-2019-2020.

Nuestra propuesta consiste en reducir 3 guardias en 2018 pasaríamos a 71 guardias anuales de 24,3 horas y 24,3 horas distribuidas en tres jornadas de 8,1 horas para la realización de cursos de formación, completando 1.749,6.

Para 2019 se reducirían 2 guardias más, pasando a realizar 69 guardias de 24,3 horas, y 24,3 horas distribuidas en tres jornadas de 8,1 horas para la realización de cursos de formación, completando 1701 horas.

En 2020 se volverán a reducir otras 2 guardias más, realizando 67 guardias de 24,3 horas y 24,3 horas distribuidas en tres jornadas de 8,1 horas para la realización de cursos de formación, completando 1652,4 horas.

Para ello, tal y como se acordó en la mesa técnica el 22 de diciembre de 2017, en 2018 hay que cubrir la tasa de reposición de 2016 y 2017 y también hay que establecer una periodicidad anual de OPE, cubriendo todas las vacantes que se produzcan, para suplir la elevada media de edad del colectivo de bomberos incluyente a la unidad médica UMSI.

Todo ello sin menoscabo de que si la legislación nacional permitiera la reducción de las 37.5 semanales y esta corporación aplicara una reducción durante la vigencia de estos tres años, esta reducción en el mismo números de horas se sumarían y se aplicaría en el mismo año que se aplicara al resto del colectivo junto a la reducción antes mencionada.

Dicha calendario para igualar la jornada laboral de bomberos con el resto de funcionarios deberá estar recogido en el acuerdo de funcionarios, para que su aplicación sea a uno de enero de cada uno de los años mencionados.

Proponemos la siguiente redacción para el texto del Acuerdo.

Anexo Bomberos:

Para el año 2018 se fija para los Bomberos el cómputo anual horario en **1.749,6 horas**, ya descontados permisos por asuntos particulares y vacaciones quedando sin

descontar el tiempo generado de permiso retribuido por vacaciones fuera de periodo estival, por tolerancias, por trabajar los días 24 y 31 de diciembre y por antigüedad.

Con carácter general para ~~las categorías de bombero, bombero conductor y cabo~~, las **1.749,6** horas se distribuirán en **71 turnos** de 24,3 horas y **24,3 horas** distribuidas en tres jornadas de 8,1 horas para la realización de cursos de formación, con una tolerancia de 10 minutos en la entrada y 8 minutos a la salida. Previo acuerdo con Jefatura se podrá desarrollar la jornada laboral en ~~Las demás categorías~~ ~~pedrán estar~~ sujetas a turno mixto, consistente dicho turno en la posibilidad de realización de una combinación de guardias de 24,3 horas y turnos de mañana.

El calendario laboral anual regulará las vacaciones, los turnos y jornadas de trabajo y los descansos.

Para el **2019** se fija para los Bomberos el cómputo anual horario de **69 guardias** y **24,3 horas** distribuidas en tres jornadas de 8,1 horas para la realización de cursos de formación (1701h) y en

Para el **2020** se fija para los Bomberos el cómputo anual horario de **67 guardias** y **24,3 horas** distribuidas en tres jornadas de 8,1 horas para la realización de cursos de formación (1653h). ~~La reducción del número de guardias efectuada se realizará proporcionalmente utilizando 3 días laborables y 1 festivos.~~

Comparativa de servicios de bomberos de España, Andalucía y provincia de Málaga.

Cuadro comparativo - jornadas y clasificación en otros Servicios			
Administración	Jornada	Categoría	
ESPAÑA			
Ayto. Madrid	1470 horas	C1	
Comunidad de Madrid	1488 horas	C1	
Ayto. Barcelona	1680 horas	C1	
Consortio Valencia	1632 horas	C1	
Ayto. Alicante	1600 horas		
Vizcaya	1592 horas	C2	
Diputación Zaragoza	1470 horas		
Ayto. Coruña	1392 horas		
Ayto. Ciudad Real	1595 horas	C1	
Ayto. Salamanca	1536 horas	C2	
Ayto. Segovia	1470 horas		
ANDALUCÍA			
Ayto. Sevilla	1520 horas	C1	
Ayto. Granada	1600 horas	C1	
Ayto. Huelva	1592 horas	C1	
Consortio Huelva	1600 horas	C1	
Ayto. Jaén	1600 horas aprox.	C2	
Ayto. Almería	1650 horas	C2	
Ayto. Motril	1564 horas	C1	

PROVINCIA DE MÁLAGA			
Ayto. Málaga	1822 horas	C2	
CPBM Málaga	1632 horas	C2	
Ayto. Marbella	1560 horas	C1	
Ayto. Mijas	1560 horas	C1	
Ayto. Torremolinos	1480 horas	C2	

2. Reclasificación, cambio de nomenclatura militar a civil y cambio de nivel de destino para escalas operativas y ejecutiva.

Tal y como viene reflejado en el artículo 39 de la Ley de Emergencias de Andalucía, los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios, se organizan en función de su dotación de personal funcionario, en las siguientes escalas:

- A. **Escala superior. Grupo A**, dirección y coordinación de las restantes escalas, propuesta de planes y actuaciones para el desarrollo del servicio.
- B. **Escala ejecutiva. Grupo B**, dirección y coordinación sobre la escala básica.
- C. **Escala básica. Grupo C y D**, funciones operativas y de ejecución de las tareas de prevención y extinción d incendios y salvamentos.

Posteriormente, el Estatuto Básico del Empleado Público, clasificó a los empleados públicos en tres grandes grupos con sus subgrupos **A, (A1, A2) B, C, (C1, C2)**.

Solicitamos en primer lugar, el **cambio de nomenclatura militar a la civil** para toda la escala jerárquica. Quedando así:

DENOMINACIÓN ACTUAL	NUEVA PROPUESTA
Bombero/bombero-conductor	Bombero/bombero-conductor
Cabo	Oficial E.I.
Sargento	Subinspector E.I.

Suboficial	Inspector E.I.
Oficial Técnico	Intendente E.I.
Subinspector	Intendente Mayor E.I.
Inspector	Superintendente E.I.

También, igual que vienen realizando la mayoría de Servicios de bomberos de España, que el Ayuntamiento de Málaga **reclásifique a bomberos y Oficiales al Grupo C1 y subinspectores e inspectores a grupo A2**, (sí por cualquier circunstancia no pudiese esta corporación reclasificar al grupo B, pasaría a reclasificar al grupo inmediato superior) mediante promoción interna. Igualmente solicitamos el **incremento de nivel de destino** en los puestos tal y como se indica en la siguiente tabla.

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	SUBGRUPO	NIVEL C.D.	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	SUBGRUPO	NIVEL C.D.
Inspector E. I.	A1	26	Superintendente E. I.	A1	28
Subinspector E. I.	A1	24	Intendente Mayor E. I.	A1	26
Médico Bombero	A1	24	Médico E. I.	A1	26
Oficial Técnico Bombero	A2	23	Intendente E. I.	A1	24
Téc. Medio Diplomado Enfermería Bombero	A2	22	Téc. Medio Diplomado Enfermería E. I.	A1	24
Suboficial E. I.	C1	22	Inspector E. I.	A2	23
Sargento E. I.	C1	20	Subinspector E. I.	A2	21
Cabo E. I.	C2	18	Oficial E. I.	C1	19
Bombero	C2	16	Bombero E. I.	C1	17

En cualquier caso el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

"Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la ley

7/2007, se integrarán en los Grupos.....previstos en el artículo 76.

Grupo A: Subgrupo A1

Grupo B: Subgrupo A2

Grupo C: Subgrupo C1

Grupo D: Subgrupo C2

Grupo E: Agrupaciones Profesionales

También establece que del Subgrupo C1 podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B.

El funcionario del Real Cuerpo de Bomberos que por alguna circunstancia no pueda promocionar a la nueva categoría, dará lugar a la fijación de un **Complemento Personal Transitorio, (CPT) hasta su jubilación** que igualará económicamente al nuevo puesto, quedando este puesto a extinguir y a la amortización de la plaza, creando la vacante en la nueva categoría. Siendo la cuantía la diferencia de retribución entre la categoría de pertenencia y la promoción que le corresponda.

Para el cálculo del CPT en virtud de la regulado en las Normas sobre provisión de puestos de trabajo, se entenderán como computables en términos anuales, las diferencias retributivas existentes entre las del puesto de trabajo en el que se cesa y las del que se nombre o destina, salvo aquellas que se deriven del mayor número de horas de dedicación exigida en alguno de los dos puestos y/o las que provengan de la condición de incompatibilidad o no en que se preste servicio.

3. Listados de Guardias libres. Vacaciones en 4 meses, y propuesta de programa de productividad voluntario utilizando la bolsa de horas extraordinarias.

En este punto se solicita, en primer lugar que se cree un **listado anual de guardias libres**, donde se refleje el excedente de personal que hay en cada guardia, es decir, los bomberos que hay por encima de los mínimos funcionales. Con esta medida cada bombero, con la antelación necesaria, podrá solicitar los días asuntos propios que necesite a favor de la conciliación familiar.

También se solicita el **disfrute de vacaciones en 4 meses**. Con el objeto de reducir la discriminación con respecto al resto de funcionarios que pueden disfrutar de sus vacaciones en los 3 meses estivales, entendiéndose que las peculiaridades de nuestro

servicio hace complicado esta reducción, proponemos una reducción a 4 meses, **junio, julio, agosto y septiembre.**

El texto final puede quedar así:

Permisos.-

Los periodos de descanso generados por asuntos particulares, tolerancias, vacaciones en invierno, antigüedad y días de compensación por trabajar 24 y 31 de diciembre podrán acumularse entre sí.

El personal del R. C. B. deberá proponer el disfrute de los periodos de descanso a su conveniencia, en periodos mínimos de **2 horas durante la guardia o 1 hora al inicio o al final de la misma**, durante el año en curso o antes de la finalización del primer trimestre del año siguiente. Su disfrute quedará condicionado por las necesidades del servicio, por lo que estará supeditado a la previa autorización del Servicio.

La Jefatura de este Servicio, a través de Régimen interno, facilitará la concesión de estos permisos, publicando y manteniendo actualizado un listado anual de guardias disponibles, esto es, fechas y número de huecos libres.

Régimen Interno establecerá los plazos de presentación de solicitudes y el número de huecos libres, en especial, para las fechas singulares de Semana Blanca, Semana Santa, Navidades y puentes.

En caso de no disfrutarse la totalidad de los descansos generados en un ejercicio antes de la finalización del primer trimestre del año siguiente, los descansos pendientes de disfrutar serán asignados por el Servicio a partir del segundo trimestre.

Los servicios distintos al operativo de extinción de incendios y apoyo logístico que estén establecidos o se establezcan en el futuro podrán tener jornadas, calendarios y conceptos retributivos distintos al establecido en este Anexo.

Las vacaciones pasarán de disfrutarse, ~~preferentemente, de los actuales seis meses rotatorios a cinco: mayo, junio, julio agosto y septiembre~~ en los meses de **junio, julio, agosto y septiembre.**

Se podrán computar las vacaciones por guardias, pudiéndose cambiar éstas a razón de una guardia por otra, previa autorización del Servicio.

Con objeto de mantener los horarios actuales de entrada y salida del servicio, a efectos de cómputo de la penalidad de sábados, domingos y festivos se contabilizará como día de trabajo el del inicio de la guardia.

El Servicio podrá cambiar la prestación del sábado, domingo y festivo para cumplimiento de mínimos u horas de formación (a la que todos están obligados a prestar y recibir), adiestramiento y apoyo logístico; sin que dicho cambio o disponibilidad disminuya sus retribuciones.

Garantizándose la prestación del servicio, se disfrutará de un descanso de treinta minutos diarios por períodos de ocho horas, salvo las que correspondan a turno de noche.

Para el personal de intervención, corresponderá al Jefe de Guardia la gestión de dichos descansos, y en caso de que no se puedan disfrutar por necesidades del servicio, éstos se acumularán en la bolsa de horas individual.

4. Formación fuera de la guardia

Se propone que la Formación Permanente se realice en el **mismo turno de cada Bombero, en días en los que no tenga asignada guardia**, planificándose en el calendario como DF o día de formación.

El texto podría quedar así:

En referencia a las 24 horas de formación, el Servicio lo establecerá junto al calendario. Esta formación permanente estará planificada dentro de la jornada laboral.

Para el personal de intervención, las actividades de formación se programarán en el mismo turno del funcionario, asignándose como días formación, fuera de la guardia.

En el Complemento Específico del personal del R. C. de Bomberos están incluidos los factores de Especial Dedicación por la mayor jornada que deben realizar, Nocturnidad, Peligrosidad, Penosidad "Strictu sensu" y Turnicidad.

5. Jefaturas de parque/zona/guardia y Recurso Preventivo.

La propuesta es igual a la que se aprobó en el anterior Acuerdo, con la asignación económica por la realización de jefaturas de subparque y Jefaturas de Guardia, y se solicita **extenderla a las jefaturas de Turno y de Zona**. Igualmente, cuando se realicen funciones de superior categorías se percibirá íntegramente y proporcionalmente las cantidades del puesto que se ocupa.

También se solicita para todo el que realice **funciones de Recurso Preventivo** que se compense económicamente, tal y como indica la legislación sobre Prevención de Riesgos laborales.

El texto quedaría:

El Superintendente, Intendente mayor e intendentes, por **asumir la Jefatura de Guardia**, estarán sujetos a lo que se establece en las "Funciones del personal del R. C. de Bomberos" aprobadas por la Junta de Gobierno Local, percibiendo un complemento mensual de xxxxxx € por ejercer dicha función y una compensación mensual de xxxxxx € por realizar las funciones de **recurso preventivo** como establece la legislación.

Los Inspectores, por asumir la Jefatura de Turno, estarán sujetos a lo que se establece en las "Funciones del personal del R. C. de Bomberos" aprobadas por la Junta de Gobierno Local, percibiendo un complemento mensual de xxxxxx € por ejercer dicha función y una compensación mensual de xxxxxx € por realizar las funciones de recurso preventivo como establece la legislación.

Los Subinspectores por asumir la Jefatura de Zona, estarán sujetos a lo que se establece en las "Funciones del personal del R. C. de Bomberos" aprobadas por la Junta de Gobierno Local, percibiendo un complemento mensual de xxxxxx € por ejercer dicha función y una compensación mensual de xxxxxx € por realizar las funciones de recurso preventivo como establece la legislación.

Los Oficiales, por asumir la Jefatura de los Subparques, estarán sujetos a lo que se establece en las "Funciones del personal del R. C. de Bomberos" aprobadas por la Junta de Gobierno Local, percibiendo un complemento mensual de xxxxxx € por ejercer dicha función y una compensación mensual de xxxxxx € por realizar las funciones de recurso preventivo como establece la legislación.

Cuando se realicen funciones de superior categoría se percibirá proporcionalmente la cuantía del puesto de jefatura que se ocupe y la del recurso preventivo.

Por las especiales circunstancias del servicio, y con objeto de posibilitar la planificación de mínimos operativos por parques, el derecho a la reducción de la jornada por lactancia de hijo menor de doce meses de edad, podrá sustituirse por periodos acumulados de 24 horas de descanso continuadas, previa solicitud del interesado. ~~La simultaneidad de más de un beneficiario que ocupe un puesto singular, pertenezcan al mismo grupo o mismo parque y que no opte por la acumulación posibilitará a la Jefatura la adopción de cambios en la planificación del personal.~~

6. Disponibilidad

El Servicio incluirá una o dos guardias de **disponibilidad** mensual en el calendario de cada bombero, fuera de su jornada de trabajo. Dicha guardia conllevará el estar disponible ese día en concreto, las 24 horas, por sí el Servicio le requiere. En caso de ser requerido para su incorporación a la guardia, este deberá estar en el parque que se encuentre destinado en menos de 45 minutos, salvo causa de fuerza mayor. Por ello percibirá un complemento mensual de disponibilidad de **xxxx € mensuales**, su incorporación al servicio será computado con un mínimo de 4 horas y gratificado en horas extras. Su inclusión en dicha disponibilidad será de carácter voluntario, con la posibilidad de renunciar a ella.

7. Módulo de festividades

En este punto solicitamos **cambiar el complemento festivo por un módulo fijo de festividades**, igual que tienen otros colectivos del ayuntamiento. Con esto se conseguiría homogeneizar las guardias, al poder disfrutar los días festivos también de permisos de AP sin pérdidas económicas.

Anualmente se realizan en torno a 28 guardias en sábado, domingo o festivo, a 229 € brutos hacen un total de 6.412€ lo que dividido en 12 mensualidades supondría un módulo fijo de **535€ brutos** fijos al mes, dejando de cobrar el complemento de festivo y pasando al módulo festividades.

Dicho valor del festivo dependerá del valor que se dé en este acuerdo.

8. Aportaciones Unespa

Incluir un **anexo similar al del acuerdo de funcionarios de Madrid** donde se recoja las aportaciones de UNESPA.

"Los medios materiales resultan claramente necesarios para la óptima prestación del servicio público que el Cuerpo de Bomberos tiene encomendado, y para la adaptación constante a las necesidades crecientes que una gran urbe como Málaga tiene, ambas partes se comprometen a aunar sus esfuerzos a fin de seguir incorporando estos nuevos medios.

A tal fin, la Administración compromete que el **100%** del importe de los fondos anuales a percibir por el Ayuntamiento de la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (UNESPA), según Acuerdo suscrito al efecto, se destinará a incrementar las correspondientes partidas del Programa presupuestario de Bomberos."

9. Indemnización por jubilación, anticipo y pensión mínima, plan general de empleo

Todo empleado o empleada que se jubile por cualquier causa tendrá derecho a una indemnización que consistirá en aumentar la cantidad € que, a ser posible, se abonará en la nómina del mes en que se jubile.

El Ayuntamiento abonará como ayuda las posibles diferencias hasta llegar a la cantidad de **376,61 €** para todos los empleados y empleadas que se jubilen con carácter forzoso por cualquier causa.

Cuando un funcionario o funcionaria municipal solicite, y le sea concedida la jubilación con antelación a la edad de 65 años, y esta jubilación no le suponga recibir el 100% de su pensión, el Ayuntamiento le abonará una indemnización de la cuantía que se indica en función de su edad:

CANTIDAD	EDAD
6.010,12 euros	si tiene 64 años cumplidos
21.035,42 euros	si tiene 63 años cumplidos
30.050,61 euros	si tiene 62 años cumplidos
39.065,79 euros	si tiene 61 años cumplidos
48.080,97 euros	si tiene 60 años cumplidos

Si el funcionario o funcionaria formula su solicitud de jubilación transcurridos tres meses desde el cumplimiento de la edad respectiva, la cuantía de la indemnización que le corresponderá será la fijada para la edad inmediatamente posterior.

A la totalidad de funcionarios o funcionarias que cumplan o hayan cumplido 25 años de servicios efectivos prestados a este Excmo. Ayuntamiento, se les abonará, en concepto de gratificación la cantidad de **XXX € mensuales**.

Se podrán realizar planes de jubilación y bajas incentivadas para aquellos colectivos que se determinen por mutuo acuerdo, oída la comisión de seguimiento.

Se procurará que las vacantes que se produzcan como consecuencia de jubilación anticipada incentivada no supongan disminución del empleo en este Ayuntamiento.

10. Ajuste del módulo sábado, domingo y festivo

En el caso de no tener en cuenta lo solicitado en el punto 7º sobre Módulo de festividades, al personal que deba realizar su jornada ordinaria de trabajo en sábados, domingos y festivos, se le abonarán las siguientes cantidades, **en consonancia con lo establecido en el Convenio Colectivo vigente en el periodo xxxx- xxxxx**, para el personal funcionario de este Ayuntamiento.

	Año 2011
Por cada hora	12,86 €
Por 5 o más horas	90,00 €
Por 16 o más horas	270 €

11. Apertura del parque de Bomberos de Campanillas

Establecer una nueva promoción interna para cubrir el parque de bomberos de Campanillos, como mínimo se necesitarían **30 bomberos**.

12. Dotación de medios humanos

Compromiso de la corporación a cubrir las vacantes existentes y las que se produzcan durante la vigencia de los próximos tres años, incluido, bomberos, mandos y UMSI, así como un estudio de la plantilla actual y la necesaria, según recomendación del rating europeo en número de bomberos por cada mil habitantes, creando el número de plazas que sean necesarias para mantener los mínimos actuales.

13. Reglamento del bomberos

Elaboración durante el año actual de un Reglamento del SPEIS consensuado y basado en el borrador presentado a esta corporación por los sindicato con representación en bomberos.

14. Comunes

Cuando la legislación estatal lo permita, la recuperación de la tolerancia o reducción por Semana Santa, verano y Ferias, así como recuperar la aplicación del artículo 45, abono del 100% del salario real por IT.