

PLATAFORMA ACUERDO FUNCIONARIOS 2018



-Sección Sindical de Málaga-

Plataforma de reivindicaciones 2018

Introducción:

Durante bastantes años los recortes presupuestarios aplicados desde la Administración del Estado y por el Plan de Ajuste del Ayuntamiento de Málaga, han traído consigo un notorio retroceso en las condiciones laborales, materiales y económicas de los funcionarios de nuestro Ayuntamiento y concretamente al del colectivo de los Policía Local, situando a nuestro entender a este colectivo, comparados con sus homólogos de municipios limítrofes y otros de las mismas características de ciudad a nivel estatal, por debajo de la media en muchos aspectos.

Entendemos que ha llegado el momento de que el Área de seguridad y la Policía Local sea una prioridad para el equipo de gobierno de la corporación de forma que se le reconozca la gran labor que desempeña para la ciudad y se dé un salto en la calidad del servicio que prestamos a los vecinos de Málaga.

Para ello, SIP-AN divide su Plataforma reivindicativa en cinco áreas:

1. Área Económica:

Se persigue la progresiva recuperación de la pérdida del poder adquisitivo sufrida por los funcionarios municipales. Desde la bajada del 5% en la etapa del Presidente Zapatero a la aplicación del Plan de Ajuste Económico Municipal, actualizando algunos conceptos que se han quedado obsoletos en cuanto a sus cuantías y condiciones.

2. Área Laboral:

En la que buscamos mejorar las condiciones laborales, flexibilizar el Calendario Laboral, avanzar en la conciliación laboral con la familiar, convertir la seguridad y salud laboral en un referente, realizar una Relación de Puestos de Trabajo que sea reflejo de la

profesionalización y la variedad de los nuevos puestos existentes en la Policía Local y una posterior valoración de los mismos de forma consensuada y apoyada por todos.

3. Área Profesional:

Pretendemos hacer de la Policía Local de Málaga una Policía del siglo XXI, en cuanto a la dotación de nuevos avances técnicos, renovación de los medios materiales y el imprescindible aumento de los recursos humanos. Acorde todo ello con el nivel de ciudad que Málaga ocupa dentro del territorio nacional y con el objetivo de que la Policía Local de Málaga sea referente dentro de las Policías Locales en España.

4. Área Social:

Consideramos necesario actualizar, ampliar y mejorar las prestaciones sociales que el Ayuntamiento de Málaga ofrece a sus funcionarios.

5. Disposiciones Generales y Derechos sindicales:

Donde abordaremos asuntos como son, los criterios para establecer la duración de la vigencia del nuevo Acuerdo de Funcionarios, el hacer de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Funcionarios un órgano de encuentro entre la corporación y todos los sindicatos con representación en el Ayuntamiento, trataremos sobre el Personal Liberado y horas de Asambleas, etc.. Todo ello con la intención de avanzar en transparencia y publicidad.

1. Área Económica. –

Con carácter general para los puntos de esta área hay que tener en cuenta la habilitación presupuestaria que realiza la LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2018 que establece:

Se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2% de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones.

Es curiosa esta previsión, dado que no establece una lista cerrada de supuestos de aplicación, sino que deja abierta la misma, al establecer literalmente «entre otras medidas...», y, por lo tanto, la esfera de aplicación de este fondo puede ser absolutamente variada, con el único límite de su vinculación con los empleados públicos.

Por último, siguiendo un criterio que como veremos va a tomar gran importancia en el artículo siguiente dedicado a la oferta de empleo público, se reconoce a todas las Administraciones y resto de entidades del sector público que se encuentren en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3%.

1.1. MODIFICACIÓN DEL NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO, acorde con la media existente en las capitales de provincia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, pasando las categorías profesionales de Policía al C20 y la de Oficial de Policía al C22, con la consiguiente adecuación retributiva. Actualmente en C 17 el Policía y C19 el Oficial. (Documento 1).

1.2. PROGRAMAS DE PRODUCTIVIDAD. La actual prórroga de Acuerdo de Funcionarios recoge para la Policía Local los programas de productividad para la organización de los eventos de Semana Santa y Feria de Agosto. Es necesario que estos programas de productividad se amplien a otros eventos como Navidades, la Maratón y media Maratón Ciudad de Málaga, San Juan, Halloween, etc... de manera que la planificación del servicio para estos eventos no afecte al número de Policías que prestan servicio ordinario en los Distritos.

Es además imprescindible que para los grandes eventos anuales de la ciudad (Semana Santa, Feria de Agosto, Navidades y otros), que por la necesidad de un número de efectivos policiales pudieran requerir de la disminución de patrullas que prestan servicio ordinario en las Jefaturas de Distrito y precisen para su normal desarrollo de la voluntariedad de un número elevado de efectivos policiales, se

elabore un nuevo sistema que garantice tanto la cobertura del evento como los derechos de los trabajadores, no siendo admisible el basar que se pueda prestar el servicio a costa de la renuncia de los descansos ordinarios de los Policías.

La actual prórroga de Acuerdo de Funcionarios, que en su Anexo I Disposición Transitoria Décima concreta criterios a tener en cuenta para estos Programas que deben ser modificados ya que llevan a limitar derechos reconocidos previamente al trabajador, por lo que solicitamos sea eliminado el párrafo siguiente "si las solicitudes de participación en este programa fuese insuficiente para una eficaz prestación de los servicios, la Jefatura dispondrá de los agentes necesarios para su cobertura, siéndoles de aplicación si procede lo previsto en el art. 37, 6. B)."

Los Programas de Productividad se basan en la voluntariedad del Policía a participar en la cobertura de los eventos. La reforma acordada en la última Prórroga del Acuerdo de Funcionarios, no puede ser más que el punto de partida para una mejora del sistema de los Programas de Productividad, de forma que, la sobrecarga de trabajo que el Policía soporta durante los mismos, no pueda llegar a suponer un riesgo laboral mayor del propio que suponen las funciones que le son propias.

La falta de medios personales en nuestra plantilla y la alta edad media de esta hacen que, tanto para la administración como para los Policías, sea un esfuerzo evidente el cubrir estos eventos con el mínimo servicio de calidad que requieren. Es por ello necesario implantar un sistema, para los Programas de Productividad, que motive a la participación del mayor número posible de Policías.

SIP-AN, dejando abierta la posibilidad de consensuar cualquier fórmula que venga a solventar la situación actual de sobrecarga de trabajo que los Policías padecen en los mismos trae nuevamente a esta Mesa, como propuesta de partida la siguiente (Documento 2) y plantea a la Mesa la búsqueda de un Programa de Productividad donde al Policía Local se le refleje el derecho, como tienen el resto de empleados municipales, a participar del evento conciliando la vida familiar y donde todos los policías tengan el mismo número de jornadas laborales.

1.3. PAGAS DE PRODUCTIVIDAD. *Estas pagas serán por un importe cada una de 750 Euros. Los criterios por los que se establecen la cantidad a abonar en cada una de las dos pagas, deben someterse a criterios negociados.*

En este sentido, proponemos que no sea de aplicación, para establecer la cantidad a descontar de la paga productividad, otras enfermedades no catalogadas como muy graves, las infecto-contagiosas de aquellos empleados municipales que prestan servicio bajo las inclemencias meteorológicas y aquellas cuyos síntomas no permitan el desempeño de las funciones encomendadas al trabajador.

1.4. NOCTURNIDAD. *Proponemos la actualización en la redacción del art. 3.2 del Anexo III del Acuerdo de Funcionarios 2011 y la de la posterior Prórroga del Acuerdo en las cantidades reflejadas en su punto 2.3 modificándose a efectos de*

abono la franja horaria de 22 horas a 6 horas por la de 21h. a 7h. y el importe por el concepto de Nochebuena, Nochevieja y Reyes a 150€.

- 1.5. CREACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (R.P.T.) PARA EL COLECTIVO DE LA POLICÍA LOCAL.** La profesionalización en la actual plantilla de Policía Local en Málaga, la especialización, las nuevas unidades creadas y las distintas labores que en la actualidad desarrollan los Policías Locales en función a su destino hace necesario que la futura RPT. venga a reconocer, como ocurre en las ciudades con Plantillas policiales del nivel de Málaga, la realidad existente. Desde SIP-AN planteamos como requisito imprescindible de validez, que, en el desarrollo del procedimiento de elaboración de una nueva relación de puestos de trabajo, quede acreditado el estudio y valoración individualizada de cada puesto. Nos reafirmamos en nuestra voluntad de trabajo constructivo y de llegar a acuerdos, para que la creación de la RPT. en el Ayuntamiento de Málaga esté acorde con una RPT real, fruto de un estudio y negociación pormenorizada y efectiva, acorde a las prescripciones legales, como instrumento técnico a través del cual se realice la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto y comprendiendo la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, acceso y determinación de sus retribuciones complementarias (STS, de 2 de diciembre de 2010).

Una RPT. Tiene como objetivos:

- Ajustar el número de puestos a las necesidades de cada servicio, relacionando la organización y mejorando la distribución del trabajo.
- Determinación precisa de las características, requisitos, y circunstancias específicas de cada puesto de trabajo.
- Determinación de un criterio objetivo de valoración de cada puesto para la posterior fijación de las retribuciones complementarias de cuantía fija y percepción periódica, para cada puesto de trabajo, en función de sus circunstancias específicas.
- Distribuir puestos de trabajo y funciones a realizar, teniendo en cuenta las reglas específicas que rigen determinados colectivos: habilitados nacionales, Policía Local, etc...
- Establecimiento de una estrategia de provisión de puestos de trabajo.

Así el art. 37 de la TREBEP. Determina como objeto de negociación de la RPT.

- La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- Las normas que fijan los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- Las normas que fijan los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la

planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Por otro lado, desde SIP-AN entendemos que la RPT es algo vivo y cambiante que debe adaptarse de forma periódica a la situación real del personal existente en el Ayuntamiento.

Es por todo lo anteriormente argumentado que consideramos que, en lo referente a la Policía Local de Málaga, la RPT, debe abrirse a la realidad existente dentro de la plantilla, distinguiéndose entre los puestos orgánicos, que es el puesto al que se accede (Policía, oficial, ...) y los puestos organizativos, que son aquellos puestos dentro de los orgánicos que efectivamente se realizan (Policía motorista de barrio, Policía caballería, Policía escolta alcaldía, Policía Sala 092, Goa, Gip, Gíaa, Gruprona, etc...) atendiendo al actual organigrama de organización de la P.L. de Málaga y renovándose la ya obsoleta distinción de puestos tipos que se recoge dentro del Catálogo de Puestos de Trabajo Anexo II, del vigente Acuerdo de Funcionarios, alejada de la realidad actual del Cuerpo de la Policía Local de Málaga, en el seno del cual, es fácilmente constatable una amplia variedad de puestos diferenciados por su naturaleza, funciones, especialidad y formas de provisión, no viéndose esto reflejado en el borrador de Rpt. que se nos ha remitido por parte de la corporación, en el que tan sólo se incorpora una distinción entre los Policías de segunda actividad o Policías que prestan su servicio en la ESPAM.

1.6. MÓDULO DE SÁBADOS Y FESTIVOS. *Actualización en la revalorización de las retribuciones del módulo sábados y festivos a 150 Euros/día, acorde con lo que se viene abonando por este concepto, desde hace años, a otros colectivos municipales.*

1.7. FECHAS SEÑALADAS. *Existen fechas en el calendario en los que, por su especial significación, la inmensa mayoría de los empleados municipales están con sus familias. Esto, como es lógico es extensible al colectivo de la Policía Local. Es por ello que, el no poder tener la opción de pasar esas fechas en sus casas debe ser reconocido. Por ello proponemos que:*

- a) A efectos retributivos, los turnos de trabajo 2º y 3º de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero sean considerados como festivos.*
- b) Se dé 1 día de compensación horaria a los que trabajen el día 25 de diciembre y los días 1 y 6 de enero. (Actualmente se recoge un día de compensación a los del 1º turno del día 1 de enero).*

1.8. AUMENTO DEL VALOR DE LA HORA DE SERVICIO EXTRAORDINARIO.

El valor de la hora extraordinaria prestada por los Policías de Málaga no parece que deba estar por debajo de lo que tienen reconocido los municipios que nos rodean y las capitales de provincia de Andalucía. Así, El art. 38.2 del Acuerdo vigente dispone el valor de la hora extraordinaria en una tabla, en la cual corresponde para Policía local con un nivel de VPT nº43 a 18,93 Euros la hora (Desconociéndose absolutamente a través de qué fórmula se valora y se llega a tal cuantía). En función al horario y el día, debe ser actualizado calculándose el valor de la hora extra en función al sistema legal de cálculo y poder dar el correcto valor unitario de

la hora extraordinaria en el ámbito de la Policía Local de Málaga, debemos atenernos a la regulación contenida en la normativa autonómica vigente al respecto, es decir, el Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía, de aplicación supletoria a los funcionarios al servicio de la Administración Local en nuestra Comunidad –Art. 92.1 LBRL-, el cual sí prevé (en su Art. 5) un criterio de valoración objetiva para la retribución de esos servicios extraordinarios. Así lo dispuso el TSJ Andalucía de Málaga, Sala de lo Contencioso-administrativo, en su Sentencia de 28 de Julio de 2008 Ponente: Baena de Tena, José - N° de Sentencia: 2185/2008 - N° de RECURSO: 1180/2000. Ref. CJ197493/2008, precisamente analizando las previsiones del Acuerdo de Funcionarios de Málaga vigente entonces, respecto a la regulación del valor de las horas extraordinarias.

Así dicho Decreto andaluz, en su Artículo 5, regula los servicios extraordinarios y sus gratificaciones:

2. Los servicios extraordinarios que se realicen fuera del horario habitual se compensarán preferentemente mediante la reducción del tiempo empleado en los mismos en los días posteriores más próximos en que así pueda hacerse. Dicho tiempo se incrementará en un 75 por 100 del efectivamente realizado.

3. En los supuestos en que no sea posible la compensación a que se refiere el apartado anterior, los servicios extraordinarios habrán de compensarse mediante el abono de gratificaciones, aplicando el coeficiente multiplicador 1,75 al cociente resultante de dividir las retribuciones íntegras anuales que le corresponda percibir al funcionario, por el número de horas, en cómputo anual, de su jornada de trabajo. Las cantidades abonadas en concepto de gratificaciones se comunicarán a la Junta de Personal correspondiente. (DECRETO ANDALUZ 349/96).

Por tanto es dicho Decreto, en cuanto que establece la estructura y criterios de valoración objetiva de las horas extraordinarias, el que deberá resultar de aplicación para la Administración Local en tanto no se establezca válidamente un criterio objetivo de aplicación a los funcionarios de la Administración, que según vimos, no se ha producido en el presente caso.

Así entendemos que atendiendo que a la fórmula de cálculo del Decreto andaluz el valor de las horas debe ser:

Retribuciones íntegras (= brutas) anuales que corresponda percibir al funcionario (calculado sobre la nómina de un policía con 5 trienios. No cuento los festivos, ni guardias ni noches, ni productividad, ni horas extra claro, pues son complementos variables, no se pueden estimar a priori, pero si pueden considerarse a la hora de aumentar el valor base de la hora extra si se dan dichas circunstancias: horas extra nocturnas, nocturna-festivas. Así la cuenta sería: sueldo base 734,51+5 trienios: 134,25+complemento destino: 379,83+complemento específico: 1139,43= 2388 euros x 14 pagas anuales = 33.432 euros anuales brutos).

33.432 euros: 1676,6 horas (202 jornadas x 8 horas con 18 minutos según calendario laboral)=19,94 euros x 1.75 (COEFICIENTE MULTIPLICADOR DEL DECRETO ANDALUZ 349/96)= 34,89 euros brutos. Este es el valor que debería tener la hora extra diurna según la normativa andaluza que podría ser de

aplicación a la administración local como se ha señalado según sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

-Horas extras diurnas. Según nuestro acuerdo en vigor (2011 prorrogado- tabla del art. 38.2: policía tiene en la VPT el nivel 43, grupo c1)) el valor de la hora extra normal (actualmente) en nuestras nominas es de 19,31 euros. **Hay una diferencia de unos 15,58 euros.** Lo que quiere decir que además de la citada diferencia, se nos está pagando la hora incluso algo por debajo del valor normal de una hora.

-Horas extras nocturnas o festivas. Según el citado art. 38.2 del Acuerdo se incrementa el valor en un 40%. Eso supone 7,72 euros más: $19,31 + 7,72 = 27$ euros. Según la fórmula de cálculo legal (decreto andaluz) debería ser: $34,89 + 40\% = 34,89 + 13,95 = 48,84$ euros brutos. **Con lo que existe una diferencia de 21,84 euros.**

-Horas nocturnas-festivas. Según nuestro Acuerdo se aumenta el valor un 60%. Supone 11,58 euros más: $19,31 \text{ euros} + 11,58 = 30,89$ euros. Según fórmula de cálculo legal debería ser: $34,89 + 60\% = 34,89 + 20,93 = 55,82$ euros brutos. **Existe una diferencia de 24,93 euros.**

Resulta llamativo como nuestro Acuerdo de Funcionarios a la hora de calcular la compensación de horas extra en tiempo, si sigue el criterio de cálculo del Decreto andaluz. Así el art. 38.4 del Acuerdo dice:

4. Con carácter General y salvo excepciones autorizadas por la Delegación de Personal, Organización y Calidad se fija en ochenta el máximo de horas que se pueden realizar por funcionario o funcionaria, fuera de su jornada habitual, durante cada año natural y que serán retribuidas salvo pacto en contrario. Si se excediera de éste límite se entenderá reducido el cómputo anual de la jornada en el número de horas correspondiente al exceso.

El sistema de equivalencia de las compensaciones en descanso por la realización de servicios fuera de la jornada habitual se establece en una hora cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora trabajada fuera de la jornada ordinaria, si tales servicios se realizan en día hábil y horario diurno, incrementándose en cuarenta y cinco minutos tal equivalencia si se realizan en festivo o en horario nocturno; tales compensaciones en descanso deberán, necesariamente, disfrutarse, en el plazo máximo de un año, a contar desde el día siguiente al de la realización de los servicios extraordinarios de que se trate. El seguimiento y control del exceso de estas jornadas se efectuará por la Delegación de Personal, Organización y Calidad con conocimiento de la Comisión de Seguimiento.

La equivalencia de la hora diurna es de 1 hora y 45 minutos por cada hora extra, lo que supone un incremento del 75% del valor, o lo que es lo mismo multiplicar cada hora por 1,75, exactamente lo que establece el decreto andaluz.

De igual manera y teniendo presente que en la actualidad, a efectos retributivos, los sábados y festivos tienen el mismo valor económico, entendemos que las horas de servicio extraordinario de los viernes noche u sábado deben tener la misma consideración retributiva que las realizadas del sábado noche a domingo y que todas las horas realizadas de servicio extraordinario los sábados deben tener la consideración, a efectos retributivos, de horas festivas. (Art. 38 Acuerdo func. 2011).

1.9. PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD POR CONDUCCIÓN. En el artículo 37 apartado A) del Acuerdo 2011 recoge un Programa de productividad por conducción de vehículos oficiales donde se excluye al colectivo de la Policía Local. Las características propias de nuestra plantilla, una media de edad avanzada, la falta evidente de efectivos, unido a los cada vez más numerosos eventos a cubrir por parte de la Policía Local, requiere de la necesidad de Policías operativos que alarguen, dentro de su vida profesional, su situación como Policías en activo con la predisposición de colaborar con los eventos de la ciudad. Por estos motivos y ante la cada vez mayor dificultad que existe en las Jefaturas de los Distritos para poder cubrir determinados servicios, consideramos necesario se cree un sistema que incentive la predisposición de los Policías. Esto hace necesario incentivar la conducción de los vehículos oficiales policiales, con especial atención la de vehículos de dos ruedas (motocicletas y scooters) en la misma cuantía que ya recoge el actual complemento, 2,02€/día.

De igual forma el Anexo III apartado 2, Módulos de Complemento Específico, se establece el factor de Peligrosidad. Entendemos que las circunstancias de peligrosidad que dieron origen al abono del complemento son de origen distinto y desgraciadamente cada día afecta más a todas las fuerzas de seguridad por lo que solicitamos que se reconozca el abono de este complemento al colectivo de Policía Local en la misma cuantía ahora establecida 2,40€/día.

1.10. PAGAS EXTRAORDINARIAS. Para el cálculo del importe a abonar en las pagas extraordinarias se debe incluir el número de festivos asignados al Policía en el calendario laboral, así como el número de nocturnidades que realice ya que La nocturnidad y los festivos (guardias) son retribuciones que según nuestro acuerdo de funcionarios, forman parte de módulos variables del complemento específico, por lo que procedería tenerlos en cuenta a la hora de calcular las pagas extraordinarias. Según el art. 22.4 del 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, en relación al art. 24 del mismo texto.

1.11. ABONO POR SERVICIOS PRESTADOS EN EL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA. Solicitamos la actualización del Art. 53.4 del Acuerdo de Funcionarios. Como recogen en muchos otros municipios es de justicia reconocer y dar valor a los años que el funcionario lleva prestando su servicio dentro de la misma plantilla municipal. De esta forma, proponemos que, a partir de la entrada en vigor del siguiente Acuerdo de Funcionarios, se reconozca esta situación y se conceda a los 15, 20, 25 y 30 años en el municipio una gratificación de 1.000€ o el equivalente a tiempo de descanso.

1.12. ADECUAR EL PREMIO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA. Ante la más que probable aplicación de la jubilación anticipada de los Policías Locales a nivel nacional, es necesario que el Acuerdo de Funcionarios se adecue para que el actual

premio que el Ayuntamiento de Málaga otorga a los funcionarios municipales por la jubilación anticipada se siga manteniendo para el colectivo de Policía Local.

- 1.13. RECONOCIMIENTO POR FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA.** Solicitamos que, al funcionario que se vea obligado a asumir responsabilidades o realizar funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tiene reconocida, le sea retribuida económicamente esta situación, cada día que la realice en la proporción que le corresponda.
- 1.14. ANTICIPO REINTEGRABLE.** Solicitamos la ampliación de la cantidad del importe del anticipo reintegrable a 6.000€ para los funcionarios y laborales municipales, así como la ampliación del plazo de devolución del anticipo de forma proporcional al importe solicitado.
- 1.15. AYUDA AL TRANSPORTE.** Siguiendo la línea que el Ayuntamiento de Málaga lleva en cuanto a política medioambiental y con su propia filosofía de incentivar el uso del transporte público en la ciudad para reducir el uso de los vehículos particulares, sobre todo en el centro y vías principales, los funcionarios municipales pueden colaborar con esta política siéndole reconocida una ayuda al transporte por el valor de dos billetes comunes de la empresa municipal de transporte por día de trabajo al mes.
- 1.16. POLICÍA TUTOR.** En la actualidad, cuando los funcionarios en prácticas realizan este periodo formativo, desde la ESPAM se le asigna un Policía tutor encargado de evaluar lo desarrollado en las mismas por alumno. En la mayoría de las ocasiones, el policía tutor asignado, que es remunerado económicamente, no presta servicio llevando consigo al que debe ser evaluado. Por esto, proponemos que el Acuerdo de Funcionarios, regule esta situación de forma que el Policía remunerado o compensado sea aquel que, en su jornada de trabajo, lleva bajo su cargo al que realiza las prácticas en la calle. Igualmente solicitamos que este tiempo desempeñado por el Policía como tutor sea certificado como docente para la promoción interna.
- 1.17. REVALORIZACIÓN DE LAS CANTIDADES POR PRÓTESIS.** Las ayudas que el Ayuntamiento de Málaga abona por prótesis deben ser actualizadas y revalorizadas de manera que puedan estar acorde con las ayudas económicas que se dan en municipios cercanos y otras capitales de Andalucía por los mismos conceptos.

2. Área Laboral. –

2.1. REDUCCIÓN DEL CÓMPUTO DE JORNADAS ANUALES. Actualmente los *Policías Locales de Málaga* realizan 202 jornadas anuales de trabajo efectivo, estando muy por encima de las jornadas que se realizan en la mayoría de municipios. Siguiendo la línea del acuerdo al que han llegado Gobierno y Sindicatos y basándonos en la Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018 IGPE,

a) *Se mantiene la jornada de trabajo general en el sector público que se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.*

b) *No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto.*

d) *De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva*

Solicitamos una reducción del número de jornadas anuales de trabajo. Para esta reducción proponemos:

- *Recuperar los conceptos de tolerancia de verano, tolerancia por Semana Santa y Feria de Agosto.*

- *Recuperar los Asuntos Particulares de los días 24 y 31 de diciembre.*

- *Modificar el artículo 1 del Anexo I en cuanto al horario de la jornada de trabajo pasando a ser de 8 horas y 30 minutos con una tolerancia 15 minutos a la entrada y 15 minutos a la salida en todos los turnos.*

- *Ante la imposibilidad que tiene el colectivo de Policía Local de ejercer el derecho de todo trabajador a hacer uso del periodo de descanso correspondiente al tiempo de trabajo de cada jornada (Directiva europea relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003), se contabilice el periodo de descanso no disfrutado como 30 minutos más de jornada diaria.*

- Ampliar la compensación horaria por formación, regulada en criterios negociados con los representantes de los trabajadores.

Estas propuestas u otras que vayan encaminadas a alcanzar hasta las 35 horas semanales de trabajo que el Estado ha autorizado y que se está aplicando en distintos municipios y Comunidades Autónomas a sus empleados públicos.

2.2. UNIFORMIDAD POR CRÉDITOS. *El incumplimiento reiterado en los últimos 10 años del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Policía Local de Málaga en lo referente a la dotación de uniformidad a los Policías Locales y la falta de solución a este problema, que hace que los Policías no puedan disponer de la necesaria uniformidad reglamentaria, nos lleva nuevamente a insistir en la urgencia de cambiar el sistema por el que se dota a la Plantilla de la uniformidad necesaria. Proponemos que se implante el sistema de uniformidad por créditos que se está aplicando con éxito en otros municipios mediante la adjudicación a una empresa que surta directamente al domicilio o centro de trabajo del Policía de la uniformidad que este solicite mediante compra online.*

2.3. CALENDARIO ANUAL DE TURNOS DE TRABAJO. *El derecho a la conciliación laboral y familiar reconocido a los trabajadores por Ley, la inexistencia de un calendario anual de turnos de trabajo en el colectivo de la Policía Local de Málaga y la aplicación de este calendario desde hace años en la mayoría de las Plantillas de Policía Local (Torremolinos, Marbella, Fuengirola, Benalmádena, Sevilla, Granada, Córdoba, Madrid, etc...) hace poco entendible que en Málaga no se tenga la capacidad para aplicarlo de forma que sea reconocido este derecho. Por esto solicitamos que en este Acuerdo venga reflejado la existencia de un calendario anual de turnos a partir el 1 de enero del 2019.*

2.4. RETRIBUCIONES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL. *Siguiendo la Resolución de 22 de marzo de 2018 de la Secretaría de Estado de Función Pública por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, donde se establece que cada Administración Pública podrá determinar, en negociación colectiva, las retribuciones que vaya a percibir su personal en situación de incapacidad temporal, mediante el establecimiento de un complemento retributivo, hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal, solicitamos que este acuerdo sea trasladado a esta negociación del Acuerdo de Funcionarios de forma que se llegue al máximo de las retribuciones permitidas que se establece.*

2.5. CALENDARIO DE TRABAJO. Solicitamos la modificación de la redacción del punto 2 del Art. 7 del Acuerdo de Funcionarios 2011 en el sentido de que la nueva redacción recoja el derecho irrenunciable de los sindicatos con representación recogido en el punto m) del Art. 37 del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se recoge que será materia de negociación "Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos." Negociación con los Sindicatos que no puede ser otra distinta a un auténtico proceso negociador mediante el instrumento adecuado cual es la mesa de negociación, en la que se produzca un auténtico intercambio de pareceres, discusión, y se pueda llegar a un acuerdo finalmente, previa las negociaciones oportunas.

"Este cauce o proceso de negociación en cuanto que es esencial la participación de los Sindicatos como parte de su acción representativa sentencias del Tribunal Constitucional 53/82 (RTC 1982, 53), 7/90 (RTC 1990, 7), 184/91 (RTC 1991, 184), 75/92 (RTC 1992, 75), 168/96 (RTC 1996, 168), 90/97 (RTC 1997, 90), 80/2000 (RTC 2000, 80) y 224/2000 (RTC 2000, 224), y como consecuencia de que la negociación forma parte del derecho de libertad sindical como medio primordial de acción sindical para el cumplimiento de los fines reconocidos a los Sindicatos en el artículo 7 de la Constitución (RCL 1978, 2836)".

En este sentido los Sindicatos no podemos renunciar a dicho instrumento esencial de la acción sindical.

Por otro lado resulta preciso insistir que el instrumento de participación en las determinaciones de trabajo que supone la negociación colectiva resulta claramente diferenciable de las meras consultas o comunicaciones de tal manera que el proceso de negociación colectiva exige la convocatoria de los órganos de representación correspondientes y la discusión sobre las soluciones pertinentes a una determinada materia, de tal manera que, aun cuando las propuestas sindicales o de aquellos órganos representativos no fueran aceptadas, exista un debate mínimo sobre las materia de que se trate.

Tal diferenciación entre el procedimiento de negociación colectiva y la mera consulta o petición de opinión o comunicación a las organizaciones sindicales ha sido reiteradamente puesta de manifiesto por la jurisprudencia. Baste a tal efecto citar la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha de 26 septiembre 2011 dictada en el recurso de casación número 1546/2008, en la que se indica:

"(...) la negociación colectiva de una relación de puestos de trabajo no puede asimilarse como derecho fundamental a un trámite de audiencia que tiene lugar en cualquier procedimiento administrativo. Ha de extenderse a un contenido mucho más pleno en el que la Administración negociante y las propias organizaciones sindicales negociadoras, puedan tener y dar respectivamente sus opiniones y consideraciones en relación con el objeto de la negociación, intentando, con concesiones mutuas, la búsqueda de un acuerdo, lógicamente no necesariamente exigible. Pero si bien el acuerdo final no es necesario, si lo ha de ser su intento a través de ese proceso negociador que, insistimos, va más allá de un mero trámite de consultas o de audiencia. En todo caso, ciertamente la potestad de autoorganización de las Administraciones Públicas les ha de habilitar para diseñar su relación de personal pero siempre dentro de los límites establecidos por el propio legislador, entre los que ha de incluirse la negociación en los términos descritos".

De igual manera proponemos que se recoja como fecha tope de comienzo de la negociación de los calendarios laborales, el día 1 de octubre de cada año. Todo ello en virtud de que en el futuro Acuerdo no ponga límites a los derechos negociadores reconocidos por la legislación estatal, y que el periodo para poder llegar a acuerdos en esta materia sea el necesario para ello.

2.6. SERVICIO MOTORISTA-SCOOTER. *El servicio policial prestado en vehículos de dos ruedas, por sus características propias, requiere una mayor destreza y soporta una mayor peligrosidad, como se recoge en los datos estadísticos de accidentes laborales. Esto hace necesario que, por prevención en el riesgo laboral, como se le reconoce a los funcionarios de otros cuerpos de seguridad pública, por ejemplo, la Guardia Civil de Tráfico, limitar la edad en la que obligatoriamente el Policía tenga que prestar servicio en vehículos de dos ruedas. Proponemos que esta obligación se limite y sea con carácter voluntario a partir de los 45 años.*

2.7. RECONOCER EL DERECHO A LAS 12 HORAS ENTRE TURNOS COMO PERMISO RETRIBUIDO. *El actual Acuerdo reconoce como derecho el poder acogerse a que entre turnos de trabajo exista un descanso mínimo de 12 horas. La aplicación práctica de este derecho lleva a situaciones que generan distintas interpretaciones que dejan al funcionario municipal en una situación de posible indefensión. Para evitar que se hagan interpretaciones personales al derecho de otro trabajador proponemos que sea incluido como permiso retribuido.*

2.8. ASUNTOS PARTICULARES. *Los días por asuntos particulares, son permisos retribuidos que por su propia naturaleza se solicitan y usan por motivos personales e imprevistos que no pueden ser planificados con mucha antelación en el tiempo. A pesar de ello, al colectivo de Policía Local se le pide que los soliciten a fecha 31 de enero de cada año. Solicitamos que se vuelva a incluir los días 24 y 31 de diciembre de asuntos particulares, que por ser inhábiles para el resto de empleados municipales, venían reconocidos en el Acuerdo de Funcionarios anterior al del año 2011 y que se dé la opción a poder fraccionar por horas este permiso, de manera que, el funcionario pueda hacer un uso más racional, según su necesidad, al tiempo que las jefaturas cuenten con más recursos humanos.*

2.9. FLEXIBILIDAD HORARIA. *Art. 11 del Acuerdo Funcionarios 2011. Por sus características propias el colectivo de Policía Local, en cuanto a horarios de trabajo y calendario laboral, y atendiendo a las razones de conciliación solicitamos que se establezca para la Policía Local un porcentaje del 15% de la plantilla para que pueda acogerse a tener una flexibilidad horaria a la entrada o salida del trabajo. Para ello pensamos que dentro del colectivo podría crearse una mesa técnica compuesta por todos los sindicatos con representación y la corporación, que determinase el permanecer dentro del porcentaje del personal establecido, llegado el caso de que fuera mayor al porcentaje establecido el número de Policías solicitantes.*

2.10. SERVICIO EXTRAORDINARIO. *La evidente sobrecarga de trabajo que supone la cobertura de los aproximadamente 1.800 eventos anuales que cubre la Policía Local de Málaga, requiere, si la ciudad pretende seguir con esta política de eventos, una reforma evidente en cuanto al sistema en la que la Policía Local tiene que hacer frente a este número de eventos, de manera que no se permita que, no solo ya en los grandes eventos de la ciudad si no inclusive los fines de semana, un Policía triplique de forma continuada turnos de trabajo. Proponemos la creación de un programa de productividad que habilite la posibilidad de que el Policía de forma voluntaria se apunte a una disponibilidad anual para cubrir eventos de fin de semana reflejándose en su cuadrante anual los días asignados.*

En cuanto a los eventos con menos relevancia por su magnitud y número de efectivos policiales necesarios, es igualmente deseable que tanto la planificación como el criterio de asignación del servicio extraordinario entre los Policías voluntarios se establezca bajo un nuevo sistema que resulte más equitativo, rotatorio y transparente (proponemos como punto de partida de negociación el sistema de Regulación de la Jornada Ampliada para la Policía Municipal de Bilbao), recogiendo este nuevo

Acuerdo que, en todos los casos, se garantice el abono mínimo de 5 horas por servicio.

2.11. NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO. *Adeguar nuestro Acuerdo a las novedades introducidas a nivel estatal (Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018) en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La semana adicional para aquellos progenitores cuyos hijos hayan nacido desde el pasado día 4 de julio de 2018, pasando de 4 a 5 semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.*

En esta misma línea de ir adaptando nuestro Acuerdo a los recientemente alcanzados en el Estado y Junta de Andalucía para corresponsabilizar tanto al padre como a la madre en el cuidado de sus hijos, pedimos que, en el periodo de validez del futuro acuerdo, se establezca la ampliación progresiva del permiso de los padres hasta alcanzar las mismas semanas de permiso de las que dispone la madre, pasando el permiso por paternidad en el año 2019 a 10 semanas de permiso y a 20 en el año 2020. Actualmente el Acuerdo recoge hasta 19 semanas.

2.12. PERMISO DE 4 SEMANAS ADICIONALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Así el art 12, apartado 1.5 del decreto 449/96 en la redacción dada por el Decreto 347/2003 configura entre los permisos a disfrutar por los funcionarios el de 4 semanas adicionales al permiso de maternidad, señalando:

“f) 1.5. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.”

Dicho precepto es plenamente aplicable a los funcionarios de la Administración Local de conformidad con lo establecido en los arts. 3 y Disposición Final Cuarta del EBEP, así como el art 142 del TRRL que dispone:

“Los funcionarios municipales tendrán derecho a los permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación de la Comunidad Autónoma respectivamente y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado (artículo 142 TRRL).”

Debemos indicar que el derecho de los funcionarios de la Administración Local al disfrute del indicado permiso adicional de 4 semanas ha sido reconocido sin fisuras por los Tribunales, pudiendo citar a modo de ejemplo la Sentencia de la Sala de lo contencioso-administrativo del TSJA con sede en Sevilla de 27 de Junio de 2007, sentencia de la misma Sala de fecha 1 de Julio de 2010 dictada en el recurso 423/2009, sentencia del Juzgado de lo contencioso administrativo número 8 de Sevilla de fecha 29 de Octubre de 2014, dictada en el PA 157/2013, o la Sentencia de la Sala de lo contencioso-administrativo del TSJA con sede en Granada de 30 de Marzo de 2015, con número 624/2015 dictada en el recurso número 1468/2011 (estas dos últimas se adjuntan a la presente demanda). Así la última de las sentencias indicadas señala:

"Podemos concluir, junto con el apelado que la norma de aplicación es la autonómica, pues en esta materia no hay legislación básica estatal, y, en concreto, el artículo 12 del Decreto 349/1996, cuando dice en el apartado 1.5. que "En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales."; previsión en los mismos términos que la existente del Ayuntamiento de El Ejido, para el recurrente.

De modo que la solución a la que se llegó en la sentencia de instancia tiene adecuado acomodo en la previsión autonómica, por lo que procede su confirmación."

Por último señalar expresamente la vigencia de tal permiso adicional tras el Decreto-ley 1/2012 (La ley 11131/2012), de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, conforme al cual el personal funcionario y eventual referido en el art. 3.a) y b), no incluido en el artículo siguiente, tendrá derecho exclusivamente a las vacaciones y permisos establecidos en los arts. 48 (La ley 3631/2007), 49 (La Ley 3631/2007) y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (La Ley 3631/2007), y, además, a los permisos por asuntos particulares sin retribución, matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, los permisos retribuidos adicionales al de parto o adopción, y cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses, previstos en los arts. 11.1.2.c (La ley 5495/1996)), 12.1.1 (LA LEY 5495/1996), 12.1.5 (LA LEY 5495/1996) y 12.1.8 del Decreto 349/1996, de 16 de julio (La ley 5495/1996), por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía.

Tal conclusión resulta asimismo adoptada por el Juzgado de lo contencioso-administrativo número 8 de Sevilla en la sentencia de fecha 29 de Octubre de 2014, dictada en el PA 157/2013, anteriormente citada.

2.13. **PERMISO POR LACTANCIA.** *El mismo argumento que el anteriormente expuesto en el punto anterior nos sirve para reclamar que se aplique también para este permiso. Ampliar el permiso de Lactancia a dieciséis semanas ininterrumpidas según lo recogido en el art. 12.1.8 del (LA L.EY 5495/1996) Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas Formas de Prestación del Tiempo de Trabajo del Personal Funcionario en la Administración de La Junta de Andalucía: Permiso de cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses: Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Igualmente dicho periodo podrá ser acumulado en jornadas completas.*

2.14. **NUEVOS PERMISOS RETRIBUIDOS.** *Los cambios que se están produciendo en la sociedad, hacen necesaria la adaptación de los permisos retribuidos actuales. Proponemos que se reconozcan o modifiquen la reducción de permisos retribuidos las situaciones siguientes:*

- *Comunión de hijo: el día de la celebración.*
- *El matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se podrá disfrutar: el día de la celebración, o el anterior o el posterior, a elección del empleado o empleada.*
- *Fallecimiento de tíos/sobrinos: Un día hábil.*
- *En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente (Art.17 d)), tendrá derecho a treinta días naturales.*

Los cómputos del permiso por fallecimiento, comenzarán el primer día hábil siguiente al hecho causante, sin perjuicio de que el empleado o empleada municipal se ausente de su puesto de trabajo al conocer el fallecimiento.

2.15. **FORMACIÓN.** *La formación para el colectivo de Policía Local es un pilar básico para el desarrollo de sus funciones de forma correcta y profesional. La normativa estatal, autonómica y local que los Policías Locales tienen que aplicar a diario, así como los nuevos métodos y avances tecnológicos, requieren una formación continuada que, en la actualidad, a pesar de la formación impartida por la ESPAM, necesita adaptarse, dando una mayor posibilidad formativa de manera que esta llegue al mayor número de Policías de la Plantilla. Desde SIP-AN apostando por la formación continua y de calidad dentro de la jornada laboral, se es consciente de las limitaciones de los recursos humanos que padece la Plantilla de la Policía Local de Málaga, por lo que consideramos que el esfuerzo que supone realizar formación para nuestro colectivo debe ser reconocido, al menos, con 5 días de compensación*

horaria por asistencia fuera del horario de servicio, a cursos de formación profesional impartidos por la ESPAM, ESPA e INAP, así como cualquier otro curso formativo, de interés policial, impartido por otro organismo, dentro o fuera del municipio, que suponga la adquisición de conocimientos renovados, de adaptación de valores y actitudes profesionales, de práctica y desarrollo de habilidades, de aprendizaje de nuevas tecnologías y sirva para mejorar la formación en las funciones que el Policía desempeña en su puesto de trabajo (Art.62.2 Acuerdo de Funcionarios, Circular interna 1/2018 concede 4 días; La circular 17/2013 concedía 5 días.).

- 2.16. **PARTICIPACIÓN EN CAMPEONATOS DEPORTIVOS.** *Dentro de nuestra Plantilla hay Policías que practican distintos deportes reconocidos dentro de los organismos internacionales del deporte que por su esfuerzo tienen un reconocido prestigio dentro de su especialidad por los éxitos conseguidos. Esto debe ser un motivo de orgullo para el Ayuntamiento de Málaga y reconocer esto facilitando al Policía mediante la concesión de permiso retribuido el poder participar en competiciones reconocidas de alto nivel o que representen a la Policía Local de Málaga.*
- 2.17. **REDUCCIÓN DE JORNADA POR ASITENCIA A JUICIO.** *Los Policías que de forma habitual prestan servicio durante el tercer turno de trabajo se encuentran con la dificultad de tener que acudir a Juicios por motivos del trabajo a la mañana siguiente de forma que, la obligatoriedad de asistir a ellos, les impide el descanso necesario. Para paliar esta situación solicitamos que, cuando el Policía tenga que asistir a juicio la mañana siguiente a la noche en la que se encuentre prestando servicio, se reconozca el derecho a la retirada del mismo a las 05:00 horas, sin repercusión a afectos económicos ni del tiempo efectivo de trabajo.*
- 2.18. **FECHA DE INICIO DE PERMISOS RETRIBUIDOS.** *Como recoge la reciente sentencia 145/2018 de la Sala cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo, el día o inicio del cómputo a partir del cual deben de empezar a contarse los días correspondientes, debe ser a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante. La sentencia determina que debe ser así porque los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja. En base a esta sentencia solicitamos que este matiz sea incorporado al Acuerdo de Funcionarios, modificándose la redacción del art. 1.5 de la Prórroga del Acuerdo.*

2.19. **INCOMPATIBILIDAD.** *Solicitamos que sea regulado conforme a los últimos pronunciamientos judiciales (TSJ. de la Comunidad Valenciana, sentencia del 8 de julio 2016, sentencia del TSJ. de Balears del 2016, Sentencia de 19 de marzo de 2014 dictada por el Juzgado de lo contencioso administrativo nº 7 de Barcelona). Los funcionarios de la Policía Local podrán solicitar a la corporación la compatibilidad con otro segundo empleo o actividad profesional de cualquier ámbito siempre y cuando, como el resto de funcionarios, no interfiera en su actividad como empleado público. En estas sentencias, además de reconocerse la compatibilidad se establece de forma literal que "si la Administración quiere incompatibilizar a sus empleados, puede: pagando tal limitación mediante la correspondiente elevación del específico aplicando el factor correspondiente, contemplándolo en la RPT."*

2.20. **FUNCIONARIOS, PAREJAS/SEPARADOS/DIVORCIADOS O QUE CURSAN ESTUDIOS.** *La sociedad en la que vivimos, en la que el número de parejas separadas o divorciadas es similar en número a las casadas, donde cada vez más las personas tienen la necesidad de completar su formación académica a mayor edad, tiene también su reflejo en la Plantilla de Policía Local que, además, aporta a esta situación características propias como la evidente falta de medios personales y la existencia de parejas dentro de nuestro colectivo. El conjunto de todas estas circunstancias hace necesario que se haga una nueva reducción del artículo del Acuerdo de Funcionarios que regula estas situaciones, para intentar evitar que los derechos y circunstancias personales que necesitaban una mayor sensibilidad hace unos años y eran justos reconocer, ahora, con el paso del tiempo y la propia evolución de la sociedad, pasen, a convertirse en la actualidad, en un perjuicio para los demás funcionarios que están casados, con parejas de fuera de la plantilla y que no tienen esa necesidad formativa. Artículo 10 punto 7 y 10 del Acuerdo 2011.*

2.21. **ASISTENCIA A JUICIO EN PERIODO DE VACACIONES/BAJA.** *El propio servicio que presta el colectivo de Policía Local, al llevar a cabo el cumplimiento de las funciones que le son propias y al asumir, cada vez más, por su carácter colaborador, las carencias de otros cuerpos policiales en materia de seguridad dentro de la ciudad, tienen como consecuencia que, con posterioridad, esta labor tenga una repercusión en la vía judicial, teniendo los Policías la obligación legal de acudir al juzgado. Esto, cuando ocurre en fechas en las que el Policía se encuentra en situación de baja o disfrutando de sus días por vacaciones le produce un perjuicio, ya que, al encontrarse en alguna de estas situaciones, vacaciones o baja, no le es remunerada ni compensada la asistencia a un juicio como*

consecuencia de un asunto laboral y no personal. Entendemos que esta situación debe ser corregida de forma que, el día del periodo vacacional perdido por asistencia a juicio se recupere, quedando prorrogadas las vacaciones tantos días como días dejados de disfrutar por asistencia a juicio, así como que el día de asistencia a juicio encontrándose el Policía en situación de baja sea compensado al menos con el mismo número de horas en descanso que el número de horas que se le abonaría encontrándose en situación de alta laboral.

3. Área profesional:

- 3.1. **MESA SECTORIAL DEL COLECTIVO DE POLICÍA LOCAL.** *Se trataría de una Mesa formada por todos aquellos colectivos con representación y la administración, donde se tratarían cuestiones propias de nuestro colectivo, con la representación técnica, laboral y sindical correspondiente para tratar los siguientes temas: Calendario laboral, reducciones de jornada, permisos no retribuidos, cambios de destino, felicitaciones, uniformidad, medios, ...)*
- 3.2. **REGLAMENTO DE CAMBIOS DE DESTINO.** *Es necesario crear un Reglamento que regule los cambios de destino de forma que se dé seguridad a los Policías en relación al procedimiento sobre cómo poder optar o salir de un destino.*
- 3.3. **CREACIÓN DE UNA UNIDAD NOCTURNA.** *Los últimos calendarios laborales de la Policía Local van en la línea de que el tercer turno de trabajo sea cubierto por personal voluntario, de forma que, en la práctica, son casi siempre los mismos Policías los que prestan este turno de servicio. Por esto, y por las ventajas que tiene para el servicio, solicitamos que, bajo criterios negociados en mesa sectorial con todos los sindicatos con representación, se cree una unidad formada por Policías voluntarios que permita cubrir el servicio nocturno.*
- 3.4. **ESTABLECER EL NÚMERO MÍNIMO DE POLICÍAS EN SERVICIO POR UNIDAD.** *Es fácil para cada responsable de unidad saber el número mínimo de efectivos que necesita cada sección, grupo o subgrupo. Esto facilitaría enormemente*

el conocer a cuántos Policías se les pueden conceder un permiso retribuido una vez descontadas las vacaciones solicitadas.

3.5. INSPECCIÓN DE GUARDIA PROPIA. *El desarrollo profesional de nuestra Plantilla y la obligación de prestar un mejor y más completo servicio a la ciudad, hace imprescindible que se suscriban los acuerdos necesarios de colaboración entre administraciones para que la Policía Local de Málaga cuente con su propia Inspección de Guardia, centralizando la inspección del GIP, GIAA, Oficinas de Denuncia ciudadana y Medio Ambiente.*

3.6. DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGO Y SALUD LABORAL PARA LA POLICÍA LOCAL DE MÁLAGA. *La Prevención del Riesgo y Salud en el colectivo de Policía Local se encuentra en un estado francamente mejorable. Creemos necesario que la administración tome este tema con la seriedad que merece la prevención y salud de los trabajadores. Desde el estado de las dependencias policiales, pasando por la situación de mantenimiento de los vehículos, especialmente los de dos ruedas, la dotación para todas las unidades de los chalecos de protección individual, una formación y participación del Policía en estos temas, etc... hacen necesario que desde la competencia municipal se realice un desarrollo reglamentario que empiece a dar solución a todas estas circunstancias.*

3.7. URGENTE AUMENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA PLANTILLA. *Asunto este ya no discutible por nadie, desde SIP-AN creemos necesario la incorporación de 250 Policías Locales con independencia de los efectos que pudiera producir la aprobación del Decreto de Jubilación Anticipada para los Policías Locales por parte del Estado. Para ello proponemos y consideramos como urgente para los próximos años la convocatoria de nuevas promociones, con el número máximo de plazas que legalmente se permitan, de forma que se incremente la plantilla hasta un mínimo los 1.100 efectivos.*

En cuanto a las promociones internas, estas deben ser acordes con las necesidades de la plantilla, ecuanímes y transparentes. De igual forma solicitamos la modificación de las bases de Policía y promoción interna conforme a las alegaciones presentadas por SIP-AN, incluyéndose la realización tipo test de la prueba de supuesto práctico, consiguiendo mayor objetividad y transparencia a proceso selectivo.

- 3.8. **FORMACIÓN CONTINUA Y OBLIGATORIA.** Además de los actuales cursillos de actualización, solicitamos implantar un sistema de formación continua obligatoria para los Policía integrado dentro del calendario laboral, donde, los Policías pasen, un mínimo de dos semanas anuales, a prestar "servicio de formación" en la ESPAM. De igual manera se darán cursos de formación obligatoria en temas de prevención de riesgo y salud laboral a cada empleado municipal específicos para las funciones que realice.
- 3.9. **INCENTIVAR LA PREPARACIÓN FÍSICA.** La elevada edad media que sufre nuestra plantilla, el que ya lo tengan reconocido algunas unidades especializadas y el que en otros municipios lo tengan recogidos, son, entre otros posibles argumentos, motivos suficientes para que el próximo Acuerdo recoja un sistema que incentive el ejercicio físico para toda la Plantilla dentro de la jornada laboral. Solicitamos que se doten las dependencias municipales, policiales u otras cercanas a las mismas, con equipamiento deportivo y se autorice, tanto a la entrada como a la salida del turno de trabajo, 30 minutos de manera que al menos una unidad en cada turno de trabajo pueda realizar ejercicio físico. De igual forma proponemos que, en la misma línea, se incentive el ejercicio físico del Policía fuera de la jornada laboral autorizando la entrada a centros municipales, subvencionando parte de la mensualidad de otros centros deportivos privados o compensando en descanso la preparación física de los Policías que no pudieran realizarlo en horario de trabajo.
- 3.10. **CREACIÓN DE LA FIGURA DEL ASESOR JURÍDICO.** Existen muchas situaciones en las que intervenciones por su complejidad requieren un asesoramiento técnico que permita a los Policías que intervienen asegurar y garantizar su actuación. Por esto solicitamos la creación de la figura del asesor jurídico para las patrullas de forma que la unidad actuante pueda contar con el asesor de forma directa.
- 3.11. **PROMOCIÓN INTERNA PREPARADA EN LA ESPAM.** Al igual que el Ayuntamiento hace con otros colectivos municipales, ofreciéndoles la posibilidad de prepararles como aspirantes en una promoción interna, es de justicia y solicitamos que al colectivo de Policía Local se le ofrezca la misma posibilidad ante una promoción interna, de forma que sea la ESPAM la encargada de formar a los Policías para ello.

3.12. **MEDIOS MATERIALES Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO.** *La más que evidente falta de inversión presupuestaria de este Ayuntamiento para reponer y dotar de elementales herramientas de trabajo para que un Policía Local pueda prestar el servicio que requiere la ciudad y en buenas condiciones de seguridad laboral está siendo en los últimos años un lastre para nuestro colectivo. Es urgente una respuesta de la administración en este sentido. Con la esperanza de que el Director de Seguridad sepa transmitir a equipo de gobierno municipal la urgencia de que los presupuestos municipales de los próximos años vengan a paliar esta carencia, requerimos que, el Acuerdo de Funcionarios, recoja la obligación de la creación de una comisión sectorial con los representantes de las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento, para la elaboración y resolución de los pliegos de contratación de vehículos, uniformidad y la actualización e incorporación de nuevos instrumentos técnicos que faciliten la labor policial, de forma que se pueda aportar en los mismos cuestiones y necesidades que nos hacen llegar los trabajadores que a diario hacen uso de ellos y conocen mejor sus carencias.*

3.13. **INICIO Y FINALIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.** *Las peculiaridades del servicio de Policía, en cuanto el lugar donde tiene que desempeñar sus funciones, hace necesario que el Acuerdo de Funcionarios recoja de forma clara el lugar dónde comienzan y finalizan su jornada de trabajo. Entendemos que las características propias, en cuanto a llevar una uniformidad policial fuera del horario de servicio, así como el obligar a que en esas circunstancias se tenga que portar armas de fuego de propiedad municipal, hace lógico y evidente que el lugar de inicio y finalización de la jornada de trabajo debe ser el lugar donde cada Policía tiene asignada su taquilla y armero.*

4. Área Social:

4.1. **AYUDA FAMILIAR Y ESCOLAR.** *Las ayudas que el Ayuntamiento de Málaga da a sus empleados municipales por estos conceptos está muy lejana a las que otros municipios con mucho menor presupuesto concede desde hace años a sus trabajadores. Proponemos la revalorización de estas ayudas para situarlas en una cantidad acorde con lo que se concede en otros municipios, estableciendo la ayuda*

familiar en 25€/mes por niño a cargo de funcionario y aumentando la ayuda escolar en un 50% sobre las cuantías actualmente recogidas. Artículo 47 Acuerdo 2011.

- 4.2. **SEGURO DE VIDA DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES.** *El capital que el Ayuntamiento de Málaga tiene contratado para sus empleados en caso de fallecimiento es bastante inferior a lo que tiene asegurado por fallecimiento de sus representantes políticos. Es de justicia para las familias, que la desgracia del fallecimiento, no sea cuantificado de distinta forma según quien sea el trabajador fallecido ni el puesto que ocupe en el Ayuntamiento (actualmente 21.035'42 €).*

De igual forma solicitamos que el seguro contratado contemple que sea compensada la disminución de retribuciones que experimenten los funcionarios cuando hayan sido jubilados por incapacidad laboral permanente como consecuencia de accidente laboral.

- 4.3. **SERVICIOS DE TITULARIDAD MUNICIPAL.** *Yendo en la línea del propio Ayuntamiento de Málaga, de fomentar el uso de los servicios de titularidad municipal y reducir el uso de vehículos particulares en la ciudad, y más concretamente en el distrito Centro, proponemos que, como ya se viene haciendo en otros muchos municipios, se articule una forma ajustada a ley para que los empleados del Ayuntamiento se les "subvencione" el uso del transporte público, de forma que, se tenga acceso libre o subvencionado al transporte público, instalaciones deportivas y culturales de titularidad municipal, mediante el abono del importe correspondiente al acceso a dichos servicios por parte del empleado para lo que, este, deberá justificar de la forma que la administración determine la cuantía.*

- 4.4. **PRESTACIONES DE PRÓTESIS PARA LA PAREJA DEL EMPLEADO MUNICIPAL.** *La actual forma en la que el Acuerdo regula esta prestación, en que, para ser beneficiario de la misma, la pajeira, no debe estar trabajando ni recibiendo prestación económica alguna. Este criterio da lugar a que, empleados municipales con ingresos elevados cuya pareja no trabaja sean beneficiarios de la prestación, mientras que un empleado cuyos ingresos sean un tercio respecto a otro empleado que ha recibido la prestación, no pueda ser beneficiario porque su pareja esté recibiendo un subsidio por desempleo o tenga un trabajo a tiempo por horas con un sueldo precario. Por esto, solicitamos que la concesión de esta prestación sea*

regulada de forma que para ser concedida se tenga en cuenta los ingresos de la unidad familiar.

4.5. SEGURO PARA EL CONDUCTOR. *Los vehículos policiales de titularidad municipal tienen en el seguro incluido una indemnización en caso de accidente de tráfico. Sin embargo, los vehículos policiales de renting no tienen incluida esta indemnización, mientras sí la recibe el compañero copiloto. Esto supone un agravio comparativo entre ambos Policías que van en el mismo vehículo. Proponemos que los pliegos de contratación para los nuevos vehículos incluya esta cobertura.*

4.6. EXTENSIÓN DEL TÉRMINO HIJO. *En la última prórroga del Acuerdo se modificó la redacción de la Disposición Adicional Séptima del Acuerdo de Funcionarios 2011 extendiendo la consideración de "hijo". Proponemos que en la misma sea incluida la tutela legal de un menor o discapacitado en dicha consideración.*

4.7. AYUDA POR DISCAPACITACIÓN. *El poder ser beneficiario de esta prestación, por su especial característica, no resulta del agrado de ningún empleado municipal. La modificación realizada en la última prórroga del Acuerdo de Funcionarios, en algunos de los tramos de los grados de discapacidad, resultó del todo insignificante y no vino a paliar las necesidades que padecen las familias que tienen estas circunstancias. Desde SIP-AN proponemos que se establezca un porcentaje mínimo del 33% del grado de minusvalía para ser beneficiario de la cantidad de 500€/mes. Punto 3 de la Prorroga del acuerdo, sobre prestaciones sociales.*

5. Disposiciones Generales. -

5.1. DURACIÓN Y RETROACTIVIDAD DEL ACUERDO. *Su vigencia dependerá del grado de consecución de las reivindicaciones planteadas, teniendo el mismo, de forma inexcusable, carácter retroactivo, en todo su contenido, con fecha del día siguiente al de vencimiento del anterior Acuerdo, siendo para en este caso el día 1 de enero de 2018. Esto nos lleva a pedir que este Acuerdo recupere en su articulado tanto el carácter retroactivo de los Acuerdos como la prórroga automática de la totalidad del Acuerdo vencido mientras dure la negociación del siguiente.*

5.2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO. *Estará formada por los sindicatos con representación en la Junta de Personal, teniendo voz y voto todos los sindicatos según sentencia del TSJA y del propio Tribunal Supremo nº 676/06. Esta Comisión se reunirá de forma periódica, con un mínimo de una vez al mes coincidiendo con la Comisión de Anticipos y siempre que a propuesta de cualquier miembro de la misma sea solicitado con 72 horas de antelación.*

5.3. DERECHOS SINDICALES.

- *Liberados sindicales: reparto proporcional a la representación obtenida en la Junta de Personal.*
- *Horas de Asamblea: reparto proporcional a la representación obtenida en la Junta de Personal.*
- *Regular los servicios mínimos policiales para que los trabajadores que, lo deseen, puedan acudir a las Asambleas de Trabajadores dentro del servicio de la Policía Local.*
- *Organización del Trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en las disposiciones vigentes, es facultad exclusiva del Excmo. Ayuntamiento, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas al Comité de empresa y Junta de Personal.

Si a consecuencia de la organización del trabajo, reseñada en el párrafo precedente, se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto si la modificación es individual como colectiva, las mismas deberán ser comunicadas a los/as representantes de los/as trabajadores/as al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al/la trabajador/a afectado/a, ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante los periodos indicados, se articulará la correspondiente negociación con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, siempre que afecte a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo*
- b) Horarios*
- c) Régimen de trabajo o turnos*
- d) Sistemas de trabajo y rendimiento*
- e) Funciones*

5.4 TEXTO UNIFICADO. *De cara a facilitar la consulta a los empleados municipales y mejorar la transparencia en la gestión, desde SIP-AN, consideramos necesaria la elaboración de un texto único actualizado del futuro Acuerdo de Funcionarios.*

PD. Esta plataforma es susceptible de ser ampliada y/o modificada en alguno de sus puntos si durante la presente negociación se produjera algún Acuerdo/Ley del Estado que suponga una mejora en las condiciones laborales y sea susceptible de ser incorporada al nuevo Acuerdo de Funcionarios.

SIP-AN

DOCUMENTOS ADJUNTOS:

Niveles de Complemento de Destino (C.D.) en las capitales de Andalucía

	C.D/AÑO
- HUELVA	C 22 (2015)
- JAÉN	C 22 (2015)
- CÁDIZ	C 22 (2015)
- GRANADA	C 20 (2015)
- ALMERÍA	C 20 (2015)
- MÁLAGA	C 17 (2017)
- SEVILLA	C 16 (2015)
- CÓRDOBA	C 15 (2015)

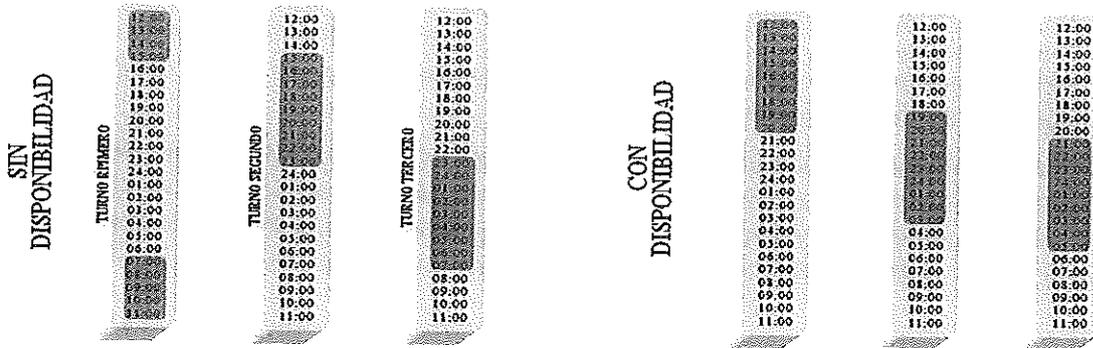
1, 2

PLANES DE DISPONIBILIDAD

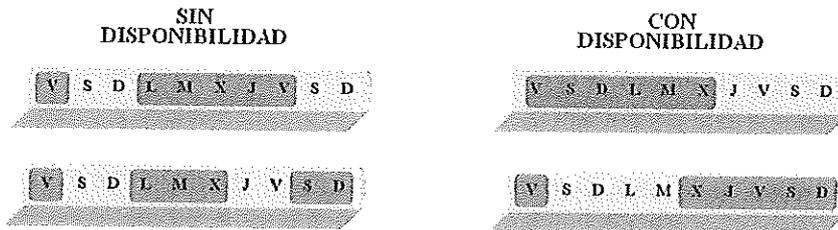
1. DESCRIPCIÓN GENERAL.-

- a. Los Planes de Disponibilidad para la Policía Local, encuadrados dentro del Programa de Productividad sobre Actividades Culturales, Recreativas y Procesos Electorales del art. 28 del presente Acuerdo, se articulan como una forma de planificar la Semana Santa y la Feria de Agosto basada en la concentración de los Policías que de forma **VOLUNTARIA** se adscriban a dichos Planes (para uno solo o para ambos eventos) en aquellos días y horarios necesarios para el buen desarrollo del Servicio. Este Programa de Disponibilidad implica, a su vez, dos aspectos complementarios:

DISPONIBILIDAD EN SENTIDO VERTICAL, mediante la cual la Jefatura puede modificar el horario de entrada y salida de los Policías adscritos al Programa. Dichos Policías realizarían estrictamente las horas de servicio establecidas por el Calendario Laboral (ocho horas de forma continuada), pero en la franja horaria necesaria para cubrir el evento convenientemente. Ejemplos:



DISPONIBILIDAD EN SENTIDO HORIZONTAL, mediante la cual la Jefatura puede modificar los días de trabajo de los Policías adscritos al Programa. Dichos Policías prestarían servicio el mismo número de días que previamente tengan asignado en el Calendario Laboral, pero en aquellos días que la Jefatura considere necesario, dentro del período de celebración del evento. Ejemplos:



- b. Los Policías que se adscriban al Plan de Disponibilidad correspondiente a un evento determinado, no podrán solicitar días de descanso durante el período de celebración del mismo.
- c. La adscripción de un Policía a los Planes de Disponibilidad, a través del documento confeccionado al efecto, se realizará en el mes de diciembre (simultáneamente con la petición de las vacaciones), e implica la aceptación de condiciones descritos para dichos Planes en el presente Acuerdo. Del mismo modo, también obliga a la Jefatura del Cuerpo a incluir a dicho Policía en la planificación del servicio del evento correspondiente.

- d. El reparto de dicho servicio entre todos los Policías adscritos a los distintos Planes se realizará atendiendo a criterios de igualdad y equidad, tanto en el número de días que deba estar a disposición de la Jefatura del Cuerpo dentro del evento correspondiente como en el tipo de servicios a realizar.
- e. La asignación de los servicios se hará pública con un mes de antelación a la celebración del evento.
- f. Dado el carácter estrictamente voluntario de los Planes de Disponibilidad, se plantea a priori una situación de incertidumbre respecto al número de efectivos que finalmente se adscribirían al mismo. Para salvar esta incertidumbre, se establece un número de **jornadas de trabajo obligatorias** a disposición de la Jefatura del Cuerpo para todos los funcionarios adscritos al Plan correspondiente, siendo **seis las jornadas de trabajo obligatorias en Feria y cinco en Semana Santa**.
- g. A efectos del cumplimiento íntegro de los Planes de Disponibilidad por parte de los Policías, se tendrán por efectuadas dichas jornadas obligatorias a disposición de la Jefatura del Cuerpo si se realiza una modificación en el Calendario del Policía tanto en sentido vertical como en sentido horizontal (es decir, que se puede dar sólo un tipo de modificación o ambas).
- h. Los Policías que soliciten su adscripción al Plan de Disponibilidad de Semana Santa y se encuentren, de conformidad con el Calendario Laboral de la Policía Local, en situación de descanso semanal, realizarán sus cinco días a disposición de la Jefatura del Cuerpo durante el período de celebración del citado evento, recuperando esos cinco días de descanso posteriormente, para lo que deberán efectuar la solicitud de dichos días en el impreso establecido para ello.
- i. Si como consecuencia de producirse una adscripción elevada de efectivos a los distintos Planes, no fuese posible que los Policías realizasen las jornadas de trabajo obligatorias dentro del período de celebración del evento correspondiente, las jornadas que restasen (hasta completar los seis días en Feria o los cinco de Semana Santa) quedarían pendientes de realizar en los dos meses posteriores a la finalización del evento.
La Jefatura del Cuerpo, en este caso, podrá disponer de los efectivos con días pendientes para completar el Plan de Disponibilidad correspondiente, únicamente en sentido vertical, es decir, que sólo podrá modificar el horario de entrada y salida al servicio de los Policías afectados, sin que pueda realizar modificación alguna en los días que les corresponda trabajar por su Calendario Laboral.
- j. Todos los Policías que se apunten a los respectivos Planes de Disponibilidad conformarán una bolsa de efectivos, de la cual dispondrá la Jefatura del Cuerpo para cubrir tanto el evento correspondiente (Semana Santa o Feria), como para mantener el servicio mínimo necesario de las distintas Jefaturas de Distrito y de los distintos Grupos, en los tres turnos de trabajo.
- k. Los Policías acogidos al derecho de no realizar servicio en horas nocturnas por superar los 45 años de edad, podrán acogerse a los Planes de Disponibilidad, debiendo la Jefatura del Cuerpo adaptar el servicio que se les encomiende a esta circunstancia.
- l. En este mismo sentido, los Policías en situación de segunda actividad también tendrán derecho a adscribirse a los Planes de Disponibilidad, debiendo respetar la Jefatura del Cuerpo la situación administrativa y el tipo de servicio realizado habitualmente por estos funcionarios.
- m. Cuando se produzca una baja por enfermedad común se percibirá la cuantía proporcional a los días que haya trabajado el Policía en el evento (respecto a las jornadas de trabajo obligatorias a disposición de la Jefatura); mientras que si se produce una baja laboral durante el desarrollo del evento se percibirá íntegramente el valor asignado a ese Plan de Disponibilidad. Si la baja laboral se produce con anterioridad a la celebración del evento, se seguirá el mismo procedimiento que se sigue actualmente con las horas extraordinarias que un Policía tiene ya programadas y que no puede realizar como consecuencia de dicha baja, es decir, se solicitará un informe a la Corporación para efectuar la reclamación pertinente, si procede.

- n. Por último, la Jefatura deberá realizar una asignación de servicios en la planificación de los eventos respetando el descanso mínimo de doce horas entre cada turno de trabajo, establecido en el Acuerdo de Funcionarios.
- o. La modificación de jornadas de trabajo (disponibilidad en sentido horizontal) que implique la realización de festivos, conllevará el abono de los mismos conforme a las cuantías establecidas en el presente Acuerdo de Funcionarios.
- p. El abono de las cantidades correspondientes a los diferentes Planes de Disponibilidad que se realicen, se efectuará en un solo pago y, en todo caso, con carácter posterior a la finalización del evento, es decir, siguiendo el mismo criterio que se sigue para el abono de las gratificaciones.