

## **MESA SECTORIAL (26/04/2018)**

En el día de hoy, se ha celebrado reunión de la citada Mesa, con participación de UGT, cuyos principales aspectos resumimos a continuación:

### **ORDEN DEL DÍA**

#### **1. Bases promoción interna.**

Toda vez que estamos en conflicto laboral no vemos oportuno participar en este asunto hasta que no se resuelva este. La Administración por su parte nos comunica que las aprobará unilateralmente.

#### **2. Negociación del Acuerdo de Policía.**

Todos los sindicatos representativos en esta Mesa de Policía presentamos una propuesta conjunta cuyo contenido consideramos imprescindible, debe contener el Nuevo Acuerdo de Policía. Os adjuntamos la misma.

La Administración se compromete a estudiar la propuesta, y presentarnos una nueva.

#### **3. Ruegos y preguntas**

•Se critica la no negociación de la instrucción de vacaciones como es habitual.

•Los sindicatos solicitamos se anule la instrucción de las hojas de ruta de moto. La Administración las considera un documento oficial y no cambiará su criterio, y nos informa que hay un tiempo para realizar alegaciones por parte de las Unidades.

•Festivos turno de noche. La Administración no considera las quejas de los sindicatos ante la imposibilidad de librar los festivos, solamente prevé los cambios de turno con otro componente.

•Ropa de verano. Solicitamos información de si se va a dotar definitivamente. Nos informan que empezarán a entregar pantalones de verano el próximo 31 de mayo.

**SEGUIREMOS INFORMANDO**

**Unión General de Trabajadores**

INFORMA



## **DOCUMENTO SOLICITANDO A LA DIRECCIÓN EL CONTENIDO IMPRESCINDIBLE PARA SU DESARROLLO Y APLICACIÓN EN UNA PROPUESTA DE CONDICIONES LABORALES PARA EL COLECTIVO DE POLICÍA MUNICIPAL.**

### **ÁMBITO SUBJETIVO:**

- *La propuesta de condiciones laborales que se entregará a las organizaciones sindicales para su valoración deberá ser completa y de aplicación en su integridad tanto a la Escala Básica y Ejecutiva, como al personal de oficios-auxiliar del Cuerpo de Policía Municipal, de lo contrario, se entenderá como no válida en el marco de la negociación colectiva.*
- *Cualquier modificación de condiciones laborales deberá estar acompañada de una compensación justa y concreta, que deberá consensuarse con la parte sindical.*

### **ÁMBITO OBJETIVO:**

#### **1) RÉGIMEN DE JORNADA:**

- **1.1.** El cómputo de la jornada laboral se calculará en base a la formulación de las 35 horas.  
Hasta su entrada en vigor, se compensará con un sistema de formación online, y opciones alternativas de días generados mediante sistema de factores correctores, compensaciones, preparación física u otros métodos de capacitación técnica y física a determinar, pudiendo contemplarse un sistema mixto al respecto.



- **1.2.** El exceso de jornada existente entre la aplicación de las 35h y las 37,5h se remunerará adecuadamente con inclusión en el complemento específico.
- **1.3.** Se llevará a cabo la adecuación y aplicación del factor corrector para los diferentes turnos de trabajo y sus correspondientes modalidades, conforme a las peculiaridades de los mismos.
- **1.4.** Se mantendrán los actuales cuadrantes y horarios, o se mejorarán.

## **2) RETRIBUCIONES:**

- **2.1.** Retribución económica por subida de subgrupo y reclasificación de nivel en las categorías pertinentes.
- **2.2.** Retribución adecuada y negociada de conceptos no recogidos en el cuerpo de Policía Municipal pero sí en cuerpos similares, entre ellos la Ley de Capitalidad.
- **2.3.** Incremento del precio de la hora extraordinaria, que será de valor superior a la hora ordinaria.
- **2.4.** Las horas extras realizadas en sábado tendrán la consideración de festivas y comportará un plus adicional en caso de ser hora nocturna y festiva.
- **2.5.** Plus de horas realizadas en eventos especiales que requieren alto número de efectivos (Plus de disponibilidad. Consideración de alta cuantía económica. Tratamiento especial en COMISE).



- **2.6.** Plus por realización de horas en prolongación de jornada en servicios programadas (Plus de penosidad. Consideración de alta cuantía económica. Tratamiento especial en COMISE).
- **2.7.** Compensación por realización de funciones de jefatura de turno y jefe de subinspección.
- **2.8.** El exceso de días generados sobre el total de la jornada actual podrá ofrecerse a disposición de la Dirección, articulándose un sistema de venta de los mismos y con un sistema anual de revisión de cuantía económica. Dicha condición será igualmente aplicable a los días generados por el factor corrector.
- **2.9.** Asunción de los efectos por aplicación de sentencia por exceso de jornada para todos los Auxiliares de Policía Municipal. (Abono en complemento específico).

### **3) PRODUCTIVIDAD:**

- **3.1.** Se ajustará a las siguientes características:
  - Sin vinculación a objetivos.
  - Reparto en su totalidad.
  - Abono trimestral.
  - Cobro con carácter general a partir de la realización del 60% de las jornadas.
- **3.2.** El trabajo efectivo realizado en fines de semana o festivos contemplará un plus adicional.
- **3.3.** Revisión y aumento de ausencias justificadas que sean computables en la DPO.



#### **4) CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:**

- **4.1.** Pormenorización y regulación del concepto de “necesidades de servicio”, no considerándose válido su mera formulación como argumento de obligado cumplimiento. A tal efecto, y para evitar un uso abusivo y desproporcionado del mismo, se tendrá en consideración el contenido de diversas sentencias (AN, 12/11/18, TSJM 16/12/2016, TS 24/03/2011) donde se determina que para hacer uso de la justificación de las “necesidades del servicio” es preciso: 1º invocar tales necesidades del servicio; 2º justificarlas y probarlas documentalmente; y 3º, justificar que para tales necesidades de servicio es adecuada su imposición a un trabajador concreto con preferencia a otros, ya que “que es necesario que el interesado sepa las razones organizativas y que si en función del interés general le es denegada su solicitud, pueda reaccionar contra dicha denegación, primero en vía administrativa y luego jurisdiccional, donde necesariamente se controlará la legalidad de la actividad administrativa”.
- **4.2.** En cuanto a los días de libre disposición de los que disponen los funcionarios, se establecerá un procedimiento adecuado en cuanto a plazos de petición y resolución, para hacer compatible el disfrute de los días libres con la realización del servicio.
- **4.3.** Creación de un contador de días denegados.



- **4.4.** En caso de obligatoriedad de participación en eventos festivos y/o especiales, se le facilitara al policía un documento donde se deje constancia de su rechazo al mismo, no siendo válido bajo ningún concepto el uso de órdenes verbales para su inclusión obligatoria en el servicio a tal efecto (Denegaciones abusivas o arbitrarias).
- **4.5.** Sistema para garantizar y compensar el no disfrute de los días solicitados y no disfrutados por denegaciones.
- **4.6.** La suspensión de descansos semanales sólo se llevará a cabo en circunstancias excepcionales, regularizándose mediante negociación el procedimiento oportuno a tal efecto y de tal modo que resulte lo menos lesiva a los derechos de los trabajadores y su conciliación personal, familiar y laboral.
- **4.7.** Gozarán de especial protección los descansos semanales en fechas de especial relevancia festiva tales como 24, 25, y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero y Semana Santa, no siendo posible la anulación unilateral por parte de la Dirección sin negociación al respecto con la parte sindical.

## **5) CONDICIONES LABORALES DE ÁMBITO GENERAL:**

- **5.1.** Cualquier mejora que se determine para los funcionarios, cuya aplicación se esté llevando a cabo en la actualidad o de cara a un futuro inmediato, será de traslación inmediata al colectivo de Policía Municipal, siempre que la misma no suponga una merma o perjuicio a sus condiciones laborales.



- **5.2.** Elaboración de un seguro que compense mediante un complemento la pensión de prejubilación en caso de accidente laboral hasta completar el 100% de las retribuciones que estuviera percibiendo el funcionario hasta la fecha.
- **5.3.** Negociación de una nueva instrucción de vacaciones, que ponga fin a la política de merma de derechos y desequilibrios laborales que se observa en la redacción de la misma.
- **5.4.** Obligatoriedad de un concurso de traslados de carácter mínimo anual con las vacantes existentes.

## **6) COMISE:**

- **6.1.** Se establecerá una comisión de seguimiento paritaria, en la cual se desarrollará el citado Acuerdo de Condiciones Laborales, no siendo de aplicación instrucciones unilaterales sobre el mismo.
- **6.2.** Dicha COMISE servirá para interpretar aspectos complejos del contenido del Acuerdo y tendrá como finalidad determinar los eventos especiales, su impacto en la conciliación familiar y laboral, su adecuación a las posibilidades de la plantilla y una justa compensación por la participación en los mismos.

Madrid, 24 de abril de 2018