



En Madrid, a 19 de septiembre de 2018

Los sindicatos con representación en la Comisión Regional de Coordinación y en la Federación de Municipios de Madrid, CCOO, CPPM, UGT y CSIF, ante la inacción por parte de los Ayuntamientos para llevar a cabo el cumplimiento de la Ley 1 /2018, de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid y, en concreto, las Disposiciones Transitorias primera y tercera, en relación a la “integración en Subgrupos de clasificación profesional” y “efectos retributivos de la integración” y una vez reunidos con los Grupos Parlamentarios representados en la Asamblea de Madrid y, a la vista, de futuras reuniones con la Federación de Municipios de Madrid y el Director de la Agencia de Seguridad y Emergencias, y ante la legitimidad que les otorga representar a casi la totalidad de los Policías Locales y Municipales de la Comunidad de Madrid, quieren hacer una **PROPUESTA CONJUNTA** en la que se plasme cuál debería de ser la forma en que se debería reclasificar a los colectivos de Policía Local y por ello, formará parte de las instrucciones y recomendaciones que todos los sindicatos van a trasladar a sus secciones sindicales en los distintos municipios de la región.

En primer lugar, hay que hacer una serie de consideraciones para después especificar como estas consideraciones deben trasladarse a los diferentes conceptos retributivos.

En segundo lugar, se contempla la forma en que deberían ser reclasificados los policías locales que no posean la titulación requerida y lo que dice la normativa al respecto.

CONSIDERACIONES

Después de 26 años de vigencia de la anterior Ley de Coordinación nos encontramos que pese a la aprobación por unanimidad de la misma por todos los Grupos Políticos, los representantes de esos mismos grupos políticos en



los Ayuntamientos, dudan de cómo se tiene que realizar esa reclasificación o integración establecida en la norma y están retrasando la aplicación de la misma, incumpliendo la Disposición Transitoria Primera de la nueva Ley ***“Los miembros de los Cuerpos de policía local que a la entrada en vigor de la presente Ley ocupen plazas correspondientes a las categorías clasificadas en los subgrupos de clasificación profesional en el artículo 33 y tuviesen la titulación académica correspondiente, quedarán directamente integrados en las correspondientes categorías de dichos subgrupos de clasificación.”***

Según la norma, los policías locales que tuvieran la titulación el 1 de abril de 2018, fecha de entrada en vigor, quedarían ***“directamente integrados”***, es decir, ***no es objeto de negociación porque es un imperativo legal.***

Dicho esto, y trasladándolo a las retribuciones de los policías locales, una parte de las mismas son competencia exclusiva del Estado, como son el **Salario Base**, las percepciones de los diferentes niveles de complemento de destino, los trienios y las pagas extras, que son establecidos anualmente por los Presupuestos Generales del Estado.

1. En relación al Salario Base y otros conceptos

La primera duda que surge está relacionada con el Complemento de Destino, ya que vamos comprobando que poco a poco se van reclasificando a Cuerpos de Policía Local al Subgrupo C1 y A2, cuando se tiene la titulación, pero únicamente se les modifica el salario base, entendiendo que también afectará a horas extras, trienios y pagas extras,

2. En relación al Complemento de Destino

Sin embargo el concepto **“Complemento de destino”** se mantiene en los mismos niveles previos a la aprobación de la Ley.

Esta es la primera cuestión que desde el ámbito sindical se pretende aclarar al objeto de evitar judicializar la aplicación de este concepto retributivo.



La Disposición Final primera, en su punto 2, de la actual Ley de Coordinación, establece que ***"En tanto se produce el desarrollo reglamentario previsto en el apartado anterior, continuarán en vigor aquellos preceptos del [Decreto 112/1993, de 28 de octubre](#), por el que se aprueba el Reglamento Marco de Organización de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley."***

En el caso del ***"complemento de destino"***, no se hace mención a las retribuciones en la Ley de Coordinación y por tanto, hay que estar a lo establecido en ese Reglamento Marco respecto a ese concepto retributivo.

El Reglamento Marco en su artículo 97 en relación a la cuantía de las retribuciones básicas, determina las equivalencias de las categorías profesionales policiales a los Subgrupos de clasificación, modificado por las equivalencias establecidas por el Real Decreto Legislativo 5/2015 en su artículo 76, donde se determina que lo que era el Grupo D pasaba a denominarse C2, el Grupo C pasaba a denominarse C1 y el Grupo B pasaba a denominarse A2.

El artículo 97 del Reglamento Marco establece que ***"las retribuciones básicas serán las que correspondan a las siguientes equivalencias"***:

Tabla 1 Conversión equivalencias D112/93 a EBEP 2007

ESCALAS	CATEGORÍAS	GRUPO (D 112/93)	SUBGRUPO (LEY 7/2017 EBEP)
<i>Técnica</i>	<i>Inspector, Subinspector y Oficial</i>	<i>Grupo A</i>	<i>Subgrupo A1</i>
<i>Ejecutiva</i>	<i>Suboficial</i>	<i>Grupo B</i>	<i>Subgrupo A2</i>
<i>Ejecutiva</i>	<i>Sargento</i>	<i>Grupo C</i>	Subgrupo C1
<i>Ejecutiva</i>	<i>Cabo y Policía</i>	<i>Grupo D</i>	<i>Subgrupo C2</i>



El artículo 98 Del Reglamento Marco, determina que *"el Pleno de cada Ayuntamiento, en la Relación de Puestos de Trabajo, podrá orientar el nivel de complemento de destino correspondiente a cada una de las categorías **entre los siguientes límites:**"*

Tabla 2 Art. 98 D 112/93

<i>Inspector</i>	<i>28 al 30.</i>
<i>Subinspector</i>	<i>26 al 28</i>
<i>Oficial</i>	<i>24 al 26.</i>
<i>Suboficial</i>	<i>22 al 24</i>
<i>Sargento</i>	<i>20 al 22</i>
<i>Cabo</i>	<i>16 al 20</i>
<i>Policía</i>	<i>12 al 16</i>

Como se ha podido comprobar, esta normativa, de aplicación específica a los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad de Madrid, y que se ha aplicado durante estos 25 años de vigencia de la anterior Ley, reduce los niveles de complemento de destino a aplicar a las distintas categorías de policía local y por ende, a los Subgrupos de Clasificación establecidos en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, que en su artículo 71, establece que los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren reclasificados, son los siguientes:



Tabla 3 Art. 71 RD 364/95

GRUPOS O ESCALAS	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
Grupo A	20	30
Grupo B	16	26
Grupo C	11	22
Grupo D	9	18
Grupo E	7	14

Esta normativa, tras la aprobación de la Ley 1/2018 de Coordinación determina por tanto una nueva configuración, no solo de las categorías profesionales y subgrupos de clasificación sino que también afecta a los niveles de complemento de destino.

Para visualizar esos cambios se realiza una tabla de equivalencias:

Tabla 4 Equivalencias tras la aprobación de la Ley 1/2018 de Coordinación

CAT. PREVIA	CAT. ACTUAL	SUBGRUPO PREVIO	SUBGRUPO ACTUAL	C Destino ANTERIOR	C. Destino ACTUAL
Inspector	Comisario/a Principal	A1	A1	28 a 30	28 a 30
Subinspector	Comisario/a	A1	A1	26 a 28	26 a 28
Oficial	Intendente	A1	A1	24 a 26	24 a 26
Suboficial	Inspector/a	A2	A2	22 a 24	22 a 24*
Sargento	Subinspector/a	C1	A2	20 a 22	22 a 24*
Cabo	Oficial	C2	C1	16 a 20	20 a 22*
Policía	Policía	C2	C1	12 a 16	20 a 22

* La actual valoración de los niveles de complemento de destino puede implicar coincidencias de niveles en algunas categorías que deberían ser revisados para evitar la coincidencia



Por tanto, estos sindicatos entienden y proponen que el complemento de destino a aplicar a las categorías de Oficial y Policía (C1) tienen que estar comprendidas entre los niveles 20 a 22 y a la categoría de Subinspector (A2) tiene que estar comprendida entre los niveles 22 a 24, tal y como establece el artículo 98 del Decreto 112/93 del Reglamento Marco, que no contradice lo que establece el RD 364/95, ni el RDL 5/2015, ni la actual Ley 1/2018.

3. En relación con los trienios

La segunda cuestión que se está poniendo en entredicho a la hora de reclasificar o integrar a los policías locales o municipales que tienen la titulación, es cómo se tienen que abonar los trienios.

A nadie le cabe duda de que los trienios deben ser conformados como A2 y C1, desde el momento en que se produzca la reclasificación y que ésta debería haberse producido con fecha 1 de abril de 2018.

La duda surge respecto a si los trienios anteriores se tienen que perfeccionar en relación a los nuevos subgrupos profesionales.

La valoración de los trienios ha sido objeto de análisis por bastante jurisprudencia e intentaremos plasmar en qué términos tienen que ser reconocidos.

La sentencia del Tribunal Supremo 2918/1997, entendemos que resuelve la duda sobre si el abono de los trienios se realiza desde el nuevo subgrupo profesional en el momento en que se produce la reclasificación o si por el hecho de tratarse de una reclasificación y no una promoción interna, debe realizarse teniendo en cuenta todos los trienios anteriores para su devengo.

Con esto se pretende decir que, el Tribunal Supremo ha establecido una diferencia entre los supuestos en los que un funcionario o grupo de funcionarios acceden a un Cuerpo o Escala Superior a través de procedimientos selectivos (promoción interna), en cuyo caso rige el criterio del



"perfeccionamiento", es decir, que los trienios se perciben en la cuantía correspondiente al Cuerpo en que se perfeccionaron, y los supuestos en que "por ministerio de la ley", es decir, por mandato legal, un colectivo determinado de funcionarios pasa de un grupo de clasificación a otro sin necesidad de realizar pruebas selectivas, sin cambiar de funciones y, en muchos casos, sin cambiar siquiera de denominación. En este caso, el Tribunal Supremo interpreta que será la propia ley que acuerda la integración la que deba determinar los efectos en relación con los trienios y que, si nada dice al respecto, se ha de entender que, al igual que el sueldo, éstos han de percibirse en la cuantía correspondiente al nuevo grupo de clasificación.

Tanto el Decreto 112/93, Reglamento Marco, en vigor como La Ley 1/2018 no establecen previsión expresa alguna en cuanto a los trienios perfeccionados en las escalas y categorías anteriores a su entrada en vigor.

Por tanto, entendemos y proponemos que los trienios tienen que ser abonados de la siguiente forma:

- Para las categorías de Oficial y Policía se debe abonar el trienio como C1 desde la fecha de ingreso al Cuerpo.
- Para la categoría de Subinspector, se debe abonar el trienio como A2 desde la fecha de promoción al Subgrupo C1 y el resto de trienios se deben abonar como C1 desde su ingreso al Cuerpo.

4. En relación a los policías que no tienen la titulación

la Ley 1/2018, de Coordinación, en su Disposición Transitoria Primera, punto 2, establece que *"Los miembros de dichos Cuerpos que a la entrada en vigor de esta Ley ocupen plazas correspondientes a las categorías clasificadas en los subgrupos de titulación establecidos en el artículo 33, y no tuviesen la correspondiente titulación académica, permanecerán en su subgrupo de clasificación de origen como situación "a extinguir". No obstante, ostentarán la*



denominación de las nuevas categorías establecidas en la presente Ley, y contarán con igual rango jerárquico y ejercerán las mismas funciones operativas que los funcionarios integrados en los nuevos subgrupos de clasificación profesional.

Todo ello sin perjuicio de que quienes obtuvieran con posterioridad las titulaciones correspondientes, se integrarán en los subgrupos de clasificación conforme lo previsto en el apartado 1 de la presente disposición.”

Esta Disposición es una novedad respecto al resto de Leyes de Coordinación que se han ido aprobando en el conjunto del Estado.

El hecho de que determine que ***“No obstante, ostentarán la denominación de las nuevas categorías establecidas en la presente Ley, y contarán con igual rango jerárquico y ejercerán las mismas funciones operativas que los funcionarios integrados en los nuevos subgrupos de clasificación profesional”*** supone de facto, que esta novedad, por tanto, va más allá que la simple integración por titulación. Establece una igualdad de denominación, rango jerárquico y de funciones, por lo que no existen diferencias en el trabajo entre los que tengan y los que no tengan titulación, pero, sí se produce una diferencia de salarios.

El término ***“IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO”*** se debe a la Organización Internacional del Trabajo que definió inicialmente el concepto de igualdad de retribución y trabajo de igual valor, que constituyen el objeto del derecho fundamental. De acuerdo con el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración de 1951, la remuneración se entiende en un sentido amplio que *"comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último"* (art. 1.a).

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado en varias ocasiones



que, para apreciar si unos trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable y en el caso que nos ocupa es evidente que esa comparación determina, porque así lo establece la propia Ley, una igualdad en el trabajo.

Las normas comunitarias esenciales en esta materia son en la actualidad el Art. 141 del Tratado Constitutivo de la Unión Europea (Tratado de Ámsterdam), antiguo Art. 119 del Tratado de Roma, y la Directiva 75/117/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas.

El principio de igualdad retributiva “a igual valor (a trabajo de igual valor), igual retribución”, según el cual el empleador está obligado a pagar, por la prestación de un trabajo de igual o de igual valor, la misma retribución, está incorporado desde hace tiempo en la legislación europea y española (Directiva 75/117/CEE norma comunitaria de 1975 sobre igualdad retributiva y el Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores en el caso español.), y aunque en España no hay ninguna disposición legal que defina qué se entiende por puestos de trabajo de igual valor, en otros países la ley proporciona el derecho a percibir un salario (retribución) igual a los trabajadores que realizan un trabajo clasificado como equivalente mediante un procedimiento de valoración de puestos de trabajo (por ejemplo, la Ley de igualdad de salario de 1970 del Reino Unido, conocida como la EqPA, y los reglamentos sobre igual valor de 1983 que la enmendaron).

La Directiva 75/117/CEE dispone que “El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo 119 del Tratado de Roma [...] implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye el mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo”.



La Constitución Española de 1978 establece en su artículo 14 y artículo 35, el principio a la no discriminación. En el ámbito laboral, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de 1995, recoge el principio de igualdad retributiva: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”.

Toda esta argumentación nos lleva a determinar que los policías locales que no tienen la titulación y que por imperativo legal, van a desarrollar las mismas funciones operativas que los que la poseen, van a ser discriminados respecto a sus compañeros lo que evidentemente generará conflictos que de una u otra forma afectará al servicio a realizar, por lo que es necesaria una reclasificación profesional al Subgrupo C1 “a extinguir”, en los términos que se exponen a continuación.

La Ley 1/2018, **no obliga a la reclasificación o integración de los policías que no tengan la titulación requerida** y por tanto, a primera vista podría parecer que por imperativo legal, va a haber policías locales que van a tener las mismas funciones pero con diferentes subgrupos profesionales y por tanto, con derechos distintos a la hora de promocionar o participar en procesos de movilidad o comisión de servicios a otros municipios y con diferentes salarios, lo que supone una bomba de relojería en las relaciones laborales de los Ayuntamientos.

Sin embargo, la propia normativa parece que ante situaciones similares que se han producido a lo largo del tiempo en el funcionariado, ya preveía esta situación y como solucionarla.

Esta argumentación viene a colación de lo establecido por la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su disposición adicional vigésima segunda (introducida por Ley 42/1994, 30 diciembre («B.O.E.» 31 diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social),



y el RD 364/95 del Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, en su disposición adicional novena, ya establecieron que ***“el acceso a Cuerpos o Escalas del Grupo C podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde Cuerpos o Escalas del Grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.*”**

A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, o una antigüedad de diez años en un Cuerpo o Escala del Grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.”

En el año 2008, por parte del Gobierno del Partido Popular se llevó a cabo un intento de modificación de la Ley 4/92, de Coordinación de Policías Locales, que después de pasar todos los trámites reglamentarios incluyendo los informes preceptivos, se quedó en un cajón y nadie supo más de ella, pero como resultado de las enmiendas presentadas por el Grupo Popular en la Asamblea (73 y 74) hemos comprobado que las Disposiciones transitorias primera y tercera de la actual Ley de Coordinación 1/2018, son copia literal de ese borrador.

El hecho de que utilice términos que no utilizaban, ni han utilizado reformas posteriores de otras leyes (*no necesariamente, ostentarán las mismas funciones operativas*) implica una relación directa entre ese borrador de 2008 y las enmiendas del Grupo Popular.

La Ley, como hemos dicho, no da solución directa al problema que se genera con la no reclasificación de los policías que no tienen titulación y deja que sea



la interpretación de la normativa, en este caso, entendemos que la aplicación de la Ley 30/84 y RD 364/95, la que lleve a buen fin la reclasificación o integración.

Sin embargo, revisando ese Borrador de 2008, comprobamos que la argumentación esgrimida por la parte sindical coincide con lo que se establecía en ese borrador respecto a la reclasificación, ya que la Disposición Transitoria primera del mismo, establecía la forma de reclasificación.

En primer lugar, se expone lo que establecía el borrador y que ha sido traspuesto a la norma:

“Disposición transitoria primera. Integración en subgrupos de titulación.

1. Los funcionarios de los Cuerpos de Policía Local que a la entrada en vigor de esta ley ocupen plazas correspondientes a escalas y categorías clasificadas en los subgrupos de titulación establecidos en el artículo 31, y tuviesen la titulación académica correspondiente, quedarán integrados directamente en las correspondientes categorías de dichos subgrupos de titulación.

4. Los miembros de dichos cuerpos que a la entrada en vigor de esta ley ocupen plazas correspondientes a escalas y categorías clasificadas en los subgrupos de titulación establecidos en el artículo 31, y no tuviesen la titulación académica, o, en su caso, la antigüedad sustitutiva o no superasen los cursos aludidos en los apartados anteriores, permanecerán en su subgrupo de titulación de origen como situación “a extinguir”. No obstante, ostentarán la denominación correspondiente a las nuevas categorías establecidas en la presente ley, y contarán con igual rango jerárquico y ejercerán las mismas funciones operativas que los funcionarios integrados en los nuevos subgrupos de titulación.

Todo ello sin perjuicio de que quienes obtuvieran con posterioridad las titulaciones correspondientes se integren en los subgrupos de titulación



conforme lo previsto en el apartado 1.”

Al ir más allá en el análisis, comprobamos, tal y como se ha dicho, que ya se proponía una solución a la reclasificación y que se ha obviado por el Grupo Popular en sus enmiendas:

2. Los funcionarios de dichos cuerpos que a la entrada en vigor de la presente ley ocupen plazas correspondientes a la categoría clasificada en el subgrupo de titulación C1, y no tuviesen la titulación correspondiente, pero contasen con una antigüedad de diez años en el antiguo grupo D o en actual subgrupo C2, o de cinco años más la superación de un curso específico de formación impartido por la Academia de Policía Local de la Comunidad de Madrid, podrán integrarse en el subgrupo C1 por promoción interna.

3. Los funcionarios de los mismos cuerpos que a la entrada en vigor de la presente ley ocupen plazas correspondientes a escalas y categorías clasificadas en el subgrupo de titulación A2, y no tuviesen la titulación correspondiente, podrán obtenerla mediante la superación de los cursos que imparta la Academia de Policía Local de la Comunidad de Madrid, conforme a los convenios que suscriba con las universidades de Madrid, previa homologación a tales efectos.”

POR TANTO, PROPONEMOS QUE,

Respecto a los policías locales que tienen una antigüedad superior a 10 años, mediante un proceso de promoción interna, que ya se determinará, sean reclasificados al Subgrupo C1 y con ello facilitar la movilidad y la comisión de servicios a otras plantillas y la permuta, en las mismas condiciones, con otros policías locales de la Comunidad o de otras Comunidades.

Respecto a los policías que tienen una antigüedad entre 5 y 10 años, mediante el curso específico impartido por la Academia de Policía Local de la Comunidad, se integren en el Subgrupo C1 y con ello, tener derecho en los mismos términos



que para los que tienen 10 años de antigüedad.

Respecto a los Subinspectores que no cuenten con la titulación correspondiente para poder ser reclasificados y a la vista que en un principio, no existe un curso que imparta la Academia de Policía Local de la Comunidad de Madrid, ni convenio de colaboración con universidades para poder llevarlo a cabo, se propone que mediante un complemento personal se dé solución a la diferencia salarial que se va a producir en esta categoría profesional.

Este documento será la base de propuestas de los sindicatos firmantes, al objeto de clarificar en todas las secciones sindicales de los Ayuntamientos de la Comunidad el proceso de reclasificación de las plantillas.



CPPM



CSIF



UGT

A large, stylized handwritten signature in black ink, with the letters 'UGT' written in a simple, blocky font directly below it.

CCOO

A smaller, stylized handwritten signature in black ink, with the letters 'CCOO' written in a simple, blocky font directly below it.