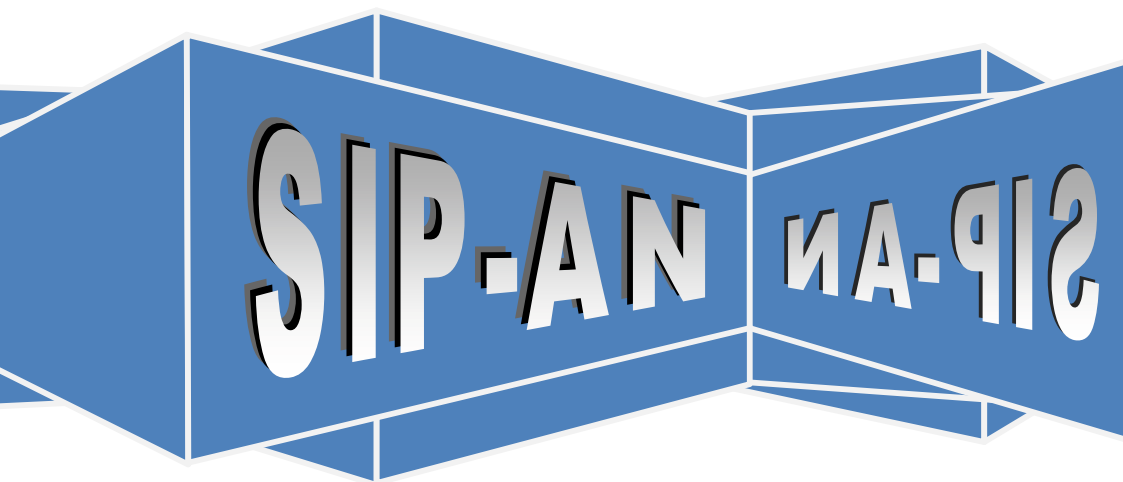


Sindicato Independiente de Policía de Andalucía

PLATAFORMA DE REIVINDICACIONES

ACUERDO DE FUNCIONARIOS
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA

Diciembre 2008



SIP-AN[©]
Diciembre 2008

Copyright ® 2008

Todos los derechos reservados. No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro y otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Edita: SIP-AN
Sindicato Independiente de Policía de Andalucía

Imprime: ALTAGRAFICS
Avda. de la Aurora, 28
MÁLAGA

ÍNDICE



PRÓLOGO.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
DISPOSICIONES GENERALES.....	9
ÁREA LABORAL.....	11
ÁREA ECONÓMICA.....	27
ÁREA SOCIAL.....	41

PRÓLOGO

Allá por el mes de diciembre de 2005 comenzó a germinar una idea. Una idea que se acabó convirtiendo en el SIP-MA, primero, y más tarde en el actual SIP-AN, después de que ampliáramos nuestro ámbito territorial a toda la Comunidad Autónoma de Andalucía. Con nuestro último paso (la integración en la Confederación de Seguridad Local –CSL–), estamos aportando nuestro granito de arena en la consecución de objetivos que precisan de la unión de las organizaciones sindicales independientes de Policías Locales pertenecientes a todo el territorio nacional.

Al principio, muchos pensaron que era una idea condenada al fracaso, una idea de unos cuantos “locos” inconformistas que veíamos problemas donde no los había. Sin embargo, estos tres años transcurridos de camino han servido para demostrar que no era una idea tan descabellada, ya que las expectativas e ilusiones generadas entre la mayoría de los miembros de la Policía Local de Málaga con el nacimiento de nuestro Sindicato han superado, con creces, los innumerables problemas y dificultades a los que hemos tenido que hacer frente durante todo este tiempo.

Pero el SIP-AN no es sólo ilusión y expectativas. El SIP-AN es una realidad. Es una organización que, con las limitaciones propias de un Sindicato joven, y desafiando los recortes de nuestros derechos sindicales que hemos venido padeciendo, desarrolla una actividad diaria en defensa y promoción de los derechos de nuestros afiliados y afiliadas. Una actividad que abarca multitud de aspectos diferentes.

Pero si podemos destacar algo, si hay una faceta dentro de la actividad que debe desarrollar un Sindicato que sobresale por encima del resto, ésta es la que se refiere a la participación en las negociaciones para determinar las condiciones de trabajo del colectivo al que representamos. Por ello, todo lo hecho en estos tres años, todo lo sufrido y padecido, todas las ilusiones, toda nuestra razón de ser, todo lo que es el SIP-AN, cobra sentido ahora.

Y por ello estas palabras no pretenden ser, en ningún caso, una justificación. Porque ninguna organización sindical debe justificar aquello que le da su razón de ser: la reivindicación de mejoras para el colectivo que representa.

COMITÉ EJECUTIVO LOCAL DE MÁLAGA



PLATAFORMA DE REIVINDICACIONES

ACUERDO DE FUNCIONARIOS

Excmo. Ayuntamiento de Málaga



INTRODUCCIÓN

La presente Plataforma de Reivindicaciones, aprobada por unanimidad de los afiliados y afiliadas al Sindicato Independiente de Policía de Andalucía (SIP-AN), en Asamblea General celebrada el día 3 de diciembre de 2008, pretende dar respuesta a las necesidades reales (recopiladas por el Sindicato a partir de la opinión mayoritaria de los propios interesados), del colectivo de la Policía Local de Málaga de cara a las negociaciones para determinar el Acuerdo que regule las relaciones entre el Excmo. Ayuntamiento de Málaga y sus funcionarios y funcionarias a partir del próximo 1 de enero de 2009.

En cuanto a la estructura, esta Plataforma se divide en tres Áreas claramente diferenciadas: Área Laboral, Área Económica y Área Social, recogiendo cada una de ellas las aspiraciones de mejora del Sindicato para nuestro colectivo, expresadas ya en nuestro Programa Electoral elaborado para las elecciones sindicales celebradas en diciembre de 2006.

Cada una de las tres Áreas señaladas incluyen propuestas de mejoras que, en primer lugar, se expresan insertadas o añadidas en el texto del vigente Acuerdo de Funcionarios para el período 2006-2008, de forma que se perciba con la mayor claridad posible su repercusión en nuestras condiciones de trabajo a partir del año próximo. Tanto las modificaciones realizadas sobre el Acuerdo vigente como el texto o los párrafos añadidos se han subrayado y sombreado para que destaquen sobre el texto que permanecería igual.

Posteriormente, al final del desarrollo de cada Área, y a modo de compendio, se presentan todas las propuestas de mejora expresadas de forma resumida.

Por último, se ha incluido en el Área Económica un Anexo donde se desarrolla el Plan de Disponibilidad de la Policía Local para la Semana Santa y la Feria de Agosto, que en el momento de llevar a cabo las negociaciones se verá reforzado por las contundentes conclusiones obtenidas en la encuesta realizada por el SIP-AN en nuestro colectivo a este respecto, que se harán públicas próximamente.



PLATAFORMA DE REIVINDICACIONES

ACUERDO DE FUNCIONARIOS

Excmo. Ayuntamiento de Málaga



DISPOSICIONES GENERALES

Art. 3.- ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN Y DENUNCIA.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

1. El presente Acuerdo entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios previstos en la legislación vigente.
2. Con independencia de lo anterior surtirá efectos económicos desde el día **1 de enero de 2009**, salvo que se disponga expresamente lo contrario. Las disposiciones establecidas en el presente Acuerdo en materia de permisos retribuidos y prestaciones sociales surtirán efectos a partir de su aprobación por el órgano competente municipal.
3. **Este Acuerdo estará vigente hasta el día 31 de diciembre de ¿?.**
4. El Acuerdo se considerará denunciado el día **30 de noviembre de ¿?**, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo Acuerdo en los 30 días siguientes a dicha denuncia.
5. Sin perjuicio de ello, si llegado el día **31 de diciembre de ¿?** no estuviera aprobado un nuevo Acuerdo que lo sustituyera, éste se considerará automáticamente prorrogado, aunque los efectos del Acuerdo que posteriormente se apruebe se retrotraigan al día **1 de enero de ¿?**.

Art. 5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

1. Se constituye una Comisión de Seguimiento, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente Acuerdo y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su aplicación concreta, sin perjuicio de las competencias de la Corporación.
Las funciones específicas de esta Comisión son las siguientes:
 - a. Interpretación del Acuerdo.
 - b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - c. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo.
 - d. Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
2. La Comisión de Seguimiento, que tendrá carácter paritario, bajo la presidencia del órgano de representación del Ayuntamiento en esta materia, estará integrada por 14 miembros: 7 miembros en representación del Excmo. Ayuntamiento, incluida la presidencia y 7 miembros designados proporcionalmente por las Organizaciones Sindicales **con representación en la Junta de Personal.** *(ahora dice: "...firmantes del presente Acuerdo.")*
3. Dicha Comisión se reunirá a petición motivada de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición.
4. En la primera reunión que celebre deberá acordar la redacción de un reglamento interno para su funcionamiento.
5. Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.



PLATAFORMA DE REIVINDICACIONES

ACUERDO DE FUNCIONARIOS

Excmo. Ayuntamiento de Málaga

Disposiciones Generales.- RESUMEN

- **Duración del Acuerdo:** dependerá del grado de consecución de los objetivos planteados.
- **Comisión de Seguimiento:** estarán presentes todos los Sindicatos con representación en la Junta de Personal.



ÁREA LABORAL

Capítulo I.- TIEMPO DE TRABAJO

ART. 7.- CALENDARIO DE TRABAJO.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

1. El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración Central y Autonómica, corresponda a Málaga capital.
2. **Cada Área o Servicio deberá llegar a un acuerdo con los representantes sindicales para confeccionar anualmente su Calendario Laboral**, debiéndose elaborar entre los meses de octubre y noviembre. Dichos Calendarios serán remitidos posteriormente al Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios para su aprobación. *(ahora dice: "..., reuniéndose con la representación sindical y con la voluntad de llegar a un acuerdo, confeccionará...")*
3. En caso de entender que lo dispuesto en el calendario laboral contraviene lo establecido en el presente acuerdo la representación sindical remitirá informe por escrito, motivado y razonado, a la Dirección del Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios el cual determinará lo que proceda, pudiendo para ello requerir a ambas partes con la voluntad de llegar a un acuerdo.
4. En todos los Servicios se expondrá el calendario laboral, que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

ART. 8.- HORARIO DE TRABAJO.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

4. Cada funcionario o funcionaria municipal dispondrá dentro de su jornada de trabajo, de un período de **descanso de treinta minutos diarios**, que se computará como trabajo efectivo y se disfrutará en el tiempo que se determine para cada Servicio. Aquellos funcionarios y funcionarias que presten habitualmente jornadas de veinticuatro horas continuadas o cualquier otra superior a ocho horas, disfrutarán el descanso señalado en el párrafo anterior por períodos de ocho horas o la parte proporcional correspondiente, salvo las que correspondan a turno de noche. **Asimismo, se establece para todos los funcionarios y funcionarias un período de descanso adicional de treinta minutos si, una vez finalizada su jornada normal de trabajo, realizaran una prolongación de servicio superior a cuatro horas, de forma que, en su conjunto, el período ininterrumpido de trabajo fuese superior a doce horas.** (Párrafo añadido)
5. Se establece con carácter general desde el día 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, una tolerancia de 30 minutos en la hora de salida de los funcionarios y funcionarias municipales.
6. Durante la Semana Santa y Feria de Málaga, el horario de trabajo tendrá una reducción de dos horas diarias, siendo acumulables en aquellos Servicios que por sus características no pudiera disfrutarse en dichos días, tales como Policía Local, Servicio de Extinción de Incendios, Centros Sociales y en general, cualquier puesto de trabajo perteneciente a otros Servicios. Dicha acumulación será de dos horas por día trabajado.



7. **La acumulación de horas de reducción del horario de trabajo que resulte igual o superior a cinco, en aplicación de lo establecido en los apartados 5 y 6 del presente artículo, dará derecho al disfrute de una jornada completa de descanso. Este precepto también será de aplicación en otras situaciones similares, derivadas de la aplicación del presente Acuerdo y de los respectivos Calendarios Laborales, que conlleven la acumulación de cinco o más horas de descanso.** (Párrafo añadido)

ART. 9.- CONTROL DEL HORARIO.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

1. El control de la asistencia, puntualidad y permanencia de los funcionarios y funcionarias municipales se llevará a cabo mediante sistemas mecanizados, relojes o cualquier otro medio, siendo de estricta observancia el cumplimiento de esta obligación para todas las dependencias afectadas.
2. Todos los funcionarios y funcionarias municipales tendrán obligación de fichar al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo y final de cada jornada como en toda ausencia y retorno durante la misma.
3. Cuando por causas justificadas exista algún centro u oficina en que no pueda cumplirse lo establecido en el número anterior, el control a que se refiere el número 1 de este artículo se llevará a cabo mediante lista de firmas o sistema semejante, que serán cumplimentadas por todos los funcionarios y funcionarias.
4. Las interrupciones en el funcionamiento correcto de los mecanismos de control de un determinado centro u oficina, o la pérdida u olvido de la tarjeta que permite fichar y hasta que ésta sea repuesta, darán lugar a la aplicación de los sistemas de control establecidos en el número anterior.
5. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, consulta médica, accidente, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán, por parte del/la empleado/a, el aviso inmediato a su Área/Servicio/Distrito, así como su ulterior justificación acreditativa, deberá quedar archivada en las dependencias administrativas correspondientes, para su comprobación, en cualquier momento, por los propios responsables jerárquicos del servicio, así como por el Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios. En todo caso, y sin perjuicio de la facultad, por parte del Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios, de exigir, en cualquier momento, la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación, siendo de aplicación en esta materia lo establecido, al respecto, en la normativa de la Seguridad Social, tanto en lo relativo a los plazos en los que el/la empleado/a debe presentar el primer parte de baja como en lo referente a la periodicidad en la presentación de los sucesivos parte de confirmación.

Además, en lo referente al plazo de entrega de los correspondientes partes de baja, de confirmación y alta, se tendrán en cuenta como inicio del plazo de entrega la fecha de expedición del documento por parte del facultativo. (Párrafo añadido)

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas, así como los incumplimientos derivados de la falta de presentación de las solicitudes de vacaciones y permisos retribuidos y de la documentación acreditativa de las incidencias de control horario en los plazos establecidos en el presente Acuerdo y en las Instrucciones de Servicio Interna elaboradas por el Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios, darán lugar, una vez

tramitado el oportuno procedimiento, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en el art. 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, todo ello sin perjuicio, de la exigencia, en su caso, de las responsabilidades disciplinarias a que hubiere lugar.

En los casos en que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

ART. 10.- JORNADA LABORAL Y CAMBIO DE TURNO.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

1. La jornada laboral se establecerá, en razón a la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, en alguna de estas cinco modalidades:
 - a. **Jornada continuada.**

Es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final; podrá ser de mañana, tarde o noche.
 - b. **Jornada partida.**

Es aquella en la que se produce un descanso de al menos una hora entre su comienzo y su final. Para su aplicación se negociará con los representantes sindicales, dentro del calendario de trabajo anual.
 - c. **Jornada a turno cerrado.**

Es aquella en que el trabajo debe realizarse en jornada continuada; siendo preciso cubrir las 24 horas del día.
 - d. **Jornada a turno abierto.**

Es igual que la anterior, pero aunque es preciso establecer más de un turno, no es necesario cubrir las 24 horas del día.
 - e. **Jornada en la modalidad de horario flexible.**

Es aquella que se presta en dos partes, una fija o estable de obligada concurrencia para todo el personal y otra variable o flexible.
Esta modalidad de jornada se ajustará a los criterios y especificaciones que se detallan en el artículo siguiente.
2. El funcionario o funcionaria tendrá derecho a un descanso diario de 12 horas, como mínimo, desde el cese de su jornada hasta la reanudación de la misma. **Debido a la especial incidencia que puede tener este derecho en el servicio del Cuerpo de la Policía Local, al estar sometidos sus funcionarios a la turnicidad y tener que cubrir las 24 horas del día, dicho descanso mínimo diario de 12 horas será aplicado por la Jefatura del Cuerpo. Si como consecuencia de la aplicación de este derecho, resultara una reducción del cómputo horario anual, el funcionario afectado no deberá recuperar dichas horas, siempre que la asignación de los turnos de trabajo haya sido planificada por la Jefatura del Servicio. (Párrafo añadido)**
3. La jornada laboral común obligatoria se fija en 1.591 horas en cómputo anual, una vez descontados los días de permisos, fiestas y vacaciones, sin perjuicio de las jornadas especiales.
4. La jornada laboral efectiva, establecida con carácter general en el número anterior, será la vigente, única, continuada y no rotatoria.



5. En atención a las características especiales de los servicios del Cuerpo de Policía Local y del Real Cuerpo de Bomberos, los funcionarios y funcionarias adscritos/as a los mismos realizarán una jornada superior en cómputo anual a la normal antes señalada en la forma que se especifica en el Anexo I del presente Acuerdo.
6. Cualquier cambio que se pretenda efectuar en las condiciones de trabajo de los funcionarios y funcionarias municipales, a efectos de horarios no contemplados en los calendarios anuales, será negociado previamente con los representantes sindicales si afecta a un colectivo o grupo de aquellos. Cuando concurren razones especiales de urgencia, se aplicará de inmediato y se pondrá en conocimiento de los/las representantes sindicales.
7. El funcionario o funcionaria, siempre que no cause grave detrimento al Servicio, tendrá derecho a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el mismo, cuando curse con regularidad, y así lo acredite, estudios para la obtención de un título académico o profesional y únicamente durante el período lectivo, así como por motivos familiares justificados. En cualquier caso, si se acredita ante el responsable de personal, por el funcionario o funcionaria municipal causa o causas que a criterio del Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios sean imponderables para el correcto desempeño de su trabajo, será la Delegación de dicha Área quien con la mayor premura resolverá la situación devenida tras someter el asunto a la Comisión de Seguimiento.
8. La Corporación, a petición del interesado o interesada, adecuará a turno de día a los funcionarios y funcionarias mayores de 50 años que realicen trabajos en turno de noche. En la categoría de Policía Local dicha adecuación será a partir de 45 años.
9. Los funcionarios y funcionarias que presten sus servicios en Centros o Establecimientos de enseñanza o similares, en régimen de jornada partida, podrán acogerse opcionalmente y con autorización del responsable del Servicio, al de jornada continuada durante el tiempo en que dichos Centros estén en periodo de vacaciones. Análogamente podrán acogerse a jornada de mañana los empleados y empleadas que estén en jornada de tarde.
10. Los matrimonios y parejas de hecho que acrediten dicha situación, tendrán el derecho de elegir turno de trabajo y grupo de descanso, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.
11. A los funcionarios separados legalmente sujetos a regímenes de visitas con sus hijos, acordados por sentencias judiciales, se les facilitará la posibilidad de adecuar el descanso y/o turno de trabajo a este régimen de visitas.

Capítulo II.- VACACIONES

ART. 13.- PRINCIPIOS GENERALES. MODALIDADES DE DISFRUTE DE VACACIONES.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

5. El empleado o empleada que no disfrute de sus vacaciones entre los meses de julio a septiembre tendrá derecho a **dos días** (ahora dice: "un día") de permiso retribuido por cada cinco días hábiles consecutivos de vacaciones disfrutadas fuera de dicho periodo estival, no tomando en consideración las fracciones inferiores a dicho período mínimo de cinco días hábiles; estas fracciones inferiores no podrán sumarse a otros períodos o fracciones de otras vacaciones, al objeto de obtener un día más de permiso retribuido.

**ART. 14.- NORMAS COMUNES A AMBAS MODALIDADES DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES.-
(ARTÍCULO MODIFICADO)**

4. Como excepción a la regla general señalada en el apartado segundo del presente artículo, **las vacaciones anuales o parte de las mismas podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del siguiente año** en los supuestos siguientes:
- Por necesidades del servicio**, debiendo solicitarse las vacaciones, o indicarse la intención de disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente, antes de la finalización del año natural; en todo caso, deberá remitirse, de forma inexcusable, informe del responsable del Área/Servicio/Distrito en el que se justifique, de una manera detallada y precisa, no con una mera invocación a genéricas necesidades del servicio, las causas que han motivado que el/la empleado/a en cuestión no ha podido disfrutar de sus vacaciones o de parte de ellas dentro del año natural correspondiente; en el caso de que no se remita dicho informe justificativo, se procederá, sin más trámite, por el Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios, a imputar las vacaciones al año en que realmente se han disfrutado y no con cargo al año anterior.
 - Cuando el/la empleado/a se encuentre disfrutando de sus vacaciones o parte de las mismas durante el último trimestre y causa baja laboral.
 - Cuando el/la empleado/a, teniendo fijado previamente el disfrute de sus vacaciones anuales, o parte de las mismas, en el último trimestre del año, de conformidad con el correspondiente calendario laboral existente en su Área/Servicio/Distrito, no pueda disfrutarlas, dentro del año natural, por haber causado baja laboral **o por enfermedad común** (añadido), siempre y cuando dicha baja haya comenzado dentro del mes inmediatamente anterior a la fecha prefijada de inicio del pertinente período vacacional y el Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios haya tenido constancia fehaciente del referido calendario de trabajo.
 - Cuando el/la empleado/a, teniendo fijado previamente el disfrute de sus vacaciones anuales, o parte de las mismas, de conformidad con el correspondiente calendario laboral existente en su Área/Servicio/Distrito, no pueda disfrutarlas, dentro del año natural, por encontrarse en situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad, incluida su ampliación por lactancia, o con el permiso por paternidad, incluida su ampliación por lactancia.** (Párrafo añadido. EBEP)

Capítulo III.- PERMISOS

ART. 15.- PERMISOS RETRIBUIDOS.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

- El empleado/a tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas justificadas y con el periodo de duración máxima que se determina:
 - Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho** en registro público establecido al efecto: 15 días naturales; si el/la empleado/a ha disfrutado de permiso retribuido por haber constituido una pareja de hecho con una determinada persona, no podrá, con posterioridad, disfrutar de un nuevo permiso de esta índole si contrae matrimonio con esa misma persona. **Por matrimonio de hermanos, hijos y padres del empleado, un día natural a disfrutar durante el día de celebración**



del matrimonio. Si el lugar de celebración superara la distancia de 300 Km desde el lugar de residencia del empleado, el permiso a disfrutar será de dos días naturales. (Párrafo añadido)

- b. **Por nacimiento, adopción de hijo/a o acogimiento preadoptivo o permanente: 15 días naturales** (ahora dice "diez días naturales". EBEP) de permiso a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Por nacimiento de nieto, 1 día, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión judicial o administrativa de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, en este último caso dicho permiso deberá disfrutarse dentro del periodo de 5 días desde la llegada del nieto a su hogar, bastando con la mera declaración del funcionario.
- c. **Por fallecimiento** del cónyuge, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a, nieto/a, yerno y nuera del empleado/a: 5 días naturales o 6 días naturales si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si la relación de parentesco es **tío/a, sobrino/a** (añadido), cuñado/a (hermano/a del cónyuge del empleado/a o el cónyuge del hermano/a del empleado/a) o abuelo/a político, el permiso será de 2 y 4 días naturales, respectivamente.
- d. **Por fallecimiento** del cónyuge del empleado o empleada en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria: 15 días naturales.
- e. **Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:** el tiempo indispensable para su cumplimiento; por deber inexcusable se entenderá la obligación que incumbe a un/a empleado/a cuyo incumplimiento puede generarle una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Con independencia de lo anterior se tendrá derecho a permiso retribuido, en virtud de esta causa, para el ejercicio del sufragio activo y en todos aquellos supuestos en que así venga establecido en la normativa vigente.
- f. **Por enfermedad grave o accidente** (añadido) del cónyuge, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a nieto/a, yerno y nuera del empleado/a: 5 días naturales o 7 si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si la relación de parentesco es cuñado/a (hermano/a del cónyuge del empleado/a o el cónyuge del hermano/a del empleado/a), los días serán de 2 y 4, respectivamente; se entenderá que existe enfermedad grave **o accidente** (añadido) siempre que haya existido un ingreso hospitalario del familiar del/la empleado/a de, al menos, un día, -y el primer día de dicho ingreso coincida con el inicio del disfrute del permiso- todo ello, sin perjuicio, de que pueda acreditarse la existencia de la enfermedad grave, mediante el correspondiente justificante médico, aun cuando no se haya producido la circunstancia anterior.
- g. **Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos e hijas menores de 9 años: 3 días naturales. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.** (Párrafo añadido)
- h. **Por intervención quirúrgica** con estancia hospitalaria mínima de un día posterior a la intervención del cónyuge, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a y nieto/a, yerno y nuera del empleado/a: **5 días naturales o 7** si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si la relación de parentesco es cuñado/a (hermano/a del cónyuge del empleado/a o el cónyuge del hermano/a del empleado/a), los días serán de 2 y 4, respectivamente.
- De igual forma se tendrá derecho a permiso retribuido de igual duración si la intervención quirúrgica de cualquiera de los familiares enumerados se ha realizado con anestesia general o epidural o se define como de cirugía mayor ambulatoria en el justificante médico aportado por el/la empleado/a, aunque no se produzca la estancia hospitalaria mínima posterior del familiar a la que anteriormente se ha hecho referencia.

Todas las demás intervenciones quirúrgicas en centros hospitalarios del/la cónyuge del empleado/a o de sus familiares directos ascendientes o descendientes es decir, abuelos/as, padres, hijos/as y nietos/as en los que no concurran ninguna de las circunstancias descritas en los apartados anteriores, únicamente darán derecho al disfrute de un permiso retribuido durante el día de realización de la intervención.

- i. **Para concurrir a exámenes finales**, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: durante los días de su celebración.

Cuando el empleado/a tenga turno de noche el día anterior al de celebración del examen, y éste vaya a celebrarse a primera hora, se concederá libre el citado turno.

- j. **Para la realización de cursos de formación profesional u ocupacional, la asistencia a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto de formación que pueda contribuir a la mejora en el trabajo que el empleado venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional: 20 días de permiso.** (Párrafo añadido)

- k. **Para la participación en actividades deportivas de alto nivel, en su condición de deportista o delegado, y siempre que dichas actividades sean de ámbito nacional o internacional, y se acredite la asistencia a las mismas: durante los días de su celebración, sin que pueda superar los diez días.** (Párrafo añadido)

- l. **Por traslado del domicilio habitual:** 2 días naturales; para que pueda disfrutarse de un permiso retribuido por este concepto, es necesario que por el/la empleado/a se acredite adecuadamente la concurrencia de las siguientes circunstancias:

- Se ha producido un cambio de lugar de su residencia habitual, debiendo justificarse de manera fehaciente e indubitada, a través de la presentación del documento acreditativo del pertinente empadronamiento, que la nueva vivienda tiene la consideración de domicilio habitual del/la empleado/a.
- El disfrute del permiso se ha producido en el momento en que se ha realizado efectivamente el cambio de domicilio del/la empleado/a, debiendo, por consiguiente deducirse de la documentación justificativa aportada, que la fecha en que se produjo el empadronamiento en el nuevo domicilio, circunstancia que, en todo caso, deberá aparecer consignada en la referida documentación, vino a coincidir en el tiempo con aquella en la que se disfrutó el referido permiso; a estos efectos, se considerará precedentemente disfrutado el mismo, si la fecha en que se efectuó el empadronamiento en el nuevo domicilio es, como máximo, anterior o posterior en un mes a aquella en la que se inició el disfrute del permiso.

No se tendrá derecho al disfrute de permiso retribuido por esta causa cuando el cambio de residencia sea meramente temporal o circunstancial, motivado por la realización de obras u otro tipo de actividades análogas en el domicilio habitual del/la empleado/a. (a no ser que las mismas sean con ocasión de una calamidad).

- m. **Para ausentarse del trabajo**, cuando el/la empleado/a público tenga cónyuge y/o hijo/a con discapacidad psíquica, física o sensorial, por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- n. **Para someterse a técnicas de fecundación** asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.



2. La concesión de permisos retribuidos por cualesquiera de las causas enumeradas en el apartado 1 del presente artículo queda condicionada a la previa autorización y a la debida justificación por parte del/la empleado/a del hecho causante que motiva el disfrute del permiso; además, en los casos de disfrute de permisos por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiar deberá acreditarse por el/la empleado/a, aportando la correspondiente documentación acreditativa, la relación de parentesco que le une con la persona intervenida o que se encuentre gravemente enferma.
3. **Todas las peticiones deberán ser cursadas** a través del Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios, **con la siguiente antelación al comienzo del disfrute del mismo:**
 - a. Con 15 días: los permisos delimitados en las letras a) e i) del apartado 1.
 - b. Con 72 horas: el permiso descrito en la letra h) del apartado 1.
 - c. Cuando se produzca el hecho que los motiva y justificándolos con posterioridad en un plazo máximo de diez días hábiles (contados a partir del primer día hábil inmediatamente posterior al último día de permiso disfrutado): los permisos detallados en los restantes letras del apartado 1. El incumplimiento de los plazos establecidos, tanto para la presentación de las solicitudes de permisos como para la justificación de los mismos, en todos los extremos requeridos, determinará que puedan considerarse improcedente disfrutados, a los efectos de proceder a las correspondientes deducciones proporcionales de haberes.
4. **El cómputo del período de duración máxima de los permisos** retribuidos basados en los motivos justificados que han quedado señalados comenzará a contar, sin perjuicio de lo anteriormente establecido con relación al permiso por traslado de domicilio habitual, a partir de la misma fecha en que se produzca el hecho causante que determina su concesión, entendiéndose en el supuesto del permiso delimitado en la letra a) del apartado 1, como fecha del hecho causante, la de la inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho; en los supuestos de adopción o acogimiento familiar, se entenderá como fecha del hecho causante, a elección del empleado/a, bien la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien de la resolución judicial por la que se constituya la adopción; en los supuestos de adopción internacional, podrá, a su elección, considerar como fecha del hecho causante, la del alta del menor en la Seguridad Social.
En relación con el permiso establecido en el apartado g) del punto 1 del presente artículo, cuando se trate de empleados municipales que tengan derecho al citado permiso, podrán disfrutar el mismo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.
5. Como **únicas excepciones a la regla general** de cómputo del periodo máximo de duración de los permisos retribuidos, cuando el hecho causante a que se refieren los permisos establecidos en las letras **b), c), d), f), g) y h)** (modificado) del apartado 1 se produzca mientras el/la empleado/a se encuentra prestando sus servicios, o bien, una vez que ha finalizado ese día su jornada de trabajo, el disfrute del permiso correspondiente comenzará desde el momento mismo de los hechos y se contabilizará a partir del día siguiente. Por consiguiente, si el día en que se produce el hecho causante el/la empleado/a no ha prestado sus servicios, no le será, en ningún caso, de aplicación, esta regla especial y, por tanto, el cómputo, en este supuesto, del período de duración del permiso, comenzará a contar, de conformidad con la regla general, a partir desde la misma fecha de realización del hecho causante.
6. Cada empleado/a municipal podrá ausentarse de su puesto de trabajo **hasta un máximo de 15 días**, dentro de cada año natural, por el disfrute de permisos retribuidos contemplados en el presente artículo, no computándose a estos efectos los días de disfrute de permiso por matrimonio o pareja

de hecho, los días de disfrute de permiso contemplados en el apartado n) del número 1 del presente artículo, relativo a la formación profesional de los funcionarios, así como los de fallecimiento del cónyuge del empleado o empleada en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria.

No obstante lo anterior, si agotado el límite anteriormente mencionado algún empleado/a necesitare la concesión de un nuevo permiso, deberá solicitar expresamente con carácter previo, al Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios, autorización expresa, no sólo para el disfrute del permiso en cuestión, sino también para la superación del referido límite; dicha Área, tras el estudio del caso planteado y, a la vista de la documentación aportada por el/la interesada, procederá a su concesión o denegación, debiendo, en el primer caso, estar motivada la concesión en motivos excepcionales.

7. Para aquellos colectivos que tengan una jornada de 24 horas continuadas, los permisos de exámenes y los de asuntos propios se considerarán como de un tercio de su jornada.
8. La Alcaldía-Presidencia, a propuesta del Jurado de los premios a la Calidad, podrá conceder los días de permiso retribuido que se recogen en las bases de los citados premios. Dichos días no se tendrán en cuenta en el cómputo establecido en el apartado 6 del presente artículo.

ART. 16.- PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

1. Sin perjuicio de la concesión de los permisos retribuidos establecidos en el artículo anterior, todo empleado o empleada tendrá derecho a disfrutar, de hasta **6 días laborables de permiso por asuntos particulares** por cada año natural. Tales días, que habrán de solicitarse con, al menos, una antelación de 72 horas a la fecha en que pretendan disfrutarse, no podrán unirse en ningún caso a las vacaciones anuales siendo posible por el contrario, acumularlos con días de compensación por vacaciones fuera del periodo Julio-Septiembre, al no tener éstos, propiamente, la consideración de días de vacaciones, y no podrán ser disfrutados en ningún caso con posterioridad al día 31 de enero del año siguiente.
2. **En atención a las características especiales de los servicios que se prestan durante todos los días del año, se considerarán días laborables, a los efectos del apartado anterior, los sábados, domingos y festivos. (Párrafo añadido)**
3. El empleado/a podrá distribuir los días de permiso por asuntos particulares a su conveniencia y respetando siempre las necesidades del servicio. En caso de no existir acuerdo en la concesión de este permiso para varios empleados/as, se procederá por sorteo, asegurando quedar cubiertos todos los servicios; el empleado/a que pierda el sorteo, tendrá preferencia de elección ante el siguiente conflicto o desacuerdo que se plantee por el mismo concepto.
Se procurará, por parte de los servicios, que estos días se disfruten, preferentemente, durante Semana Santa y Navidad, con parecido sistema de turnos al actual.
4. El empleado o empleada que no haya prestado servicios efectivos a esta Corporación la totalidad del año natural, sólo tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso por asuntos particulares que proporcionalmente le correspondan, en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año, siendo de aplicación, en este supuesto, las mismas reglas determinadas para el disfrute proporcional de vacaciones en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año natural.



PLATAFORMA DE REIVINDICACIONES

ACUERDO DE FUNCIONARIOS

Excmo. Ayuntamiento de Málaga

El empleado/a que cause baja por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período por el que fue nombrado/a, o sea separado/a del servicio, tendrá derecho al disfrute de los días de asuntos propios correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de dichos días devengados y no disfrutados por el período de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.

5. Los días **24 y 31 de diciembre** permanecerán cerradas las oficinas administrativas, a excepción del Registro General y aquellas otras que deban permanecer abiertas durante los días legalmente hábiles; en caso de que dichos días sean sábado o domingo, se incrementarán en 2 los días de permiso por asuntos particulares.

Por las especiales características de los turnos de mañana, tarde y noche de los días **24, 25 y 31 de diciembre, así como el 1, 5 y 6 de enero** (ahora dice: "de los días 24 y 31 de diciembre..."), para aquellos empleados/as que por necesidades del servicio deban trabajar en alguno de estos turnos, les corresponderán las **compensaciones en descanso** que se determinan a continuación, separadamente, en días y horas:

Turno de mañana día 24 y 25 dic.	1 día de compensación
Turno de tarde/noche día 24 dic.	2 días de compensación
Turno de mañana día 31 dic./1 enero	1 día de compensación
Turno de tarde/noche día 31 dic.	2 días de compensación
Turno de tarde/noche día 5 enero	1 día de compensación
Turno de mañana día 6 enero	1 día de compensación

1 h. de trabajo Turno de mañana día 24 dic.	1 hora de compensación
1 h. de trabajo Turno de tarde día 24 dic.	2 horas de compensación
1 h. de trabajo Turno de noche día 24 al 25 dic.	2 horas de compensación
1 h. de trabajo Turno de mañana día 25 dic.	1 hora de compensación
1 h. de trabajo Turno de mañana día 31 dic.	1 hora de compensación
1 h. de trabajo Turno de tarde día 31 dic.	2 horas de compensación
1 h. de trabajo Turno de noche día 31 dic. al 1 enero	2 horas de compensación
1 h. de trabajo Turno de mañana día 1 enero	1 hora de compensación
1 h. de trabajo Turno de tarde día 5 enero	1 hora de compensación
1 h. de trabajo Turno de noche día 5 al 6 enero	1 hora de compensación
h. de trabajo Turno de mañana día 6 enero	1 hora de compensación

Estos días de compensación podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente.



ART. 16.- PERMISO POR ANTIGÜEDAD.- (ARTÍCULO AÑADIDO. EBEP)

1. Se tendrá derecho al disfrute de dos días de permiso retribuido por antigüedad al cumplirse el sexto trienio, incrementándose en un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo, sin que haya límite máximo alguno en el disfrute de dichos días adicionales. De esta forma, y a efectos ilustrativos, se inserta a continuación un cuadro enumerativo del número de días de permiso retribuido a disfrutar por antigüedad, según los trienios que se tengan cumplidos, precisando que si hubiera empleados/as con un mayor número de trienios cumplidos, sus días de permiso por antigüedad se verán incrementados de conformidad con la escala establecida, esto es, un día adicional de permiso por cada trienio cumplido.

TRINIENOS CUMPLIDOS	DÍAS DE PERMISO POR ANTIGÜEDAD
6	2
7	2
8	3
9	4
10	5
11	6
12	7
13	8
14	9
15	10

2. El permiso por antigüedad queda sujeto al cumplimiento de las siguientes reglas:
- El derecho al disfrute de un nuevo día adicional de permiso por el cumplimiento del trienio correspondiente nace y podrá hacerse efectivo a partir del día siguiente al de dicho cumplimiento.
 - Los días de permiso por antigüedad podrán disfrutarse, con las limitaciones derivadas de la aplicación de la norma establecida en el apartado anterior, sujetándose a las mismas reglas establecidas para el disfrute de los días de permiso retribuido por asuntos particulares en el art. 16 del Acuerdo de Funcionarios, con la única excepción de lo previsto en el párrafo 2 del apartado 3 del artículo 16 de dicho Acuerdo.
 - El/la empleado/a podrá disfrutar los días de permiso por antigüedad a su conveniencia, y respetando siempre las necesidades de servicio.
 - Tales días, que habrán de solicitarse con, al menos, una antelación de 72 horas a la fecha en que podrán disfrutarse, no podrán unirse, en ningún caso, a las vacaciones anuales, siendo posible acumularlos a los días de compensación por vacaciones fuera del período julio-septiembre, y a los de permiso por asuntos particulares, pudiendo disfrutarse hasta el día 31 de enero del año siguiente.
 - El empleado o empleada que no haya prestado servicios efectivos a esta Corporación la totalidad del año natural, sólo tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso por antigüedad que proporcionalmente le correspondan, en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año natural, siendo de aplicación, en este supuesto, las mismas reglas determinadas en el Acuerdo de Funcionarios para el disfrute de vacaciones en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año natural.



ART. 17.- PERMISOS POR PARTO, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO, POR LACTANCIA Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

En relación con estos permisos, se introducirán las modificaciones establecidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Concretamente lo establecido en su art. 49, denominado “*Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género*”.

Además, se propone la modificación del art. 17.6 del antiguo Acuerdo, que quedará redactado como sigue:

6. Si así lo decide el/la empleado/a, además de la posibilidad de fraccionamiento indicada en el apartado anterior, podrá sustituir el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses, de un hora diaria de ausencia de trabajo, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Capítulo V.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.-

ART. 52.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

1. Se aplicará el protocolo de Actuación establecido en el Programa de Protección de Trabajadores Especialmente Sensibles a determinados riesgos recogido en el Plan de Vigilancia de la Salud de los Empleados Municipales.
2. Si de la aplicación del protocolo se concluyera que un funcionario o funcionaria no pudiera desempeñar las funciones habituales de su categoría y no correspondiera la declaración de incapacidad, podrá adecuarse según la merma física o psíquica que padezca.
3. En el caso de la Policía Local, sus funcionarios y funcionarias tendrán una adecuación para prestar servicio en vehículos de dos ruedas a partir de los 40 años, pudiendo prestarse a partir de dicha edad de forma voluntaria. (Párrafo añadido)

ART. 55.- REGULACIÓN DE LA SITUACIÓN DE SEGUNDA ACTIVIDAD DE LOS FUNCIONARIOS DEL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL.- (ARTÍCULO AÑADIDO)

1. En la Sección 2ª del capítulo II del Título IV de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales, en sus artículos 28 a 35, ambos inclusive, se regula en origen la situación de Segunda Actividad en los Cuerpos de Policía Local de Andalucía, definiéndola como “una situación administrativa en la que se permanece hasta el pase a la jubilación u otra situación que no podrá ser la de servicio activo, salvo que el pase a la situación de segunda actividad se produzca como consecuencia de la pérdida de aptitudes psicofísicas y que las causas que lo motivaron hayan desaparecido.” Las causas, según el Art. 29, podrán ser por el cumplimiento de la edad que se determine para cada escala, por disminución de las aptitudes psicofísicas necesarias para el desempeño de la función policial o por embarazo.

2. El Decreto 135/2003, de 20 de mayo, por el que se desarrolla la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía Local de Andalucía, en desarrollo de la Ley 8/2002, en su artículo 2, hace referencia a que “La segunda actividad es una situación administrativa que permite garantizar que los servicios de Policía Local se desarrollan sólo por funcionarios que, con una adecuada aptitud psicofísica, se encuentren en situación de servicio activo”. Con la regulación de esta figura se pretende, por tanto, que los Agentes de Policía Local se encuentren en todo momento en las condiciones físicas y psíquicas adecuadas para el desempeño de las funciones que en cada momento se les asignen, garantizando de esta forma su propia seguridad y la calidad del servicio recibido por la ciudadanía.
3. El Ayuntamiento de Málaga siempre ha sido sensible a garantizar al ciudadano un servicio de calidad, compatibilizando al mismo tiempo los derechos del personal funcionario de su Cuerpo de la Policía Local. Por ello, de forma complementaria a la regulación de la segunda actividad recogida en el propio Decreto 135/2003, y sin perjuicio de ésta, el Ayuntamiento se compromete a impulsar dentro de sus posibilidades la modificación de la legislación vigente en aras de conseguir la declaración de la profesión de Policía Local dentro de las profesiones peligrosas, penosas e insalubres, para aplicación de los índices correctores correspondientes, y con ello la Jubilación Anticipada según los mismos de sus Agentes, como una forma de colaboración por parte de otras administraciones, tanto Estatal como Autonómica, en los Sistemas Locales de Seguridad.
4. No obstante, como compromiso claro e inequívoco con el deterioro psicofísico de la Policía Local motivados por su desgaste profesional, garantizando su propia seguridad y una calidad de servicio a la ciudadanía, se acuerda que hasta su regulación (y en tanto y en cuanto se regula la rebaja de edad de jubilación por la Administración del Estado o la segunda actividad sin destino por la Administración regional), pasarán a la situación de “segunda actividad sin destino”, percibiendo el cien por cien de las retribuciones de su puesto operativo, los funcionarios que cumplan 63 años.

ANEXO I.- (ANEXO MODIFICADO)

Artículo 1.

1. Se establece para la Policía local un cómputo horario anual de 1.685 horas. La jornada para los funcionarios de Policía Local será de 8 horas y 18 minutos de forma ininterrumpida, con una tolerancia 10 minutos a la entrada y 8 minutos a la salida, lo que equivale a 203 jornadas anuales de trabajo, descontadas las vacaciones anuales, los días de asuntos propios y los descansos ordinarios. La distribución del horario será:
Turno de mañana.....de 6:50 a 15:08 horas
Turno de tarde.....de 14:50 a 23:08 horas
Turno de noche.....de 22:50 a 7:08 horas
pudiendo la Jefatura del Cuerpo establecer un solapamiento entre los distintos turnos, que no podrá ser superior a los 30 minutos. (ahora dice: “pudiendo la Jefatura del Cuerpo establecer un solapamiento.”)
2. Dentro de la modalidad de jornadas establecidas en el Acuerdo de Funcionarios, se determina para el Cuerpo de la Policía Local la jornada a turno cerrado.



PLATAFORMA DE REIVINDICACIONES

ACUERDO DE FUNCIONARIOS

Excmo. Ayuntamiento de Málaga

3. En el calendario laboral anual se regularán los turnos de trabajo, los grupos de descanso, los horarios, los festivos y otros días inhábiles. **Cuando un funcionario o funcionaria se encuentre en situación de baja médica laboral o de permiso retribuido de los apartados a), b), c), d), f), g) y h) durante los días en que le corresponda descanso ordinario por su calendario laboral, dicho descanso ordinario será recuperado inmediatamente después de finalizar la situación antes señalada.** (Párrafo añadido)
4. Las tolerancias horarias de Semana Santa, FERIA y Verano, por necesidades del servicio podrán ser acumuladas, regulándose en el calendario laboral el disfrute de las mismas.
5. Las ochenta horas extraordinarias máximas establecidas en este Acuerdo para cada funcionario/a, se determina para la Policía Local en cómputo global de todos los policías. **La distribución de dichas horas extraordinarias se realizará conforme a los criterios establecidos en el Art. 29.1.f) del presente Acuerdo, entre todos los miembros de la plantilla.** (ahora dice: “La distribución de las mismas se procurará realizar con criterios homogéneos y profesionales entre todos los miembros de la plantilla.”)
6. **Los excesos horarios derivados de la asistencia a juicios serán remunerados, de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.** (ahora dice: “los excesos horarios derivados de la asistencia a juicios podrán ser remunerados.”) **Sin perjuicio de lo anterior, se establecen las siguientes condiciones para la asistencia a juicios por parte de los miembros de la Policía Local:**
 - a. **Si el juicio se celebra durante una jornada de descanso, corresponderán 2 horas de descanso, que podrán ser acumulables en los mismos términos establecidos en el apartado 4 del presente artículo.**
 - b. **Si el funcionario que deba asistir a un juicio presta servicio durante el turno de noche inmediatamente anterior, podrá finalizar su jornada de trabajo con 4 horas de antelación.**
 - c. **Cuando la asistencia a juicio coincida con el inicio de la jornada laboral, de manera que dicho juicio finalice con, al menos, 1 hora de antelación respecto al inicio de la jornada, o una vez iniciada ésta, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a demorar su incorporación al puesto de trabajo 90 minutos.**
7. Los calendarios y turnos deberán contemplar el que si un Policía le corresponda trabajar el día 24 de diciembre se libre el 31 del mismo mes o viceversa. No obstante, se tendrá en cuenta en la planificación el que dicha circunstancia no origine horas extraordinarias.
8. En el Complemento Específico del personal de Policía Local están incluidos los factores de Especial Dedicación por la mayor jornada que deben realizar así como la Peligrosidad, Penosidad “Strictu Sensu” y Turnicidad.

Área Laboral.- RESUMEN

- Calendario Laboral negociado con los Sindicatos.
- Descanso adicional de 30 minutos para prolongaciones de servicio superiores a 4 horas.
- Jornada completa de descanso por 5 ó más horas de reducción del horario de trabajo.
- Plazo de entrega de partes de baja a contar desde la fecha de expedición.
- Descanso de 12 horas entre turnos aplicado de oficio por la Jefatura, sin conllevar recuperación posterior.
- Dos días de invierno por cada semana de vacaciones fuera de los meses de julio a septiembre.
- Recuperación días descanso ordinario por baja laboral o determinados permisos retribuidos.
- Posibilidad de disfrutar las vacaciones anuales en el primer trimestre del año siguiente también por baja por enfermedad común.
- Permiso retribuido (1 día) por matrimonio de hermanos, hijos y padres.
- Permiso retribuido por fallecimiento de tío y sobrino (2 ó 4 días)
- Permiso retribuido (3 días) por enfermedad infecto-contagiosa de hijos e hijas menores de 9 años.
- Permiso retribuido (máximo 20 días) para la realización de cursos de formación profesional u ocupacional, la asistencia a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto de formación que pueda contribuir a la mejora en el trabajo.
- Permiso retribuido (máximo 10 días) para la participación en actividades deportivas de alto nivel, siempre que dichas actividades sean de ámbito nacional o internacional.
- Sábados, domingos y festivos considerados días laborables a efectos de la petición de asuntos propios.
- Aumento de las compensaciones en descanso por trabajar en las fechas señaladas de Navidad y Reyes.
- Asignación de horas extras de forma rotativa e igualitaria.
- Inclusión del Permiso por Antigüedad establecido en el EBEP.
- Lactancia acumulable en jornadas completas también para los padres.
- Servicio de motorista y motorista de scooter voluntario a partir de los 40 años.
- Dos horas de descanso acumulable por cada asistencia a juicio durante una jornada de descanso.
- Finalización del servicio a las 03:00 horas para el turno tercero cuando deba asistir a juicio a la mañana siguiente.
- Derecho a una demora de 90 minutos cuando la hora de inicio del servicio coincida con la finalización de un juicio.
- Segunda Actividad sin destino a partir de los 63 años, hasta la consecución de la Jubilación Anticipada. Compromiso del Ayuntamiento a impulsar la consecución de dicha Jubilación Anticipada en otras Administraciones.



PLATAFORMA DE REIVINDICACIONES

ACUERDO DE FUNCIONARIOS

Excmo. Ayuntamiento de Málaga



ÁREA ECONÓMICA

Capítulo VI.- CONDICIONES ECONÓMICAS.-

ART. 25.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

1. Las pagas extraordinarias serán 2 al año, y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre.
2. **Las pagas extraordinarias comprenderán el sueldo, los trienios, el complemento de destino y el complemento específico. (Párrafo añadido)**

ART. 28.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

1. El Complemento de Productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario o funcionaria desempeñe su trabajo. La aplicación de este complemento se determinará con la aprobación de los programas correspondientes, de conformidad con los criterios generales establecidos en el presente artículo.
3. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo y con los trámites establecidos legalmente se aprobarán previa conformidad de la Delegación de Organización, Personal y Calidad de los Servicios, que podrá solicitar informes complementarios previos a la resolución de los expedientes.
4. En ningún caso, las cuantías asignadas por Complemento de Productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.
5. Las cantidades que perciba cada empleado o empleada por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados y empleadas de la Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros de la Junta de Personal.
6. También se retribuirá como productividad la posibilidad de que, por la Corporación, salvada la voluntariedad individual, se exija a una persona una dedicación superior a la que se refiere el número 3 del artículo 10 sin que implique horario fijo en la misma. A estos efectos se aplicarán los valores establecidos en la Disposición Adicional Segunda.
7. Se establecerán como programas de productividad **siempre y cuando no se incluyan en la valoración de puestos de trabajo**, y sin perjuicio de los programas específicos que se aprueben por el órgano competente para casos concretos los siguientes:

A) PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD POR CONDUCCION DE VEHICULOS OFICIALES

1. **Objeto. Es objeto de este programa tanto la conducción de sus vehículos oficiales como los vehículos de propiedad del empleado o empleada para ponerlos al servicio del Ayuntamiento.**
(ahora dice: "excepto los que pertenezcan a las Clases Policía Local y Extinción de Incendios,...")



2. **Criterios de valoración.** Se valorará el hecho de poner a disposición de la Corporación el carné de conducir y la conducción efectiva del vehículo oficial, durante los días que se produzca esta circunstancia. **Por las especiales características del Cuerpo de la Policía Local, se determinará el abono de este concepto para los funcionarios adscritos a dicho Cuerpo durante los días que presten servicio operativo en la calle.** (Párrafo añadido)
3. **Valoración económica.** **Por cada día efectivo de conducción de vehículo oficial o propio (además de lo establecido en el párrafo anterior para la Policía Local) se abonará la cantidad de 3,00 €.** (ahora dice: "por cada día efectivo de conducción de vehículo oficial o propio se abonará la cantidad de 2,00 €.")
4. **Control del programa.** El programa será controlado por las respectivas Áreas o Servicios, las cuales deberán comunicar al Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios la relación de empleados y empleadas afectados por este programa y días a que se refiere a efectos de su inclusión en nómina, todo ello sin perjuicio de los mecanismos de control que el propio Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios estime pertinente implantar.

B) PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD SOBRE ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS Y PROCESOS ELECTORALES (APARTADO MODIFICADO)

1. **Objeto:** Es objeto de este programa realizar todas las actividades que conlleven el atender a determinados eventos de carácter puntual, aunque de gran importancia para todas las ciudadanas y ciudadanos malagueños. En concreto:
 - a. Semana Santa.
 - b. Feria de Agosto y Fiestas populares de Churriana (mes de mayo).
 - c. Procesos electorales de todo tipo.
 - d. Navidad y Reyes. A realizar por el personal del Área de Cultura y por el de Vía Pública.
2. **Modalidades:** **Se establecen dos modalidades de desarrollo de los eventos antes citados dentro del presente programa de productividad: los planes de productividad y los planes de disponibilidad. Se desarrollarán a través de planes de productividad las Fiestas populares de Churriana, los procesos electorales de todo tipo y Navidad y Reyes. Se desarrollarán a través de planes de disponibilidad la Semana Santa y la Feria de Agosto, a realizar por el personal del Cuerpo de la Policía Local.** (Párrafo añadido)
3. **Criterios de valoración:** **Los planes de productividad** a que se refiere este programa se valorarán de forma análoga a la de las gratificaciones (artículo 29.1.a) del Acuerdo para personal funcionario. Las horas realizadas de acuerdo a **estos planes de productividad**, que serán voluntarias, no computarán en el límite establecido en el artículo 29.1.c) del texto antes citado. **Los planes de disponibilidad a que se refiere este programa, a desarrollar por los funcionarios de la Policía Local durante la Semana Santa y Feria, se valorarán de acuerdo a los criterios establecidos en el Anexo -- del presente Acuerdo de Funcionarios.**
La incorporación de un empleado o empleada a **los planes de productividad o disponibilidad** sólo podrá realizarse si no está disfrutando de los permisos establecidos en los capítulos III y IV del presente Acuerdo.
4. **Valoración económica:**

- A) Se establece un tope máximo de horas a realizar por cada empleado o empleada, con cargo a **los planes de productividad incluidos en este programa**, de:

- a. 50 horas en Semana Santa.
- b. 18 horas para Elecciones.
- c. **30 horas en las Fiestas populares de Churriana.**
- d. 52 horas en Navidad y Reyes.

Las restantes horas que se realicen tendrán la condición de horas extraordinarias y, por tanto, estarán sujetas a la normativa para ellas establecida.

B) **Se establece un tope máximo para cada empleado municipal, con cargo a los planes de disponibilidad, de:**

- a. **1000 € para la Semana Santa (cinco jornadas a disposición de la Jefatura del Cuerpo).**
 - b. **1200 € para la Feria de Agosto (seis jornadas a disposición de la Jefatura del Cuerpo).**
5. **Control del programa:** El Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios emitirá Circular Normativa para la petición, autorización y control de **los planes de productividad y disponibilidad establecidos** en este programa.

C) PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD POR CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS Y ACTUACIONES DENTRO DEL PLAN DE ACCIÓN DE CALIDAD

1. **Objeto:** Es objeto de este programa fomentar la productividad ligada a la consecución de objetivos y mejorar la eficacia y la eficiencia en la prestación de los servicios mediante la realización de actuaciones dentro del Plan de Acción de Calidad y Modernización del Excmo. Ayuntamiento de Málaga así como favorecer la disminución del absentismo.
2. **Criterios de valoración:** Se valorará la consecución de objetivos de gestión y/o de calidad y/o modernización fijados para los distintos servicios municipales.
3. **Valoración económica:** Se establece un tope máximo anual para cada empleado municipal de:

- **3.500 €, abonándose en cuatro plazos, a razón del 25% de dicho importe cada uno, en los meses de febrero, abril, agosto y octubre de cada ejercicio.** (ahora dice: "1200 € para el ejercicio 2008, abonándose en dos plazos, el 50% en el mes de marzo y el 50% restante en el mes de octubre del referido ejercicio.")

Esta cantidad se verá deducida por días de ausencia de jornadas efectiva de trabajo como consecuencia de enfermedad. Los porcentajes de dichas deducciones serán determinadas por la Delegación de Organización, Personal y Calidad de los Servicios, previa consulta con las organizaciones sindicales **con representación en el Ayuntamiento.** (ahora dice: "...firmantes del presente Acuerdo.")

En los criterios de descuento que se establezcan se tendrá en cuenta la consecución de objetivos del Plan de Calidad, la tasa de absentismo laboral y la **cuantía económica de este programa.** (ahora dice: "...económica de cada año.")

4. **Control del programa:** El programa será controlado por las respectivas Áreas o Servicios, las cuales deberán comunicar al Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios el grado de cumplimiento de objetivos a efectos de su inclusión en nómina, todo ello sin perjuicio de los mecanismos de control que el propio Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios estime pertinente implantar.

El Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios emitirá Circular Normativa para la petición, autorización y control de lo establecido en este programa.



ART. 29.- GRATIFICACIONES.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, debiendo sujetarse a lo establecido a continuación:
 - a) Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas. A estos efectos, se fija el valor de la hora en la cuantía que se indica en la siguiente tabla:

GRUPO	N. DESTINO	CUANTÍA	CATEGORÍA
A	28	56,40	Superintendente P.L.
A	26	38,99	Intendente Mayor P.L.
A	24	34,88	Intendente P.L.
B	22	30,50	Inspector P.L.
B	20	26,50	Subinspector P.L.
C	20	24,67	Oficial P.L. (cuantía aproximada, calculada a partir del Nivel de Destino C 20 y nivel V.P.T. 26)
C	18	22,08	Policía (cuantía aproximada, calculada a partir del Nivel de Destino C 18 correspondiente a un Oficial P.L.)

(Tabla con las cuantías correspondientes a los miembros de la Policía Local)

Si la hora se realiza en **sábado** (añadido), domingo, festivo o en el horario nocturno (es decir, **desde las 21 horas a las 7 horas del día siguiente**) (ahora dice: "desde las 22 horas a las 6 horas..."), se incrementará el valor anteriormente expuesto en un 40% y si estas circunstancias son coincidentes, en un 60%, exceptuándose las incluidas en programas de productividad.

- b) Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente por el Área de Organización, Personal y Calidad de los Servicios, a no ser que haya sido necesario efectuarlos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán, una vez realizados, en un plazo no superior a 5 días laborables.

El/ empleado/a que efectúe un servicio programado fuera de su jornada habitual realizará, en todo caso, un mínimo de 5 horas. (Párrafo añadido)

En cualquier servicio realizado fuera de la jornada habitual, tanto los autorizados previamente como las prolongaciones de servicio, por cada fracción de 20 minutos sobre la jornada que exceda de la hora completa se abonará con el valor correspondiente a una hora. (Párrafo añadido)

- c) Con carácter General y salvo excepciones autorizadas por la Delegación de Organización, Personal y Calidad de los Servicios 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 Organización, Personal y Calidad de los Servicios con conocimiento de la Comisión de Seguimiento.

- d) Quedan fuera del cómputo máximo de horas fijado en el número anterior las que se realicen en base a **los programas de productividad establecidos en el artículo anterior.**
 - e) La Corporación informará trimestralmente a instancia de la Secciones Sindicales con representación en la Junta de Personal sobre las gratificaciones que se devenguen, especificando las causas que las han motivado, funcionarios y funcionarias que las han percibido y Servicio al que están adscritos.
 - f) Las distintas Jefaturas de Servicio asignarán, de forma rotativa e igualitaria, la distribución de las gratificaciones entre el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del Servicio no lo impidan.
 - g) Los funcionarios/as, que tengan relación con el Ayuntamiento a través de convenios con instituciones, los cuales presupuestariamente no incluyan el abono de gratificaciones y horas extras, no realizarán trabajo extraordinario alguno y si lo hicieran su compensación será siempre por descanso.
2. Los premios de Calidad o cualquiera otro que se establezca tendrán la consideración de gratificación, sin perjuicio de no estar sujetos a lo establecido en el apartado 1 del presente artículo.

ART. 33.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

1. La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por los funcionarios y funcionarias municipales, por el uso de su propio vehículo, cuando voluntariamente lo utilicen y el Ayuntamiento lo autorice, será de **0,19 € por kilómetro** y quedará automáticamente modificada en la cuantía que se establezca en las normas de desarrollo del R. D. 462/2002, de 24 de mayo.
2. Para aquellos funcionarios y funcionarias que tengan su puesto de trabajo habitual u ocasional **en un Distrito municipal distinto a su lugar de residencia, se les abonará como indemnización por gastos de desplazamiento 3,00 € por cada trayecto de ida y vuelta efectuado** (ahora dice: "...en Churriana, Campanillas, Puerto de la Torre u Ollías, y tengan su domicilio fuera de los distritos municipales correspondientes, se les abonará como indemnización por gastos de desplazamiento 2,00 € por cada trayecto..."), o bien el importe de las tarifas vigentes del autobús que presta servicio a la barriada correspondiente, aplicándose, en todo caso, la condición más favorable para el funcionario o funcionaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- (DISPOSICIÓN MODIFICADA)

El valor de la hora de exceso sobre la jornada normal anual se fija en:

GRUPO	N. DESTINO	CUANTÍA	CATEGORÍA
C	18	12,14	Policía Local (Hora "plus" para el Servicio de Escoltas)



DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA.- (DISPOSICIÓN AÑADIDA)

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.-

1. **Las retribuciones de los/as empleados/as públicos municipales experimentarán la subida que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año correspondiente.**
2. **Con objeto de garantizar el poder adquisitivo de los/as empleados/as municipales, en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de cada año una subida superior a la prevista en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión salarial de los conceptos retributivos no contemplados por la citada LPGE tan pronto se constate esta circunstancia en el exceso de la cifra indicada.**
3. **Esta revisión se abonará con efectos del 1 de enero de cada año y tendrá carácter consolidable sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de dicho año y se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año y con efectos retroactivos de primero de año.**

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- (DISPOSICIÓN MODIFICADA)

Dentro del ámbito de las competencias de organización del Ayuntamiento se realizarán las modificaciones en los niveles de destino que se establecen a continuación:

CATEGORIA/PUESTO	COMPLEMENTO DE DESTINO
Policia Local	18
Oficial de la Policia Local	20

ANEXO III.- (ANEXO MODIFICADO)

Apartado 3.-

MODULOS DE COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

Con independencia de las cuantías del complemento específico determinadas en función de la categoría y puesto, se establecen Módulos de Complemento Específico que estarán en función de las condiciones particulares en que el funcionario desempeñe su trabajo.

Se establecen los siguientes Módulos de Complemento Específico:

1. FACTOR DE RESPONSABILIDAD:

1.1. RIESGO ECONÓMICO.

Dicho concepto se abonará al personal que tenga la especial responsabilidad del manejo habitual de fondos públicos en metálico.

Las cantidades a abonar para este factor se articulan en tres Módulo: Bajo, Medio y Alto y la adscripción a los mismos se realizará cuando concurren los siguientes criterios:

- **MÓDULO ALTO:** Personal que de forma habitual maneje fondos públicos en metálico por un importe superior a 18.000 € mensuales.

- MÓDULO MEDIO: Personal que de forma habitual maneje fondos públicos en metálico por un importe superior a 3.000 € mensuales.
- MÓDULO BAJO: Personal que de forma habitual maneje fondos públicos en metálico por un importe inferior a 3.000 € mensuales y superior a 500 € mensuales, así como aquellos empleados que sustituyan de forma habitual, es decir, diariamente, al personal encuadrado en los módulos Alto y Medio.
- **MÓDULO BÁSICO: Se establece para el personal de la Policía Local, en relación con sus competencias exclusivas en materia de tráfico en el casco urbano (el procedimiento cuando se descubre a un conductor extranjero cometiendo una infracción es hacer que deposite la cuantía de la multa al Agente de tráfico en el momento de la denuncia, a modo de depósito).** (Párrafo añadido)

Las cuantías a abonar por cada uno de los Módulos para 2009 son las siguientes:

MODULO:	ANUAL 2009	MENSUAL 2009
Básico:	120 €	10 €
Bajo:	285,37 €	23,78 €
Medio:	903,63 €	75,30 €
Alto:	1521,51 €	126,79 €

2. FACTOR DE PELIGROSIDAD:

2.1. PELIGROSIDAD.

(No afecta a Policía Local, por estar incluido en su Complemento Específico)

3. FACTOR DE PENOSIDAD:

3.1. TURNICIDAD.

(No afecta a Policía Local, por estar incluido en su Complemento Específico)

3.2. NOCTURNIDAD:

Al personal que deba realizar su jornada de trabajo en el horario establecido **entre las 21 horas y la 7 horas** (ahora dice: "...entre las 22 horas y las 6 horas...") del día siguiente, o en una jornada que coincida en 5 o más horas con dicho horario, se le abonará una cantidad de **36 € por jornada** (ahora dice: "...17,56 € por jornada"; esta cantidad, actualizada a 2008, equivale a 18,27€.) efectivamente trabajada.

Asimismo se abonará la cantidad de **5 € por cada hora** (ahora dice: "...2,52 € por cada hora"; esta cantidad, actualizada a 2008, equivale a 2,62 €.) de la jornada laboral trabajada en el horario anteriormente especificado. Cuando coincida una jornada nocturna con Nochebuena, Nochevieja y Reyes se abonará en este Módulo la cantidad de **150 €** (ahora dice: "...72,49 €."; esta cantidad, actualizada a 2008, equivale a 75,42€.).

3.3. PENOSIDAD "STRICTU SENSU".

(No afecta a Policía Local, por estar incluido en su Complemento Específico)

4. FACTOR DE ESPECIAL DEDICACIÓN.

4.1. JORNADA PARTIDA:

(No afecta a Policía Local, por estar sometida a la modalidad de jornada a turno cerrado)



4.2. MÓDULO FIJO DE TRABAJO EN LAS CATORCE FESTIVIDADES:

Denominación de los puestos de trabajo	Módulos 69 h. 2009
Superintendente P. L.	3.735,57 €.
Intendente Mayor P. L.	3.735,57 €.
Intendente P. L.	3.735,57 €.
Inspector P. L.	3.170,50 €.
Subinspector P. L.	3.170,50 €.
Oficial P. L.	2.363,52 €.
Policía	2.363,52 €.

4.3. MÓDULO VARIABLE DE TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y/O FESTIVOS:

Al personal que deba realizar su jornada habitual de trabajo en sábados, domingos y festivos, o en una jornada que coincida en 5 o más horas con dichos días, se les abonarán las cantidades **por cada jornada** de trabajo efectivamente realizada que se especifican a continuación:

Año 2009 = 120 € (Actualmente 70 €)

A los colectivos que aun trabajando en sábados, domingos o festivos no realizan la totalidad de la jornada habitual en dichos días se abonará el importe de **por cada hora** de la jornada de trabajo realizada en los referidos días que se especifica a continuación:

Año 2009 = 17,14 € (Actualmente 10 €)

Al personal que realice su jornada habitual de trabajo en **24 horas continuadas** se abonará en este concepto la cantidad por jornada efectivamente trabajada que se especifican a continuación:

Año 2009 = 360 € (Actualmente 210 €)

4.4. **MÓDULO FIJO POR SOLAPAMIENTO TURNOS DE TRABAJO:** (MÓDULO AÑADIDO)

Al personal del servicio de la Policía Local que, de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente Acuerdo y en su Calendario Laboral, sea susceptible de ser modificado su horario de trabajo por la Jefatura correspondiente para establecer solapamientos entre los distintos turnos, se le abonará la cantidad mensual de 45 €.

4.5. **MÓDULO VARIABLE POR ASISTENCIA A JUICIOS:** (MÓDULO AÑADIDO)

Al personal que deba asistir a juicios como consecuencia del desempeño de su puesto de trabajo, se le abonará las cantidades por cada juicio que se especifican a continuación:

- **Juicio celebrado durante una jornada de trabajo del funcionario o funcionaria, fuera del horario de trabajo: 75 €.**
- **Juicio celebrado durante una jornada de descanso del funcionario o funcionaria: 90 €.**

4.1. **MÓDULO FIJO SERVICIO DE ESCOLTAS:** (MÓDULO AÑADIDO)

Al personal de la Policía Local que preste servicio de Protección de Autoridades, se le abonará un plus de 300 €, que se actualizará conforme al IPC en 2010 y siguientes.

TABLA-RESUMEN DEL ÁREA ECONÓMICA.-

	CONCEPTO	IMPORTE ACTUAL	IMPORTE SOLICITADO	INCREMENTO MENSUAL		TOTAL INCREMENTO MENSUAL	INCREMENTO ANUAL	
				(Subida L.P.G.E.) (1)	(Recuperación poder adquisitivo)			
INCREMENTO ESTABLECIDO POR LA L.P.G.E.	Sueldo base (1)	718,14 €/mes 8617,68 €	732,5 €/mes 8790 €/año	14,36 €	-----	14,36 €	172,32 €	
	Trienios (1)	26,22 € c/u	26,74 € c/u	0,5 €	-----	0,5 €	6 €	
	Complemento específico (2)	1149,25 €/mes	1172,23 €/mes	22,98 €	-----	22,98 €	275,76 €	
INCREMENTO PARA RECUPERAR PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO	Complemento Destino (1) (2)	360,02 €/mes 4320,24 €	414,31 €/mes	7,19 €	47,09 €	54,28 €	651,36 €	
	Pagas extraordinarias (3)	Sueldo Base	1436,28 €/año	1465 €/año	2,39 €	-----	2,39 €	28,72 €
		C. Destino	720,04 €/año	828,6 €/año	1,19 €	7,84 €	9,04 €	108,56 €
	Módulo 14 festividades	C. Especifico	1089,23 €/año (4)	2344,43 €/año	3,83 €	100,77 €	104,6 €	1255,20 €
		Módulo variable sábados, domingos y festivos	158,37 €/mes 1900,44 €	196,96 €/mes	-----	38,59 €	38,59 €	463,08 €
	P. Productividad Calidad/Absentismo	70 € c/u	120 € c/u	-----	133,33 €	133,33 €	1600 € (5)	
	P. Productividad Conducción vehículos (6)	1200 €/año	3500 €/año	-----	191,66 €	191,66 €	2300 €	
	Módulo C. Especifico Riesgo económico	-----	3 € / jornada 609 €/año	-----	50,75 €	50,75 €	609 €	
	Módulo C. Especifico Solapamiento Turnos	-----	10 €/mes 120 €/año	-----	10 €	10 €	120 €	
	OTROS CONCEPTOS VARIABLES	C.	Jornadas normales	-----	45 €/mes 540 €/año	-----	45 €	540 €
Nocturnidad			18,27 €/jornada	36 €/jornada	-----	-----	-----	
Gratificaciones (7)		Nochebuena Nochevieja Fiestas	75,42 € c/u	150 € c/u	-----	-----	-----	
		-----	19,48 €/hora	22,08 €/hora	-----	-----	-----	
Asistencia a Juicios		Durante jornada trabajo	3 horas extraordinarias	75 €/juicio	-----	-----	-----	
		Durante descanso ordinario	3 horas extraordinarias	90 €/juicio	-----	-----	-----	
Gastos Desplazamiento	2 € / trayecto ida y vuelta	3 € / trayecto ida y vuelta	-----	-----	-----	-----		
Total incremento mensual subida L.P.G.E. (2%)		52,44 €						
Total incremento mensual recuperación poder adquisitivo				625,03 € (8)				
Total incremento mensual:						677,47 €		
Total incremento anual:							8129,64 €	

(1) Estimando una subida del 2 % por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009.

(2) Incluye la modificación del nivel de destino de los Policias Locales, pasando del C 16 actual al C 18.

(3) Se solicita el abono íntegro del Complemento Especifico en las Pagas Extraordinarias, así como el abono del Complemento de Destino correspondiente al C 18.

(4) Cantidad correspondiente al 46,46 % del Complemento Especifico, que se percibe en 2008.

(5) Cálculo realizado para una media de 16 guardias al año.

(6) El abono de este concepto se ajustará a lo establecido en el art. 28.A de la presente Plataforma del Acuerdo de Funcionarios. La cantidad establecida en el incremento anual se corresponde a las 203 jornadas de trabajo que deben realizar los funcionarios de la Policía Local.

(7) Las gratificaciones (horas extraordinarias) serán las correspondientes al nivel de Complemento de Destino C 18, más la subida del IPC.

(8) Importe resultante del estudio sobre la pérdida de poder adquisitivo durante el período 2000-2008 realizado por el Sindicato.



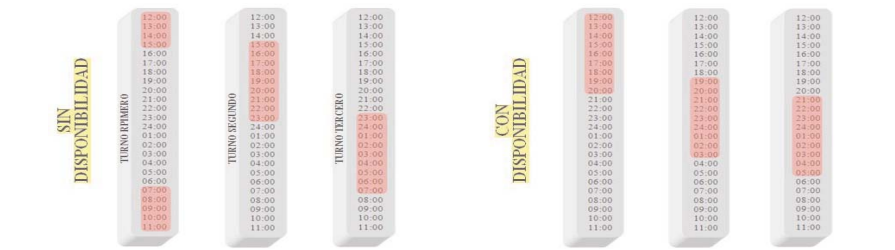
ANEXO IV.- (ANEXO AÑADIDO)

PLANES DE DISPONIBILIDAD

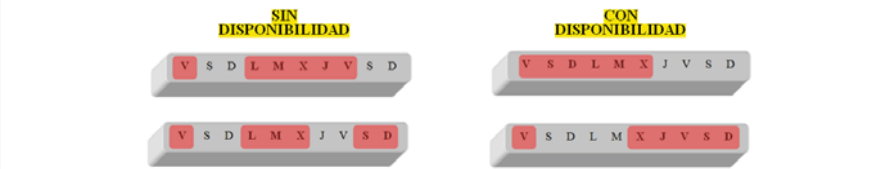
1. DESCRIPCIÓN GENERAL.-

- 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 Policias 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 Policias adscritos al Programa. Dichos Policias 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 Policias adscritos al Programa. Dichos Policias 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 Policias 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 realizaran 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.



PLATAFORMA DE REIVINDICACIONES

ACUERDO DE FUNCIONARIOS

Excmo. Ayuntamiento de Málaga

- i. 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.

2. VALORACIÓN ECONÓMICA

- a. Se establece un tope máximo por evento para cada Policía Local de:

SEMANA SANTA	1000 €
FERIA	1200 €

- b. 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.
- c. 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.



Área Económica.- RESUMEN

- Complemento Específico íntegro en las pagas extraordinarias.
- Modificación del Nivel de Complemento de Destino, pasando el Policía a C 18 y el Oficial a C 20, con la consiguiente repercusión económica.
- Inclusión de los Policías Locales en el Programa de Productividad por conducción de vehículos oficiales (3 € por jornada).
- Plan de Disponibilidad para Semana Santa y Feria.
- Cuatro pagas de 875 € c/u (3500 € anuales) en concepto de Productividad por consecución de objetivos y reducción del absentismo.
- Aumento del valor de las horas extras conforme al nivel del complemento de destino.
- Equiparación de los sábados a los domingos y festivos a efectos del valor de las horas extraordinarias.
- Aumento del horario nocturno (de 21 a 7) a efectos del valor de las horas extraordinarias.
- Servicio extraordinario mínimo de 5 horas.
- Abono de la hora extra completa por la fracción superior a 20 minutos.
- Indemnización por gastos de desplazamiento (3 € por trayecto de ida y vuelta) a todos lo que estén destinados en un Distrito distinto al de su residencia.
- Módulo básico por quebranto de moneda (10 € mensuales)
- Noches a 36 €. Nochebuena, Nochevieja y Reyes a 150 €.
- Aumento del Módulo fijo de catorce festividades a 2.363,52 € anuales.
- Cada jornada trabajada en sábado, domingo o festivo, a 120 €.
- Módulo fijo por solapamiento de turnos: 45 € al mes.
- Asistencia a juicios, durante una jornada laboral, fuera del horario de trabajo, 75 €; durante una jornada de descanso, 90 €.
- Servicio de Escoltas: plus de 300 € fijos; aumento de la hora de productividad (hora plus) a 12,14 €).
- Cláusula de garantía salarial para aquellos conceptos no incluidos en la LPGE.



PLATAFORMA DE REIVINDICACIONES

ACUERDO DE FUNCIONARIOS

Excmo. Ayuntamiento de Málaga



ÁREA SOCIAL

ART. 37.- PRESTACIONES SANITARIAS.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

2. Con la finalidad de dar cobertura médica y especialidades a los funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Málaga, por parte de éste **se mantendrá** (ahora dice: "...se llevará a cabo...") la contratación de un **seguro colectivo de asistencia sanitaria** con cualquiera de las entidades que prestan dichos servicios.

Las prestaciones básicas a incluir son las que se especifican en el Anexo V.

Dichas prestaciones quedarán a lo estipulado en el seguro concertado con la empresa adjudicataria del servicio y así mismo se tendrá en cuenta la red hospitalaria en la ciudad de Málaga.

El grupo asegurable integra el conjunto de funcionarios/as de carrera en activo de este Ayuntamiento.

Además, dicha cobertura se hace extensible al cónyuge o pareja que conviva con el funcionario/a, a sus hijos/as o a los hijos del cónyuge o pareja, cuando éstos sean menores de 25 años en situación de paro o mayores discapacitados que estén económicamente a su cargo. Se deberá acreditar tanto por el cónyuge o pareja, como por los hijos, la convivencia con el funcionario/a mediante el correspondiente certificado de empadronamiento. (Párrafo añadido)

ART. 38.- ANTICIPOS.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

1. El Ayuntamiento destinará un fondo mínimo de **1.803.036,32 €** (ahora dice: "901.518,16 €") para la concesión de anticipos reintegrables al conjunto de sus empleados y empleadas (funcionarios, funcionarias y laborales).

2. Los anticipos se concederán por un importe entre **300 € y 6.000 €** (ahora dice: "...entre 300 € y 3.000 €,..."), y serán reintegrables como máximo en **30 meses** (ahora dice: "...20 meses.>").

ART. 39.- INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN, ANTICIPO Y PENSIÓN MÍNIMA, PLAN GENERAL DE EMPLEO.- (ARTÍCULO MODIFICADO)

5. **La Corporación contratará con una Aseguradora un Plan de pensiones, para cada uno de los funcionarios/as municipales, por el importe de 40 Euros mensuales, con el correspondiente incremento anual.** (ahora dice: "Se podrán realizar planes de jubilación y bajas incentivadas para aquellos colectivos que se determinen por mutuo acuerdo, oída la comisión de seguimiento.") (Párrafo modificado)

ART. 41.- USO DE TRANSPORTE PÚBLICO E INSTALACIONES DEPORTIVAS Y CULTURALES DE TITULARIDAD MUNICIPAL.- (ARTÍCULO AÑADIDO)



PLATAFORMA DE REIVINDICACIONES

ACUERDO DE FUNCIONARIOS

Excmo. Ayuntamiento de Málaga

Los/as empleados/as públicos/as municipales incluidos/as en el ámbito personal del presente Acuerdo, así como sus cónyuges o parejas, hijos/as, hijos/as del cónyuge o pareja, cuando éstos sean menores de 25 años en situación de paro o mayores discapacitados que estén económicamente a su cargo, tendrán derecho al uso gratuito de las instalaciones deportivas y culturales municipales, así como del transporte público municipal.



Área Social.- RESUMEN

- Ampliación cobertura de Seguro Médico a cónyuge e hijos.
- Incremento de cuantía y período de devolución de anticipos.
- Contratación de un Plan de Pensiones.
- Gratuidad del transporte público municipal y el acceso a instalaciones deportivas y culturales municipales.





**SINDICATO INDEPENDIENTE DE POLICÍA
-ANDALUCÍA-**

Cmno. San Rafael, 99 -MÁLAGA-
Tlf.: 952128769 / Fax: 952315690

www.sip-an.es

E-mail: sip-an@hotmail.com