

**ACUERDO DE MESA DE NEGOCIACION ENTRE  
REPRESENTANTES DE LA POLICIA Y EL EQUIPO DE  
GOBIERNO DEL AYUNTAMIENTO DE EL EJIDO**

Dada la necesidad por ambas partes de retomar la negociación colectiva, y la relación mutua desde una perspectiva de cordialidad y normalidad, reunidas ambas partes en mesa de negociación legalmente constituida, acuerdan incluir en el texto definitivo del pacto de funcionarios y a modo de anexo las siguientes cláusulas:

**PREAMBULO**

Es de sobra conocida la dificultad que entraña diseñar un sistema justo de reparto de trabajo entre los miembros de los Cuerpos de Seguridad, dado que sus competencias son extremadamente bastas, y por tanto los cometidos que desempeñan están unidos a variados cuadrantes de trabajo, horarios diferenciados y en general un variopinto sistema de organización, que origina que las diferencias existentes entre agentes resulten interpretadas en muchas ocasiones como agravios comparativos.

Es importante por ello, para toda administración, ser capaz de diseñar sistemas de trabajo que compensen tales diferencias, y que no originen en ningún caso perjuicio organizativo o descrédito, basados en la equidad y la justicia, pues ésta se verá proyectada en la labor policial que los funcionarios desempeñen.

Cuatro son los pilares básicos, entre otros muchos, sobre los que se cimentará una buena organización interna:

1. La fijación de calendarios laborales y cuadrantes asociados, que respondan a las necesidades reales y efectivas del servicio encomendado, creándose la necesaria multiplicidad de éstos, según los posibles cometidos encomendados o las funciones a desarrollar, sin perder de vista las necesidades de la ciudadanía.
2. La polivalencia de los agentes para que sean capaces de desarrollar cualquier función con la necesaria solvencia, sin tener que recurrir a especializaciones desmesuradas que cuadriculen el trabajo en exceso, sin desmerecer la máxima especialización profesional en cuestiones o materias que puedan resultar complicadas en exceso.
3. La autonomía funcional del sistema de trabajo, que le permita ordenar la labor del funcionario de forma autónoma, sin necesidad de interpretaciones o restringiéndolas a la mínima expresión, a fin de evitar que las mismas sean entendidas como injerencias o arbitrariedades.
4. La adscripción a puestos con diferentes cuadrantes o condiciones de trabajo de un modo transparente, que permita a los agentes solicitar traslados o cambios de destino basados en criterios objetivos ajenos a



simpatías o sistemas opacos, con las excepcionalidades de los puestos que deban considerarse como de confianza o libre designación.

Estos criterios básicos se ejecutan con diversas herramientas que deben en muchos casos de ser diseñadas específicamente dependiendo de los déficits de los propios cuerpos. Pensemos que no es lo mismo afrontar el logro de que los agentes sean polivalentes, en una plantilla con una media de edad elevada en contraposición con una plantilla de edades más bajas, y por ello más dinámicas, lo que significa que los sistemas deben ser diseñados específicamente para afrontar los problemas de una plantilla concreta y sus circunstancias particulares.

De este modo las medidas planteadas aquí, pretenden dar respuesta a las necesidades anteriores, orquestando las líneas maestras de lo que se configura como un sistema a medida de las necesidades presentes y futuras de una plantilla de Policía Local como es la de El Ejido. El sistema se ha planificado única y exclusivamente para este cuerpo, y deja la puerta abierta para que posteriormente se engrane con un reglamento interno, que dé respuesta pormenorizada a todas las necesidades organizativas de menor calado y trascendencia a efectos corporativos, pero de profunda importancia para el colectivo y sus agentes, puesto que con él se terminará diseñando un protocolo eficaz de trabajo, unificador de criterios, y garante de las necesidades de la ciudadanía, que es en definitiva el espejo al que mirar cuando se establecen las bases de un cuerpo, creado con la perspectiva básica de garantizar los derechos y deberes fundamentales de las personas.

En la actualidad los funcionarios policiales perciben idénticas retribuciones con independencia del destino que ocupan y especialmente del horario en el que desarrollan su jornada laboral, así, a efectos organizativos resulta práctico para el área de personal, que no se ve obligado a calcular diferencia alguna en las nóminas que confecciona, ni supone incremento económico para el erario público, sin embargo resulta perjudicial en la motivación de los agentes, puesto que supone que la comparación entre sujetos más o menos perjudicados, produzca malestar y abatimiento en el que desarrolla su trabajo en horarios de mayor sacrificio personal.

Es lógico pensar que no es lo mismo trabajar un lunes ordinario a las 9 de la mañana que un domingo a la misma hora, o de noche. Esto que inicialmente parece lógico, no se ha tenido en cuenta a la hora de compensarlo de forma ordinaria en esta administración hasta el presente, pese a que, de forma extraordinaria, se reconocía un valor más elevado a la hora extra en el turno de noche, que a la misma hora en turno de mañana.

La fórmula planteada por este documento se fundamenta en dotar de un mayor valor las horas realizadas en turnos más perjudiciales, que si se realizasen en horarios menos perjudiciales.

A efectos de simplificación, el cálculo se realiza multiplicando el número de horas reales trabajadas, por un coeficiente de compensación ponderada, que valora los peores turnos, lo que permite alcanzar antes la jornada anual distribuida por todo el calendario, y de este modo, compensar ese mayor perjuicio con un mayor descanso, sin que en ningún caso suponga incremento del gasto público.

Los coeficientes se denominan ponderados porque se han computado en ellos los turnos correspondientes a días festivos, y a efectos de simplificación, se ha calculado la media ponderada de los coeficientes correspondientes a trabajar en turno de noche de un fin de semana con el resto de días de la semana del mismo turno, con ello se dota de un sistema simplificado de cálculo, que facilita la labor de compensación en caso de inasistencia del funcionario.

Este sistema de trabajo, pese a resultar innovador en esta plantilla, es empleado en Cuerpo Nacional de Policía desde hace más de una década, y sus coeficientes son muy superiores, cifrándose para ellos los turnos de noche en 1,25, y los correspondientes a fines de semana en 1.50, mientras que las planteadas para los agentes locales se cifran en 1,15 para turnos de noche y 1,37 para turnos de fin de semana respectivamente.

De de la comparación de estos coeficientes, se deduce que los funcionarios de Cuerpo Nacional de Policía, realizan menos horas al año reales, de las planteadas por los funcionarios locales en este texto, lo cual deja claro que las pretensiones de este documento no están ni mucho menos fuera de lugar o son desorbitadas.

Con la aplicación de los coeficientes se consigue, de una vez por todas, crear un sistema realmente justo de trabajo, que compensa los agentes más perjudicados por sus horarios. Este sistema no resultaría completo si no se regula una adscripción justa a los puestos y por tanto a los distintos horarios, en el que todos los agentes deben tener las mismas oportunidades de acceso, y para lo cual se debe valorar la totalidad de las condiciones de los aspirantes, tomando como referencia la trayectoria de cada uno de los agentes, y así forzar el estímulo en el trabajo como una ventaja laboral pero en esta materia de un posible reglamento.

Desde el punto de vista anterior, parece lógico establecer que los agentes que realicen su servicio exclusivamente de mañana o de tarde en su caso, y que no trabajen los fines de semana establecidos en cuadrante ordinario, porque sus funciones se asocien con mayor precisión a los servicios administrativos, o tengan una mayor coincidencia con los horarios típicos de oficina, no prolonguen la jornada hasta 8 horas y no acumulen las horas correspondientes como si de asuntos particulares se tratase, entre otras cosas, porque no tiene sentido permitir la acumulación de horas cuando no son necesarias, ya que no desarrollan funciones que requieran de servicios permanentes, por ello en este documento se regula tal situación, estableciendo que las funciones asignadas se realicen en una jornada diaria será de 7,5 horas, librando los correspondientes festivos, sin permitirse la acumulación de horas, con las debidas peculiaridades que puedan establecerse para distintas escalas.

Otro aspecto importante en las policías modernas es la profesionalización de sus efectivos, ésta se consigue a base de formación, desde luego en esta Administración siempre ha existido un plan de formación continua, pero lamentablemente éste siempre ha estado condicionado por la disponibilidad económica de la entidad que ofertaba los cursos. En su inmensa mayoría la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía era la que proyectaba cursos de mayor trascendencia en la labor policial, pero las plazas ofertadas (dos por plantilla), se convertían en insuficientes para lograr el acceso de

toda la plantilla a esa información, que en ocasiones tiene una trascendencia básica para la labor del funcionario, pensemos que la modificación del Código Penal o de la Ley de Seguridad Vial, afecta a toda la plantilla en su labor diaria, pero vayamos mas allá, este Ayuntamiento dispone de un sinfín de ordenanzas reguladoras, que no son conocidas a través de ningún curso ofertado por instancias provinciales o autonómicas, y que hacen preciso aleccionar a los integrantes de toda la plantilla sobre su contenido, por tanto en este documento se pretende forzar la formación continua.

No menos importante es el estado físico de los integrantes de la plantilla, recordemos que lo sedentario de la vida moderna, unido a la inactividad física del tipo de trabajo que se desarrolla en la función policial, convierte poco a poco al funcionario en un ser lento de reflejos, propenso a las crisis cardiovasculares, obesidades y patología relacionadas. Pues bien, se crea aquí un sistema de formación física mínima que garantice la actividad del agente y su longevidad, mejorando su autoestima y activando con ello el desarrollo de las propias capacidades.

En otro orden de cosas, el sistema de trabajo sería ineficaz si no permitiese suplir carencias o ausencias eventuales, que pudieran darse en los distintos servicios, tradicionalmente estas carencias se suplían y se suplen en infinidad de plantillas por medio de la retribución de servicios extraordinarios, pero dada la situación económica reinante, se debe buscar un sistema que permita compatibilizar el hecho de cubrir de modo adecuado los servicios con el ahorro económico, así las cosas como quiera que en el pasado acuerdo se estableció un incremento sobre la productividad por trabajar una demasía horaria, y que el sistema planteado recoge la desaparición de la misma, se pretende aquí emplear esas retribuciones para abonar servicios en régimen de libre disponibilidad a los agentes y mandos que cubran turnos de mañana o/y tarde, servicios establecidos para cubrir eventualidades que puedan ser determinadas por el responsable del Cuerpo, diseñando un fórmula justa y fiscalizable para la determinación del orden de los agentes que deben realizar los servicios que vayan surgiendo a lo largo del año.

Al hilo y en lo que a modificaciones de horario se refiere, en la actualidad se contempla que los servicios sean solapados durante periodos de media hora a fin de que en los cambios de turno siempre existan efectivos, que puedan dar respuesta a cualquier eventualidad surgida, esta circunstancia tiene su lógica porque con ello se logra que haya presencia efectiva en la calle en las 24 horas del día, ahora bien, tal situación no se produce durante los fines de semana en el intervalo existente entre el turno de la mañana y el turno de tarde. Con el sistema planteado tal carencia desaparece, puesto que el turno de tarde de los grupos que toque trabajar los fines de semana, amplían su jornada, pasando a trabajar un total de 8,5 horas, de tal modo que la entrada al trabajo se produzca a las 14:00 horas y la salida lo sea a las 22:30 horas.

Una de las grandes disfunciones que se padecían antes de la suscripción del siguiente documento era la detracción de la cuantía percibida en concepto de productividad anual cuando el agente caía de baja. Lo genérico del término y las distintas formas de apreciación de la incapacidad temporal,

no permitían diferencias a la hora de valorar el hecho causante de la misma, por lo que agentes que habían sufrido lesiones, en algunos casos constitutivas de valoración delictiva, como consecuencia del ejercicio del cargo, veían mermadas sus retribuciones de una forma que peligrosamente incentivaban la inoperatividad de los efectivos, tal situación se da por desterrada en la redacción del texto, que prevé que no exista merma económica de dichas retribuciones cuando la incapacidad sobrevenida, lo sea a consecuencia de una intervención activa en el desempeño del ejercicio de su cargo.

Con respecto a las compensaciones correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre que la legislación vigente prevé, se hace conveniente aplicarlos de una forma más acorde con los requerimientos específicos de una plantilla policial, de este modo se plantea que la compensación se produzca para los agentes que presten servicio en el día 24 en turnos de noche y 25 de mañana y tarde, y en el mismo sentido se plantea la compensación del día 31 para los que realicen servicio en el turno de noche del 31 de diciembre y mañana y tarde del día 1 de enero, puesto que son más penosos que los realizados en turnos diferentes correspondientes a los días marcados por la legislación.

### JORNADA Y SU COMPENSACION

Se establece una jornada anual máxima que genéricamente parte de 1647 horas en computo anual para todos los funcionarios policiales con las particularidades que se fijen más adelante. Con esta jornada se garantiza la cobertura por las horas a realizar durante los catorce días festivos. En todo caso la jornada al estar distribuida en un bucle de cuadrante, podrá tener las variaciones propias originadas de comenzar el año en uno u otro punto del mismo sin que los incrementos o deducciones de horario producidas por este motivo deban ser compensados por cualquiera de las partes, en estos mismos términos quedarán los permisos que puedan producir reducciones en el computo de la jornada anual. tales como mayor numero de vacaciones por la antigüedad, compensación de fiestas locales etc. .

La jornada se denomina genérica puesto que será la realizada cuando únicamente se trabaje en días laborales en turno de mañana o tarde. Cuando el horario de trabajo se produzca en fines de semana o noches la jornada considerada como realmente trabajada será la que resulte de multiplicar las horas trabajadas, por los correspondientes coeficientes de compensación ponderada.

Los coeficientes de compensación se cifran como a continuación se detalla:

- El coeficiente de compensación horaria cuando se trabaje en fin de semana se cifra en 1.37.
- El coeficiente de compensación horaria cuando se trabaje en turno de noche se cifra en 1.15.

No se aplicará coeficiente de compensación por días festivos, puesto que para el cálculo de los anteriores coeficientes se ha tenido en cuenta su integración. Del mismo modo los coeficientes para mayor sencillez se aplican a turnos completos, con independencia de su horario, a fin de facilitar el cálculo debido en caso de absentismo.

En el caso de que la jornada señalada en cuadrante no pueda realizarse por haber sobrevenido al agente causa de incapacidad temporal, los agentes perderán los descansos que pudieran corresponder por los coeficientes compensatorios añadidos de los días que dejaron de trabajar, limitándose a descansar dos días todas las semanas preferiblemente en el fin de semana que les corresponda, y uno más al mes correspondiente al festivo que pueda existir en ese mes, despreciándose la fracción que pueda corresponder por ser 14 anuales los contemplados en la legislación vigente. Tal situación se mantendrá hasta que se compense la jornada dejada de realizar computada en los coeficientes compensatorios. En el caso de que la jornada debida acumulada por los días no trabajados a los que corresponden coeficientes compensatorios, no alcance un turno completo, la jornada debida se acumulará hasta que el débito completo sea de un turno ordinario de 8 horas y se descontará en el primer descanso procedente tal y como se ha detallado anteriormente.

Con respecto de los agentes de los grupos permanentes en turno de noche, en caso de incumplimiento de jornada por incapacidad, deberán compensar la mitad de la jornada debida por la no realización de días con coeficiente compensatorio ponderado, con las peculiaridades de sus turnos de libranza.

No obstante será el responsable de servicio o persona en quien delegue Alcaldía el que determine los turnos en que se realizarán las horas debidas por esta materia, no pudiendo crearse corre-turnos en ningún caso a la hora de su desempeño y aplicándose en días laborales corrientes.

Los días de vacaciones, asuntos particulares y demás permisos disfrutados en días que coincidan con jornadas de trabajo que se asocien a coeficientes de compensación, se consideraran como efectivos de trabajo realizado a efectos del cómputo de descansos y jornada.

### MECANICA DE LOS CUADRANTES DE SERVICIO

Los distintos agentes se integran en cada uno de los grupos nombrados con los números del 1 al 6 y el sistema una vez conformado se superpone al calendario correspondiente, de tal forma que todos los grupos pasan sucesivamente por la totalidad de posibles semanas del bucle, y al finalizar el domingo de la semana 6 nuevamente se comienza por el lunes de la semana 1.

### CUADRANTE DE SERVICIO EN TURNOS DE MAÑANA O TARDE Y SUS HORARIOS

La jornada diaria en este caso será de 7,5 horas, 37,5 en computo semanal, realizando el calendario de trabajo que se fije para el resto de los funcionarios del Ayuntamiento es decir librando los fines de semana y festivos que existan en el año.

### CUADRANTE DE SERVICIO EN TURNOS DE MAÑANA Y TARDE

El cuadrante de servicio para los turnos de mañana y tarde será como sigue:

#### CUADRANTE

	L	M	X	J	V	S	D
Grupo/Semana 1	D	D	M	M	M	D	D

Grupo/Semana 2	T	T	T	T	T	D	D
Grupo/Semana 3	M	M	M	D	D	M	M
Grupo/Semana 4	D	D	T	T	T	D	D
Grupo/Semana 5	M	M	M	M	M	D	D
Grupo/Semana 6	T	T	D	D	D	T	T

### HORARIOS DE LOS TURNOS DE MAÑANA Y TARDE

#### TURNOS DE MAÑANA:

- De 06:30 a 14:30 horas.

#### TURNOS DE TARDE:

- De 14:00 a 22:00 horas (la semana 2).
- De 14:30 a 22:30 horas (las demás).
- De 14:00 a 22:30 horas (El fin de semana de la semana 6)
- 

### CUADRANTE DE SERVICIO EN TURNO DE NOCHE:

El cuadrante de los turnos de noche será el siguiente:

#### CUADRANTE

	L	M	X	J	V	S	D
Grupo/Semana 1	N	N	N	N	N	N	N
Grupo/Semana 2	D	D	D	D	D	D	D

(nota: el cuadrante en el turno de noche, pese a que se describe con 7 días consecutivos de descanso, en realidad llevará en unas de sus semanas prorrateadas parte de las vacaciones.)

### HORARIOS DEL TURNO DE NOCHE

- De 22:00 a 07:00 horas.

Los agentes que trabajen en turno de noche de forma fija, dispondrán de un total de 23 días hábiles de descanso en total, que se constituirán con 8 días de asuntos particulares tal y como cifra la legislación actual y 15 días de vacaciones, el resto hasta 23 hábiles correspondientes de vacaciones se integrarán en las dos semanas de descanso de las últimas semanas del año.

### CUADRANTE DE SERVICIO EN TURNO DE MAÑANA TARDE Y NOCHE

Como quiera que la adscripción fija del turno de noche se hará de forma voluntaria se prevé la posibilidad de que en vez de existir dos cuadrantes, uno para noches y otro para mañanas y tardes, ambos se integren en uno solo, con lo cual la totalidad de la plantilla realizara el mismo cuadrante, y por tanto los servicios de noche se

realizaran de forma forzosa, periódicamente cada 8 semanas tal y como se describe a continuación:

### CUADRANTE

	L	M	X	J	V	S	D
Grupo/Semana 1	D	D	M	M	M	D	D
Grupo/Semana 2	N	N	N	N	N	N	N
Grupo/Semana 3	D	D	D	D	D	D	D
Grupo/Semana 4	T	T	T	T	T	D	D
Grupo/Semana 5	M	M	M	D	D	M	M
Grupo/Semana 6	D	D	T	T	T	D	D
Grupo/Semana 7	M	M	M	M	M	D	D
Grupo/Semana 8	T	T	D	D	D	T	T

La imposición de este cuadrante dependerá del criterio establecido por el responsable del cuerpo en cada momento, en todo caso, la decisión de imponer este cuadrante irá asociada a carencia de voluntarios para realizar turnos de noche de modo fijo.

No obstante lo anterior, podrán establecerse criterios mixtos basados en adscripciones de menor temporalidad a los turnos de noche, que previamente deberá ser consensuada entre el responsable designado por Alcaldía y los representantes policiales. Del mismo modo se podrán establecer otros cuadrantes que contemplen turnos ordinarios y noches, de mutuo acuerdo entre el responsable del cuerpo designado por Alcaldía y representantes de la plantilla policial.

### HORARIOS DE LOS TURNOS DE MAÑANA TARDE Y NOCHE

#### TURNOS DE MAÑANA:

- De 06:30 a 14:30 horas.

#### TURNOS DE TARDE:

- De 14:00 a 22:00 horas (la semana 2).
- De 14:30 a 22:30 horas (las demás).
- De 14:00 a 22:30 horas (El fin de semana de la semana 6).

#### TURNOS DE NOCHE:

- De 22:00 a 07:00 horas.

### CAMBIOS DE SERVICIO

Por motivos de necesidad del servicio y cuando se carezca de servicios del libre disponibilidad, o se prevea su carencia o escasez en el futuro, el responsable del mismo podrá, de mutuo acuerdo con el agente interesado, modificar la distribución de los descansos a lo largo de la semana o el cambio de la distribución entre turnos, cuando pueda resultar más adecuado para la debida prestación del desempeño.

### **CAMBIO ENTRE AGENTES**

Todos los agentes podrán por motivos personales intercambiar entre sí los turnos de servicio que les correspondan en el cuadrante, siempre que se garantice la asistencia de ambos al correspondiente servicio, poniéndolo en conocimiento de Jefatura con una antelación de al menos 48 horas, salvo casos excepcionales y urgentes. El responsable del servicio podrá denegarlo en el caso de que uno de los interesados haya faltado al servicio con anterioridad una vez solicitado algún cambio.

### **FORMACION CONTINUA ESPECÍFICA**

Como quiera que durante el año 2011, y hasta la entrada en vigor del presente acuerdo, se produjo una reducción de jornada que no supuso merma o detrimento en las condiciones económicas de los funcionarios policiales, los agentes, se comprometen a compensar esas horas, fuera de la jornada desprendida del cuadrante de servicio anexo de la siguiente forma:

1) Mediante la realización de horas repartidas entre periodos formativos teóricos, propios de las materias de su trabajo, cuya programación será acorde con las necesidades que en cada momento puedan establecerse en relación a las materias a tratar. , y fiscalizada previamente por Alcaldía o persona en quien delegue.

2) Mediante la realización de actividades físicas que serán previamente establecidas, en las instalaciones municipales que se designen previamente.

Las horas realizadas para compensar los débitos horarios, tanto en periodos formativos como en actividades físicas, serán certificadas debidamente por el personal que Alcaldía determine. Para la programación de las mismas, el Alcalde o la persona que el designe, establecerá las consultas necesarios con los mandos y representantes sindicales de la policía local.

### **INCLUSIONES EN EL PLAN DE FORMACION**

Dentro del plan de formación continua del Ayuntamiento se incluirán aquellas acciones formativas ofertadas gratuitamente por la ESPA (Escuela de Seguridad Publica de Andalucía) y que se realizan mediante teleformación, teniendo el agente derecho a ser indemnizado con un máximo de tres horas, por la asistencia a Almería capital para realizar en examen oportuno.

Para el resto de modalidades, presenciales y semipresenciales, se estará al sistema impuesto hasta la fecha.

En todo caso la asistencia a los mismos se producirá únicamente si las necesidades del servicio lo permiten y por tanto queden garantizados los los servicios.

### **ESTABLECIMIENTO DE SERVICIOS ESPECIALES NO INCLUIDOS EN CUADRANTE (DE LIBRE DISPONIBILIDAD)**

A partir de la fecha de la firma del presente acuerdo, para mantener la retribución que los agentes y oficiales venían percibiendo de 900 €, quedaran obligados a realizar un total de 24 horas divididas en tres turnos de trabajo, o excepcionalmente en 4.

Sera Jefatura o persona delegada de Alcaldía, la encargada de establecer que días y en que horarios, se deberán realizar dichos servicios, siguiendo el procedimiento que a continuación se detalla.

- **PUBLICACION DE SERVICIOS:** Los servicios de disponibilidad que Jefatura prevea como necesarios a realizar, serán publicados con la máxima antelación posible desde su conocimiento para que los agentes que lo deseen puedan solicitarlos, garantizándose que todos los integrantes de la plantilla tengan conocimiento de este hecho.
- **ASIGNACIÓN VOLUNTARIA:** Inicialmente los agentes que lo deseen podrán solicitar los servicios publicados estableciendo su orden de preferencia sobre los mismos. En el caso de que las solicitudes superen el número de servicios a realizar previamente anunciados, se aplicarán los siguientes criterios con el siguiente orden:
  - 1º Prevalecerá el que menos servicios de este tipo haya realizado.
  - 2º En caso de que todos los solicitantes se encuentren en igualdad de condiciones, prevalecerá el criterio de antigüedad, procediéndose a asignar el servicio al agente solicitante más veterano.
- **ASIGNACIÓN FORZOSA:** En el caso de que ningún agente manifieste interés por su realización, los servicios serán asignados con carácter obligatorio por Jefatura, modificando el cuadrante del agente e informado de tal hecho a éste, respetando en todo caso los siguientes principios:
  - 1º No se asignarán servicios forzosos cuando el tiempo entre el servicio forzoso añadido y el turno ordinario inmediatamente anterior o posterior no supere al menos las 12 horas.
  - 2º Se asignará el servicio al agente que haya realizado menos servicios de este tipo en el año en curso.
  - 3º En el caso de que varios agentes se encuentren con el mismo número de servicios, serán asignados al que tenga una menor antigüedad.



• **POSIBILIDAD DE ACUMULAR DÍAS DE DISPONIBILIDAD:** El agente que tenga asignado un día de forma voluntaria o forzosa, tendrá prioridad para que le sea asignado otro solicitado consecutivamente para desarrollar en el mismo día o en el siguiente inmediato, prevaleciendo esta posibilidad sobre cualquier otra anterior.

• **CAMBIOS DE SERVICIOS ASIGNADOS ENTRE AGENTES:** En el caso de que un agente tenga asignado con carácter forzoso algún servicio de disponibilidad y no pueda realizarlo, tendrá la posibilidad de buscar a otro agente que esté dispuesto a realizarlo en su lugar. En este caso computará como realizado al que inicialmente lo tenía asignado.

• **REUSE DE REALIZACION DE SERVICIO ASIGNADO VOLUNTARIAMENTE:** En el caso de los servicios de asignación voluntaria, si el agente al que corresponda la asignación, acercándose la fecha de realización, no pudiese hacerse cargo, lo comunicará a Jefatura que otorgará el servicio al siguiente al que pudiese corresponder con los criterios establecidos anteriormente para la asignación voluntaria, en el caso de que nadie más hubiese optado a la realización del servicio, se asignará forzosamente.

• **PERIODOS DE NO ASIGNACIÓN:** No podrán asignarse servicios de carácter forzoso en los siguientes periodos:

1. Periodos de vacaciones.
2. Periodos de licencias y permisos.
3. Periodos en los cuales se hayan solicitado previamente y estén concedidos días de asuntos particulares.
4. Periodos de formación por asistencia a cursos del plan de formación de la ESPA o del Ayuntamiento, siempre que se hayan solicitado con anterioridad a la asignación forzosa del servicio.
5. Periodos de realización de cualquier otro tipo de examen o pruebas de carácter final o eliminatorio para estudios reglados y/o de grado universitario debidamente acreditados.

• **PERIODO DE VIGENCIA DE LOS SERVICIOS DE LIBRE DISPONIBILIDAD:** La cifra total de servicios de libre disponibilidad por parte de JEFATURA que corresponda a la plantilla se realizarán obligatoriamente en el año en curso hasta el 15 de enero del año siguiente. Si por causas ajenas al agente, éstos no se hubiesen llevado a cabo en este periodo, por no haberse asignado perderán su vigencia y se considerarán como realizados no pudiéndose acumular a los del año siguiente.

• En el caso de que el agente realice un servicio no incluido en cuadrante, de los aquí regulados, en días en los cuales el convenio o la legislación vigente otorgue algún tipo de compensación a cambio, se tendrá derecho a la compensación correspondiente señalada en el mismo, excepto en el caso de que se trate de procesos electorales compensados económicamente.

- En el caso de que los servicios debidos en el presente apartado no sean realizados por causas relacionadas al absentismo, al final del año, será descontada la parte proporcional que económicamente pueda corresponder de la cuantía condicionada descontándose del complemento de productividad anual exclusivamente.
- Los agentes adscritos en turno fijo de noche, estarán exentos de la prestación de estos servicios, considerando consolidada la cuantía mientras permanezcan en tal situación, no obstante en caso de que alguno de estos agentes cese antes de la finalización del año que se trate, quedará obligado a prestar las horas de servicios de libre disponibilidad establecidas en proporción al periodo del año que reste.
- Se procederá de forma inversa y análoga cuando un nuevo agente sea adscrito a este tipo de servicio.
- En caso de que se establezca un cuadrante rotativo en el que todos los integrantes de la plantilla realicen noches, todos sus integrantes estarán obligados a prestar el mismo número de horas fijadas en calidad de servicios de libre disponibilidad en este punto.

#### **TIEMPOS DE EXCESO SOBRE LA JORNADA DIARIA ORDINARIA**

Los agentes que, como consecuencia del desarrollo del servicio, se vean obligados a finalizar su jornada diaria ordinaria más allá de la hora de finalización prevista en su turno, podrán acumular esos tiempos de trabajo y recuperarlos posteriormente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Este aspecto será desarrollado reglamentariamente.

#### **DISFRUTE DE DIAS GRACIABLES A DEBITO**

Una vez agotados los días de libranza establecidos legalmente, de los cuales se excluyen los correspondientes a vacaciones, se permitirá a los agentes solicitar días a débito de Jefatura, estos días serán otorgados cuando se cumplan los requisitos establecidos para el resto de permisos y especialmente las incidencias correspondientes a las necesidades del servicio, pero en el caso de que en una misma fecha coincidan agentes con solicitud de días legalmente correspondientes y días graciabiles a débito de este tipo, prevalecerán los primeros.

El agente disfrutario de uno de estos días graciabiles, aquí regulados, quedara obligado a su devolución en las fechas que disponga las necesidades de jefatura, pudiendo ser asignado de forma forzosa en las mismas condiciones generales que las establecidas para los días de libre disposición.

En el caso de que no exista necesidad de realización de servicios no dispuestos en cuadrante, durante lo que reste del ejercicio en curso, estos

días se acumularan al débito de los días correspondientes al año siguiente, sin que su débito pueda prescribir temporalmente.

No se podrán acumular días de débito por disfrute de días graciables que correspondan a más de 5 ejercicios anuales.

En el caso de que exista un servicio a prestar ajeno al cuadrante, y nadie lo haya solicitado, debiendo emplearse el sistema forzoso de adscripción, dicho servicio será adscrito en primera instancia a aquel agente de tenga mayor número de días de este tipo concedidos y pendientes de devolución, siempre en el marco fijado en las condiciones para el otorgamiento de días de libre disponibilidad.

### **DISFRUTE SIMULTÁNEO DE PERMISOS**

En todo caso, no podrá disfrutar simultáneamente permisos constitutivos de vacaciones, asuntos particulares y días recuperables simultáneamente, más de un tercio del total de los agentes que trabajen en el turno que se trate.

### **DETRACCIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

No se tendrán en cuenta a los efectos de las deducciones a practicar en el complemento de productividad anual por absentismo, las bajas médicas derivadas de accidente de trabajo, cuando estas se deban a intervenciones activas producidas en el ejercicio del cargo, y de las que se hayan derivado, consecuencias graves o muy graves, para la integridad física del agente.

Los criterios para determinar esta terminología y el estudio de la casuística particular se llevará a cabo mediante una comisión creada a tal fin que se regulará reglamentariamente.

### **COMPENSACION DE LOS DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE**

Los agentes que por cuadrante ordinario tengan que trabajar el día 24 de diciembre en turno de noche o 25 en turno de mañana o tarde serán compensados con dos días adicionales, que tendrán la consideración de Asuntos Particulares.

Los agentes que por cuadrante ordinario tengan que trabajar el día 31 de diciembre en turno de noche o el día 1 de enero en turnos de mañana o tarde serán compensados con dos días en los mismos términos que en el párrafo anterior.

### **ASISTENCIA A JUICIO**

Por la asistencia a juicios vinculados al desempeño de su puesto de trabajo, se abonará 50 €, con las siguientes especificaciones:

- La asistencia ha de producirse fuera de servicio.
- Si se realiza más de una asistencia en la misma fecha y juzgado solo se abonará una.

## PERMISOS DE CONDUCIR

Como quiera que los permisos de conducción que los agentes precisan (BTP), requieren de una renovación y verificación de las aptitudes psicofísicas con un menor intervalo de tiempo que los permisos ordinarios y son obligatorios y necesarios para la labor que prestan, los gastos correspondientes a su renovación serán abonados a estos con la aportación de la documentación que acredite tal hecho.

## CORRECCION DE DEFICIENCIAS DEL SISTEMA

Una vez que el presente sistema se encuentre implantado en el funcionamiento de la plantilla, si se observaren deficiencias debidas a que determinados matices de este texto quedasen ambiguos o bajo diferentes interpretaciones, o determinados apartados pudiesen ser mejorados en beneficio mutuo, ambas partes se comprometen a alcanzar consenso sobre los mismos, primando para ello las necesidades del servicio, y especialmente el sentido común, y garantizando la debida compatibilización con el desarrollo de la vida familiar de los agentes, para ello se desarrollara este punto mediante su debida reglamentación.

## DISPOSICION FINAL

El texto genérico del convenio referido a todos los funcionarios, se aplicara con carácter supletorio al presente en todo lo que no se oponga este.



Handwritten signatures in blue ink, including one that reads "CPL".

