

////////////////////////////////////

**ACUERDO REGULADOR  
DEL RÉGIMEN ESPECIAL  
DEL CUERPO DE  
POLICÍA MUNICIPAL  
DE MADRID**

////////////////////////////////////

**- PROPUESTA -**

**05.10.2018**

# ÍNDICE

<b>CAPITULO 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>4</b>
1.1. ÁMBITO FUNCIONAL.....	4
1.2. ÁMBITO TERRITORIAL.....	4
1.3. ÁMBITO SUBJETIVO.....	4
<b>CAPITULO 2: RÉGIMEN DE JORNADAS, HORARIOS, FESTIVIDADES, LIBRANZAS Y OTRAS ESPECIFICIDADES.....</b>	<b>5</b>
<b>2. RÉGIMEN DE JORNADAS Y HORARIOS.....</b>	<b>5</b>
2.1. JORNADAS DE LA ESCALA BÁSICA Y EJECUTIVA.....	6
2.2. CONDICIONES Y CARACTERÍSTICAS DE LAS JORNADAS Y HORARIOS.....	16
<b>3. RÉGIMEN DE FESTIVIDAD, MODIFICACIONES DE CUADRANTES Y DÍAS DE LIBRANZA.....</b>	<b>17</b>
3.1. FESTIVIDADES.....	17
<b>4. RÉGIMEN DE DISFRUTE DE LOS DÍAS DE LIBRANZA.....</b>	<b>18</b>
<b>5. CAMBIO DE SERVICIO ENTRE FUNCIONARIOS DE IGUAL CATEGORÍA Y TURNO.....</b>	<b>19</b>
<b>6. ASISTENCIA A JUICIOS POR INTERVENCIONES GENERADAS DURANTE EL SERVICIO O POR SU CONDICION DE AGENTE DE LA AUTORIDAD.....</b>	<b>19</b>
<b>7. VACACIONES.....</b>	<b>19</b>
<b>CAPITULO 3: RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS Y PRODUCTIVIDADES.....</b>	<b>20</b>
<b>8. RECLASIFICACIÓN.....</b>	<b>20</b>
8.1. APLICACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES POR RECLASIFICACION.....	22
8.2. PRODUCTIVIDAD POR ESPECIAL DEDICACIÓN Y DISPONIBILIDAD DE LA ESCALA BÁSICA.....	22
<b>9. PRODUCTIVIDAD DE FONDO MEJORA DEL RENDIMIENTO.....</b>	<b>23</b>
<b>10. PRODUCTIVIDAD POR ASISTENCIA Y OBJETIVOS.....</b>	<b>24</b>

<b>11. COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD .....</b>	<b>28</b>
11.1. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE JORNADAS TIPO 1 .....	28
11.2. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE JORNADAS TIPO 1 NOCHE .....	29
11.3. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE JORNADAS TIPO 2 .....	30
11.4. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE JORNADAS TIPO 3 (PERSONAL OPERATIVO) .....	30
11.5. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE JORNADAS TIPO 4 (PERSONAL OPERATIVO) .....	31
11.6. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR DISPONIBILIDAD Y DESEMPEÑO PARA LA ESCALA TÉCNICA .....	31
11.7. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE GUARDIAS DE LA ESCALA TÉCNICA.....	32
<b>12. GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS .....</b>	<b>33</b>
<b>CAPITULO 4: DISPOSICIONES ADICIONALES .....</b>	<b>35</b>
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA .....</b>	<b>35</b>
<b>DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.....</b>	<b>35</b>
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA .....</b>	<b>36</b>
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA .....</b>	<b>36</b>
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.....</b>	<b>36</b>
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.....</b>	<b>36</b>
<b>CAPITULO 5: DISPOSICIONES FINALES.....</b>	<b>37</b>
<b>CLÁUSULA DEROGATORIA.....</b>	<b>37</b>
<b>VIGENCIA DEL ACUERDO.....</b>	<b>37</b>
<b>RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y PAZ SOCIAL .....</b>	<b>37</b>
<b>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....</b>	<b>37</b>

PROPUESTA

# **CAPITULO 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN**

## **1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **1.1. ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Acuerdo regula las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación por la Mesa Sectorial del Cuerpo de Policía Municipal del Ayuntamiento de Madrid, conforme a lo establecido en el artículo 34.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, y por Acuerdo de 8 de julio de 2009 de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

### **1.2. ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Acuerdo está referido a todos y cada uno de los centros, dependencias o servicios del Ayuntamiento de Madrid, en los que preste servicios el personal al que se refiere el artículo siguiente.

### **1.3. ÁMBITO SUBJETIVO**

El presente Acuerdo será de aplicación en su integridad a la Escala Básica, Escala Ejecutiva y a la Escala Técnica del Cuerpo de Policía Municipal, así como al personal de Oficios-Auxiliar de Policía Municipal.

# CAPITULO 2: RÉGIMEN DE JORNADAS, HORARIOS, FESTIVIDADES, LIBRANZAS Y OTRAS ESPECIFICIDADES

## 2. RÉGIMEN DE JORNADAS Y HORARIOS

La jornada laboral especial para el personal de la Escala Básica y Ejecutiva y Técnica del Cuerpo de Policía Municipal queda establecida en 1.560 horas.

Esta jornada se establece teniendo como referencia la jornada en el Ayuntamiento de Madrid, que en la actualidad se desglosa en:

- $217 \times 7,5 = 1.627,5$  horas de las que hay que descontar la reducción de verano y San Isidro que supone 8 días.
- $8 \times 7,5 = 60$  horas lo que deja la jornada en 1.567,5 horas.

La diferencia de las 7,5 horas con la jornada establecida en Policía Municipal se debe al Sábado Santo, ya que ese día se concede a toda la plantilla del Ayuntamiento como día libre añadido al ser un festivo en descanso semanal, siendo este concepto también aplicado en policía, por tanto se establece una jornada de **1.560 horas** distribuida en 216 días de trabajo para todos los funcionarios de Ayto. Madrid.

Puesto que la jornada en el Cuerpo de Policía Municipal de Madrid es de 8 horas diarias, esto equivale a  $216 \times 8$  horas = 1.728 horas anuales, a diferencia del horario general del Ayuntamiento de Madrid que son  $216 \times 7,5$  horas = 1.620 horas, este exceso de jornada se debe a la diferencia entre las 37,5 horas de jornada semanal que constituye el horario general y las 40 horas semanales que constituye el horario que de Policía, generándose 13 días de exceso de jornada. ( $1.728 - 1.620 = 108$  horas de exceso,  $108/8 = 13$  días que son exceso de jornada).

<b>CUERPO DE POLICÍA MUNICIPAL DE MADRID ESCALA BASICA, EJECUTIVA Y TÉCNICA</b>			
<b>JORNADA LABORAL ANUAL</b>			
<b>Número de días</b>	<b>Descuento de días</b>	<b>Motivo descuento días</b>	<b>N.º días</b>
<b>365</b>	-104	Descansos semanales	261
261	-14	Festivos	247
247	-2	24 y 31 diciembre	245
245	-1	Sábado Santo	244
244	-22	Vacaciones anuales	222
222	-6	Asuntos particulares	216
216	-13	Acuerdo policía por exceso de jornada de 37,5 horas a 40 horas	203
203	-8	Especial régimen de cumplimiento y disponibilidad horaria (San Isidro y Periodo Estival)	<b>195</b>
<b>195 DÍAS JORNADA LABORAL ANUAL</b>			
<b>195 DÍAS/AÑO X 8 HORAS = 1.560 HORAS ANUALES</b>			

## 2.1. JORNADAS DE LA ESCALA BÁSICA Y EJECUTIVA

### 2.1.1. Jornada del turno de mañana

La jornada laboral especial para el personal del turno de mañana de la Escala Básica y Ejecutiva del Cuerpo de Policía Municipal es de 1.560 horas, si bien queda establecida en 1.472 horas/anuales efectivas, con la siguiente distribución:

<b>JORNADA DEL TURNO DE MAÑANA ESCALA BÁSICA Y EJECUTIVA</b>			
<b>Número días jornada anual</b>	<b>Descuento de días</b>	<b>Motivo descuento días</b>	<b>N.º días jornada laboral</b>
365	-104	Descansos semanales	261
261	-14	Festivos	247
247	-2	24 y 31 diciembre	245
245	-1	Sábado Santo	244
244	-22	Vacaciones anuales	222
222	-6	Asuntos particulares	216
216	-13	Acuerdo policía por exceso de jornada de 37,5 horas a 40 horas	203
203	-8	Especial régimen de cumplimiento y disponibilidad horaria (San Isidro y Periodo Estival)	<b>195 Días anuales</b>
<b>195 DÍAS JORNADA LABORAL ANUAL 195 DÍAS/AÑO X 8 HORAS = 1.560 HORAS ANUALES</b>			
<b>Número días jornada anual</b>	<b>Descuento de días</b>	<b>Motivo descuento días</b>	<b>N.º días jornada laboral</b>
195 días	-8	Jornadas de capacitación fuera de las horas de servicio*	<b>187</b>
187 días	-3	24 horas de flexibilidad**	<b>184 Días anuales</b>
<b>184 DÍAS ANUALES = JORNADAS EFECTIVAS POLICÍA MUNICIPAL 184 DÍAS/AÑO X 8 HORAS = 1.472 HORAS ANUALES EN EL TURNO DE MAÑANA</b>			
<b>Resultando un total de 184 días = 1.472 horas efectivas trabajadas + 64 horas de formación + 24 horas por flexibilidad = 1.560 horas.</b>			
<b>El número total de días de libranza de especial jornada del Cuerpo de Policía Municipal en el turno de mañana queda establecido en: 13 + 8 + 8 + 3 = 32 días</b>			

\* Los 8 días libres se generan por jornadas de especial formación y capacitación (8 días x 8 horas = 64 horas) fuera de las horas de servicio que se destinaran a idiomas, para dar cumplimiento a la Disposición transitoria sexta de la nueva Ley de Coordinación de Policía Local que contempla una moratoria de 5 años para exigir la prueba de idiomas de carácter obligatorio para el ascenso, así como formación en materia de igualdad de género, ética policial y prevención de riesgos laborales, y ofimática. Esta formación será presencial u on-line y llevada a efecto en todas aquellas Instituciones Públicas o Privadas, así como por las Organizaciones Sindicales siendo valorado en la COMISE del presente Acuerdo. En caso de no acreditarse su cumplimiento anual se procederá al descuento correspondiente de 8 días de especial régimen del ejercicio anual siguiente al de su no ejecución.

\*\* Los 3 días libres corresponden a la disponibilidad por cumplimiento de 24 posibles jornadas de flexibilidad de +/- una hora respecto a la hora de inicio o salida de la jornada respectivamente.

## 2.1.2. Jornada del turno de tarde

Sobre la jornada laboral especial del turno de mañana se reconoce un coeficiente de 0,3 por la hora nocturna realizada comprendida entre las 22,00 y las 23,00 horas para el turno de tarde, que se corresponde con 7 días libres al año cuyo uso se podrá hacer mediante contador de horas, pudiendo disfrutarse estas sueltas o por jornada completa de 8 horas, por lo que la jornada laboral anual de este turno queda establecida.

<b>JORNADA DEL TURNO DE TARDE ESCALA BÁSICA Y EJECUTIVA</b>			
<b>Número días jornada anual</b>	<b>Descuento de días</b>	<b>Motivo descuento días</b>	<b>N.º días jornada laboral</b>
365	-104	Descansos semanales	261
261	-14	Festivos	247
247	-2	24 y 31 diciembre	245
245	-1	Sábado Santo	244
244	-22	Vacaciones anuales	222
222	-6	Asuntos particulares	216
216	-13	Acuerdo policía por exceso de jornada de 37,5 horas a 40 horas	203
203	-8	Especial régimen de cumplimiento y disponibilidad horaria (San Isidro y Periodo Estival)	<b>195 Días anuales</b>
<b>195 DÍAS JORNADA LABORAL ANUAL 195 DÍAS/AÑO X 8 HORAS = 1.560 HORAS ANUALES</b>			
<b>Número días jornada anual</b>	<b>Descuento de días</b>	<b>Motivo descuento días</b>	<b>N.º días jornada laboral</b>
<b>195 días</b> (Equivalente a jornada de 37,5 horas mensuales)	- 7 (56 horas)	Factor corrector progresivo 1.3 hora nocturna de 22,00 a 23,00h.	188
<b>188 días</b>	-8	Jornadas de capacitación fuera de las horas de servicio*	180
<b>180 días</b>	-3	24 horas de flexibilidad**	<b>177 Días anuales</b>
<b>177 DÍAS ANUALES = JORNADAS EFECTIVAS POLICÍA MUNICIPAL 177 DÍAS/AÑO X 8 HORAS = 1.424 HORAS ANUALES EN EL TURNO DE TARDE</b>			
<b>Resultando un total de 177 días = 1.424 horas efectivas trabajadas + 64 horas de formación + 24 horas por flexibilidad + 56 horas por Factor Corrector Nocturno = 1.560 horas.</b>			
<b>El número Total de días de especial jornada del Cuerpo de Policía Municipal en tarde queda establecido en: 13 + 8 + 8 + 3 = 32 días de libranza más 56 horas. 32 + 7 = 39</b>			

\* Los 8 días libres se generan por jornadas de especial formación y capacitación (8 días x 8 horas= 64 horas) fuera de las horas de servicio que se destinarán a idiomas, para dar cumplimiento a la Disposición transitoria sexta de la nueva Ley de Coordinación de Policía Local que contempla una moratoria de 5 años para exigir la prueba de idiomas de carácter obligatorio para el ascenso, así como formación en materia de igualdad de género, ética policial y prevención de riesgos laborales, ofimática. Esta formación podrá ser presencial y on-line y llevada a efecto en todas aquellas Instituciones Públicas o Privadas, así como por las Organizaciones Sindicales siendo valorado en la COMISE del presente Acuerdo. En caso de no acreditarse su cumplimiento anual se procederá al descuento correspondiente de 8 días de especial régimen del ejercicio anual siguiente al de su no ejecución.

\* \* Los 3 días libres corresponden a la disponibilidad por cumplimiento de 24 posibles jornadas de flexibilidad de +/- una hora respecto a la hora de inicio o salida de la jornada respectivamente.



### 2.1.3. Unidad de apoyo a la seguridad (UAS)

Los funcionarios/as destinados en la Unidad de Apoyo a la Seguridad tendrán la misma jornada que el personal de los turnos de mañana y tarde, con la salvedad de que realizarán servicio de noche los jueves, viernes y sábados en ciclos de 6 semanas. El horario de prestación del servicio de noche será de 23,00 horas a 7,00 horas. Asimismo, con carácter general tendrán una flexibilidad horaria de hasta 3 horas en la entrada o en la salida en función de las necesidades del servicio, en los mismos términos de los Acuerdos vigentes.

El complemento específico asignado a los puestos de trabajo de la Unidad de Apoyo a la Seguridad retribuye las peculiares condiciones de nocturnidad parcial, penosidad, peligrosidad, festividad y fines de semana, flexibilidad horaria y demás especificidades y especialidades de los puestos de trabajo que tenga que desempeñar el personal de esta Unidad. No procederá la asignación a los puestos, ni la percepción a sus ocupantes, de ningún tipo de "plus", ya que en el complemento específico asignado, que retribuye esta forma de prestación del servicio, todas sus especialidades ya han sido valoradas

Su jornada será para el turno de mañana y tarde será la misma que el resto de la Unidades en turno de mañana y tarde incluyendo las 64 horas de formación. Por lo que su jornada efectiva será de:

<b>187 DÍAS EFECTIVOS TRABAJADOS X 8 HORAS = 1.496 HORAS EN TURNO DE MAÑANA</b>
<b>Total días de especial jornada del Cuerpo de Policía Municipal en la Unidad de Apoyo a la Seguridad en el turno de mañana queda establecida en: 13 + 8 + 8 = 29 días de libranza.</b>
<b>180 DÍAS EFECTIVOS TRABAJADOS X 8 HORAS = 1.440 HORAS EN TURNO DE TARDE</b>
<b>Total días de especial jornada del Cuerpo de Policía Municipal en la Unidad de Apoyo a la Seguridad en el turno de tarde queda establecida en: 13 + 8 + 7 + 8 = 36 días de libranza.</b>

### 2.1.4. Horarios y cuadrantes de servicios diurnos

Los horarios diurnos de prestación de servicio son los siguientes:

<b>Turno de mañana</b>	<b>de 07,00 h. a 15,00 h.</b>
<b>Turno de tarde</b>	<b>de 15,00 h. a 23,00 h.</b>
<b>Horario de solape</b>	<b>De 14,00 h. a 22,00 h.</b>

Se mantendrán los actuales cuadrantes de servicio con dos días de descanso semanales que se irán alternando (lunes y martes, o miércoles y jueves, o sábado y domingo), teniendo en cuenta el sistema 2x1 consistente en prestar servicio un fin de semana por cada dos de descanso. Estos cuadrantes son de obligado cumplimiento para todos los efectivos de Escala Básica y Ejecutiva, así como para el personal de Oficios-Auxiliar de Policía Municipal. Toda propuesta que, en aras de la mejora de las condiciones laborales de la plantilla, suponga la modificación de los cuadrantes queda sujeta a su análisis y estudio en Mesa Técnica.

El complemento específico asignado a estos puestos de trabajo en la RPT retribuirá las peculiares condiciones de penosidad, peligrosidad, festividad y fines de semana, flexibilidad horaria y demás especificidades y especialidades de los puestos de trabajo que tenga que desempeñar su personal. No procederá la asignación a los puestos, ni la percepción a sus ocupantes, de ningún tipo de "plus", ya que en el complemento específico asignado, que retribuye esta forma de prestación del servicio, todas sus especialidades ya han sido valoradas

## 2.1.5. Turno de noche

Sin renunciar a la responsabilidad y la obligada tendencia al cumplimiento de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, así como a la aplicación del Real Decreto 311/2016, de 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno, el presente Acuerdo mantiene las 2 modalidades de prestación de servicio en las que actualmente la Escala Básica y Ejecutiva realizan el turno de noche (NOCHE Tipo 1 y NOCHE Tipo 2).

Para ajustar la jornada laboral de estos turnos, se ha de tomar como referencia el turno de mañana, para la aplicación del índice corrector por nocturnidad.

<b>JORNADA TURNO DE NOCHE TIPO 1</b> <b>195 DÍAS JORNADA LABORAL ANUAL</b> <b>195 DÍAS/AÑO X 8 HORAS = 1.560 HORAS ANUALES</b>		
<b>Descuento de días</b> <b>(jornadas de 8h)</b>	<b>Motivo descuento días</b>	<b>N.º horas</b> <b>jornada laboral</b>
-8	Jornadas de capacitación fuera de las horas de servicio	<b>64</b>
-3	24 horas de flexibilidad	<b>24</b>
-39,12	Factor corrector progresivo 1,3 hora nocturna de 22,00 a 7,00	<b>313</b> <b>(116 x 9 = 1044 x 1.3 = 313)</b>
<b>LA JORNADA ANUAL DE TRABAJO SERÁ DE 1.159 HORAS</b> <b>DISTRIBUIDAS EN 116 JORNADAS DE TRABAJO EFECTIVO DE 10 HORAS DIARIAS</b>		
<b>Resultando un total de 116 días de trabajo = 1.159 horas efectivas trabajadas + 64 horas de formación + 24 horas por flexibilidad + 313 horas por Factor Corrector Nocturno = 1.560 horas.</b>		
<p>Este régimen de jornada comportará la obligatoriedad de flexibilizar el horario en la entrada o la salida en una hora durante las noches de los viernes, sábados y vísperas de festivos del año, cuando las necesidades del servicio lo requieran y con carácter rotatorio entre los efectivos de la Unidad y turno.</p> <p>Para esta modalidad de la noche, existirán dos cuadrantes, siendo la cadencia de trabajo: un día libre, tres de trabajo y tres libres; a continuación uno de trabajo, tres días libres y tres de trabajo, así sucesivamente hasta completar cada ciclo, trabajando el 50% de las jornadas en cada uno de ellos, lo que conlleva un sistema 1x1 consistente en trabajar un fin de semana y descansar el siguiente.</p> <p>El horario de prestación del servicio será de 22,00h a 8,00h.</p>		

<b>JORNADA TURNO DE NOCHE TIPO 2</b> <b>195 DÍAS JORNADA LABORAL ANUAL</b> <b>195 DÍAS/AÑO X 8 HORAS = 1.560 HORAS ANUALES</b>		
<b>Descuento de días (jornadas de 8h)</b>	<b>Motivo descuento días</b>	<b>N.º horas jornada laboral</b>
-8	Jornadas de capacitación fuera de las horas de servicio	64
-3	24 horas de flexibilidad	24
-4,75	Especial régimen de festividad y horarios	38
-30,5	Factor corrector progresivo 1,3 hora nocturna de 22,00 a 7,00	305 (113 x 9 = 1017 x 1.3 = 305)
<b>LA JORNADA ANUAL DE TRABAJO SERÁ DE 1.129 HORAS DISTRIBUIDAS EN 113 JORNADAS DE TRABAJO EFECTIVO DE 10 HORAS DIARIAS</b>		
<b>Resultando un total de 113 días de trabajo = 1.129 horas efectivas trabajadas + 64 horas de formación + 24 horas por flexibilidad + 38 horas de Especial régimen de festividad y horarios + 305 horas por Factor Corrector Nocturno = 1.560 horas.</b>		
<p>Con la finalidad de dar cobertura a la demanda ciudadana consistente en incrementar la seguridad en las noches de los fines de semana, los funcionarios destinados en esta modalidad del turno de noche prestan servicio los jueves, viernes y sábados de cada semana. La jornada restante hasta completar el número de jornadas anuales se trabajará en aquellos días con mayores necesidades del servicio y principalmente en vísperas de festivos.</p> <p>Este régimen de jornada comportará la obligatoriedad de flexibilizar el horario en la entrada o la salida en una hora durante las noches de los viernes, sábados y vísperas de festivos del año, cuando las necesidades del servicio lo requieran y con carácter rotatorio entre los efectivos de la Unidad y turno.</p> <p>El horario de prestación del servicio para este turno será de 22,00 h a 8,00 h.</p>		

### **Régimen común aplicable a las dos modalidades de Turno de Noche**

El complemento específico asignado a los puestos de trabajo de estas dos modalidades del turno de noche es el mismo, y retribuye las peculiares condiciones de nocturnidad, penosidad, peligrosidad, festividad y fines de semana y demás especificidades y especialidades de los puestos de trabajo que tenga que desempeñar el personal de estos turnos en determinadas Unidades como la protección a personalidades, la jornada partida y demás condiciones especiales. No procederá la asignación a los puestos ni la percepción por sus ocupantes de ningún tipo de "plus" al estar ya valorados e incorporados al importe del Complemento Específico todos los conceptos.

### **Requisitos para la incorporación al turno de noche**

Se establece como único requisito de acceso a los puestos de Concurso de Provisión Normal para este turno, además de estar en posesión del arma reglamentaria, encontrarse Operativo sin ningún tipo de restricción.

### **Medidas para facilitar en cambio de turno nocturno al diurno**

El personal que se encuentre a la entrada en vigor de este Acuerdo en la modalidad nocturna se les dará el plazo de un año para poner en conocimiento su voluntad de cambiar a turno diurno, con el fin de mejorar su conciliación, así como la mejora de su salud laboral. En el caso de poner de manifiesto esta voluntad se agruparán las solicitudes procediéndose a llevar a efecto una convocatoria restringida para los mismos en los turnos y plazas que se determinen, para que puedan optar a las mismas en función de su antigüedad.

## 2.1.6. Jornada de la escala técnica y mandos adjuntos de Unidad

La jornada laboral especial para el personal de la Escala Técnica del Cuerpo de Policía Municipal y los/as Inspectores/as (anterior denominación Suboficiales) que ocupan puestos de Jefe/a Adjunto/a de Unidad, queda adecuada a la establecida para la Escala Ejecutiva, por lo que se fija en un total de 195 jornadas de trabajo de 8 horas diarias, que se realizarán en horario de 9:00 a 17:00 horas interrumpidas, con flexibilidad horaria la entrada o la salida según necesidades del servicio. Se incluye también una disponibilidad hasta las 19:00 horas retribuidas ya en la actualidad, por lo que la jornada anual queda establecida en 1.560 horas, según el siguiente desglose:

<b>JORNADA DE LA ESCALA TÉCNICA</b>			
<b>Número días jornada anual</b>	<b>Descuento de días</b>	<b>Motivo descuento días</b>	<b>N.º días jornada laboral</b>
365	-104	Descansos semanales	261
261	-14	Festivos	247
247	-2	24 y 31 diciembre	245
245	-1	Sábado Santo	244
244	-22	Vacaciones anuales	222
222	-6	Asuntos particulares	216
216	-13	Acuerdo policía por exceso de jornada de 37,5 horas a 40 horas	203
203	-8	Especial régimen de cumplimiento y disponibilidad horaria (San Isidro y Periodo Estival)	<b>195 Días anuales</b>
<b>195 DÍAS JORNADA LABORAL ANUAL (DÍAS/AÑO X 8 HORAS = 1.560 HORAS ANUALES)</b>			
<b>Número días jornada anual</b>	<b>Descuento de días</b>	<b>Motivo descuento días</b>	<b>N.º días jornada laboral</b>
195 días (Equivalente a jornada de 37,5 horas mensuales)	-8	Jornadas de capacitación fuera de las horas de servicio*	<b>187 Días anuales</b>
<b>187 DÍAS ANUALES (JORNADAS EFECTIVAS)</b>			
<b>187 DÍAS/AÑO X 8 HORAS = 1.496 HORAS ANUALES EN LA ESCALA TÉCNICA</b>			
<b>Resultando un total de 187 jornadas efectivas + 64 horas de formación = 1.560 horas</b>			

\* Los 8 días libres se generan por jornadas de especial formación y capacitación (8 días x 8 horas= 64 horas) fuera de las horas de servicio que se destinarán a idiomas para dar cumplimiento a la Disposición transitoria sexta de la nueva Ley de Coordinación de Policía Local que contempla una moratoria de 5 años para exigir la prueba de idiomas de carácter obligatorio para el ascenso, así como formación en materia de igualdad de género, ética policial y prevención de riesgos laborales, ofimática. Esta formación podrá ser presencial y on-line y llevada a efecto en todas aquellas Instituciones Públicas o Privadas así como por las Organizaciones Sindicales siendo valorado en la COMISE del presente Acuerdo. En caso de no acreditarse su cumplimiento anual se procederá al descuento correspondiente de 8 días de especial régimen del ejercicio anual siguiente al de su no ejecución.

El complemento específico asignado a estos puestos en la RPT retribuye las peculiares condiciones de penosidad, peligrosidad, y demás especificidades y especialidades de los puestos de trabajo que desempeña el personal adscrito a la Escala Técnica y los Suboficiales que ocupan puestos de Jefe Adjunto de Unidad. No procederá la asignación a los puestos, ni la percepción a sus ocupantes, de ningún tipo de "plus", ya que en el complemento específico asignado, que retribuye esta forma de prestación del servicio, todas sus especialidades ya han sido valoradas.

Se mantendrán los actuales cuadrantes de servicio con dos días de descanso semanales que comprenderán los sábados y domingos. Conforme se acordó tras la aprobación del Programa Especial de Productividad para el Personal de Policía Municipal perteneciente a la Escala Técnica de 11 de noviembre de 2002, por el que se dio de baja la subclave de festividad en este colectivo del complemento específico.

### 2.1.7. Adhesión a jornadas ampliadas

Debido al aumento de las necesidades de la operatividad de los servicios es necesario contar con jornadas extras especiales - jornadas ampliadas para planificar y racionalizar la gestión de los servicios y garantizar los derechos laborales de la plantilla. Esto se traduce en la necesidad de disponer en la planificación de diferentes tipos de jornadas que se adapten a las necesidades de los servicios.

Por ello se hace necesario conseguir un mayor número de jornadas de trabajo por parte del personal del Cuerpo de la Policía Municipal de Madrid, para lo cual se establecen diferentes tipos de jornadas que integran los tres modelos de jornadas ampliadas que se recogen en el presente Acuerdo:

<b>Tipo 1</b>	Jornada ordinaria adicional que se integraría a la jornada anual para cada turno. Jornada de 8 horas.
<b>Tipo 1 noche</b>	Jornada ordinaria adicional que se integraría a la jornada anual para los turnos de noche. Jornada de 10 horas.
<b>Tipo 2</b>	Dos jornadas a realizar en un fin de semana de 8 horas cada una en el mismo turno con una flexibilidad de entrada y salida de 4 horas, circunscrita en el ámbito funcional de Policía Municipal y calendarizadas con tres meses de antelación.
<b>Tipo 3</b>	Jornada de 8 horas calendarizada con tres meses de antelación pudiéndose prestar en las fechas y turnos, con una flexibilidad de entrada y salida de 4 horas, que determine las necesidades del servicio en cualquier ámbito funcional de Policía Municipal.
<b>Tipo 4</b>	Bolsa de 18 horas de disponibilidad, pudiéndose prestar en las fechas y horario que determine las necesidades del servicio en cualquier ámbito funcional y que serán convocadas a la realización del servicio con al menos cinco días de antelación. La duración mínima de la jornada sería de 6 horas y máxima de 12 horas.

En base a los tipos de jornadas descritas se establecen tres modelos de jornadas ampliadas:

<b>MODELO A</b>	<b>Jornada ampliada básica de adscripción voluntaria para toda la plantilla</b>
<p>Jornada ampliada sobre las 1.560 horas anuales en el turno correspondiente de acuerdo a las siguiente condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adscripción voluntaria de jornadas ordinarias, Tipo 1. Cada componente podrá elegir hasta un máximo de 6 jornadas. La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad por día efectivamente trabajado en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> <li>• 1 jornada Tipo 2 (equivalente a un fin de semana completo). La realización de estas jornadas conllevará el devengo de un complemento de productividad en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> </ul>	
<b>MODELO B</b>	<b>Jornada ampliada especial de adscripción voluntaria solo para la parte operativa de la plantilla</b>
<p>Jornada ampliada sobre las 1.560 horas anuales en el turno correspondiente de acuerdo a las siguiente condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adscripción voluntaria de jornadas ordinarias, Tipo 1. Cada componente podrá elegir hasta un máximo de 10 jornadas. La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad por día efectivamente trabajado en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> <li>• 2 jornadas Tipo 2 (equivalentes a dos fines de semana completos) La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> <li>• 2 jornadas Tipo 3. La realización de estas jornadas conllevará el devengo de un complemento de productividad en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> </ul>	
<b>MODELO C</b>	<b>Jornada ampliada especial adaptada a servicios imprevistos solo para la parte operativa de la plantilla</b>
<p>Jornada ampliada sobre las 1.560 horas anuales en el turno correspondiente de acuerdo a las siguiente condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adscripción voluntaria de jornadas ordinarias, Tipo 1. Cada componente podrá elegir hasta un máximo de 12 jornadas. La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad por día efectivamente trabajado en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> <li>• 2 jornadas Tipo 2 (equivalentes a dos fines de semana completos) La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> <li>• 4 jornadas Tipo 3. La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> <li>• 1 bolsa de horas Tipo 4. La realización de estas jornadas conllevará el devengo de un complemento de productividad en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> </ul>	

## Jornadas ampliadas adaptadas a los turnos de noche

En el presente acuerdo, los dos turnos de la noche realizan jornadas ordinarias de 10 horas, para adaptar esta diferencia en el número de jornadas ordinarias en las jornadas ampliadas se modifica el número de jornadas ordinarias de los tres modelos de jornada ampliada para los dos turnos de noche.

<b>MODELO A</b>	<b>Jornada ampliada básica de adscripción voluntaria adaptada para toda la plantilla que realiza el turno de noche</b>
<p>Jornada ampliada sobre las 1.560 horas anuales en el turno correspondiente de acuerdo a las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adscripción voluntaria de jornadas ordinarias, Tipo 1 noche. Cada componente podrá elegir hasta un máximo de 5 jornadas. La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad por día efectivamente trabajado en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> <li>• 1 jornada Tipo 2 (equivalente a 1 fin de semana completo). La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> </ul>	
<b>MODELO B</b>	<b>Jornada ampliada especial de adscripción voluntaria adaptada para la parte operativa de la plantilla que realiza el turno de noche</b>
<p>Jornada ampliada sobre las 1.560 horas anuales en el turno correspondiente de acuerdo a las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adscripción voluntaria de jornadas ordinarias, Tipo 1 noche. Cada componente podrá elegir hasta un máximo de 8 jornadas. La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad por día efectivamente trabajado en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> <li>• 2 jornadas Tipo 2 (equivalentes a dos fines de semana completos) La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> <li>• 2 jornadas Tipo 3. La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> </ul>	
<b>MODELO C</b>	<b>Jornada ampliada especial adaptada a servicios imprevistos adaptada para la parte operativa de la plantilla que realiza el turno de noche</b>
<p>Jornada ampliada sobre las 1.560 horas anuales en el turno correspondiente de acuerdo a las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adscripción voluntaria de jornadas ordinarias, Tipo 1 noche. Cada componente podrá elegir hasta un máximo de 10 jornadas. La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad por día efectivamente trabajado en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> <li>• 2 jornadas Tipo 2 (equivalentes a dos fines de semana completos) La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> <li>• 4 jornadas Tipo 3. La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> <li>• 1 bolsa de horas Tipo 4. La realización de estas jornadas conllevarán el devengo de un complemento de productividad en las cuantías señaladas en el apartado 11 del presente Acuerdo.</li> </ul>	



## 2.2. CONDICIONES Y CARACTERÍSTICAS DE LAS JORNADAS Y HORARIOS

La adscripción a cualquiera de estas jornadas ampliadas tendrá carácter voluntario, siendo necesario que el personal que opte por la realización de estas jornadas se adhiera a una de las modalidades descritas. La voluntariedad se manifestará por escrito en el plazo de un mes desde la aprobación del presente Acuerdo por la Junta de Gobierno y comprometerá al funcionario durante dos años a partir de la convocatoria de apertura del plazo para la manifestación de dicha voluntariedad, salvo que el presente texto sea modificado o sustituido por otro posterior, durante ese periodo.

La adhesión a uno de los tipos de jornada ampliada conlleva la realización íntegra de las jornadas. Si por circunstancias varias no pudieran realizarse dentro del año natural se acumularán en el año siguiente. Este extremo se articulará en el seno de la Mesa Técnica.

Anualmente se realizará una nueva convocatoria en las mismas condiciones.

La adhesión voluntaria a uno u otro modelo de jornadas ampliadas implica, en todo caso, la realización de la totalidad de las mismas en cada uno de los dos años a los que compromete la citada adhesión.

La compensación por la adhesión a las jornadas ampliadas descritas, en función del tipo de operatividad del trabajador se compensará en el complemento de productividad, en los términos recogidos en el apartado de condiciones económicas del presente Acuerdo. Dicho complemento de productividad se liquidará con carácter mensual, en función de las jornadas realizadas, de conformidad con la propuesta del órgano competente.

La jornada ampliada tipo 1 y tipo 1 noche se aplicará a todo el personal del Cuerpo de la Policía Municipal, sirviendo para dar cobertura a las necesidades que se puedan producir en el servicio ordinario de trabajo, lo que permitirá reducir los supuestos de jornadas extraordinarias y por tanto de abono de horas extraordinarias.

Las gratificaciones por servicios extraordinarios tendrán carácter excepcional, primando para su realización al personal que se haya adherido a las jornadas ampliadas, en sus distintas modalidades.

La jornada ampliada tipo 2 se aplicará a todo el personal del Cuerpo de la Policía Municipal

La jornada ampliada tipo 3 y 4 sólo podrá aplicarse al personal operativo.

No se admitirá la renuncia durante la vigencia del mismo, aunque podrán estudiarse los supuestos sobrevenidos que puedan justificar la aceptación de bajas en la realización de estos servicios, así como las nuevas altas que se soliciten.

Con el fin de velar por la efectiva realización de estas jornadas por parte del personal que voluntariamente se haya adherido a alguna de las modalidades descritas así como velar por la correcta utilización de estas jornadas para los fines para los que se han creado, comprobando, de este modo, la correcta planificación efectuada, se creará una Comisión Técnica de seguimiento integrada por representantes de la Administración y de las diferentes Centrales sindicales firmantes.

La consecuencia de la adaptación a la jornada de las 37,5h semanales, 1.560 horas anuales, y las jornadas ampliadas, en sus tres modalidades, que se establecen en el presente acuerdo entrarán en vigor a partir del 1 de enero del 2019.

Las jornadas ampliadas no son acumulables, cada efectivo sólo podrá adscribirse a uno de los modelos y son de adscripción voluntaria.

En el supuesto que se aplique la jornada de 35 horas semanales para el conjunto de los/las funcionarios/as del Ayuntamiento de Madrid, se estará a lo dispuesto en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, siendo de aplicación para los funcionarios de Policía Municipal los Acuerdos sobre jornadas y horarios vigentes en ese momento, conforme a Mesa sectorial.

### 3. RÉGIMEN DE FESTIVIDAD, MODIFICACIONES DE CUADRANTES Y DÍAS DE LIBRANZA

#### 3.1. FESTIVIDADES

Se establecen las siguientes festividades para el colectivo de Policía Municipal y el personal de Oficios - Auxiliar de Policía Municipal:

14 festivos nacionales, autonómicos y locales	24 y 31 de diciembre	Sábado Santo
---	----------------------	--------------

##### 3.1.1. Prestación de servicio en festivo por el personal de la Escala Básica y Ejecutiva de los turnos de mañana, tarde y noche 2

El personal de los turnos de mañana, tarde y noche 2 en su jornada ordinaria prestará servicio en seis de los festivos indicados, **garantizándose la libranza de los once restantes**. No podrá obligarse a trabajar *en* ningún caso a la plantilla más festivos que los indicados, salvo que contando con la voluntariedad del trabajador se haga imprescindible por necesidades del servicio siendo en todo caso compensada esta presencia económicamente, y conforme a la existencia de Orden de Servicio que justifique la realización de los servicios extraordinarios.

Previo al inicio del año correspondiente y siguiendo el procedimiento establecido al efecto, se fijarán en los cuadrantes de servicio correspondientes tanto las fechas en que a cada componente le corresponda librar, como las fechas en las que deba prestar servicio.

Con independencia de la compensación económica incluida en el complemento específico, procederá la compensación en descanso con un día de libranza cuando el festivo haya sido efectivamente trabajado o coincida con uno de los días del descanso semanal.

Con el fin de garantizar el servicio en consideración a la demanda ciudadana en las noches previas al día festivo, se contabilizará como festivo la noche víspera del festivo, por tal motivo no será posible su libranza, permitiéndose libranza la noche correspondiente al día festivo.

##### 3.1.2. Prestación de servicio en festivo por el personal de la escala básica y ejecutiva de los turnos de noche 1

El turno de noche 1 prestará servicio los festivos que correspondan según su cuadrante en su jornada ordinaria.

Se establece la posibilidad de no prestar servicio, (siempre que se garantice al menos la realización de 7 festivos anuales de servicio por cuadrante de noche), estableciéndose como festivo librado aquellos que corresponden con Servicio en el reparto de cuadrantes, siempre que no sean ninguno de los siguientes festivos: **vísperas del 1 y 6 de enero, 15 de mayo, 1 de noviembre, 25 y 31 de diciembre.**

La autorización para estas libranzas corresponderá el Mando de la Unidad garantizándose siempre que las necesidades del servicio quedan cubiertas.

Con el fin de garantizar el servicio en consideración a la demanda ciudadana en las noches previas al día festivo, se contabilizará como festivo la noche víspera del festivo, por tal motivo no será posible su libranza, permitiéndose libranza la noche correspondiente al día festivo.

### **3.1.3. Descanso semanal de la escala básica y ejecutiva y técnica**

No se suspenderán los descansos semanales en tanto exista personal adherido a alguna de las tres modalidades de jornadas ampliadas descritas en el presente Acuerdo y que no hayan cubierto el cupo de las jornadas a las que se hayan adherido.

En caso de que excepcionalmente por necesidades del servicio se suspenda el descanso semanal, se compensará con dos días por cada uno de los suspendidos, siempre y cuando se preste servicio de manera efectiva.

La suspensión de los descansos semanales vendrá siempre ordenada por el Comisario General a petición o propuesta de los Comisarios Principales a la que corresponda la Unidad en la que se lleva a efecto la suspensión.

En todo caso, si la suspensión de descansos semanales implicará que se suspende en un fin de semana completo, habrá de compensarse con el fin de semana inmediato posterior que le correspondiera trabajar al funcionario, considerándose trabajado ese fin de semana librado, a efectos de su cómputo en la Productividad por Asistencia, le corresponderá además otros dos días de compensación por la suspensión, que se disfrutaran de lunes a viernes a elección del trabajador.

Si la suspensión de descanso semanal sólo afecta a uno de los dos días de fin de semana, éste se compensará con el inmediato día de la misma naturaleza que el suspendido (sábado o domingo) del fin de semana siguiente al suspendido en el que el funcionario trabaje, este día será considerado trabajado a efectos de su cómputo en la Productividad por Asistencia. El segundo día de compensación será disfrutado de lunes a viernes a elección del trabajador.

No se considerará suspensión del descanso semanal los descansos inter-semanales en los que se nombra servicio en cursos de formación en el CIFSE o aquellos otros en los que se envíe en servicio a los componentes, procediendo a trasladar el descanso al sábado y domingo inmediato que les correspondía trabajar.

## **4. RÉGIMEN DE DISFRUTE DE LOS DÍAS DE LIBRANZA**

Las solicitudes de los días por asuntos particulares, así como de los días por asuntos particulares por antigüedad, habrán de formularse con antelación suficiente para que el Servicio/gestor de personal pueda tener conocimiento de la petición con al menos cuatro días hábiles de antelación a la fecha solicitada para el disfrute del permiso. Su denegación motivada habrá de notificarse al menos con dos días de antelación a la fecha en que tales días hubieran de disfrutarse. La falta de resolución expresa notificada en plazo permitirá al interesado entender estimada su petición siempre que se hubiera realizado en tiempo y forma.

Los días por asuntos particulares correspondientes a cada año natural podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente, salvo que se establezca un plazo diferente en COMISE.

## **5. CAMBIO DE SERVICIO ENTRE FUNCIONARIOS DE IGUAL CATEGORÍA Y TURNO**

Para facilitar la conciliación sin perjudicar al servicio, se podrán autorizar los cambios de servicio a prestar entre funcionarios/as de igual categoría y turno, previo análisis adaptado a las necesidades reales del servicio por el Jefe de turno. Su solicitud deberá realizarse con 15 días de antelación a la fecha prevista. La autorización se efectuará por escrito con 10 días de antelación al cambio solicitado. Dicho cambio queda condicionado a la cobertura realmente efectiva de ambos turnos.

## **6. ASISTENCIA A JUICIOS POR INTERVENCIONES GENERADAS DURANTE EL SERVICIO O POR SU CONDICION DE AGENTE DE LA AUTORIDAD**

Los funcionarios que sean citados para asistencia a juicio, diligencias previas, u otro tipo de comparecencias en Juzgados y tribunales por intervenciones que hayan tenido durante el servicio o fuera de él cuando se haya producido por su condición de agente de la autoridad, tendrán una compensación de:

- 5 horas libres o su compensación económica, a elección del trabajador cuando asista a juicio fuera de su horario laboral, descanso semanal, incapacidad laboral, accidente laboral, o periodo vacacional.
- 6 horas libres o su compensación económica, a elección del trabajador cuando asista a juicio fuera de su horario laboral, descanso semanal, incapacidad laboral, accidente laboral, o periodo vacacional en el supuesto de que se resida fuera del término municipal de Madrid.
- El tiempo indispensable cuando la citación se produzca dentro de su horario laboral.

## **7. VACACIONES**

Se estará a lo establecido en el artículo 14 del Acuerdo de la Mesa General de los empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos para el período 2012-2015, en la redacción dada por el Acuerdo de 13 de septiembre de 2012 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, en tanto no exista nueva regulación.

Anualmente, y en virtud de lo establecido en el Reglamento del Cuerpo de Policía Municipal, se establecerán los períodos y los porcentajes de la plantilla para su disfrute, sin que pueda ser superior al 20 %.el número de efectivos que puedan disfrutar las vacaciones fuera del periodo estival, a excepción del período comprendido del 1 de diciembre al 7 de enero, cuyo porcentaje se fijará anualmente a través de la correspondiente Instrucción.

Las vacaciones deberán ser asignadas antes de finalización del primer trimestre del año.

# CAPITULO 3: RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS Y PRODUCTIVIDADES

## 8. RECLASIFICACIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, el Cuerpo de Policía Municipal del Ayuntamiento de Madrid se estructura en las siguientes escalas y categorías:

### **Artículo 33. Escalas y categorías**

1. Los Cuerpos de policía local se estructurarán en las siguientes escalas y categorías:

a) Escala técnica, que comprende las categorías siguientes:

1º Comisario o Comisaria principal.

2º Comisario o Comisaria.

3º Intendente.

Las categorías de Comisario o Comisaria principal, Comisario o Comisaria e Intendente se clasifican en el Subgrupo A-1.

b) Escala ejecutiva, que comprende las categorías siguientes:

1º Inspector o Inspectora.

2º Subinspector o Subinspectora.

Las categorías de Inspector o Inspectora y Subinspector o Subinspectora se clasifican en el Subgrupo A-2.

c) Escala básica, que comprenden las siguientes categorías:

1º Oficial.

2º Policía.

Las categorías de Oficial y Policía se clasifican en el Subgrupo C-1.

2. El acceso para cada una de las escalas exigirá estar en posesión de la titulación requerida para los subgrupos correspondientes por la vigente legislación sobre Función pública.

En cumplimiento de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, a partir de la entrada en vigor de la precitada Ley, las anteriores categorías de Inspector, Subinspector, Oficial, Suboficial, Sargento, Cabo y Policía del Cuerpo de Policía Municipal del Ayuntamiento de Madrid se equiparan a las que se establecen en el artículo 33, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Inspector/a	➡	Categoría de Comisario o Comisaria principal
Subinspector/a	➡	Categoría de Comisario o Comisaria
Oficial	➡	Categoría de Intendente
Suboficial	➡	Categoría de Inspector o Inspectora
Sargento	➡	Categoría de Subinspector o Subinspectora
Cabo	➡	Categoría de Oficial
Policía	➡	Categoría de Policía

En cumplimiento de la Disposición Transitoria Primera de la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, los miembros del Cuerpo de Policía Municipal del Ayuntamiento de Madrid que a la entrada en vigor de la Ley ocupen plazas correspondientes a las categorías clasificadas en los subgrupos de clasificación profesional en el artículo 33 y tuviesen la titulación académica correspondiente, quedarán directamente integrados en las correspondientes categorías de dichos subgrupos de clasificación.

Los miembros de dicho Cuerpo que a la entrada en vigor de la Ley ocupen plazas correspondientes a las categorías clasificadas en los subgrupos de titulación establecidos en el artículo 33, y no tuviesen la correspondiente titulación académica, permanecerán en su subgrupo de clasificación de origen como situación "a extinguir". No obstante, ostentarán la denominación de las nuevas categorías establecidas en la presente Ley, y contarán con igual rango jerárquico y ejercerán las mismas funciones operativas que los funcionarios integrados en los nuevos subgrupos de clasificación profesional.

La ley 4/92 de 8 de julio, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, establecía la siguiente clasificación de escalas y categorías:

### **Artículo 30. Escalas y categorías**

*Hasta tanto sea aprobado el Estatuto específico del personal de las Policías Locales, los Cuerpos de Policía Local se estructurarán en las siguientes Escalas y categorías:*

*1. Escala Técnica o de Mando, que comprende las categorías siguientes:*

- a) Inspector.*
- b) Subinspector.*
- c) Oficial.*

*Las categorías de Inspector, Subinspector y Oficial se clasifican en el Grupo A.*

*2. Escala Ejecutiva, que comprende las categorías siguientes:*

- a) Suboficial.*
- b) Sargento.*
- c) Cabo.*
- d) Policía.*

*La categoría de Suboficial se clasifica en el grupo B, la de Sargento en el Grupo C y las de Cabo y Policía en el Grupo D.*

*El acceso para cada una de las Escalas exigirá estar en posesión de la titulación requerida para los grupos correspondientes por la vigente legislación sobre Función Pública.*

Del examen de la normativa anterior, se desprende que el personal perteneciente a las extintas categorías de Policía y de Cabo, así como el perteneciente a la categoría de Sargento no solo ha cambiado la denominación de su categoría, sino el subgrupo de clasificación profesional, pasando a integrarse, en el supuesto de Policía y Cabo, en el subgrupo de Clasificación C1, y en el de Sargento en el A2.

Dicha integración en el subgrupo de clasificación superior no necesariamente implicaría una subida de retribuciones, a tenor de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera de la ley 1/2018 de 22 de febrero, de Coordinación de Policías locales de la Comunidad de Madrid.

El art. 7.4 de la ley 1/2018 de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid establece que los Agentes Auxiliares se clasificarán en el subgrupo C2.

La Disposición Transitoria Cuarta establece que los citados Agentes Auxiliares que a la entrada en vigor de la presente Ley tuvieran la titulación

## 8.1. APLICACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES POR RECLASIFICACION

- Se incrementan en 1.559'66 euros anuales las retribuciones básicas (sueldo) para el personal perteneciente a las extintas categorías de policía y de cabo, como consecuencia de la integración en el subgrupo de clasificación C1 y que estén en posesión de la titulación requerida para el subgrupo correspondiente por la vigente legislación sobre función pública.
- Se incrementan en 3.128'54 euros anuales las retribuciones básicas (sueldo) para el personal perteneciente a la extinta categoría de sargento como consecuencia de la integración en el subgrupo de clasificación A2, y que estén en posesión de la titulación requerida para el subgrupo correspondiente por la vigente legislación sobre función pública.
- Se incrementan en 724'80 euros anuales las retribuciones básicas (sueldo) para los agentes auxiliares que a la entrada en vigor de la ley, tuvieran la titulación requerida para el subgrupo correspondiente por la vigente legislación sobre función pública.
- El personal perteneciente a las extintas categorías de policía y de cabo, permanecerá “a extinguir” como consecuencia de la imposibilidad de la integración en el subgrupo de clasificación C1 por no estar en posesión de la titulación requerida para el subgrupo correspondiente por la vigente legislación sobre función pública.
- El personal perteneciente a la extinta categoría de sargento, permanecerá “a extinguir” como consecuencia de la imposibilidad de integración en el subgrupo de clasificación A2 por no estar en posesión de la titulación requerida para el subgrupo correspondiente por la vigente legislación sobre función pública.
- El personal de la categoría de los agentes auxiliares que no dispone de la titulación exigida por la vigente legislación sobre función pública, permanecerá en su misma categoría.

La Corporación se compromete a garantizar a través de los cauces legales y formales que los colectivos que no puedan integrarse en el subgrupo de clasificación correspondiente, por no disponer de la titulación requerida por la vigente legislación sobre función pública, vean incrementadas sus retribuciones actuales, con la voluntad de equipararlos a los que tienen la titulación.

El incremento retributivo se producirá, una vez estudiada por los servicios de Planificación y Gestión de Personal, mediante la modificación de sus puestos de trabajo actuales, a través del instrumento de la Relación de Puestos de Trabajo

## 8.2. PRODUCTIVIDAD POR ESPECIAL DEDICACIÓN Y DISPONIBILIDAD DE LA ESCALA BASICA

Siendo conscientes de la especial necesidad de dar cobertura a los múltiples eventos y acontecimientos que se llevan a efecto en la Ciudad de Madrid, así como la cada vez mayor dificultad del servicio público que se presta, se considera necesaria la creación de una productividad que retribuya tanto la dedicación como la disponibilidad que tienen en especial los policías y oficiales que componen la escala básica del cuerpo de Policía Municipal.

Esta dedicación y disponibilidad se retribuirá con un importe que se establece en 140 euros mensuales en 12 pagas.

## 9. PRODUCTIVIDAD DE FONDO MEJORA DEL RENDIMIENTO

Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 1/2018 de 22 de febrero de Coordinación de las Policías Locales de Madrid, en cumplimiento del artículo 33 de la misma y su Disposición Transitoria Primera, se hace preciso abordar las adaptaciones de los puestos de trabajo, así como las retribuciones de aquellos componentes que se ven afectados por la misma.

En primer lugar, se ha de abordar las adaptaciones que afectan a la Escala Básica, viéndose afectadas las categorías de Oficiales y Policía.

Conforme se estableció en los Acuerdos sobre carrera profesional referentes al Programa de Productividad Especial para la Escala Ejecutiva del Cuerpo de Policía Municipal de 26 de julio de 2001, 24 de octubre de 2002 y 22 de diciembre de 2003, se conformó la denominada Productividad FMR con un importe 121,61 E mensual en 14 pagas, con el fin de absorber el cambio de grupo de las categorías de Policía y Oficial una vez efectuada la reforma legal correspondiente por la Comunidad de Madrid. Llegado este momento se hace preciso adaptar los puestos de trabajo y sus retribuciones a la normativa vigente, por lo que respecto a los puestos de trabajo ocupados por los componentes que cumplen los requisitos de titulación exigidos por la nueva Ley, se procederá a instar los cambios necesarios en la Relación de Puestos de Trabajo, así como en las retribuciones para que esta productividad se incorpore en los conceptos retributivos correspondientes según el cambio de subgrupo.

Por lo anteriormente expuesto, todos aquellos funcionarios que cumplan los requisitos de titulación exigibles en la normativa vigente a partir de su reclasificación dejarán de percibir la productividad actual denominada FMR.

Todos aquellos componentes que no cumplan los requisitos de titulación exigibles, mantendrán el cobro de la llamada Productividad FMR, en tanto no se lleve a efecto el proceso de Integración que se establezca. Una vez finalizada la integración conllevará la integración del cobro de la citada productividad en el correspondiente concepto retributivo.



## 10. PRODUCTIVIDAD POR ASISTENCIA Y OBJETIVOS

Habiéndose constatado la consecución de los objetivos obtenidos y consolidado en el aumento de la seguridad ciudadana en la Ciudad de Madrid se integra en el complemento específico de cada una de las categorías la cantidad de 400 €.

Se mantiene el actual complemento de productividad variable por objetivos, si bien introduciendo mejoras. Este complemento comprende objetivos corporativos aplicables a todas las Áreas de la Organización, y objetivos específicos individualizados para cada Unidad, quedando asociado a la presencia individual efectiva del personal del Cuerpo, en aras a retribuir la implicación personal de cada funcionario a través de la ponderación de las jornadas efectivamente trabajadas conforme al turno en que se preste servicio, en los términos que se señalan a continuación:

### Desarrollo y configuración de la productividad por asistencia / objetivos

Las cuantías globales asignadas anualmente por productividad a cada una de las categorías de PM serán las siguientes:

Comisario/a General	5.900 euros
Comisario/a Principal	4.450 euros
Comisario/a	3.700 euros
Intendente	3.300 euros
Mando Adjunto	3.100 euros
Inspector/a	2.750 euros
Subinspector/a	2.350 euros
Oficial	1.950 euros
Policía	1.750 euros
Auxiliar de Policía	1.320 euros

## ESCALA TÉCNICA Y MANDOS ADJUNTOS

De la cuantía económica:

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% para productividad por asistencia:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ C. General: 2.360 euros.</li> <li>○ C. Principal: 1.780 euros.</li> <li>○ Comisario: 1.480 euros</li> <li>○ Intendente: 1.280 euros.</li> <li>○ Mando Adjunto: 1.240 euros.</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% para productividad objetivos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ C. General: 3.540 euros.</li> <li>○ C. Principal: 2.670 euros.</li> <li>○ Comisario 2.220 euros.</li> <li>○ Intendente: 1.920 euros.</li> <li>○ Mando Adjunto: 1.860 euros.</li> </ul> </li> </ul> |
|---|--|

Al objeto de su cómputo para el cobro del complemento de productividad por objetivos de los miembros de la escala Técnica y Mandos Adjuntos su percepción estará vinculada a la obtención de aquellos que contribuyan a mejorar la prestación del servicio y a incentivar la labor del colectivo de policía municipal. Se ponderará como objetivos principales la planificación adecuada de los servicios, la eficiencia y la eficacia de los mismos en el marco de competencias y funciones establecidas legalmente de Policía Municipal de Madrid.

Los objetivos marcados tienen como misión hacer de Madrid una ciudad con un ambiente seguro para vivir, trabajar y visitar, donde la ciudadanía se sienta integrada y sea corresponsable en el mantenimiento de la seguridad y la convivencia, dando respuesta a las demandas ciudadanas de aumentar la seguridad real y percibida, contando con la presencia policial necesaria para mantener los tiempos de respuesta actuales e incrementar la implicación de la policía en la resolución de conflictos e incidentes relacionados con la convivencia, tanto en los espacios públicos como en los conflictos privados cuando sea requerida.

Entre los objetivos corporativos destaca el decremento interanual de la tasa de criminalidad, la disminución de víctimas mortales en accidentes de tráfico, el grado de satisfacción vecinal con el servicio prestado, la rápida intervención policial, la mejora de la convivencia y la resolución de conflictos.

La 'Mesa técnica de estudio, análisis y propuestas', establecida en la Disposición Adicional Segunda de este Acuerdo, tendrá en cuenta la valoración, entre otros, de los siguientes indicadores:

- El respeto de los descansos semanales de los miembros de su Unidad, para lo cual se valorarán las no suspensiones de los mismos.
- El cumplimiento del protocolo de autorizaciones de libranza, para lo cual se valorarán el menor número de denegaciones justificadas.
- El menor gasto en horas extraordinarias de su Unidad en la celebración del servicio, excepción hecha de las Unidades en las que por la mayor carga de trabajo que se efectúa en su territorio, ponderados con el número de componentes de que dispone la Unidad, haga imposible aplicar este indicador.
- La garantía del descanso entre turno y turno, para evitar la realización de turnos de trabajo prolongados, garantizando que el descanso de los trabajadores sea equivalente al menos al tiempo de su turno de trabajo.
- La eficiencia energética y los factores de sostenibilidad en la gestión.

ESCALA EJECUTIVA	ESCALA BÁSICA Y AUXILIAR DE POLICÍA
<p>De la cuantía económica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% para productividad por asistencia:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inspector/a: 1.375 euros</li> <li>○ Subinspector/a: 1.175 euros</li> </ul> </li> <li>• 50% para productividad objetivos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inspector/a: 1.375 euros.</li> <li>○ Subinspector/a: 1.175 euros.</li> </ul> </li> </ul>	<p>De la cuantía económica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 70% para productividad por asistencia:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Oficial: 1.365 euros.</li> <li>○ Policía: 1.225 euros.</li> <li>○ Aux. Policía: 924 euros.</li> </ul> </li> <li>• 30% para productividad objetivos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Oficial: 585 euros.</li> <li>○ Policía: 525 euros.</li> <li>○ Aux. policía: 396 euros.</li> </ul> </li> </ul>
<p>Al objeto de su cómputo para el cobro del complemento de productividad por objetivos de los miembros de la escala Ejecutiva, Básica y Auxiliar de Policía, su percepción estará vinculada a la obtención de aquellos que contribuyan a mejorar la prestación del servicio y a incentivar la labor del colectivo de policía municipal, entre los cuales se podrán tener en cuenta, entre otros, los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El número de las jornadas, que en el total de la jornada diaria se hayan realizado en moto, a caballo, en bicicleta, en segway o a pie, una vez superadas en todos los casos el número mínimo establecido de jornadas realizadas necesarias para percibir importe alguno.</li> <li>• La realización de jornadas en fines de semana y festivos, cuyo importe se ponderará en la Mesa Técnica correspondiente.</li> <li>• El menor número de quejas ciudadanas recibidas.</li> <li>• El mayor número de felicitaciones de la ciudadanía.</li> </ul> <p>Los objetivos marcados tienen como misión hacer de Madrid una ciudad con un ambiente seguro para vivir, trabajar y visitar, donde la ciudadanía se sienta integrada y sea corresponsable en el mantenimiento de la seguridad y la convivencia, dando respuesta a las demandas ciudadanas de aumentar la seguridad real y percibida, contando con la presencia policial necesaria para mantener los tiempos de respuesta actuales e incrementar la implicación de la policía en la resolución de conflictos e incidentes relacionados con la convivencia, tanto en los espacios públicos como en los conflictos privados cuando sea requerida.</p> <p>Entre los objetivos corporativos destaca el decremento interanual de la tasa de criminalidad, la disminución de víctimas mortales en accidentes de tráfico, el grado de satisfacción vecinal con el servicio prestado, la rápida intervención policial.</p> <p>La concreción de los objetivos a tener en cuenta para la percepción del complemento de productividad, será objeto de la 'Mesa técnica de estudio, análisis y propuestas', regulada en la Disposición Adicional Segunda de este Acuerdo, que deberá ponderar adecuadamente el porcentaje de objetivos a conseguir individualmente.</p> <p>Asimismo dicha Mesa técnica, determinará la forma de incentivar el tramo correspondiente a la realización del 100%, tanto de los objetivos alcanzados, como de la asistencia al puesto de trabajo.</p> <p>Para cobrar la productividad por objetivos, de ajuste anual, será necesario alcanzar al menos el 50% de las jornadas de obligado cumplimiento para cada turno, categoría o unidad.</p>	

### Características de la productividad por asistencia:

- Productividad con liquidación trimestral con ajuste anual.
- Se permitirá la ausencia de 8 días semestrales por cualquier concepto para su percepción, a razón de una reducción del 2% por cada uno de los días de ausencia.
- Al ser un ajuste anual, si en uno de los trimestres se sobrepasan los 4 días de ausencia, se podrá compensar, si con la suma de los 4 trimestres no se sobrepasan los 16 días de ausencia.
- A los efectos de la contabilización de los días por cada trimestre, se dividirán los mismos proporcionalmente en las jornadas anuales que a cada turno o escala le corresponda.
- Las jornadas de libranzas que se disfruten en el año posterior, se considerarán día trabajado en el año posterior y se descontarán del número de jornadas trabajadas en el año anterior.
- Si el/la perceptor de productividad sufiere un período de (IT) ello no impedirá la percepción de la parte proporcional de la productividad siempre que realizado el prorrateo de los días correspondientes tuviere derecho a ella.
- Se admitirán como ausencia justificada a los efectos de la percepción del presente complemento:
  - Días adicionales por antigüedad.
  - Días adicionales de vacaciones por antigüedad.
  - Incapacidad temporal durante el embarazo.
  - Por accidente de trabajo o enfermedad profesional y las ausencias derivadas de los controles o revisiones derivados del accidente de trabajo en alta laboral.
  - Los permisos retribuidos por matrimonio del trabajador.
  - Los permisos retribuidos por fallecimiento de familiar de primer y segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad.
  - Enfermedad muy grave del cónyuge o pareja de hecho o familiar de hasta 1º grado de consanguinidad
  - Las ausencias derivadas de intervenciones quirúrgicas urgentes del trabajador y la asistencia a tratamiento contra enfermedades que requieran hemodiálisis o el empleo de quimioterapia o radioterapia o tratamiento contra la hepatitis B y C, así como las ausencias derivadas de la asistencia a consultas de seguimiento derivadas de dichas patologías.
  - Las ausencias derivadas de violencia de género, previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público.
  - La realización certificada del crédito horario sindical o el relevo del servicio por actividad sindical.
  - Premio especial por antigüedad.
  - Las ausencias derivadas de la participación en cursos y exámenes correspondientes a procesos selectivos para los ascensos en el cuerpo de Policía Municipal en el turno de promoción interna.

## 11. COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD

### 11.1. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE JORNADAS TIPO 1

Al objeto de hacer frente a las necesidades derivadas del funcionamiento de los servicios diarios del Cuerpo de Policía Municipal, los funcionarios que voluntariamente deseen acogerse a esta productividad renunciarán a la libranza de los días que se adscriban, con las variaciones dependiendo del modelo y al número de jornadas que se adscriban, correspondientes a los establecidos por especial régimen de festividad y disponibilidad. La voluntariedad se manifestará por escrito en el plazo que a estos efectos se determine, y comprometerá al funcionario durante dos años a partir de la convocatoria de apertura del plazo para la manifestación de dicha voluntariedad, salvo que el presente texto sea modificado o sustituido por otro posterior durante ese periodo.

La renuncia a estos días de libranza no se traducirá en el cómputo de días más de productividad al prestar servicio, por lo que todo componente que se acoja a la venta de estas jornadas, se le hará el descuento correspondiente en la liquidación de la productividad por asistencia de las jornadas abonadas, tratando estos días como si fueran librados.

Durante los dos años que se mantiene el compromiso no se admitirá ninguna renuncia a la compensación por la no libranza de estos días.

<b>COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR JORNADA AMPLIADA TIPO 1 A CARGO DE LOS DÍAS DE ESPECIAL FESTIVIDAD Y DISPONIBILIDAD PARA LAS ESCALAS BÁSICA, EJECUTIVA Y TÉCNICA</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Importe día</b>
COMISARIO/A GENERAL	230 €
COMISARIO/A PRINCIPAL	220 €
COMISARIO/A	210 €
INTENDENTE	200 €
MANDO ADJUNTO	190 €
INSPECTOR/A	180 €
SUBINSPECTOR/A	170 €
OFICIAL	165 €
POLICÍA	160 €
AUXILIAR DE POLICÍA	120 €

## 11.2. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE JORNADAS TIPO 1 NOCHE

Al objeto de hacer frente a las necesidades derivadas del funcionamiento de los servicios diarios del Cuerpo de Policía Municipal, los funcionarios que voluntariamente deseen acogerse a esta productividad renunciarán a la libranza de los días que se adscriban, con las variaciones dependiendo del modelo y al número de jornadas que se adscriban, correspondientes a los establecidos por especial régimen de festividad y disponibilidad. La voluntariedad se manifestará por escrito en el plazo que a estos efectos se determine, y comprometerá al funcionario durante dos años a partir de la convocatoria de apertura del plazo para la manifestación de dicha voluntariedad, salvo que el presente texto sea modificado o sustituido por otro posterior durante ese periodo.

La renuncia a estos días de libranza no se traducirá en el cómputo de días más de productividad al prestar servicio, por lo que todo componente que se acoja a la venta de estas jornadas, se le hará el descuento correspondiente en la liquidación de la productividad por asistencia de las jornadas abonadas, tratando estos días como si fueran librados.

Durante los dos años que se mantiene el compromiso no se admitirá ninguna renuncia a la compensación por la no libranza de estos días.

<b>COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR JORNADA AMPLIADA TIPO 1 NOCHE A CARGO DE LOS DÍAS DE ESPECIAL FESTIVIDAD Y DISPONIBILIDAD PARA LAS ESCALAS BÁSICA, EJECUTIVA Y TÉCNICA</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Importe día</b>
COMISARIO/A GENERAL	287,5 €
COMISARIO/A PRINCIPAL	275 €
COMISARIO/A	262,2 €
INTENDENTE	250 €
MANDO ADJUNTO	237,5 €
INSPECTOR/A	225 €
SUBINSPECTOR/A	212,5 €
OFICIAL	206,2 €
POLICÍA	200 €
AUXILIAR DE POLICÍA	150 €

**11.3. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE JORNADAS TIPO 2**

<b>COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR JORNADA EN FIN DE SEMANA</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Importe día</b>
COMISARIO/A	279,12 €
INTENDENTE	279,12 €
MANDO ADJUNTO	279,12 €
INSPECTOR/A	250,80 €
SUBINSPECTOR/A	250,80 €
OFICIAL	212,80 €
POLICÍA	212,80 €
AUXILIAR DE POLICÍA	168,77 €

**11.4. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE JORNADAS TIPO 3 (PERSONAL OPERATIVO)**

<b>COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD JORNADA CALENDARIZADA</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Importe día</b>
COMISARIO/A PRINCIPAL	288 €
COMISARIO/A	288 €
INTENDENTE	288 €
MANDO ADJUNTO	280 €
INSPECTOR/A	272 €
SUBINSPECTOR/A	264 €
OFICIAL	248 €
POLICÍA	232 €
AUXILIAR DE POLICÍA	184 €

## 11.5. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE JORNADAS TIPO 4 (PERSONAL OPERATIVO)

<b>COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD SERVICIOS IMPREVISTOS</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Importe hora</b>
COMISARIO/A PRINCIPAL	43,2 €
COMISARIO/A	43,2 €
INTENDENTE	43,2 €
MANDO ADJUNTO	42 €
INSPECTOR/A	40,8 €
SUBINSPECTOR/A	39,6 €
OFICIAL	37,2 €
POLICÍA	35 €
AUXILIAR DE POLICÍA	27,6 €

## 11.6. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR DISPONIBILIDAD Y DESEMPEÑO PARA LA ESCALA TÉCNICA

Se mantiene el actual complemento de productividad mensual (12 mensualidades) vinculado a la necesidad de una especial responsabilidad, desempeño y disponibilidad que permita la resolución por este personal de las incidencias que requieran de su intervención dentro de su ámbito de responsabilidad. Esto exige su localización telefónica todos los días de la semana o presencia física en todas aquellas ocasiones que las necesidades del servicio lo requieran con total disponibilidad en su jornada de trabajo, pero con horario desde las 9:00 horas hasta las 19:00 horas.

Los importes anuales de este complemento de productividad serán los siguientes:

<b>COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR DISPONIBILIDAD Y DESEMPEÑO PARA LA ESCALA TÉCNICA</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Importe anual</b>
JEFE/A ADJUNTO/A	5.309 €
INTENDENTE	5.918 €
COMISARIO/A	7.962 €
COMISARIO/A PRINCIPAL	11.064 €
COMISARIO/A GENERAL	12.443 €

Sólo se admitirán como ausencias justificadas a los efectos de la percepción del presente complemento:

- Accidente de trabajo en el desempeño de la labor policial.
- Los permisos retribuidos por matrimonio del empleado.
- Los permisos retribuidos por fallecimiento de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad.



## **11.7. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE GUARDIAS DE LA ESCALA TÉCNICA**

Los Intendentes de manera obligatoria realizarán guardias presenciales de 24 horas de duración, de lunes a domingo. A estos efectos, diariamente se nombrará a un Jefe de Servicio de Guardia cuya presencia física se exigirá durante el tiempo de duración de la guardia. Las Guardias se realizarán de lunes a viernes de cada semana, en horario comprendido entre las 9:00 horas y las 9:00 del día siguiente, e igualmente los fines de semana y festivos. Las guardias de diario se remunerarán 16 horas extraordinarias, las comprendidas entre las 17.00 horas a las 9:00 horas del día siguiente. En los fines de semana y días festivos se remunerarán las 24 horas de la guardia presencial.

Tras la salida de la guardia si el saliente es día de servicio, el funcionario será compensado con un descanso efectivo de las 7 horas siguientes al fin de la guardia, no trasladables a ningún otro momento, que tendrán consideración de día trabajado a efectos de la Productividad por Asistencia.

Podrá eximirse de la realización de guardias todos aquellos componentes que previo reconocimiento extraordinario de salud, así lo indique el correspondiente informe emitido por el Departamento de Salud Laboral. Asimismo, quedara excluido de la realización de Guardias de Escala Técnica todo componente que cumplidos 58 años manifieste su voluntad de no realizarlas.

Los Mandos Adjuntos de Unidad realizaran guardias presenciales de 13 horas de duración, los viernes de cada semana y vísperas de festivos en horario de 20,00 horas a 9,00 horas y de 24 horas los sábados comenzando a las 9,00 horas hasta las 9,00 horas del domingo. El valor hora será remunerado al mismo importe que la hora de guardia y su abono estará condicionado a la existencia de crédito adecuado y suficiente. (34,89 Euros).

Podrá eximirse de la realización de guardias todos aquellos componentes que previo reconocimiento extraordinario de salud, así lo indique el correspondiente informe emitido por el Departamento de Salud Laboral. Asimismo, quedara excluido de la realización de Guardias de Escala Técnica todo componente que cumplidos 58 años manifieste su voluntad de no realizarlas.

Los Jefes de Área o los Jefes de División realizarán guardias no presenciales de lunes a domingo de 24 horas. El nombramiento y procedimiento de nombramiento será regulado por una instrucción a instancia del Comisario General con el visto bueno del Director General.

Las guardias no presenciales obligan a estar en disposición de estar localizable en todo momento mediante teléfono móvil y a personarse en un radio de acción que les permita, si se requiere su presencia, acudir a cualquier punto del término municipal de Madrid, en un tiempo máximo de 45 minutos desde la recepción de llamada, salvo causa justificada. Estas guardias serán remuneradas con el importe estipulado. (116,29 Euros)

Estas guardias no presenciales, serán obligatorias y podrá eximirse de la realización de las mismas a todos aquellos componentes que previo reconocimiento extraordinario de salud, así lo indique el correspondiente informe emitido por el Departamento de Salud Laboral. Asimismo, quedará excluido de la realización de Guardias de Escala Técnica todo componente que cumplidos 58 años manifieste su voluntad de no realizarlas.

Se mantiene la cuantía de la hora de guardia presencial actualmente establecida. (34,89 Euros)

## 12. GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Cuando por necesidades del servicio o por la realización de servicios extraordinarios debidamente autorizados, respetándose en todo caso la voluntad del funcionario, se requiera la realización de actuaciones operativas policiales fuera de la jornada y horario habituales, se compensará en tiempo de descanso o mediante la correspondiente gratificación económica según se establezca por la Dirección, condicionada en este caso a la existencia de crédito adecuado y suficiente. Se actualizan los importes de la hora conforme a los cambios de grupo o subgrupo establecidos por la Ley 1/2018, de 22 de febrero de Coordinación de Policías Locales, conforme a la siguiente escala:

GRUPO	IMPORTE HORA DIURNA	IMPORTE HORA SÁBADO	IMPORTE HORA FESTIVO/NOCTURNO
A1	34,89 €	34,89 €	34,89 €
Inspector A2	28,37 €	28,86 €	33,12 €
Subinspector/a A2 Subinspector/a C1	21,85 €	26,85 €	31,35 €
Oficial C1 Oficial C2	19,00 €	22,60 €	26,60 €
Policía C1 Policía C2	19,00 €	22,60 €	26,60 €

Habiéndose constatado la necesidad de la presencia cada vez mayor de efectivos en sábado, por ser un día de gran actividad en la Ciudad de Madrid desarrollándose un elevado número de eventos, y que estos implican la necesidad de un número de efectivos muy superior a los del resto del período semanal, a fin de compensar la prestación de servicio en estos días e indemnizar en la medida de lo posible la pérdida de tiempo efectivo de conciliación familiar de los/las agentes, se establece un importe diferenciado del importe de hora extraordinaria de diario.

Las gratificaciones por servicios extraordinarios tendrán carácter excepcional, primando para su realización al personal que se haya adherido a las jornadas ampliadas, en sus distintas modalidades.

## Condiciones especiales del servicio los días 24 y 31 de diciembre

Teniendo presente la especial trascendencia de dar cobertura a los múltiples servicios que se producen el día 24 y el 31 de diciembre, así como a su magnitud y relevancia para la ciudadanía de Madrid, siendo completamente necesario el desarrollo de operativos en servicios especiales tales como la San Silvestre Vallecaña o las campanadas de fin de año, se establece una compensación por la prestación de servicio de manera voluntaria para aquellos componentes que presten servicio extraordinario en turno de tarde, así como en el turno de noche de esos días al precio establecido según la siguiente tabla:

<b>COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD SERVICIOS IMPREVISTOS</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Importe hora</b>
COMISARIO/A PRINCIPAL	43,2 €
COMISARIO/A	43,2 €
INTENDENTE	43,2 €
MANDO ADJUNTO	42 €
INSPECTOR/A	40,8 €
SUBINSPECTOR/A	39,6 €
OFICIAL	37,2 €
POLICÍA	35 €
AUXILIAR DE POLICÍA	27,6 €

# CAPITULO 4: DISPOSICIONES ADICIONALES

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

**Disposición relativa al compromiso de elevar a la Gerencia de la ciudad una subida de nivel.**

Se establece el compromiso de elevar a la Gerencia de la Ciudad, órgano competente en la materia, tras la aprobación del Reglamento Marco de Organización de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, una propuesta de subida de niveles de las categorías profesionales de la Policía Municipal, para su estudio, valoración y aprobación, si procede, de conformidad con la normativa, y siempre del mayor nivel permitido legalmente.

## DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

**Disposición relativa a la creación de una ‘Mesa técnica de estudio, análisis y propuesta’ de la DPO.**

En el plazo máximo de 3 meses desde la aprobación del presente Acuerdo por el órgano competente, ambas partes se comprometen a la creación de una **MESA TECNICA DE ESTUDIO, ANALISIS Y PROPUESTA**, formada por la Administración y un máximo de 2 representantes por cada uno de los Sindicatos firmantes, al objeto del análisis y evaluación de la actual DPO de la policía municipal, proponiendo, en su caso las modificaciones que estime convenientes; así como para el desarrollo de los protocolos necesarios al objeto de garantizar los derechos laborales. En este sentido, sin perjuicio de lo ya establecido en el Acuerdo/Convenio aplicable a todos los trabajadores municipales y respetando las competencias propias de la Mesa General y de la COMISE del Acuerdo/Convenio del Ayuntamiento de Madrid y de sus OOAA, se analizarán los siguientes asuntos referidos a las especialidades de la prestación del servicio en la Policía Municipal:

- El procedimiento adecuado para la solicitud, concesión o denegación, en su caso, de los días de libranza.
- Vacaciones y fines de semana.
- Flexibilidad.
- Descansos.
- Estudio sobre el concepto “necesidades del servicio”.
- Posibilidad de cambios entre turnos.
- Regulación de la priorización en la concesión de días libres.

Todo lo anterior se enmarca dentro de una adecuada proporcionalidad y convivencia de derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras dentro del contexto de la salvaguarda de la conciliación de la vida personal y familiar sin que ello pueda suponer una pérdida de eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios.

Los trabajos de la Mesa Técnica finalizarán en un plazo de 3 meses desde su creación.

De las conclusiones de dicha mesa técnica se dará cuenta a la Mesa Sectorial.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

**Disposición relativa al seguro de compensación de retribuciones por jubilación por incapacidad laboral permanente como consecuencia de accidente laboral.**

Se realizará propuesta por parte del Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias para el estudio por parte de la Gerencia de la Ciudad y su elevación, si procede, a la Mesa general de Negociación de Empleados Públicos de la contratación de un seguro que compense la disminución de retribuciones que experimenten los funcionarios de policía municipal cuando hayan sido jubilados por incapacidad laboral permanente como consecuencia de accidente laboral.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

**Disposición relativa a la oferta de empleo público, promoción interna, carrera profesional y movilidad.**

Durante la vigencia del presente Acuerdo se impulsarán y convocarán los procesos selectivos correspondientes a todas las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público que se aprueben. Asimismo, se realizarán las gestiones necesarias para impulsar la aprobación y realización de convocatorias extraordinarias para hacer frente al déficit existente en la plantilla, así como a las necesidades derivadas de la actividad de la Ciudad de Madrid y el uso de sus espacios públicos preservando una pacífica convivencia.

Asimismo, se impulsará la promoción interna independiente, tanto para el ascenso de categoría dentro de la Escala Básica, de la Escala Ejecutiva así como a la Escala Técnica.

En el plazo máximo de 6 meses de la aprobación del Acuerdo por el Órgano Competente la Dirección General de Policía pondrá en marcha un sistema de concurso continuo de traslados, que permita atender de forma ágil a las solicitudes de la plantilla de cambios de turno y destino.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

**Disposición relativa a los fondos adicionales.**

Al tratarse de una materia competencia de Mesa general, una vez ésta apruebe la distribución de fondos y la que deba corresponder a cada mesa sectorial, será cuando esa cuantía se pueda negociar en mesa sectorial.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA**

**Disposición relativa a los incrementos retributivos.**

La actualización de todos los conceptos económicos establecidos en este Acuerdo se actualizará conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de las competencias de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos en materia de distribución de fondos de Negociación.

## CAPITULO 5: DISPOSICIONES FINALES

### CLÁUSULA DEROGATORIA

Quedan derogados cuantos textos se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en el presente Acuerdo.

### VIGENCIA DEL ACUERDO

El Acuerdo entrará en vigor desde el día siguiente a su aprobación por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, a excepción de lo relativo a las nuevas jornadas establecidas en el presente Acuerdo, tanto las jornadas ordinarias como las jornadas ampliadas, así como los complementos de productividad asociados a éstas, que entrarán en vigor **el 1 de enero de 2019**.

La vigencia de este Acuerdo será de **dos años** a contar desde el día siguiente al de su entrada en vigor.

La modificación de las cuantías de los complementos específicos surtirá efectos desde la fecha de aprobación de la correspondiente Modificación de Puestos de Trabajo.

Llegada la fecha de vencimiento, se prorrogará tácitamente y con carácter anual, salvo denuncia expresa manifestada por escrito, dentro de los tres meses inmediatos anteriores a la terminación de la vigencia, por cualquiera de las partes.

En caso de producirse la denuncia del Acuerdo en los términos previstos en el apartado anterior, y hasta que se alcance un nuevo Acuerdo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

### RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y PAZ SOCIAL

Para la resolución de los conflictos que puedan plantearse durante la vigencia del presente Acuerdo, será competente la Comisión de Seguimiento del mismo. Es compromiso de las partes firmantes realizar todos los esfuerzos y adoptar las medidas en su mano para resolver los conflictos que pudieran surgir, garantizando de esta forma la paz social durante la vigencia del Acuerdo y sus prórrogas, intentando siempre evitar que el normal desempeño de la labor del Cuerpo de Policía Municipal de Madrid pueda verse afectado.

### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, al objeto de la interpretación, vigilancia, desarrollo y seguimiento de este Acuerdo, en un plazo máximo de un mes desde su entrada en vigor.

## Composición

La Comisión estará formada por siete miembros por cada una de las partes, siendo designados los correspondientes a las Organizaciones Sindicales firmantes en proporción a su representación ponderada y unitaria en la Mesa Sectorial del Cuerpo de Policía Municipal. La Administración designará de entre sus miembros al secretario de la misma.

## Régimen de acuerdos

La adopción de acuerdos por la COMISE requerirá en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. A estos efectos el sistema de votación será el del cómputo proporcional de manera que a la hora de adoptar acuerdos el miembro o miembros presentes por cada una de las organizaciones sindicales tendrán los votos que le correspondan en función de su representatividad sin necesidad de que se encuentren presentes en ese momento el total de sus representantes.

Se declara expresamente la nulidad de aquellos acuerdos que la Comisión adopte excediéndose de su competencia.

## Competencias de la Comisión

Corresponden a la Comisión las siguientes competencias:

- Interpretación de la totalidad del articulado y/o disposiciones del presente Acuerdo. Los acuerdos de interpretación que se alcancen serán vinculantes para ambas partes.
- Vigilancia de lo pactado. Los incumplimientos del presente Acuerdo constatados por la Comisión de Seguimiento del mismo serán trasladados al órgano superior o directivo correspondiente, a fin de que se adopten las medidas que garanticen su correcto cumplimiento.
- Estudio de aquellas cuestiones que de forma expresa le encomiende la Mesa Sectorial del Cuerpo de Policía Municipal del Ayuntamiento de Madrid, para su posterior debate y aprobación por ésta.
- La Comisión de Seguimiento estará facultada para proponer a la Mesa Sectorial los acuerdos que, en su caso, se haga preciso incorporar a este texto, en su desarrollo.
- La Comisión podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto del secretario de la misma. Las partes estarán obligadas a plantear los puntos a tratar en el orden del día remitiendo en paralelo cuanta información resulte necesaria a los integrantes de la Comisión de Seguimiento para formarse criterio respecto de cada asunto planteado.




## Régimen de funcionamiento

Las sesiones de la Comisión de Seguimiento serán ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias se celebrarán una vez cada tres meses, el último martes del mes que corresponda. Si por cualquier causa no pudiera celebrarse, se realizará el primer día hábil siguiente a la fecha en que debería haberse reunido.

Las sesiones extraordinarias de la Comisión se convocarán a petición de la Dirección, o cuando lo solicite cualquiera de las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo. Estas convocatorias extraordinarias deben ir acompañadas del orden del día propuesto. //

# FIRMA

SUSCRIBEN EL PRESENTE ACUERDO

<p>POR LA CORPORACIÓN</p>  <p>MADRID</p>	
<p>POR CPPM</p> 	
<p>POR UPM</p> 	
<p>POR CSIT-UP</p> 	
<p>POR UGT</p> 	
<p>POR CCOO</p> 	

En Madrid, a XX de octubre de 2018.