

**ANEXO VI****ACUERDO DE LA POLICÍA LOCAL****1. JORNADA LABORAL Y TURNOS DE TRABAJO****Jornada ordinaria**

La jornada de trabajo ordinaria del personal del Cuerpo de la Policía Local de Albacete será en cómputo anual, la misma que se fije con carácter general para el personal empleado público del Ayuntamiento de Albacete.

Se confeccionara un calendario laboral anual, establecido según año natural, en el cual se recogerán los días y turnos diurnos, nocturnos, festivos, etc. concretos en que cada policía debe realizar su jornada de trabajo ordinaria, así como los descansos que le corresponden, debiendo estar expuesto al menos con dos meses de antelación a su entrada en funcionamiento. Anteriormente a su confección, anualmente se establecerán las condiciones generales del mismo, previa negociación de la representación unitaria.

Previo estudio correspondiente, se confeccionaran cada año 52 semanas correlativas, para ajustar los turnos semanales, siendo de aplicación en esas 52 semanas los días por asuntos particulares, licencias especiales, jornadas extraordinarias, etc.

La distribución de aquellas jornadas extraordinarias reflejadas en el apartado Servicios Extraordinario del presente anexo, que se conozcan antes de la confección del Cuadrante Laboral Anual, se reflejaran en el mismo, exceptuando los acontecimientos no previsibles, tanto cualitativamente como cuantitativamente.

El cuadrante global anual, será facilitado a las representaciones de personal o sindicales que así lo soliciten.

Registro y medios informáticos

Se facilitaran los cuadrantes laborales individualmente a cada policía, así como se potenciará la posibilidad de su consulta mediante medios informáticos.

A lo largo de la vigencia del presente acuerdo marco se potenciará la instauración de un sistema de solicitud de licencias, cambios de turnos, cambios de servicio, asuntos particulares o cualquier otra consulta o solicitud sobre recursos humanos desde los medios informáticos desde una Intranet con acceso desde cualquier punto informático con claves de seguridad individuales, quedando registrada correspondientemente la entrada, siendo numerada y pudiendo obtener copia del mismo. No obstante hasta la puesta en marcha de estos procedimientos informáticos, las solicitudes se realizarán por duplicado llevando un registro instantáneo.

Las solicitudes serán contestadas motivadamente por los mismos medios, en el caso de no ser estimada la solicitud, e indicando la persona responsable



que haya tomado la decisión, quedando anotada en la ficha personal de cada agente los días solicitados, los concedidos, los no concedidos, etc.

Se establecerá con el fin de evitar una sobrecarga de trabajo en la Unidad de Recursos Humanos un sistema de Silencio Administrativo Positivo, de modo que las solicitudes no contestadas en plazo se entenderán que han sido estimadas.

SMS o E-Mail

Igualmente, se potenciará que los/las agentes puedan comunicar a la oficina de recursos humanos un número de teléfono móvil y/o e-mail donde poder comunicarles por medios telemáticos la resolución de sus peticiones, siéndoles facilitados a estos, una clave para poder desde medios informáticos externos a los de la Jefatura de Policía Local, tramitar las solicitudes presentadas en la oficina de recursos humanos, lo que conllevará un mayor control y evitara interrupciones innecesarias del servicio que si se dieran en presencia física.

La justificación por parte de la oficina de Recursos Humanos de la tramitación y entrega del mensaje por móvil y/o e-mail, tendrá la misma consideración que los servicios expuestos en el tablón de anuncios, siendo responsabilidad del personal tener activo su teléfono móvil y su cuenta de correo electrónico y actualizados los datos facilitados, sin perjuicio de que se mantenga el sistema actual de comunicaciones en el tablón de anuncios.

La puesta en marcha de estos servicios contara con la participación directa de la representación del personal (en adelante representación unitaria).

Consultas en Recursos Humanos

Cualquier consulta sobre la tramitación de las solicitudes de recursos humanos se realizarán prioritariamente a través de los mandos de la citada unidad, y directamente con la Jefatura del Servicio en ausencia de los mandos o cuando la responsabilidad de la concesión o no de la petición corresponda a la misma.

Turnos de trabajo diarios

Para llevar a cabo la distribución de turnos, se crearan grupos o turnos equitativos los cuales realizarán sus ciclos de trabajo en turnos semanales de mañana y tarde, realizando de forma general en el turno de noche el equivalente de una semana cada ocho semanas, 14 fines de semana (incluyendo los del turno nocturno de dicho ciclo) y 6 festivos (dependiendo de los que pudieran ser asignados puntualmente por los ciclos establecidos de noches y fines de semana). Todo ello garantizando un equilibrio entre las necesidades de servicio y las condiciones personales de la vida laboral y privada del personal.

La distribución de los fines de semana y festivos se realizará con una turnicidad equitativa entre tardes y mañanas.



Horarios y Turnos

Durante la vigencia del presente acuerdo serán de la manera siguiente:

- Turno de mañana 06:45 a 14:45 horas
- Turno de tarde 14:15 a 22:15 horas
- Turno de noche 21:50 a 07:00 horas

Entre todos los turnos en los que exista un solape de servicios de 30 minutos, este se empleará (15 m antes y después de cada turno), para poder atender los posibles servicios de urgencia que se produzcan en ese horario y hacerlo compatible con el traslado de novedades, asignación del servicio diario, traspaso de vehículos y equipación.

Cada turno con solape tendrá un periodo flexible dentro de su horario, de 5 minutos para fichar a la entrada y salida del servicio, teniendo que estar en todo caso totalmente equipado/a y preparado/a para realizar cualquier servicio a las 07:00, 14:30 y 22:00 horas, en los turnos de mañana, tarde y noche respectivamente. No se computarán como prolongación de jornada de servicio los 5 minutos de flexibilidad ni serán objeto de compensación

Hasta este momento, cualquier servicio de urgencia que surja, tendrá que ser atendido por el turno saliente, con la correspondiente prolongación del servicio en caso necesario, hasta que se pueda hacer cargo el turno siguiente, debiendo reflejar el Mando Coordinador del Turno saliente la novedad en su control de turno y la hora de finalización del servicio y salida el Mando Coordinador del turno entrante. La finalización del turno se producirá a las 14:45, 22:15 y 07:00 horas respectivamente en el turno correspondiente, teniendo dentro de este horario 10 minutos para dejar los vehículos patrulla al turno entrante y desequiparse totalmente.

El arma reglamentaria

El arma reglamentaria, será depositada obligatoriamente a la finalización del servicio en el armero asignado individualmente a cada agente.

Reglamentación del Reloj

Se creará un reglamento del sistema electrónico de entradas y salidas, que independientemente de las responsabilidades reglamentarias exigibles, y se deducirán de las retribuciones de los agentes el tiempo de servicio no realizado por incumplimiento del horario todo ello de forma mensual.

Con carácter excepcional se podrá autorizar la compensación en un plazo más amplio.



Modificación del Horario

Cualquier modificación sobre el horario laboral de servicios globales, colectivos o individuales, será negociado con la representación sindical unitaria y la corporación con la participación de la Jefatura del Servicio. En todo caso el resto se dará cuenta puntual a la representación unitaria

2. JORNADA MAXIMA Y DESCANSO ENTRE JORNADAS

Con el fin de garantizar un servicio de calidad y la integridad psicofísica del personal policial, la jornada máxima diaria será de 12 horas, incluyendo los servicios extraordinarios, con las excepciones recogidas en el Art. 25 del Decreto 110/2006.

Entre el final de un turno de servicio ordinario y el comienzo del siguiente servicio ordinario deben mediar al menos 12 horas de descanso. En el caso excepcional por motivo de cambios de turno el descanso mínimo será de al menos 8 horas.

Entre el final de un turno ordinario o extraordinario y el comienzo de cualquier otro turno de servicio extraordinario deben mediar al menos 8 horas de descanso. Como excepción se podrá realizar, voluntariamente, el servicio extraordinario sin el descanso mínimo establecido en el apartado primero si la suma de las horas realizadas entre el servicio ordinario y el extraordinario no supera las 12 horas de servicio.

3. PROLONGACION DE JORNADA

Teniendo en cuenta las necesidades del servicio de seguridad, en muchas ocasiones imprevistas no pueden finalizar los servicios en los turnos ordinarios previamente establecidos, en cuyo caso se estará obligado a la prolongación del servicio imprevisto surgido en el transcurso de una jornada ordinaria, hasta la finalización del mismo. Se compensará por cada hora (las fracciones se compensarán como horas completas), con las siguientes cuantías:

- Policía 16,50 €
- Oficial 19,48 €
- Subinspector/a 22,97 €

(Las cantidades anteriores sufrirán el incremento que vea experimentado según la Ley de Presupuestos Generales del Estado).

- Inspector: *Plena Disponibilidad*
- Intendente: *Plena Disponibilidad*

Justificación de la prolongación

Para la justificación de la prolongación habrá de constar la comunicación de la patrulla de la incidencia concreta al Mando Coordinador y la autorización del mismo, reflejado en el parte de novedades del cambio de



servicio y la anotación del Mando Coordinador entrante de la hora de finalización del servicio. La referida anotación de la incidencia en el parte de novedades por parte de las Coordinaciones de turno se trasladará a la oficina de Recursos Humanos para la tramitación de la compensación correspondiente, sin necesidad de solicitud alguna.

4. COMPOSICION MINIMA DE LAS DOTACIONES

Se reconoce como unidad mínima de actuación con carácter general dos agentes, incluyendo los servicios de Radar, Multicar, etc. y los servicios realizados en la vía pública, así como los de vigilancia y seguridad en cualquier lugar. Por motivos de seguridad y autoprotección hacia los mandos de cualquier categoría en la vía pública realizarán con carácter general su servicio con el apoyo de al menos, un/a policía.

No obstante, en casos puntuales de regulación de tráfico, se podrá distribuir en un radio máximo que permita el apoyo inmediato de la persona acompañante en caso de emergencia.

5. SERVICIO NOCTURNO

Condiciones de realización

La realización del servicio nocturno se ajustara a las siguientes condiciones:

Se trabajarán siete noches en un periodo de ocho semanas, estableciéndose en el calendario laboral como descanso el/los días siguientes al término del turno de noche, según se dispone en el cuadrante anual.

Las noches en este periodo se realizarán (*TURNO TIPO*):

- El lunes y el martes de la 1ª semana.
- El miércoles y el jueves de la 4ª semana.
- Y el viernes, sábado y domingo de la 6ª semana, estableciéndose en el calendario laboral anual como descanso la semana siguiente.

Los periodos verano (Julio y Agosto) podrán llevar una carencia diferente, previa negociación con la representación sindical, y que no alterarán el cómputo anual de servicios.

No obstante se facilitarán los cambios del sistema entre agentes del mismo destino, de forma que no interfiera en el cómputo general de servicio de cada unidad.

Se estudiara puntualmente un posible cambio del ciclo semanal, si con ello se demostrara una mejora de la salud laboral, previa consulta con la representación unitaria.



Composición

Los turnos nocturnos se compondrán de forma proporcional de policías de las categorías de Policía, Oficial y Subinspector de cada uno de los turnos y de forma que no interfiera en el normal funcionamiento de las unidades. No obstante se podrá valorar la posibilidad de inclusión voluntaria de otras categorías.

Los turnos nocturnos de cada policía se establecerá a lo largo del año se contemplarán en el Calendario Anual, teniendo en cuenta que se establece como servicio mínimo nocturno el formado por 15 policías y dos mandos (*1 oficial y al menos un mando de la escala ejecutiva*), de los cuales al menos uno de ellos prestara servicio operativo fuera de las dependencias policiales.

Cuando por cualquier motivo no se cumplan los servicios mínimos establecidos anteriormente, se cubrirán de forma inmediata con personal de la misma categoría, mediante jornadas extraordinarias en el caso de noches sueltas.

Voluntariedad de mayores de 50 años

El servicio nocturno será voluntario para policías de cualquier categoría mayores de 50 años, todo ello sin derecho a las correspondientes retribuciones y a partir de la entrada en vigor del calendario laboral anual correspondiente al siguiente ejercicio, previa solicitud de la persona interesada con al menos tres meses de antelación al establecido para su entrada en vigor.

Operatividad del Servicio Nocturno

La prestación del servicio nocturno por sus especiales características será principalmente operativo, independientemente del destino funcional general que se tenga.

Los servicios de menor exigencia, como puertas o apoyo a la central operativa o cualquier otro que se pudiera establecer, serán prestados de forma rotativa entre agentes de mayores de 50 años y en ausencia de éstos progresivamente hasta los 45 años, distribuyéndose equitativamente éstos entre los turnos, independientemente del número de agentes que tengan disminuidas sus facultades psicofísicas según los procedimientos establecidos, para la adaptación del puesto de trabajo (APT) o los casos de segunda actividad por disminución de condiciones psicofísicas (SAP), que no tengan la limitación de realización de servicios nocturnos, que igualmente serán distribuidos equitativamente entre los distintos turnos, todo ello a partir del siguiente calendario laboral.

Licencias durante el Turno con derecho a módulo

Las licencias solicitadas con derecho a módulo, deberán ser debidamente motivadas por la persona solicitante expresando la causa por la que no es posible la solicitud y disfrute de la misma en un periodo distinto



Las licencias previsibles solicitadas en turno con derecho a módulo se disfrutaran de forma retribuida hasta un máximo de tres, si bien reducirán el derecho al disfrute de días libres en jornada de noches, en el mismo porcentaje al disfrutado como licencia. Aquellas licencias que excedan de tres serán reintegradas por la persona interesada, realizando para compensar un servicio de las mismas características o descontadas del módulo correspondiente, en su caso, a su elección.

Las licencias de carácter imprevisible se disfrutarán siempre de forma retribuida.

Se considerarán imprevisibles las licencias motivadas en circunstancias donde la persona interesada no tenga o no haya tenido posibilidad de intervención para su establecimiento y que realmente no se puedan disfrutar en otro momento distinto

Días de descanso en jornadas con derecho a módulo

Se podrán conceder hasta tres por cada cuadrante laboral anual con jornadas con derecho a modulo, sin que se pierda la gratificación que corresponda a dichos días (siempre que no se haya utilizado el máximo de 3 días de licencia con derecho a módulo), estableciéndose como prioridad para su disfrute el que menos haya disfrutado sobre el que más, con el fin que sean distribuidos de la forma más equitativa posible.

No se podrán disfrutar estos días en los turnos de noche de los festivos, vísperas de festivo, jueves, viernes o sábado, periodo de feria o semana santa. El número mínimo de agentes por turno será en estos casos de 15, contando con al menos 2 mandos (uno al menos de la escala ejecutiva), de los cuales uno de ellos prestara servicio operativo fuera de las dependencias policiales.

Cualquier baja o licencia imprevisible al inicio del turno, así como las bajas prolongadas de más de 30 días, no contarán para el número de servicio mínimo en estos días (*lunes, martes, miércoles y domingo*), teniendo prioridad el derecho del agente al disfrute del descanso, siendo en caso necesario sustituidos los agentes afectados por las bajas o licencias según se establezca reglamentariamente. Las jornadas de jueves, viernes o sábado, así como las de víspera de festivo, periodo de feria o semana santa, las bajas o licencias serán siempre cubiertas mediante las jornadas extraordinarias en su caso.

Las retribuciones a percibir por los servicios nocturnos en el modulo mensual correspondiente será igual para todas las categorías.

Las retribuciones a percibir por los servicios nocturnos en el módulo mensual correspondiente a la nocturnidad, para todas las categorías, serán de 333,19 €, incrementándose dicha cantidad conforme disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para sucesivos ejercicios.

Las diferencias por el cumplimiento e incumplimiento del calendario laboral se realizarán en los módulos correspondientes al mes siguiente de su



realización, previa publicación mensual en el tablón oficial y comunicación a la representación unitaria.

6. FINES DE SEMANA Y FESTIVOS

Se consideraran a efectos de Festivos, a efectos de compensación:

- Sábado (turno nocturno)
- Domingos (en los tres turnos).
- Festivos oficiales del calendario (en los tres turnos)
- 2 de Octubre (festividad de la Policía Local como domingo)
- 24 y 31 de diciembre (los tres turnos).

Los festivos oficiales del calendario laboral trabajado y los días 24 y 31 de diciembre, se compensaran especialmente de una de estas formas, a elección de la persona interesada, como mínimo tres meses antes de la confección del calendario laboral correspondiente:

- Gratificación correspondiente y un día de descanso. *(aplicado en su cuadrante laboral anual)*
- Dos días de descanso *(aplicado en su cuadrante laboral anual)*

El servicio nocturno de los días 24 y 31 de diciembre, serán compensados en idénticos términos a lo dispuesto en el Acuerdo Marco *(quienes tengan que prestar servicio dichas noches, serán compensados por cada una de ellas con 2 días más de descanso, o en su defecto con 1 día más con la correspondiente compensación económica como festivo)* con un incremento de un 25%.

El cuadrante anual se confeccionará de tal forma que cuando corresponda trabajar en fin de semana de turno diurno, se asigne como libre de servicio el jueves y viernes anterior, respetando siempre la jornada laboral anual.

Los fines de semana que corresponda trabajar, guardarán un reparto equitativo entre los turnos de mañana y tardes a realizar.

Las cuantías del Módulo de "Domingos, Festivos y Sábados noche" correspondientes serán: 133,01 € para Policía; 156,66 para Oficial y 185,23 € para Subinspector, incrementándose dichas cantidades conforme disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para sucesivos ejercicios.

A efectos de elaboración del Calendario laboral cada Policía decidirá la forma de compensación con dos meses de antelación a la elaboración del Calendario Laboral Anual comunicándolo a la Oficina de Personal. Si no se hubiere comunicado se entenderá que la opción elegida es gratificación y el descanso.

Con el fin de optimizar el servicio, las bajas que se produzcan en el servicio de Fin de Semana serán sustituidas mediante jornadas extraordinarias de las establecidas de la presente Mesa Sectorial de la categoría correspondiente, en función de las previsiones que se tengan para poder cubrir los servicios extraordinarios.



7. FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Cuando por circunstancia del servicio la responsabilidad de la coordinación del turno tenga que ser realizada por las personas integrantes de la escala básica se indemnizará con un complemento de productividad en la cantidad resultante a las diferencias retributivas de la categoría de Subinspector, en proporción al tiempo de trabajo desempeñado.

8. CAMBIOS DE SERVICIOS

Se reconoce el derecho a solicitar cambios de servicio en el nombramiento original de los servicios, según lo establecido en el Reglamento correspondiente. La solicitud se deberá efectuar con la mayor antelación posible.

No obstante una vez aceptado por la persona destinataria final el cambio de servicio, se hará cargo de la responsabilidad de su realización, siéndole dirigida en este caso a ella, la exigencia de las responsabilidades disciplinarias correspondientes que se pudieran derivar de su incumplimiento.

9. VACACIONES

Respecto a las vacaciones anuales se tendrá el derecho de disfrutar durante los meses de julio y agosto según asignación alternativa anual, quedando cubierto el servicio al 50%. En el resto de condiciones se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco General.

10. ASISTENCIA A JUZGADOS

La asistencia de agentes al Juzgado para ratificación, visita médico forense o juicio, tendrá los siguientes criterios y compensaciones por cada día que se tenga que acudir con independencia de que en un mismo día se realicen varias comparecencias o juicios y, siempre que se justifique documentalmente tanto la asistencia como las horas de comienzo de la asistencia y su finalización:

a) **En turno de servicio:** Se asistirá justificando el tiempo de permanencia en el mismo, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

b) **Fuera de turno de servicio:**

- **En turno de tarde,** se compensará con media jornada libre por cada asistencia, teniendo en cuenta que para su disfrute se tendrá que acumular una jornada completa, pudiéndose disfrutar esa jornada en el primer juicio que se tenga, estando compensado por tanto también el siguiente. Si tuviera que incorporarse al servicio de tardes, en todo caso disfrutará de 90 minutos desde la finalización de la asistencia al juzgado hasta la incorporación al servicio.



- En turno de noche, se descansará, sin pérdida de retribuciones, siempre la noche anterior, sin derecho a compensación económica por asistencia a juicios.

c) **En jornada de descanso**: incluida en el Calendario Laboral se compensará bien con un día de descanso que se anotará en la ficha individual y se disfrutará previa solicitud según las necesidades del servicio.

d) En caso de tener que asistir al Juzgado en la **semana saliente de noches** para juicios rápidos el descanso de la semana saliente de noches, se prolongará hasta el martes de la semana siguiente inclusive.

e) En situación de **vacaciones oficiales**, se remitirá escrito desde Jefatura al Juzgado comunicando la situación del/de la Policía. En caso de tener que asistir, se compensará prolongando un día las vacaciones.

f) En todo caso, se percibirán los gastos ocasionados por el desplazamiento en caso de encontrarse fuera de la Ciudad de Albacete debidamente autorizado (vacaciones o cursos) previa justificación de los mismos.

Desplazamientos

En todo caso se compensaran los gastos ocasionados previa justificación de los mismos, en caso de tener que desplazarse desde fuera de Albacete, por encontrarse de vacaciones o actividades formativas autorizadas debidamente.

Igualmente se compensaran los gastos ocasionados por asistencia a juicios fuera de Albacete.

11. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS:

Carácter Voluntario y N° de Jornadas

La prestación de estos servicios tendrá carácter voluntario, si bien las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo manifiestan su firme compromiso en promover este sistema entre agentes para garantizar las necesidades extraordinarias que sean programadas por la Jefatura y la Corporación con la participación directa de la representación sindical. No obstante, con la experiencia de años anteriores sobre necesidad de servicios a realizar y la necesidad de establecer un presupuesto económico orientativo se establece como número global de jornadas a realizar en un máximo de 10 jornadas de 6 horas de duración cada una de ellas por policía de cualquier categoría incluidas en el módulo correspondiente del total de la plantilla orgánica del cuerpo.

Para atender esta necesidad, la corporación garantiza anualmente, durante la vigencia del presente acuerdo, destinar al menos la cantidad dispuesta en 2013 para estos servicios.



Creación de Modulo Inferior de Servicios Extraordinarios

Este número general de jornadas se distribuirán en los componentes de cada categoría que muestren por escrito su disposición a realizarlas, estableciéndose varias opciones para llevarlas a cabo, paquetes de 8, 12, 16 y más de 16 completándose las opciones de menor a la mayor hasta completar el número total de jornadas sin tener en cuenta las categorías (*es decir, el resultado de las jornadas máx. será el mismo en todas las categorías*), ajustando la compensación correspondiente a la parte proporcional del número de jornadas, teniendo como referencia el cuadro general establecido.

Previsibilidad de los Servicios Extraordinarios

Se incluirán en el Calendario Laboral Anual, las jornadas extraordinarias que sean conocidas previamente al momento de elaboración del mismo. El resto de servicios se nombrarán con la máxima antelación posible.

Condiciones de Segunda Actividad, APT y Embarazo

Quienes se encuentren en SAO, SAE, SAP y por APT o embarazo, estarán a lo dispuesto en la regulación de sus condiciones particulares, utilizando como base de referencia la reflejada en este apartado.

Condicionantes de la Solicitud de Adscripción

Para poder solicitar voluntariamente la adscripción de jornadas extraordinarias, se deberá estar en servicio activo (alta). En el caso de encontrarse de baja laboral en el servicio, se deberá adquirir compromiso por escrito de realizar la totalidad de las jornadas comprometidas voluntariamente al finalizar el calendario laboral y en caso de no poder cumplir con el compromiso por no estar de alta, renunciar expresamente a las compensaciones proporcionales por los servicios reales no prestados, que serán regulados en la nomina extraordinaria del mes de diciembre y en ficha personal, que será teniendo en cuenta para el calendario laboral anual del siguiente año en su caso. (*es decir, se les podrán reducir en la ficha personal días libres en el mismo número de la proporción de servicios extraordinarios no realizados en el calendario anterior*).

Medios de Notificación

Con el fin de llevar a una correcta aplicación de estos criterios, quienes voluntariamente presten su disposición a realizar jornadas, para una comunicación efectiva para el servicio y garantía de conocimiento y planificación de su vida laboral y familiar, estarán obligados a facilitar un medio de localización permanente (Telf. móvil y/o e-mail) actualizados, siendo su responsabilidad atender a los requerimientos por estos medios o poner en conocimiento inmediato de la oficina de recursos humanos la posible ausencia para su cobertura por otra persona, atendiendo el tratamiento de las mismas según los apartados arriba descritos.



Plazos de Notificación

La oficina de recursos humanos, garantizara la comunicación de las jornadas extraordinarias a las personas afectadas por los medios facilitados por los mismos, además de exponerlos en el tablón oficial de servicios con al menos cinco días de antelación. En los casos de Semana Santa, Feria y Navidad se establecerá un periodo de antelación mínima de al menos quince días.

Ausencias Injustificadas

La ausencia injustificada a las jornadas extraordinarias nombradas, les serán exigibles las responsabilidades disciplinarias correspondientes, pudiendo ser la persona excluida de la lista de voluntariado, ajustando la percepción de las compensaciones por los servicios efectivos realizados hasta ese momento en el modulo correspondiente al mes siguiente. Previamente se pondrá en conocimiento de la persona afectada así como de la representación unitaria.

Ausencias Justificadas

En caso de ausencias justificadas, será nombrado otro servicio de las mismas características sin pérdida de las compensaciones.

Ausencias por contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional)

En los casos de ausencia por baja de enfermedad o accidente Laboral, durante el año se le aplicaran los criterios generales de cumplimiento porcentual que a quienes se encuentren con similares jornadas de partida, contabilizándole por tanto como jornadas realizadas hasta el periodo de alta. Si no se produjera el alta hasta la finalización del calendario laboral, percibirá el 100% de las retribuciones, no siendo acumulables la compensación en tiempo libre cuando proceda (por la realización de servicios extraordinarios), para otro calendario laboral.

Ausencia por contingencias comunes

Las personas afectadas por bajas no laborales de larga duración que no permita la realización del número de servicios voluntariamente elegidos, al final del calendario laboral podrán decidir, percibir las compensaciones establecidas y realizar los servicios en el siguiente calendario laboral o ajustar las compensaciones a los servicios efectivos realizados.

Las bajas no laborales justificadas, que den lugar a la no prestación del número total de los servicios extraordinarios asignados, podrán decidir, percibir las compensaciones establecidas y realizar los servicios no realizados o ajustar las compensaciones a los servicios efectivos realizados.



Condiciones de Realización de los Servicios Extraordinarios

Los servicios serán en todo caso operativos. El nombramiento de servicios será proporcional, equitativo y rotativo entre todo el personal, a excepción de los casos en que servicios especializados de Central o Atestados requieran la sustitución de alguno de sus integrantes, que serán sustituidos por agentes con el mismo destino de origen, sin tener en cuenta la proporción anteriormente descrita, es decir, se podrá adelantar el nombramiento de servicios extraordinarios en estas unidades, y luego compensarles el turno en llamamientos posteriores para llevar la misma proporción. Si de forma excepcional para cubrir el servicio mínimo de las unidades administrativas, fuera necesario su nombramiento, será voluntario y se contabilizará como la mitad del servicio (*es decir, por cada dos servicios de 6 horas realizados, se computará un solo servicio extraordinario realizado*)

Estructura del Servicio

Para la responsabilidad en los servicios extraordinarios, se nombrará en todos los casos un mando a cargo del operativo, proporcionalmente a la relevancia del evento y número de efectivos.

Control Informático de Realización de Servicios Extraordinarios

En cada ficha informática de agentes, se contabilizarán numéricamente las jornadas extraordinarias computadas actualizadas, así como en el nombramiento llevarán la coletilla del número computado sobre el total elegido voluntariamente (*2 de 8, 4 de 12, etc.*), para poder detectar cualquier error en su contabilización y un control personalizado.

Información Sindical

De forma trimestral se facilitará a petición de la representación sindical, la totalidad de las jornadas designadas, el destino de cada una de ellas y el porcentaje actualizado de toda la plantilla, y la justificación puntual de los casos concretos que no sigan el cómputo general. Igualmente se tratarán con los mismos la resolución de aquellas situaciones excepcionales no recogidas expresamente en el presente Acuerdo Marco.

Limitaciones Horarias en Servicios Extraordinarios y otros

Debido a que el Servicio de Seguridad es un servicio de intervención inmediata y por tanto con una actividad constante en su prestación, con el fin de garantizar un servicio en condiciones óptimas psicofísicas, el servicio máximo a realizar, no podrá exceder de las 12 horas, incluyendo el servicio ordinario si lo hubiere debiendo mediar en todo caso un mínimo de 8 horas de descanso con cualquier otro turno ordinario o extraordinario.



Condiciones Especiales de Navidad

De forma general, los días 24 y 31 de diciembre, a partir de las 21:00 horas, y los turnos diurnos de los días 25 de diciembre y 1 de enero, no se realizarán jornadas extraordinarias. Si por alguna circunstancia especial surgiera la necesidad de reforzar el servicio se realizara mediante negociación concreta y específica con la representación sindical y en todo caso será de prestación voluntaria.

Servicios Extraordinarios en Procesos Electorales

En caso de decisión propia de la Corporación o bien a solicitud por parte de otra Administración de servicio para cubrir las necesidades que plantean procesos electorales, se negociara puntualmente con la representación sindical.

Módulos de compensación de Servicios Extraordinarios Operativos

El modulo mensual general de referencia para compensar la realización de los servicios extraordinarios será (por cada 8 jornadas extraordinarias de 6 horas):

- Policía 124,40 € + 6 servicios ordinarios libres (1/2 servicio mes)
- Oficial 146,79 € + 6 servicios ordinarios libres (1/2 servicio mes)
- Subinspector/a 173 € + 6 servicios ordinarios libres (1/2 servicio mes)

Estas cuantías se incrementarán anualmente conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las jornadas extraordinarias del dispositivo especial de FERIA, deberán distribuirse de forma equitativa entre todo el personal que voluntariamente las realice.

12. ESCUADRA DE GALA

Reglamentación

Se reglamentara la composición de la Escuadra de Gala, su composición, duración mínima del nombramiento, proceso de renovación en caso de vacantes, proceso de selección de sus miembros, revisando las cantidades económicas mensuales a percibir.

Numero de Servicios Máximo

En todo caso, el número anual de horas realizadas por cada una de las personas componentes de la escuadra será equitativo y se cerrara el número total de eventos anuales a realizar hasta un máximo de cuatro llamamientos.



Modulo Mes por Servicios de Escuadra de Gala

Se establecerá un modulo de compensación de los servicios de escuadra de gala para todas las categorías por igual de 58,31 € al mes, incrementándose dicha cantidad conforme a lo que disponga la ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

La realización de estos servicios será "libre de servicio".

13. SERVICIO EN PISCINAS

En el caso que el Instituto Municipal de Deportes solicite la realización de Servicios de Seguridad en las Piscinas Municipales, será negociado puntualmente entre el Ayuntamiento, dicho Instituto y la representación unitaria, teniendo la consideración del servicio de prestación voluntaria. El servicio se realizara siempre como unidad mínima de intervención de dos agentes.

14. PERMISO DE CONDUCCION BTP

Obligatoriedad

Derivada de la entrada en vigor del Decreto 110/2006, establece dentro de los deberes establecidos en el Art. 98, el comprometerse a conducir los vehículos policiales, así como estar en posesión de los permisos necesarios para ello. Disposición hasta ahora sin aplicación y teniendo en cuenta que solamente desde hace unos años se estableció el requisito previo de la obtención de la autorización BTP para vehículos de emergencias, existen casos puntuales en la plantilla que no cumplen con este requisito y ahora reflejado en los deberes de especial cumplimiento, lo que hace necesario que en el primer año de vigencia, quienes no cumplan con este requisito lo puedan cumplimentar, siendo asumido el coste económico de los gastos ocasionados para la obtención de la autorización BTP a cargo del Ayuntamiento.

Responsabilidades

El incumplimiento de esta obligación dará lugar a las responsabilidades disciplinarias exigibles; el plazo para la obtención del permiso BTP, será de un año a partir de la fecha de aprobación del presente acuerdo marco.

Renovaciones

No obstante los gastos generados para las renovaciones de estos permisos, serán en todos los casos a cargo del Ayuntamiento previa justificación de los mismos.



15. POLICIAS EN PRÁCTICAS

Retribuciones Agentes de nuevo ingreso

Los/las agentes de nuevo ingreso, debido a las características especiales y extensa duración del Curso Básico de Formación, durante la realización del mismo el personal en prácticas que en el momento de superación de la oposición se encontraran trabajando para alguna empresa privada con una antigüedad de al menos un año en la misma, ó cobrando la prestación contributiva por desempleo y que acrediten que las retribuciones que venían percibiendo con anterioridad a la superación de la oposición se ven mermadas al ser superiores a las correspondientes como personal funcionario en prácticas percibirán a cargo del Ayuntamiento, una retribución total de la suma las retribuciones básicas y el complemento de destino de nivel 12.

Quienes se encuentren en prácticas que no reúnan estos requisitos percibirán la cuantía legal establecida en la normativa de aplicación.

Jornadas Extraordinarias de policías en prácticas

En el caso de las jornadas extraordinarias, el personal podrá solicitar su inclusión voluntaria al sistema de jornadas, como máximo en la cantidad media por agente tomada como referencia para la cuantía total de jornadas, teniendo que realizarlas una vez se incorpore al servicio activo como personal funcionario de carrera de la categoría que corresponda.

Desplazamientos, alojamiento y manutención

Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento, serán a cargo del Ayuntamiento en caso de que la Junta de Comunidades no se hiciera cargo del mismo. No obstante se realizaran en condiciones de agrupamiento que garanticen su intimidad, al menos, en similares condiciones que las establecidas en las instalaciones de la Escuela de Protección Ciudadana. En el caso de los desplazamientos, si se decidiera la utilización de vehículos particulares porque resultara más económica que el transporte público, se utilizara un vehículo por cada cuatro personas.

Servicios en Periodo de Prácticas efectivas en el puesto de trabajo

El personal de nuevo ingreso durante el periodo de prácticas en el puesto de trabajo, no podrá ser tenido en cuenta para la integración de las unidades mínimas de intervención, debiendo por tanto ir acompañado en todo momento por al menos, dos agentes. Tampoco se tendrán en cuenta para el establecimiento de los turnos mínimos. En el caso de los mandos, durante la realización de las prácticas en el puesto de trabajo, no se tendrán en cuenta para el establecimiento de los turnos mínimos de la categoría de acceso que se trate, si bien contabilizará dentro de la inmediata anterior (de la que procede).

En la toma de posesión como personal funcionario de carrera, el Ayuntamiento les facilitara la uniformidad y equipación personal, adecuada y necesaria para la realización con garantías sus funciones, teniendo



previamente la previsión correspondiente, así como el equipo básico individual establecido en el Art. 45 del Decreto 110/2006, sin el cual no podrá iniciar sus servicios en la vía pública como componente de una unidad mínima, quedando destinado/a hasta ese momento en servicios no operativos.

16. SALUD LABORAL

Reconocimiento Médico

El personal de la Policía Local tendrá derecho anualmente a un reconocimiento médico voluntario específico adecuado al puesto de trabajo desempeñado y los riesgos que conlleva, que incluirá un reconocimiento médico-deportivo y otro de carácter psicofísico. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados serán comunicados a la persona interesada y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y Comité de Salud Laboral.

El tiempo empleado en referido reconocimiento será computado como tiempo de trabajo efectivo, siempre que se acuda dentro del horario laboral

Igualmente se procederá a realizar una vacunación específica por parte de los servicios de Salud Laboral del Ayuntamiento con el fin de prevenir riesgos por enfermedades contagiosas debido a las intervenciones que se tienen con personas sin control sanitario.

Incoación de Oficio de Valoración por Tribunal Médico

Teniendo en cuenta las especiales características de la función policial descritas en la introducción del presente acuerdo, en caso de detectar anomalías a través del reconocimiento médico del párrafo anterior, o en caso de apreciarse motivadamente una posible disminución de las condiciones psicofísicas necesarias para el desempeño de la función policial, el Ayuntamiento podrá solicitar de oficio una valoración del Tribunal Médico correspondiente que dictamine su aptitud, según el procedimiento establecido en el Decreto 110/2006. A partir del momento de la solicitud de oficio por parte del Ayuntamiento, el órgano municipal competente, adoptará de forma transitoria la resolución que corresponda en base a intentar garantizar la salud de la propia persona interesada, así como la seguridad en el servicio.

Prendas de uniformidad con manchas biológicas

Las prendas del uniforme que como consecuencia de intervenciones se vean afectadas por fluidos corporales y otras sustancias con riesgo de afección a la salud, serán lavadas a cargo del Ayuntamiento en una lavandería con el fin de prevenir cualquier contagio en los domicilios particulares.



17. FORMACION

Los miembros de la Policía Local de Albacete recibirán una formación y capacitación de carácter Profesional y permanente que garantice el adecuado cumplimiento de sus funciones, cuyos objetivos y métodos didácticos se adecuaran a los principios básicos de actuación policial.

A tal efecto, la unidad de calidad, se encargara de distribuir entre agentes las modificaciones legislativas que se vayan desarrollando que sean de interés y aplicación Profesional, adjuntando circulares concretas de su entrada en vigor y protocolos de actuación al respecto. Anualmente se evaluaran las necesidades formativas con la participación directa de agentes o su representación unitaria programando un plan de formación continua a realizar durante la jornada laboral, así como la realización de cursos formativos de materias concretas, a través de la Jefatura del Servicio o de la Comisión de Formación Continua del Ayuntamiento.

Proceso para la propuesta de impartición de cursos

Para adoptar y llevar a cabo cursos o planes de formación será necesaria la presentación de un informe por parte de la persona interesada en el que se indicará como contenidos mínimos los objetivos a alcanzar y los contenidos de las acciones formativas y el personal docente que los impartirá, garantizándose los principios de igualdad, publicidad, meritos y capacidad en las convocatorias de estos planes formativos por parte de Jefatura. Para la adopción de los proyectos presentados y los criterios de selección del personal docente y alumnado será necesaria la participación de la representación unitaria

Las actividades formativas organizadas por la Jefatura del Servicio o por la Comisión de Formación Continua del Ayuntamiento de Albacete, se ajustaran a los requisitos y procedimientos que establezca la Escuela de Protección Ciudadana, para su convalidación correspondiente.

Igualmente se facilitara la asistencia no docente a las actividades de formación, perfeccionamiento y especialización organizadas por la Escuela de Protección Ciudadana de Castilla-La Mancha. La comisión de formación oída La Jefatura del Servicio, previa consulta con la representación unitaria, podrá acordar la obligatoriedad de realización de determinadas actividades de formación, durante su jornada laboral ordinaria.

Todas las actividades de formación serán atendidas mediante criterios de publicidad, igualdad, distribución equitativa entre quienes hayan solicitado su participación

18. EDUCACIÓN VIAL Y PARQUE INFANTIL DE TRÁFICO

Dado que los puestos signados a estas funciones no tienen las exigencias de los servicios operativos, estos podrán ser desempeñados por personal de segunda actividad ordinaria (SAO) o agentes con adaptación del puesto de trabajo (APT), siempre que reúnan el perfil requerido para su impartición (experiencia docente o superación satisfactoria del CAP, curso de formador de formadores o similar)



19. BIBLIOTECA

Con el fin de una formación continua actualizada y disponible, se pondrá en marcha la biblioteca con su reglamento de funcionamiento particular, que estará a disposición de la plantilla para consulta de textos legales y policiales de interés profesional, que deberán estar actualizados.

Igualmente, en la dependencias de la biblioteca a lo largo de la vigencia de este Acuerdo Marco, se potenciará la equipación de al menos 3 puestos de trabajo con equipos informáticos con acceso a bases actualizadas de legislación y jurisprudencia, así como la posibilidad de utilización de Internet, con un tiempo individual limitado, en caso de existir varios usuarios al mismo tiempo. Se tendrá un control especial de estos accesos, todo ello teniendo en cuenta el manual de comportamiento del personal empleado público en el uso de los sistemas informáticos y redes de comunicación del Ayuntamiento de Albacete, aprobado en sesión plenaria de 27 de Octubre de 2.005.

20. ACTIVIDADES FORMATIVAS FÍSICAS

Teniendo en cuenta la importante carga física que conlleva la función policial y con el fin del mantenimiento de unas condiciones psicofísicas adecuadas para la prestación de un servicio óptimo y de calidad al ciudadano, se garantizara el mantenimiento y equipamiento de las instalaciones deportivas existentes en las dependencias policiales, facilitando la utilización de las mismas por su personal.

Dentro de los Planes de Formación Continua del Ayuntamiento se incluirá anualmente un amplio programa formativo personalizado que trate de abarcar las necesidades del amplio abanico de niveles que puede tener la plantilla de acuerdo con sus características físicas, sexo, edad, destino, etc., cuidando así la salud laboral pudiendo evitar un número importante de bajas, realizando así mismo distintos cursos de intervención policial, técnicas de inmovilización, etc., todo ello en las condiciones que se establezcan contando con la representación sindical.

El Ayuntamiento fomentara y facilitara la participación de los componentes del Cuerpo de la Policía Local de Albacete que lo soliciten con carácter previo, en eventos deportivos de interés profesional, siempre y cuando representen al Cuerpo de la Policía Local de Albacete. Se creara una Comisión Deportiva, que anualmente establecerá un Calendario de Eventos Deportivos de interés profesional a los que los agentes en activo, podrán solicitar su participación.

Reglamentariamente se regulará la Comisión Deportiva, en los aspectos de constitución, representación, elección, renovación, funciones y fiscalización.

Los gastos que conlleven la participación en estos eventos serán sufragados por el Ayuntamiento, que no obstante se podrá establecer un presupuesto máximo por evento deportivo a distribuir equitativamente entre las personas interesadas en asistir, especialmente en los Campeonatos Mundiales de



Policías y Bomberos y los Campeonatos Europeos de Policías y Bomberos que se celebran de forma bianual.

21. ACTIVIDADES FORMATIVAS DE TIRO POLICIAL

Dentro igualmente de los Planes de Formación Continua del Ayuntamiento Serán igualmente potenciadas, al menos, una tirada anual de obligada participación de todos los agentes de la plantilla, independientemente de las organizadas por otras Administraciones.

Se diseñara anualmente, con la experiencia de personal monitor e instrucciones de tiro, un amplio programa formativo personalizado que trate de abarcar las necesidades del amplio abanico de niveles que puede tener la plantilla de acuerdo con sus características físicas, sexo, edad, destino, etc., con el fin de garantizar un manejo del arma con seguridad, que evite las posibilidades de accidentes profesionales por un uso inadecuado de las armas.

22. MEDIOS MATERIALES

Para la dotación de material y medios materiales se contará con la representación unitaria para el estudio de las necesidades existentes y la planificación de las prioridades su asignación, así como la composición y elección de los medios materiales y las prendas de uniformidad, todo ello de forma anual, antes de la redacción del anteproyecto de presupuestos de material.

23. SEGUNDA ACTIVIDAD

En el capítulo III de la Ley 8/2002 de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha, en sus artículos 23 a 36 inclusivas, en la Disposición Transitoria Cuarta y Disposición Final Segunda, se regula en origen la situación de Segunda Actividad en los Cuerpos de Policía Local, definiéndola como aquella modalidad de la situación administrativa de servicio activo del personal funcionario de los Cuerpos de Policía Local en la que permanecerán hasta el pase a la Jubilación u otra situación que no podrá ser la de servicio activo, salvo que el pase a la segunda actividad se produzca como consecuencia de la pérdida de aptitudes psicofísicas y hayan desaparecido las causas que lo motivaron.

Los motivos según el Art. 25 podrán ser por razón de edad o por disminución de las aptitudes psicofísicas necesarias para el desempeño de la función policial.

En el Decreto 110/2006 de desarrollo de la Ley 8/2002, en su presentación, hace referencia clara e inequívoca a la importancia de la regulación de la Segunda Actividad merece mención especial la regulación que se realice de la segunda actividad. Con la regulación de esta figura se pretende que agentes de Policía Local se encuentren en todo momento en las condiciones físicas y psíquicas adecuadas para el desempeño de las funciones que en



cada momento se les asignen, garantizando de esta forma su propia seguridad y la calidad del servicio recibido por la ciudadanía.

Su desarrollo se encuentra regulado en el Título II, Capítulo III, Art. 107 a 119.

La implantación de la Segunda Actividad corresponde a los Ayuntamientos, que anualmente incluirán en su Relación de Puestos de Trabajo los puestos susceptibles de cobertura por personal funcionario de la Policía Local en segunda actividad.

El Ayuntamiento de Albacete siempre ha sido sensible a garantizar al ciudadano un servicio de calidad, compatibilizando al mismo tiempo los derechos del personal funcionario de Policía Local, habiendo sido pionero en la implantación de la segunda actividad, situación que ha tenido sus frutos durante el Acuerdo Marco anterior, siendo necesario no obstante regular nuevas situaciones y adaptar la regulación al nuevo marco legal existente desde la aprobación del Decreto 110/2006 de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que en el anterior Acuerdo Marco no se recogieron.

SEGUNDA ACTIVIDAD ORDINARIA (SAO):

Las/Los policías de cualquier categoría, mayores de **55 años**, a la entrada en vigor del siguiente calendario laboral de la Policía Local, podrán pasar voluntariamente a ocupar puestos de Segunda Actividad Ordinaria (SAO) en unidades de mantenimiento, atención al público y administrativas o aquellas otras que en su momento se puedan determinar reglamentariamente.

El Ayuntamiento podrá aplazar el pase a la SAO por razón de edad, por sucesivos periodos de un año cuando exista solicitud expresa del interesado y siempre medie informe favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) o del tribunal médico correspondiente, de que se encuentra en condiciones psicofísicas adecuadas para realizar cualquier servicio operativo, ocupando preferentemente puestos operativos que conlleven un menor peso de exigencia, penosidad y peligrosidad.

La solicitud de aplazamiento deberá realizarse con una antelación mínima de 2 meses y máxima de 6 meses del inicio del siguiente calendario laboral anual, debiendo ser resuelta en el plazo de dos meses desde la emisión del correspondiente informe médico.

El resto de condiciones del procedimiento se ajustará a lo establecido la Ley 8/2002 y en el RD 110/2006 de la JCCM

SEGUNDA ACTIVIDAD ESPECIAL (SAE):

Los policías de cualquier categoría, **mayores de 61 años** a la entrada en vigor del siguiente calendario laboral de la Policía Local, pasaran a ocupar puestos de **Segunda Actividad Especial (SAE)** realizando labores de apoyo en las unidades establecidas para la SAO, realizando su jornada laboral de lunes a viernes, no festivos, con horario no sujeto a turnos específicos, en las mismas condiciones que las establecidas en la jornada laboral general del Acuerdo Marco. Excepcionalmente a solicitud del



interesado podrá desarrollar su jornada laboral en el turno de mañana o tarde, según el cuadrante laboral de los agentes operativos. En ningún caso ocuparan puestos que conlleven cualquier responsabilidad exigible.

Los policías de SAE desarrollaran su jornada laboral sin vestir el uniforme reglamentario, excepto que exista solicitud motivada del interesado y en ningún caso portando el arma de fuego reglamentaria.

EMBARAZO

Merece una atención especial, los caso de las agentes femeninas de la Policía Local, en caso de embarazo, se adaptaran sus funciones a su situación de embarazo que pueda evitar cualquier riesgo para su salud, y que a su vez garantice la percepción del 100% de las retribuciones que venia percibiendo antes de pasar a esta situación, durante la duración de su estado. Se iniciará el procedimiento mediante solicitud de la interesada, con el informe correspondiente del SPRL que lo realizara a la mayor brevedad posible, pasando en todo caso, provisionalmente a desarrollar funciones adaptadas a sus condiciones psicofísicas, hasta la resolución definitiva del procedimiento.

SEGUNDA ACTIVIDAD POR DISMINUCIÓN DE CONDICIONES PSICOFÍSICAS (SAP)

Pasaran a la situación de SAP quienes tengan disminuidas las aptitudes físicas o psíquicas necesarias para el desempeño de la función policial que corresponda a la escala y categoría que ostenten, siempre que dichas disminuciones se prevean permanente o cuya curación no se estime posible dentro de los periodos de invalidez temporal establecidos en la normativa vigente, y que, a su vez, no sean constitutivas de invalidez permanente.

En orden del acceso a la SAP habrá de tenerse como obligada referencia el cuadro de causas incluido en el Anexo del Decreto 110/2006.

El procedimiento será el establecido en los art. 114 al 118 del referido Decreto 110/2006.

No obstante, hasta la puesta en marcha definitiva de los tribunales médicos establecidos en el art. 115, se podrá pasar de forma provisional a la SAP, mediante informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, siguiendo en todo caso el mismo procedimiento contenido en los art. 114 a 118 anteriormente referidos, debiendo pasar posteriormente el tribunal medico correspondiente una vez puesto este sistema en funcionamiento.

ADAPTACION DEL PUESTO DE TRABAJO (APT)

En los casos de que existan disminuciones de las condiciones psicofísicas que sin ser motivo para la declaración de la SAP, no permitan desarrollar las funciones policiales en turnos o puestos operativos concretos, en caso de solicitud de la persona interesada, se adaptara el puesto de trabajo **APT** y sus funciones a sus circunstancias particulares al informe correspondiente del SPRL, siguiendo el mismo procedimiento y plazos establecidos para la SAP.



Una vez se produzca la solicitud del interesado dirigido a la Jefatura de la Policía Local, se dará traslado oportuno al servicio de personal del Ayuntamiento y al SPRL, para el inicio del procedimiento conforme el art. 114 y 115, no obstante en tanto se produce la resolución definitiva, de forma provisional y atendiendo a una primera valoración inicial, si se pudieran observar motivaciones que pudieran afectar negativamente a la salud del/de la agente o incapaciten claramente para permanecer en servicio activo, pasara provisionalmente a desarrollar funciones adaptadas a sus condiciones psicofísicas, hasta la resolución definitiva del procedimiento.

Inicio del Procedimiento de Oficio Cuando el procedimiento se inicie por parte de la Administración, en este caso motivadamente a instancias de la Jefatura de la Policía Local, le será de aplicación lo expuesto en el párrafo anterior.

DISPOSICIONES COMUNES A LOS CASOS DE SEGUNDA ACTIVIDAD SAO, S.A.E, S.A.P Y ADAPTACION DEL PUESTO DE TRABAJO (APT)

Retribuciones

Los y las funcionarias que se encuentren en la situación de Segunda Actividad en sus distintas modalidades SAO, SAE, SAP y APT por enfermedad profesional o accidente de trabajo, percibirán la totalidad de las retribuciones del puesto de trabajo que venía desempeñando.

En el caso de SAP y APT por enfermedad común o accidente no profesional adaptados a sus circunstancias particulares según los informes correspondientes, tendrán las retribuciones igualmente adaptadas a sus particularidades concretas respecto a los módulo del entorno, pudiendo alcanzar el 100% de las retribuciones totales de agentes en servicio operativo, mediante la realización voluntaria de otros servicios que sin ser de los turnos, horarios o puestos limitados por su informe correspondiente del SPRL, que valorados equivalentemente con los dejados de percibir por sus condiciones, puedan realizar sin riesgo para su salud o condiciones psicofísicas, como pueden ser servicios en fin de semana dentro de su jornada ordinaria, o bien en ampliación de su jornada laboral en servicios que le permitan sus condiciones psicofísicas. No obstante en tanto se regularicen los casos existentes, se estará a lo dispuesto en el anterior Acuerdo Marco, percibiendo el cincuenta por cien de los módulos establecidos de nocturnidad, festividad y fines de semana.

Los puestos de Segunda Actividad por razón de edad no realizarán servicios ordinarios nocturnos, festivos ni fines de semana.

Exclusiones

En las situaciones recogidas en los artículos anteriores, a excepción de los casos de embarazo que permitan realizar las pruebas físicas, no se podrá participar en procedimientos de promoción interna ni de provisión de puestos de trabajo.



Creación de puestos de SA y ocupación.

Los puestos que susceptiblemente sean ocupados por agentes en Segunda Actividad en sus distintas modalidades y la APT serán establecidos reglamentariamente previa **negociación anual**, en todo caso con la **representación sindical**, todo ello anteriormente a la confección del correspondiente calendario laboral anual.

Las plazas vacantes existentes serán cubiertas voluntariamente en un primer momento por elección entre los de más edad de forma voluntaria y en caso de no ser posible se designaran una vez oídos los interesados, en ambos casos con la participación de la representación sindical.

Situaciones de Perdida de condiciones psicofísicas sobrevenidas en el transcurso de un calendario anual.

Si una vez desarrollado el calendario laboral anual, se inicie un proceso por motivos de disminución de facultades psicofísicas sobrevenidas, se estudiara junto con la representación sindical, la ocupación provisional de un puesto concreto o la necesidad de uno de nueva creación, adaptado a la situación particular en cada caso y las condiciones retributivas correspondientes.

Regularización:

De forma transitoria, durante el primer año del nuevo acuerdo se estudiaran las situaciones actuales, dando un plazo de seis meses para la regularización de las mismas, todo ello con la participación directa de la representación unitaria.

JORNADAS EXTRAORDINARIAS:

Los policías en **SAO y SAE** podrán realizar de forma voluntaria, previo informe médico favorable del SPRL, jornadas extraordinarias en puestos y horario que no conlleven exigencias y penosidad de puestos operativos, cubriendo puestos de mantenimiento y atención ciudadana dentro de las instalaciones policiales (central, puertas, mantenimiento vehículos, etc.) e incluso asumir en casos puntuales la conducción de vehículos policiales para el traslado y recogida de agentes operativos a sus puntos de destino, liberando de estas funciones a otros/as en activo que pueden desarrollar plenamente los servicios operativos antes descritos.

Igualmente en los casos de SAP y APT podrán realizar jornadas extraordinarias de forma voluntaria, previo informe médico favorable del SPRL en puestos y horario que no conlleven exigencias y penosidad de puestos operativos limitados por sus informes médicos

El número máximo de jornadas será el número medio de jornadas por agente que calcule la administración para realizar por toda la plantilla policial aplicándose las condiciones particulares de este tipo de jornadas, percibiendo las mismas retribuciones, teniendo que realizar en estos casos



jornadas extraordinarias de 8 horas para percibir la misma cuantía que se establece para la jornada extraordinaria operativa.

APLICACIÓN DE ÍNDICES CORRECTORES PARA LA REBAJA DE LA EDAD DE JUBILACIÓN Y SEGUNDA ACTIVIDAD SIN DESTINO

El Ayuntamiento se compromete a impulsar dentro de sus posibilidades la modificación de la legislación vigente en aras de conseguir la declaración de la Profesión de Policía Local, dentro de las profesiones peligrosas e insalubres, para aplicación de los índices correctores correspondientes y con ello la Jubilación Anticipada según los mismos de sus agentes, como una forma de colaboración por parte de otras administraciones, tanto Estatal como Autonómica en los Sistemas Locales de Seguridad.

No obstante como compromiso claro e inequívoco con el deterioro psicofísico de la Policía Local motivados por su desgaste profesional, garantizando su propia seguridad y una calidad de servicio a la ciudadanía, se acuerda que hasta tanto y en cuanto se regula la rebaja de edad de jubilación por la Administración del Estado o la segunda actividad sin destino por la Administración regional, pasarán a la situación de "segunda actividad sin destino", percibiendo el cien por cien de las retribuciones de su puesto operativo con 63 años.

Este personal podrá ser requerido en caso de situaciones de emergencias, catástrofes, acumulación de tareas u otras incidencias que requieran de su presencia.

24. MANDO COORDINADOR

Los componentes de las categorías de Inspector y Subinspector tendrán que distribuir su jornada laboral de tal manera que siempre haya una persona perteneciente a estas categorías en cada uno de los turnos de trabajo que se realicen y asumirán la función de coordinación del mando, siempre que sea posible.

25. MODULO DE PELIGROSIDAD

En tanto no se modifique la actual Relación y Valoración de Puestos de Trabajo se continuará aplicando el módulo de Peligrosidad en las mismas condiciones que se viene aplicando en la actualidad.

Según lo establecido en la parte General del presente Acuerdo Marco, en futuras negociaciones de una nueva Relación y Valoración de Puestos de Trabajo se tendrán en cuenta las cantidades pactadas en el anterior Acuerdo Marco no aplicadas del Complemento de Peligrosidad (Disposición Adicional Cuarta).

No obstante, una vez realizada la correspondiente catalogación de los puestos de trabajo, las personas que estén ocupando puestos no operativos tendrán la opción de ocupar puestos operativos.



Las tareas administrativas en el servicio de Policía Local, serán desarrolladas por personal de Administración General, bajo la supervisión de los mandos correspondientes y el apoyo de agentes en segunda actividad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Las reuniones de mandos, comisiones informativas, consejo de policía, etc. tendrán consideración de jornada laboral, siempre que se efectúen durante la misma

Cualquier incidencia que surja no recogida expresamente en el presente acuerdo marco o quedara a expensas de interpretación, antes de una aplicación temporal o definitiva, o se negociara puntualmente con la representación unitaria y se aplicará de forma provisional hasta su elevación a la comisión de seguimiento o la mesa de negociación en su caso, órganos que en los supuestos de duda o ambigüedad, en cuanto a un sentido o alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma más beneficiosa para el personal empleado público.

Licencia y permisos no sometidos a las necesidades del servicio: En el supuesto de este tipo de derechos, y con el fin de conseguir una aplicación y disfrute uniforme para todo el personal del Ayuntamiento de Albacete, la solicitud, estudio y concesión de estos derechos, será de la competencia del Servicio de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Albacete.

Todo el personal funcionario perteneciente al servicio asignado en turnos recibirán una gratificación como compensación a los festivos, fines de semana, noches y sábados noche calculada en base a la gratificación correspondiente a su turno durante el mes de vacaciones, integrándose en el módulo correspondiente, debiendo compensarse los servicios con derecho a módulo en los meses posteriores.

Con el fin de solucionar el problema de la acumulación de descansos no disfrutados a lo largo del año natural, que pasan inevitablemente de un año a otro , existiendo en la actualidad más de 2000 jornadas de descanso pendientes de su disfrute, las partes firmantes del acuerdo se comprometen solucionar el problema , para lo cual se confeccionará el correspondiente estudio técnico y económico oportuno, contando con la participación de la representación sindical.

En el Reglamento Orgánico se regularán claramente las funciones y responsabilidades de las distintas categorías, con su adecuación a efectos económicos si correspondiera a las categorías no afectadas por las modificaciones de RPT en el vigente acuerdo marco

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes firmantes se comprometen a abordar, de manera negociada, cuantos asuntos y necesidades puedan surgir y afectar al presente Anexo.