



PROPUESTA DE LA REPRESENTACIÓN MAYORITARIA DE TRABAJADORES DE POLICÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA JORNADA DE 35 HORAS SEMANALES EN EL CUERPO DE POLICÍA MUNICIPAL DE MADRID

Con la entrada en vigor del “ACUERDO CONVENIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO COMUNES AL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS PARA EL PERIODO 2019-2020” se procede, conforme a lo establecido en su artículo 11, a la implantación de la jornada de 35 horas semanales para todos los trabajadores del Ayuntamiento de Madrid.

Conviene recordar que los únicos trabajadores del Ayuntamiento de Madrid a los que no se les ha aplicado aún la referida jornada son los pertenecientes al Cuerpo de Policía Municipal con las consecuencias lesivas para este colectivo que ello conlleva.

Con el fin de no dilatar de forma innecesaria esta situación lesiva y agilizar el proceso de implantación de la referida jornada procedemos a dar traslado de la presente propuesta, basada en la doctrina de actos propios de la misma Administración responsable, tomando como referencia la propia implantación unilateral ordenada por el Director General de Emergencias y Protección Civil para el Cuerpo de Bomberos (recogida en la “Instrucción para la aplicación a la Escala Operativa del Acuerdo Convenio sobre condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Madrid para el periodo 2019-2020” y adjunta al presente documento).

Consideramos que la aplicación directa de esta Instrucción, con una asimilación simplificada de las diferentes categorías, facilitaría considerablemente la labor de todos los actores implicados y minoraría sobremanera los plazos de implantación, siendo esto muy beneficioso para todas las partes y sobre todo para el Cuerpo de Policía Municipal y sus trabajadores.

Por todo lo expuesto y sin más dilación procedemos a darle traslado de la siguiente **PROPUESTA SIMPLIFICADA:**

1- Conforme al documento de referencia, la propia Administración establece que la adaptación a la jornada de 35 horas semanales conlleva un exceso de 15 jornadas y a tal efecto se recoge explícitamente, y cito literalmente;

“La adaptación a la jornada establecida se realizará detrayendo del calendario personal 5 guardias al personal en turnos de 24 h y Suboficiales Jefes de Área, y 15 jornadas diarias al personal en jornada de 8 h.”

2- Respecto a la forma de compensación de ese exceso de jornada, el citado documento establece que el personal afectado podrá elegir entre una reducción directa en el número de jornadas anuales o su compensación económica, y cito literalmente;

“Dado el carácter excepcional de esta situación, para cubrir los huecos creados al retirar dichas Guardias/Jornadas Diarias, se oferta un paquete de 5 Guardias Adicionales al que se podrán adherir de forma voluntaria todo el personal de la E.O., con independencia de que se encuentren o no adheridos a la jornada ampliada. Dichas Guardias Adicionales se calendarizarán en los huecos que cada persona haya dejado como consecuencia de la retirada de 5 Guardias de su calendario laboral.

Como medida añadida, se consultará a todo el personal adscrito a la Jornada Básica sobre su voluntad de adhesión a la jornada ampliada. Asimismo, tanto al personal actualmente adscrito a la Jornada Ampliada como a las nuevas incorporaciones, se consultará su voluntad de inclusión a las bolsas de guardias extraordinarias.

Para manifestar la voluntad de adhesión tanto al paquete de 5 Guardias Adicionales como a la Jornada Ampliada y a la bolsa de guardias extraordinarias, se establece un plazo de 20 días hábiles para manifestar la opción elegida ...//...”

3- En cuanto a la compensación económica fijada para aquellos trabajadores que deseen dicha modalidad, el citado documento establece, y cito literalmente;

“El precio y abono de estas Guardias Adicionales se ajustará a las condiciones económicas aplicadas actualmente a las Guardias Extraordinarias. En tal sentido contempla, entre otros aspectos, el incremento progresivo en concepto de productividad establecido como indemnización en función de las guardias extraordinarias realizadas.”

Para el cálculo exacto de esta compensación económica nos refiere a las cuantías fijadas en el “Acuerdo de 21 de junio de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se aprueba el Preacuerdo de 27 de marzo de 2018 de la Mesa Sectorial de Bomberos sobre condiciones de trabajo del Personal del Cuerpo de Bomberos del Ayuntamiento de Madrid para el periodo 2018-2021, relativas a la Escala Operativa” (también aportado como documento adjunto).

En asimilación directa simplificada las cuantías por categoría serían las siguientes;

Cuerpo de Bomberos	Cuerpo de Policía	Cuantía total/año
Suboficial	Inspector	3.740€
Sargento	Subinspector	3.571€
Jefe de Grupo	Oficial	3.400€
Bombero	Policía	3.202€
	Auxiliar de Policía	3.000€

Todo ello conforme a una asimilación directa, en cuanto a implantación y ejecución efectiva, de la normativa citada trasladada al Cuerpo de Policía Municipal.

Sin otro particular, y en aras de una inmediata resolución de dicho agravio en la jornada laboral de los Policías, quedamos a su entera disposición para abordar en profundidad el tema que nos ocupa y cerrar un texto final que presentar en la Mesa Sectorial de Policía para su aprobación definitiva, que entendemos sería conveniente solventar antes de que finalice el mes en curso.

Secretario General de la Sección Sindical de Madrid de CPPM

Responsable Policía CSIT-UP // P.L.A.