

## SEGUIMOS AVANZANDO PARA ATRÁS...

Como sabréis, se ha alcanzado un nuevo preacuerdo por parte de un sindicato para renovar las condiciones laborales de la Policía local. Para **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** y **el Sindicato de Policía Local Asociada (P.L.A.)** esto ha sido una **desgradable sorpresa, ya que, según parece, no han existido mesas de policía y el peso de las negociaciones solo las ha llevado dicho sindicato**. Además, aparentemente otras dos organizaciones sindicales han sido periódicamente informadas de los avances en la negociación.

Debido a esto, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** y **el Sindicato de Policía Local Asociada (P.L.A.)**, junto con otro sindicato, hemos sido totalmente excluidos de las negociaciones, por lo que, desde estas líneas, informamos que **no hemos tenido nada que ver con dicho anexo**. Nuestra posición al respecto es la **abstención**: no vamos a poner trabas a la decisión de la mayoría de la plantilla, pero, obviamente, tampoco vamos a validar un procedimiento que entendemos que puede no ajustarse a la legalidad.



[www.csit.es](http://www.csit.es)  
91.594.39.22  
91.594.39.95  
91.594.39.87  
[csit@csit.es](mailto:csit@csit.es)



A continuación, expondremos nuestra propuesta y los puntos fuertes y no tan fuertes que observamos en el nuevo anexo que, en breve, presumiblemente, se firmará en la MGN.



Después de poner en antecedentes e intentando ser lo más asépticos posible, vamos a dar **nuestro punto de vista sobre el nuevo anexo que se pretende aprobar**, desarrollando los puntos que nos habéis hecho llegar acerca de los cambios que se han incluido.

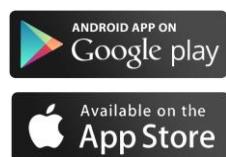
Parece que es evidente que se ha avanzado en determinadas materias, lo cual es lo esperable y deseable a la hora de firmar un nuevo anexo. De la misma forma, se obtienen unas mejoras en cuanto a condiciones y retribuciones económicas, pero ese avance es tras el recorte de derechos, por lo que es un paso para adelante y dos para atrás.

A nuestro juicio, el nuevo anexo se queda muy corto y no resuelve para nada los problemas que presenta este colectivo, además de **recortar o limitar un sinfín de derechos a cambio de dinero**. Esto resueltu un grave error, porque **en los tramos de IRPF que nos movemos, el dinero se ve reducido a la mitad**. En cambio, los derechos nos aportan calidad y conciliación en nuestra vida.

Por ello, si estáis receptivos a escuchar las opiniones de esta sección sindical tomad asiento, pues hay muchos puntos que tratamos en este escrito. **La intención de CSIT UNIÓN PROFESIONAL y el Sindicato de Policía Local Asociada (P.L.A.) siempre será buscar el bien común**, por ello os invitamos a que lo leáis sin buscar ataques personales. Nuestra única intención es el avance en derechos de toda la plantilla y buscar el mayor grado de bienestar para todos.

## CALENDARIO Y JORNADA LABORAL

[www.csit.es](http://www.csit.es)  
91.594.39.22  
91.594.39.95  
91.594.39.87  
[csit@csit.es](mailto:csit@csit.es)



En cuanto al calendario, parece ser que nada cambia, **solo vemos que se mejora notablemente el calendario de los subinspectores: pasan de 208 jornadas anuales a 177 jornadas, existiendo una reducción de 31 días (14,9 % de la jornada total)**. Además, el cuadrante es SIN FESTIVOS, por lo que en ese punto las negociaciones han sido todo un éxito. Nos alegramos mucho por ellos, puesto que, a pesar de esa reducción de días de trabajo, no existe ningún incremento de la jornada diaria a realizar, quedando establecida en 8,30 horas, es decir, como antes. Es un gran punto del anexo, ya que se ha conseguido un gran derecho a cambio de nada.



Desde el punto de vista del cuadrante, creemos que es muy conservador y **se pierde una gran oportunidad** de establecer un sistema que permita una mayor estabilidad a toda la plantilla.

Nuestra propuesta consistía en establecer un **turno fijo de mañana, tarde y noche** (el turno de noche fijo estaría compuesto por unos 30 funcionarios, con un sistema de rotación 3-7 4-7, sumado, por supuesto, a un incremento retributivo por la nocturnidad, siendo a nuestro juicio razonable de entre 200-300 euros más.

Con este sistema se reducirían los grupos de los 10 actuales a 7 (2 turnos de mañana, 2 de tarde y 3 de noche), siendo necesarios, aproximadamente, unos 50 funcionarios en turno de mañana (25 por turno), unos 40 funcionarios en turno de tarde (20 por turno) y unos 30 funcionarios en turno de noche (10 por turno).

Con este turno **no veríamos la necesidad de que hubiera diferentes cuadrantes**, ya que podrían integrarse perfectamente todos los demás cuadrantes (inspectores, Subinspectores, segunda actividad, mayores de 50 años, material, oficina...), es decir, **un cuadrante único para toda la plantilla, a excepción del turno de noche que tendría el suyo propio.**



Este turno que proponemos es perfectamente compatible con un **sistema de productividad más justo y más objetivo que el que se pretende firmar**, pues se establece una clara diferenciación entre funcionarios, algo que no tiene mucho sentido, además de reducirse a cambiar derechos por dinero.

Pensamos, que un **turno de noche fijo suficientemente atractivo** solucionaría la problemática de la escasez de personal en dicho turno, debido a que los que libremente lo eligieran, **trabajarian alrededor de 127 días al año** y cobrarían 200-300 euros más al mes.



Por otro lado, el resto de funcionarios podrían disfrutar, después de muchos años, una estabilidad que les facilitaría la conciliación familiar, habiendo que añadir a esta situación a los 20 compañeros de nuevo ingreso, que, una vez dentro, podrían cubrir todas las plazas que quedarán desiertas, lográndose un muy alto porcentaje de satisfacción global con el turno obtenido.

Por supuesto, en dichos turnos fijos **estarían permitidos los cambios “interturnos”, “interdías” y entre grupos**, como se viene haciendo hasta ahora, a fin de facilitar la conciliación personal de los trabajadores.

Consideramos que es una oportunidad perdida, y quizás haya sido la única. Es extremadamente difícil que en los próximos años vuelvan a ofertarse un número tan elevado de plazas de nuevo ingreso, pero, obviamente, hay que aceptar la decisión de la mayoría.

## **CAMBIOS DE TURNO Y MÍNIMOS DE SERVICIO**

Hay algo que no entendemos: **¿Por qué se establecen solo los mínimos de servicio con los cuadrantes A y D?**, ¿no sería más lógico incluir a todos los trabajadores en dichos mínimos?

En cuanto a los cambios de turno, nos parece correcta la ampliación del plazo de denegación y a su vez la reducción del plazo de petición, ya que carecía de sentido pedirlas con 6 días de antelación. Las referidas medidas ya las planteamos en su día en nuestra asamblea interna, por lo que vemos con buenos ojos si al final se llevan a cabo.

En relación a la supuesta propuesta de **reducción de los mínimos de servicio al 60%, nos parece un brindis al sol**. Mientras sigan las necesidades del servicio establecidas de manera tan genérica y sin estar acotadas, la Jefatura tendrá la potestad de sacar horas extraordinarias del tipo 13:00 a 17:00 horas, reestableciendo con dicha medida las necesidades del servicio al total de la plantilla, es decir 100%.

Nos quedaríamos de la misma forma que estamos ahora, por lo que realmente, aunque veamos bien la bajada al 60%, **falta establecer de forma clara e inequívoca el concepto “necesidades del servicio”** que, hasta ahora, se usa de manera indiscriminada.

Otro derecho que ha **desaparecido y que era previsible**, dado que, según palabras de algún iluminado, **“no se creó con ese espíritu”**, **son las 2 horas exentas de mínimos de servicio**, que en innumerables ocasiones no se respetaron y que **tanto bien generaban al funcionario**, permitiendo conciliar su vida personal sin tener que gastar un día de asuntos propios completo.

Por nuestra parte, era una línea roja, pues ese tipo de derechos es muy beneficioso para el trabajador y consideramos que **no todo en la vida es dinero, sino la posibilidad y libertad de disponer de tiempo**.

### REPOSO MÉDICO E INCAPACIDAD TEMPORAL

Con el nuevo anexo se pretende dar un giro a la normativa vigente y a la jurisprudencia, tratando de equiparar **la situación de reposo médico con la de incapacidad temporal**.

Nuestra opinión es que se está cometiendo un grave error y que dicha medida es contraria a la ley.



Esta afirmación os la corroboraremos cuando tengamos las sentencias de los procedimientos contenciosos que actualmente están abiertos, ya que consideramos que hay jurisprudencia suficiente al respecto que afirma que **dicha medida es injusta y discriminatoria** como lo ha declarado la Audiencia Nacional en sentencia 18/2024, de 13 de febrero.

Según establece dicha sentencia las bajas médicas, indisposiciones puntuales y los reposos médicos no pueden afectar al cobro de los bonus de los planes de incentivos, ya que se considera una práctica nula por discriminación que un período de incapacidad temporal perjudique al percibimiento de estas bonificaciones. Así La Sala de lo Social ha señalado que penalizar el cobro del bonus por ausencias vinculadas con una situación de salud desfavorable para el trabajador, ajena en todo punto a su voluntad, es contraria a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y por tanto, considera la nulidad de este tipo de cláusulas.

Por nuestra parte seguimos con nuestro criterio **de que el reposo médico es un derecho del trabajador y no se puede premiar a aquella persona que viene con fiebre a trabajar para cobrar una productividad y castigar sin ella a aquella otra que no puede venir a trabajar por razones de fuerza mayor**, ya que consideramos que la persona que viene enferma al lugar de trabajo pone en riesgo la salud de los trabajadores que le rodean, y por ende, a los vecinos de Majadahonda. Por ello consideramos que el reposo médico tiene que quedar fuera de todo tipo de penalización, ya que no es algo que elija el trabajador, sino que es consecuencia de una enfermedad que se sufre.



Todo esto viene motivado por una **extraña creencia** que surge en la plantilla de que “el trabajador se da de baja”. Esa situación podría darse sólo en el caso de que el trabajador a su vez fuera médico; en los demás casos, lo que se está haciendo es **cuestionar la profesionalidad del colectivo médico**, ya que es un médico quién dictamina que una patología conlleva reposo domiciliario o en su caso baja médica, por lo tanto, solicitamos que se abstengan de dar opiniones sobre la veracidad de las bajas médicas de otros trabajadores ya que no tienen suficientes datos de las patologías de los empleados afectados



y por supuesto tampoco tienen que tenerlos, ya que pudieran estar señalando de manera injusta a aquellos que padecen una patología grave, por lo que si creen que hay algún caso de fraude y tienen datos veraces pueden proceder a interponer las acciones legales correspondientes que consideren.

## ABSENTISMO LABORAL

Según la definición de absentismo laboral:

El absentismo laboral es el **incumplimiento de la jornada laboral estipulada en el contrato del trabajador**. Esta definición se refiere a las ausencias voluntarias, sean o no justificadas. Las vacaciones no se contemplan como ausencias.

Esta definición habla de ausencias justificadas, y entre ellas nosotros incluimos también los **ASUNTOS SINDICALES**, por ello nos preguntamos **¿porque no se pone límite a esas horas sindicales al igual que se pone límite a otros derechos de los trabajadores?**

Desde nuestra sección sindical hemos demostrado que se pueden utilizar los asuntos sindicales de manera racional, informando a los afiliados de en qué se gastan las horas sindicales y cuál es el motivo de cogerlas, por ello **si queremos poner el límite en 0 en los derechos de los funcionarios, sería razonable poner**



**límite en 0 también a los asuntos sindicales**, es decir, establecer empatía con el trabajador y sus condiciones laborales, ya que como reza el dicho **se ve la paja en el ojo ajeno y no se ve la viga en el propio.**

A modo de información, comunicamos que el Tribunal Supremo en sentencia de 14 de febrero de 2024, ha emitido una resolución relacionada con el crédito horario sindical, configurando un nuevo derecho de creación jurisprudencial, que **permitirá a las empresas exigir una justificación genérica de las actividades realizadas por los delegados sindicales durante este tiempo.**

En su fallo, la Sala de lo Social establece que esta medida no constituye una vulneración de la libertad sindical, sino que más bien se trata de una **herramienta legítima para prevenir el uso inapropiado del crédito horario.**

Desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** y el **Sindicato de Policía Local Asociada (P.L.A.)**, vemos extraño que todos los martes y jueves o lunes y miércoles haya trabajo sindical, y queremos evitar que se estén estableciendo cuadrantes a la carta, por lo que instaremos a la Jefatura para que compruebe que ese crédito sindical se está utilizando correctamente, al igual que solicitamos que de la misma forma se haga con nosotros.



Por ello nuestra propuesta al respecto es que los **delegados sindicales y miembros de la Junta de Personal no tengan penalización en su productividad tan sólo en las primeras 17 horas que utilicen de Asuntos Sindicales al mes, es decir 2 días**, evitando así los calendarios cíclicos que hemos venido observando estos últimos años.



## SEGUNDA ACTIVIDAD Y MAYORES DE 50 AÑOS



Nos parece un error que se meta en el mismo saco la segunda actividad y los mayores de 50 años, ya que, aunque "se parecen" en que son situaciones donde el funcionario adquiere derecho por edad, a nuestro **juicio no tienen nada que ver, porque cambia el concepto más importante y la operatividad**, es decir, la segunda actividad no es plenamente operativa pero los mayores de 50 años si lo son.

Además, en ambos grupos no nos parece correcto el establecimiento de todos los domingos de manera impositiva ya que entendemos que haya un exceso de jornada que haya que cubrir, pero **sería más razonable que fueran la mitad de los días impuestos por la empresa y la otra mitad designados por el trabajador.**

## PRODUCTIVIDAD

A nuestro juicio, tal y como se ha planteado, **genera discriminación** y diferencia en el trato y nos surgen estas preguntas:

- ¿Por qué un funcionario que está en **oficina, en material, subinspector**, etc., es decir, en otro cuadrante, cobra **menos** que uno que está en el calendario A? ¿Acaso no es una productividad por asistir el 100% de los días del mes?
- ¿Porque los **mayores de 50 años** que se acogen a no realizar las noches de forma voluntaria y, a pesar de ser obligados aproximadamente con la realización de 10 domingos más, se les penaliza con una **menor productividad**? ¿Acaso no se compensa con la realización de esos domingos de más?
- ¿Si un funcionario cae de reposo, por ejemplo, un **31 de marzo y el 1 de abril**, porqué se le detraen **dos mensualidades** completas de productividad por asistencia?
- ¿Es sensato que alguien **pierda la productividad si coge un día por enfermedad de menor de 12 años, cambio de domicilio, ...** y cobre lo mismo que alguien que no viene en todo el mes?
- ¿Por qué se limita un derecho como el de reposo domiciliario, cuidado de menores de 12 años, cambio de domicilio, licencia por matrimonio..., pero **no se limita el derecho a horas sindicales**?
- ¿Con esta productividad se busca que los **trabajadores acudan enfermos** poniendo en riesgo a las personas que las rodean?
- ¿Cómo es posible que cobre lo mismo de productividad un trabajador que falta un día al trabajo que otro que falta 14 días, es decir 0 euros?
- ¿Son igual de productivos todos los días o tendrían más valor los realizados en fiestas patronales, festivos, domingos, etc.?

Nuestra propuesta de productividad se basa en **una productividad anual, basada en tramos de asistencia**, similar a la DPO de Madrid, la cual lleva más de 10 años funcionando con éxito, ¿y si algo funciona, porque no utilizarlo?

Hemos de reconocer que no hemos inventado nada, solo hemos copiado aquello que funciona.

En cuanto a la cantidad asignada a la productividad nos parecería razonable la pactada multiplicada por 12 mensualidades.



Este complemento se basa en una productividad anual que se cobra en función de la asistencia y de los objetivos cumplidos, ya que no sólo se trata de venir a trabajar, sino de cada vez hacer un mejor trabajo.

A modo de ejemplo sirva esta tabla:

Días anuales trabajados	Productividad alcanzada
162 jornadas efectivas	100% productividad anual
156 jornadas efectivas	90% productividad anual
150 jornadas efectivas	80% productividad anual
144 jornadas efectivas	70% productividad anual
Entre 120 y 144 jornadas efectivas	50% productividad anual
Menos de 120 jornadas	0% productividad anual

A esta tabla se le aplicarían unos **coeficientes compensatorios** por la realización de jornadas festivas, nocturnas, o con especial penosidad, es decir, cada **jornada nocturna, de domingo, festiva, o del periodo de fiestas patronales o Navidad y periodo estival, incrementaría en valor un 15% por lo que en lugar de contar 1, pasaría a contar 1,15.**

Esto es muy importante, ya que, si algún funcionario tuvo que coger un reposo, baja o licencia por estar enfermo, cuidar a su hijo/a de menos de 12 años, etc. podría recuperarlo cuando hiciera turnos ordinarios de noche, festivos o fiestas patronales, periodo estival, etc., pudiendo llegar al 100% de los resultados, a pesar de no haber cumplido todas las jornadas.

Esta forma de baremar creemos que es más justa: entiende que **el funcionario no es ninguna máquina invulnerable al fallo**, y es mucho más flexible en cuanto a la conciliación de derechos y el disfrute de licencia. Además, **todos los turnos cobrarían igual, independientemente de las labores que ejerzan y por supuesto se haría extensible a los demás trabajadores independientemente del cuadrante en el que estén.**



## OTROS PUNTOS

[www.csit.es](http://www.csit.es)  
91.594.39.22  
91.594.39.95  
91.594.39.87  
[csit@csit.es](mailto:csit@csit.es)



- Pago de asistencia a juicios relacionados con el puesto de trabajo a los compañeros/as que se hayan jubilado**, puesto que nos parece un despropósito que tengan que acudir sin contraprestación económica a un juicio que fue fruto del desarrollo del puesto de trabajo.
- Mayor compensación económica a cada Policía que tuviera que hacerse cargo de una Jefatura de turno**: nos parece irrisorio la cantidad de 30 euros brutos (16 euros netos) por hacerse cargo de la responsabilidad de un municipio de 75.000 habitantes durante 8 horas, ya que sale a 2 euros netos la hora de responsabilidad.
- De igual forma, hubiera sido interesante que se hubiera planteado la venta de asuntos particulares.



# I N F O R M A

Y ya para finalizar, agradeciendo vuestra atención, insistimos en subrayar que **nuestra propuesta nunca fue escuchada.**

Desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** y **el Sindicato de Policía Local Asociada (P.L.A.)**, somos firmes defensores de la participación común y el establecimiento de mesas de diálogo, pero, lamentablemente, en esta ocasión no fue así, aunque todavía seguimos confiando que reine el diálogo y que no sean negociadas las condiciones de los trabajadores por un solo sindicato, ya que en la pluralidad está el equilibrio y el entendimiento.

Como no puede ser de otra **forma, hemos respetado la decisión de la mayoría de la plantilla, pero a su vez creemos que es necesario que no se nos prive de la voz y que nuestra propuesta no muera sin ser publicada** para conocimiento general.

Sin más que deciros, y agradeciéndoos la escucha, os enviamos un fuerte abrazo.

[www.csit.es](http://www.csit.es)  
91.594.39.22  
91.594.39.95  
91.594.39.87  
[csit@csit.es](mailto:csit@csit.es)



[csitup@madrid.es](mailto:csitup@madrid.es) Pº DE LOS OLIMOS, 20 Telf: 91.468.04.50 Fax:  
91.527.65.18

SECCIÓN MAJADAHONDA