

CSIT UNIÓN PROFESIONAL NO FIRMA EL PREACUERDO DE POLICÍA

I N F O R M A

CSIT UNIÓN PROFESIONAL, no firma el preacuerdo de Policía, al estar disconforme con muchos de los puntos y aspectos propuestos por el Ayuntamiento. Recordamos que los dos sindicatos no firmantes de este Preacuerdo, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** y CPPM, suman la mayoría de la representación en el Cuerpo de Policía.

Desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** entendemos que esos puntos deberían recogerse en el Preacuerdo y no dejarlos al albur de la buena disposición o no que tenga el Ayuntamiento a la hora de flexibilizarlos o no en posteriores Comisiones de Seguimiento del Acuerdo. Las COMISE tienen la función de analizar situaciones del funcionamiento del Cuerpo y vigilar el cumplimiento de los aspectos fijados en el Acuerdo, por lo que en la COMISE no tendríamos posibilidades reales de introducir nuevos derechos para los agentes de policía.

Desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** consideramos indispensable un acuerdo que recoja todas las inquietudes y problemática actual para poder dar un mejor servicio al ciudadano y hacerlo compatible con la conciliación familiar, personal y laboral de los funcionarios del Cuerpo de Policía Municipal y Auxiliares de Policía. Por eso, consideramos inadmisibles que se mantenga una cuantía para las horas extra inferior a la que se paga una hora ordinaria de la jornada laboral, que no se contemple la existencia de un concurso de traslados para facilitar a los policías la movilidad dentro del Cuerpo, que se fijen unos niveles de productividad inalcanzables y que el turno de noche haya de trabajar más jornadas que las que ya viene haciendo, entre otros.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL ha elaborado un informe analizando cada uno de los puntos del preacuerdo y comparándolo con el régimen actual, que os mostramos en páginas siguientes:

- ✓ **Régimen de jornadas y horarios: turno mañana, tarde y noche.**
- ✓ **Escala Técnica.**
- ✓ **Festividad.**
- ✓ **Suspensión de descansos semanales.**
- ✓ **Régimen de disfrute de días de libranza.**
- ✓ **Vacaciones.**
- ✓ **Productividad asistencia y por objetivos.**
- ✓ **Venta de 4 días de especial festividad y disponibilidad.**
- ✓ **Complemento por servicios necesarios.**
- ✓ **Gratificaciones por servicios extraordinarios.**
- ✓ **Condiciones de servicio día 31 de diciembre.**
- ✓ **Productividad por especial dedicación y disponibilidad de la Escala Básica.**
- ✓ **Disposición adicional primera.**

Asimismo, incluimos las circunstancias que se deberían añadir a la propuesta, a juicio de esta Organización Sindical.

www.csit.es
91.594.39.22
91.594.39.95
91.594.39.87
csit@csit.es

ÚNETE A
NOSOTROS
EN:



Descárgate
la APP:



COMPARATIVA SITUACIÓN ACTUAL – ACUERDO PROPUESTO –

PROPUESTAS DE CSIT UNIÓN PROFESIONAL

En estas líneas vamos a explicar, de la manera más comprensiva posible, el nuevo acuerdo propuesto, difundido por las Organizaciones Sindicales firmantes.

CSIT UNION PROFESIONAL no acepta el acuerdo propuesto por los siguientes motivos:

RÉGIMEN DE JORNADAS Y HORARIOS:

Turno de mañana

ACUERDO ACTUAL: El turno de mañana realiza 194 jornadas efectivas (incluidas las 4 jornadas adicionales), más 72 horas de formación online, más la posibilidad de flexibilizar la jornada en 1 hora durante un máximo de 20 jornadas al año.

PROPUESTA AYUNTAMIENTO: El turno de mañana realizará 184 jornadas efectivas, más 64 horas en jornadas de capacitación fuera de las horas de servicio (8 días), más la posibilidad de flexibilizar la entrada y la salida +/-1 durante 24 jornadas al año.

EXPLICACIÓN: Esos 10 días libres que se consiguen no es a cambio de nada, sino que hay que realizar una formación presencial u online fuera de las horas de servicio valorada por la COMISE, que, en caso de que no se realicen y justifiquen, no se dispondría de 8 de esos 10 días. Además, se establece una flexibilidad en la entrada y la salida +/- 1 en 24 jornadas máximas al año. Esos 10 días no son a cambio de nada, como bien quieren vender.

Turno de tarde

ACUERDO ACTUAL: El turno de tarde realiza 194 jornadas efectivas (incluidas las 4 jornadas adicionales), más 72 horas de formación online, más la posibilidad de flexibilizar la jornada en 1 hora durante un máximo de 20 jornadas al año.

PROPUESTA AYUNTAMIENTO: El turno de tarde realizará 177 jornadas efectivas, más 64 horas en jornadas de capacitación fuera de las horas de servicio (8 días), más la posibilidad de flexibilizar la entrada y la salida +/-1 durante 16 jornadas al año.

EXPLICACIÓN: Esos 17 días libres que se consiguen no es a cambio de nada: 7 de esos días 8 que se podrán disfrutar en horas) son por aplicar un coeficiente 0,3 a la hora nocturna (y no 0,4 que es lo que se sigue proponiendo).

Además, hay que realizar una formación presencial u online fuera de las horas de servicio valorada por la COMISE, que, en caso de no realizarse y justificarse, no se dispondría de 8 de esos 16 días. Se establece una flexibilidad en la entrada y la salida +/- 1 en 24 jornadas máximas al año. Igualmente, estos 17 días no son a cambio de nada, como se quiere vender.

Unidad de Apoyo a la Seguridad

ACUERDO ACTUAL: El turno de mañana y tarde de UAS realizan 194 jornadas efectivas (incluidas las 4 jornadas adicionales), más 72 horas de formación online, más flexibilidad horaria +/-3 horas en la entrada y la salida, y la posibilidad de que en 20 jornadas sea +/- 4 horas.

PROPUESTA AYUNTAMIENTO: El turno de mañana UAS realizará 187 jornadas efectivas, más 64 horas en jornadas de capacitación fuera de las horas de servicio (8 días). Además, se sigue manteniendo la flexibilidad horaria +/-3 horas en la entrada y la salida, y la posibilidad de que en 20 jornadas sea +/- 4 horas.

El turno de tarde UAS realizará 180 jornadas efectivas, más 64 horas en jornadas de capacitación fuera de las horas de servicio (8 días). Además, se sigue manteniendo la flexibilidad horaria +/-3 horas en la entrada y la salida, y la posibilidad de que en 20 jornadas sea +/- 4 horas.

EXPLICACIÓN: El turno de mañana UAS dispondrá de 7 días libres más que actualmente, pero deberá realizar las 64 horas de curso fuera de las horas de servicio. La no realización y justificación de los mismos supondrá la pérdida de 8 días libres. Seguirá realizando el +/- 3 por tenerlo incluido en el específico y la posibilidad de realizar 20 jornadas al año +/-4 horas en la entrada y la salida. Con respecto a la propuesta para el turno de mañana, tienen 3 días libres menos.

El turno de tarde UAS dispondrá de 14 días libres más que actualmente, pero deberá realizar las 64 horas de curso fuera de las horas de servicio. Su no realización supondrá el detrimento de 8 de los 14 días libres. El resto de días libres (6 días) se supone que salen del coeficiente 0,3 por la hora nocturna (genera uno menos que el turno de tarde general). Con respecto a la propuesta para el turno de tarde, tienen 3 días libres menos.

Turno de noche

ACUERDO ACTUAL: El turno de noche 1 realiza 116 jornadas efectivas de 10 horas y 10,5 horas, más 102 horas de formación online, más flexibilidad horaria

viernes, sábados y vísperas de festivo, cuando las necesidades del servicio lo requieran.

PROPUESTA AYUNTAMIENTO: El turno de noche 1 realizara 119 jornadas efectivas a 9,5 horas, más 49 horas en jornadas de capacitación fuera de las horas de servicio (5 días), más flexibilidad horaria durante 19 jornadas máximas de +/- 1 en la entrada y la salida. El horario será de 22:00 a 07:30 horas.

EXPLICACIÓN: El turno de noche 1 seguirá manteniendo su cuadrante 1x1 de fines de semana. En la propuesta figuran 19 días de libranza (8 verano y San Isidro + 8 días por la justificación y realización de cursos fuera de la jornada + 3 días por la flexibilidad horaria).

De este modo, se pasa de los 22 días actualmente de acuerdo de policía, a 19 días, de los cuales 8 son por realizar y justificar formación fuera de las horas de servicio. En caso de no realizarse, se perderían. Otros 3 días son por la flexibilidad en la entrada y la salida de +/-1 en un máximo de 19 jornadas.

Ahora bien, es cierto que se pasa de hacer 1.190,5 horas efectivas a 1.130,5 horas efectivas, es decir, 60 horas menos, pero a esas 1.130,5 horas efectivas hay que suma las 49 horas de formación, más las 19 horas de flexibilidad. De esta forma, no se está regalando ninguna hora, porque, aunque no se haga de servicio efectivo, se está realizando por formación o por flexibilidad.

Se sigue manteniendo la libranza 1x1 de fines de semana, que no tiene ningún tipo de compensación. Se matiza que, en un futuro, se pretende llegar a las 8 horas diarias de servicio.

Turno de noche 2

ACUERDO ACTUAL: El turno de noche 2 realiza 113 jornadas efectivas (incluida 1 jornada adicional) de 10,5 horas, más 92 horas de formación online, más flexibilidad horaria viernes, sábados y vísperas de festivo, cuando las necesidades del servicio lo requieran

PROPUESTA AYUNTAMIENTO: El turno de noche 2 realizará 116 jornadas efectivas a 9,5 horas, más flexibilidad horaria durante 19 jornadas máximas de +/-1 en la entrada y salida. Su horario será de 21:15 a 07:00 horas. Se desconoce si existe error alguno o si es así realmente, porque se cita que la jornada será de 9,5 horas.

EXPLICACIÓN: El turno de noche 2 seguirá manteniendo su cuadrante actual de jueves, viernes y sábado. La propuesta no está debidamente explicada, ya que se puede llegar a entender que deberán realizar 116 jornadas en jueves, viernes y sábado, desapareciendo los días adicionales. Asimismo,

desaparecen tanto los 8 días de verano y San Isidro, como los 6 días de asuntos propios que se integran en los descansos semanales. Se añade una flexibilidad en la entrada de +/-1 en la entrada y la salida durante un máximo de 19 jornadas.

Realizarán 3 jornadas más que a fecha de hoy. Sus días de asuntos propios y de jornada de verano y San Isidro se integran en los descansos semanales con lo que no podrán disponer de ellos. Solo dispondrán de 22 días de vacaciones y 2 días por la flexibilidad horaria.

También, realizarán el mismo régimen de formación que la noche 1, pero no se especifica ningún tipo de compensación por el mismo, es decir, tendrán que realizar 49 horas de formación fuera de las horas de servicio.

En resumen, esta propuesta para el turno de noche 2 esconde muchas dificultades arduas de entender.

Escala Técnica

EXPLICACIÓN: En el caso de la Escala Técnica se produce una variación del horario: pasa a ser de 9 a 17 horas de manera ininterrumpida, en vez de 9 a 18 horas, que es en el actual acuerdo.

Deberán realizar un total de 187 jornadas efectivas, más 64 horas de formación fuera de las horas de servicio. Dispondrán de una disponibilidad que se retribuirá aparte como una productividad.

Festividad

EXPLICACIÓN: La festividad para todos los turnos sigue como hasta ahora: se trabajarán 6 festivos y se librarán los 11 restantes.

En el turno de noche 1 se pasa de trabajar todos los festivos que corresponda según cuadrante, a trabajar todos los festivos que corresponda según cuadrante, con la posibilidad de no prestar servicio alguno, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y esté autorizado por el Mando de Unidad, teniendo la obligatoriedad de trabajar 7 festivos. Se establecen unos festivos predefinidos: se tendrá que trabajar sí o sí, y no se podrá librar.

Por cada festivo trabajado se sigue compensando con 1 día, y no con 2 días, como sucede en otros colectivos como Agentes de Movilidad.

Suspensión de descansos semanales

EXPLICACIÓN: Se mantiene la compensación de 2 días por cada día suspendido por necesidades del servicio, pero se añade que, en caso de suspensión en días en fin de semana, se deberá de compensar con días de igual calidad (sábado por sábado, domingo por domingo), algo positivo. Además, uno de los días a compensar contará para la DPO.

Ahora bien, de nuevo, se establecen las famosas necesidades del servicio para la suspensión de los descansos semanales, que, en este caso, deberán partir de los Comisarios Principales.

Entendemos que la suspensión de un descanso semanal es la última opción que se debería tomar, y ésta se debería adoptar siempre en caso de situaciones excepcionales (como catástrofes, accidente, atentados, etc.) que sobrepasen al servicio ordinario, pero nunca por servicios programados.

Régimen de disfrute de días de libranza

EXPLICACIÓN: Es prácticamente igual que el actual acuerdo, tanto en el tiempo de solicitud que serán 7 días, como con el tiempo de contestación que será de 48 horas.

Se añade que deberá existir comunicación previa tanto del solicitante como del autorizante en lo referente a la concesión del día. No se especifica a qué tipo de comunicación se refiere, con lo que se vuelve a dejar en vilo a los solicitantes en relación a SUS DÍAS LIBRES. Se mantiene la denegación por escrito y la indicación de día alternativo por parte del Mando, pero se elimina el silencio positivo en caso de falta de contestación.

Volviendo a las jornadas y turnos, de nada sirve tener los supuestos 10 días más para el turno de mañana, 17 días más para el turno de tarde, etc., si en caso de denegaciones múltiples y no poder disfrutar los días, la única opción que se baraja es: reclamar TUS DÍAS LIBRES al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, tal y como está estipulado en la actualidad.

Vacaciones

EXPLICACIÓN: Nuevamente, se está a lo que disponga una instrucción, en cuando plazos, porcentajes, etc. Por lo que se seguirán pidiendo tarde y mal, sin que los componentes del Cuerpo puedan conocer sus vacaciones con suficiente antelación y así poder planear su vida.

Productividad asistencia y por objetivos

ACUERDO ACTUAL: Se establece una productividad por objetivos vinculada a la asistencia individual de cada componente, debiendo realizar un número mínimo de jornadas para obtener la retribución. Ésta variará dependiendo de unos objetivos marcados por la Dirección, con un carácter bastante subjetivo.

PROPUESTA AYUNTAMIENTO: Desaparece el aumento de productividad para motoristas, bicicletas y caballos. Establecen una productividad dividida en varios conceptos (en caso de Policía. Similares en resto de categorías)

- 400 euros en complemento específico (14 pagas de 28,57 euros).
- 60% restante para productividad asistencial (en caso de Policía 1.050 euros al año): Liquidación semestral y ajuste anual.
- 40% restante para productividad por objetivos (en caso de Policía 700 euros al año): Para cobrarla será necesario alcanzar el 50% de las jornadas de obligado cumplimiento por cada turno, categoría o unidad, desconociéndose cuáles son los objetivos o algún dato más.

EXPLICACIÓN:

- En el caso de los 400 euros en el complemento específico no es comprensible esta propuesta, ya que, según manifestaciones de la propia Corporación, no se puede incrementar este concepto porque Intervención no lo adoptaría. No entendemos el porqué de la misma.
- Productividad asistencial: para poder percibir el 100% de la misma, se deberá realizar íntegramente la jornada de manera semestral para cada turno (sin días de curso, sin días de asamblea, sin ninguna baja y algún otro concepto). Debido al mal desarrollo del texto, creemos entender que, en caso de faltar algún día, se descontará el 2% de la cantidad semestral. Se podrá tener un máximo de 16 días de ausencia y, en el caso de faltar más, no se percibirá esta productividad.

Productividad por objetivos: se desconocen los objetivos que se tienen que alcanzar, lo único que figura es que para percibir esta retribución se deberá alcanzar al menos el 50% de las jornadas. A falta de más desarrollo poco se puede opinar sobre la misma. No existe ningún tipo de compensación por realizar patrullaje en moto, a pie, a caballo o en bicicleta como en el acuerdo actual.

Venta de 4 días de especial festividad y disponibilidad

EXPLICACIÓN: En el actual acuerdo no figura esta venta de días, pero en la propuesta se establece la venta de 4 días de especial festividad y disponibilidad, con un compromiso de 2 años. Dichos días se descontarán de la DPO en la cantidad de 2, semestralmente, en caso de aquellos componentes que se acojan al mismo.

El turno de noche 2 no podrá vender ningún día, ya que solo dispone de 2 días.

El precio de esta venta de días es de 160 euros, en el caso de la mañana, 20 euros la hora en la tarde y 16,84 euros la hora por la noche.

Ya que se trata de una venta de días, es decir, de disponibilidad, el precio a pagar por los mismos debería de ser superior al valor de hora ordinaria, que en caso de Policía es de 20,29 euros.

Complemento por servicios necesarios

EXPLICACIÓN: Se trata de una bolsa de 48 horas, para la realización principalmente de servicios los viernes, sábados y días festivos, solo para operativos.

Se establece una voluntariedad por 2 años, con un preaviso de asignación del servicio de 7 días. Podrán ser servicios de 6 y 8 horas en cualquier turno y unidad con una flexibilidad de +/- 3 horas.

La retribución de estos servicios será por horas efectivamente realizadas. Entendemos que las cantidades deberían ser superiores, ya que utiliza la disponibilidad de los funcionarios que se adscriban durante los 365 días del año.

Gratificaciones por servicios extraordinarios

EXPLICACIÓN: Las cuantías que se proponen son prácticamente las mismas, ya que con el cambio de subgrupo se deberían haber actualizado.

Se establece una distinción en el caso de Policías y Oficiales, según sigan manteniendo el subgrupo C2 o sean del subgrupo C1, que tendrán diferente retribución. Se duda de la legalidad de este asunto, debido a que igual trabajo, igual salario. Un Policía y/u Oficial del grupo C2 que realice el mismo servicio que otro del C1 deberían cobrar la misma cantidad, ya que pertenecen a la misma categoría profesional.

En cambio, en el caso de los Subinspectores, los que sean del subgrupo C1 cobrarán el mismo importe que los que sean del subgrupo A2. Esta misma distinción se debería aplicar en Policías y Oficiales, retribuyéndoles la misma cantidad, sin depender de en qué grupo encajen.

Desde **CSIT UNION PROFESIONAL** entendemos, y así lo especifican numerosas sentencias, que el valor de la hora extraordinaria tendrá que ser superior al valor de la hora ordinaria de trabajo. Actualmente, en Policía es de 20,29 euros el valor de la hora ordinaria (SUELDO BASE + COMPLEMENTO DE DESTINO + COMPLEMENTO ESPECIFICO en cómputo anual) dividido por el número de horas anuales de los funcionarios.

Por todo esto, debería de ser mayor al que figura, incrementándose en caso de nocturnidad y/o festividad.

Condiciones de servicio día 31 de diciembre

EXPLICACIÓN: Como novedad en la propuesta, y de manera positiva, se establece una retribución para el día 31 de diciembre con una cantidad superior al de la hora extraordinaria producida otro día del año.

Nuevamente, en el caso de Policías y Oficiales, las cantidades difieren dependiendo de si pertenecen a un subgrupo y otro.

Se considera positiva esta medida, pero se debería ampliar a otros días como el 24 y 25 de diciembre y el 1, 5 y 6 de enero, ya que son también festivos especiales.

Productividad por especial dedicación y disponibilidad de la Escala Básica

EXPLICACIÓN: Se establece una productividad para Policías y Oficiales de 140 euros por 12 mensualidades. En la anterior propuesta eran 120 euros en 14 mensualidades, por lo que la cantidad es la misma.

Es igualmente una medida positiva, pero consideramos que se debería retribuir a otras categorías del Cuerpo que también realizan jornada y no tienen retribución por este concepto como son los Auxiliares de Policía, Subinspectores e Inspectores.

Además, parece que esta retribución tiene la intención de paliar la injusta supresión de la productividad MR, que se especifica en el punto siguiente.

Disposición adicional primera. ORODUCTIVIDAD MR

EXPLICACIÓN: Esta disposición establece que debido a la nueva Ley de Coordinación de Policías Locales en la que se produce un cambio de subgrupo para Policías y Oficiales del C2 al C1.

En esta disposición se hace mención a que, en unos acuerdos firmados en 2001, 2002 y 2003 se estableció una productividad MR de 121,60 euros mensuales en 14 pagas, a fin de absorber el cambio de grupo (subgrupo) de las categorías de Policía y Oficiales.

Esto no es totalmente cierto ya que el texto a que se refieren dice textualmente: *“Para el colectivo de Policía Municipal se dotara de un fondo con objeto de establecer programas específicos de productividad, como consecuencia de los procesos de reorganización del Cuerpo y que se podrá consolidar, en el concepto retributivo que corresponda, al objeto de financiar el coste del pase al grupo C, cuando la Ley así lo establezca.*

Esta productividad responde a la consideración de servicio de atención directa al ciudadano, que exige una mayor dedicación y responsabilidad, y será percibida únicamente por los efectivos del cuerpo que se detallan en el ANEXO I (Policías y Cabos), y que se corresponda con los funcionarios del mismo nivel de ascenso”

Por este texto, se creó la productividad MR, que no solo acoge el pase al grupo C (actual C1), sino que también recoge otros conceptos como servicio de atención directa al ciudadano, que exige una mayor dedicación y responsabilidad.

La aplicación de esta propuesta haría que se admitiera que la productividad MR es para cubrir los costes del cambio del subgrupo, algo que no es del todo cierto, ya que recoge otros conceptos, y supondría la desaparición de la misma para aquellos Policías y Oficiales que tuvieran la titulación para acceder al grupo C1, manteniéndola aquellos que no tuvieran la titulación pertinente.

En el caso de Subinspectores, su paso del C1 al A2 no está dotado de este tipo de productividad MR, por lo que aquellos que tuvieran la titulación correspondiente pasarían al grupo A2 con su correspondiente aumento de retribuciones, y aquellos que no tuvieran la titulación se mantendrían en el grupo C1, debiéndose asignar un complemento para paliar la diferencia retributiva.

Esto sucede también con los Auxiliares de Policía, que pasan de agrupaciones profesionales al grupo C2, con el consiguiente aumento de retribuciones.

Por todo ello, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** considera que en el caso de Policías y Oficiales se debería mantener la productividad MR, y los que posean la titulación deberían pasar al subgrupo C1, con el consiguiente aumento del sueldo base. En el caso de aquellos que no tuvieran la titulación, se debería crear un complemento que paliara esta diferencia retributiva.

Circunstancias que se deberían añadir a la propuesta según **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**

- GARANTIZAR EL DISFRUTE DE LOS DÍAS LIBRES CUALQUIER DÍA DEL AÑO Y COMPENSAR EN CASO DE NO DISFRUTE POR DENEGACIONES DE MANERA ECONÓMICA O EN TIEMPO LIBRE A ELECCIÓN DEL FUNCIONARIO.
- EVITAR LA SUSPENSIÓN DE DESCANSOS SEMANALES POR SERVICIOS PROGRAMADOS.

- EVITAR LA PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SERVICIOS PROGRAMADOS.
- APLICAR UN COEFICIENTE DE FIN DE SEMANA A TODOS LOS TURNOS.
- SUBIDA DE SUBGRUPO A POLICÍAS Y OFICIALES Y DE GRUPO A SUBINSPECTORES CON LA CORRESPONDIENTE SUBIDA DE SUELDO BASE SIN DETRIMENTO DE NINGÚN COMPLEMENTO.
- APLICAR UN COEFICIENTE DE 0,4 AL TURNO DE TARDE POR LA HORA NOCTURNA.
- COMPENSAR EL EXCESO DE FINES DE SEMANA DEL TURNO DE NOCHE 1 Y 2, YA SEA EN REDUCCIÓN DE JORNADA O EN RETRIBUCIÓN ECONÓMICA.
- ESTABLECER LA SOLICITUD DEL PERÍODO VACACIONAL EN EL PRIMER TRIMESTRE DEL AÑO.
- ESTABLECER UNA CALENDARIZACIÓN VOLUNTARIA PARA AQUELLOS QUE LO SOLICITEN DE CARÁCTER ANUAL.
- ESTABLECIMIENTO DE UNA PRODUCTIVIDAD OBJETIVA Y DE CARÁCTER MENSUAL.
- COMPENSAR CON 2 DÍAS POR CADA FESTIVO TRABAJADO Y QUE TODOS LOS TURNOS TRABAJEN UN MÁXIMO DE 6 FESTIVOS.
- COMPENSAR EL TRABAJO EN FESTIVOS ESPECIALES: 24, 25 Y 31 DE DICIEMBRE Y 1, 5 Y 6 DE ENERO.
- ESTABLECER EL VALOR DE TODAS LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS TOMANDO COMO BASE EL VALOR DE LA HORA ORDINARIA DE TRABAJO DE CADA CATEGORÍA, Y SIENDO SIEMPRE SUPERIOR A ÉSTE.
- ESTABLECER UN COMPLEMENTO DE CAPITALIDAD O TERRITORIALIDAD.
- COMPENSAR LAS JEFATURAS DE TURNO, UNIDAD Y AREA CUANDO SON REALIZADAS POR CATEGORÍAS QUE NO LES CORRESPONDEN REGLAMENTARIAMENTE.
- ESTABLECIMIENTO DE UN SEGURO QUE COMPENSE LA PENSIÓN DE PREJUBILACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL.

- REALIZAR CONCURSOS DE TRASLADOS DE MANERA OBLIGATORIA MÍNIMO DE CARÁCTER ANUAL.

Desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** consideramos indispensable un acuerdo que recoja todas la inquietudes y problemática actual para poder dar un mejor servicio al ciudadano y hacerlo compatible con la conciliación familiar, personal y laboral de los funcionarios del Cuerpo de Policía Municipal y Auxiliares de Policía.

