



servicios a la ciudadanía - Málaga

Cuenta de correo electrónico: ssaytomalaga@fsc.ccoo.es

SECCION SINDICAL
AYTO DE MÁLAGA



Avda. Cervantes, 4
29016 -Málaga

Teléfono: 951-92-90-57

Adjunto a esta comunicación le remitimos la Plataforma de CC OO para la Negociación del Acuerdo de Funcionarios/as que expondremos en la Mesa de Negociación.

Así mismo le manifestamos nuestra disposición para ampliar o detallarle cualquiera de los apartados contenidos en la misma.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Málaga, 12 de Marzo de 2018

El Secretario General de la Sección Sindical de CC OO
del Ayuntamiento de Málaga



Fdo.: Carlos Miura García

SR. DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, CALIDAD Y
SEGURIDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA.

PLATAFORMA ACUERDO DE FUNCIONARIOS/AS

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA 2018

Relación de Puestos de Trabajo: que contenga la composición de **todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Málaga, de todos los servicios incluidos los de Policía Local y Bomberos del Ayuntamiento de Málaga, estén ocupados o no, de forma ordenada, estructurada e individualizada puesto a puesto, con códigos individualizados, denominación, descripción de funciones, requisitos, pluses y módulos, horarios, etc.**

Con el objetivo de conseguir una prestación profesional e independiente de los servicios públicos y evitar el uso político de la administración, el sistema de selección de **todos los puestos del Ayuntamiento**, salvo que una norma disponga otra cosa, será **por concurso de méritos**, dando cumplimiento a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, siendo el sistema de Libre Designación la excepción.

Propuestas de CCOO de modificación al borrador RPT facilitado por el Ayuntamiento de Málaga

- **(Página 5. 1er párrafo)** Sí forman parte de la plantilla y así se debe cambiar, aunque alguno de ellos no ocupe la plaza de forma definitiva:
 - Laborales fijos discontinuos (cambiar a denominación actual: Laborales indefinidos a tiempo parcial)
 - Laborales indefinidos.
 - Laborales temporales de programas de Derechos Sociales.
 - Provenientes de sentencias judiciales.
 - Funcionarios Interinos



- **(Página 5. 4º párrafo)** Los puestos de Libre designación serán exclusivamente:
 - Órganos Directivos.
 - Personal Eventual
 - Puestos Staff
 - Escoltas de Alcaldía

- **(Página 8 A. 1) N. P.:** todos los puestos bases se tienen que identificar de forma individualizada asignándole a cada uno un código propio.

*: Diferenciar con signos distintos situaciones distintas, a fin de poder saber claramente cuál de las dos situaciones tiene el puesto. Ejemplo:
 - *: puestos vacantes
 - **: puestos no susceptibles de provisión.

- **(Página 8 A. 1) T.P.:** Excluir del apartado de Personal no de Plantilla a laboral fijo discontinuo y a laboral indefinido.
Crear un código diferente para cada situación de interino (sólo aparece interino por acumulación de tareas) y de laboral temporal.

- **(Página 8 A. 1) GR. GRUPO/SUBGRUPO:** se deben incluir además las nuevas denominaciones de las titulaciones académicas.

- **(Página 8 A. 1) ESC. CUERPO/ESCALA/SUBESCALA/CLASE:** se deben crear códigos que permitan individualizar cada una de las denominaciones.

- **(Página 9 A. 1) F.P. FORMA DE PROVISIÓN:** se deben crear códigos que permitan individualizar cada una de las denominaciones.

- **(Página 9 A. 1) VI. VÍNCULO: N:** excluir del apartado de Personal no de Plantilla a laboral fijo discontinuo, a laboral indefinido y a interino.

Crear un código diferente para cada situación de interino (sólo aparece interino por acumulación de tareas) y de laboral temporal.

- **(Página 10 A. 1) ESC/CAT.:** se deben crear códigos que permitan individualizar cada una de las denominaciones.

¿Qué significa TP: Desempeño a título personal?

- **ÍNDICE INCOMPLETO:**
 - falta apartado A.- PUESTOS SINGULARIZADOS
 - debería indicarse el número de página para cada apartado para facilitar su manejo.
- **(Página 23 final) + Personal de plantilla:** el código debería servir para identificar a qué modalidad de personal no de plantilla se refiere.
- Diferenciar los puestos base asignándole a cada uno de ellos un código diferente.
- Incluir los puestos de Segunda Actividad en el Servicio de Extinción de Incendios ya que no aparecen.
- Los puestos de segunda actividad de Policía Local deben ser individualizados y especificar su denominación en función de sus funciones.
- Los puestos no adscritos tienen que estar adscritos a las unidades correspondientes (342 + 12) para adecuarse al Organigrama Municipal.
- El personal Directivo y Eventual no es personal de plantilla.
- Cada puesto de trabajo tiene que llevar una somera descripción de funciones.
- Cada puesto debe reflejar la jornada que tiene asignada y en su caso el calendario asignado.
- Cada puesto de trabajo debe incluir el nombre y apellidos de quien lo ocupa.
- Cada puesto de trabajo debe incluir su ubicación que permita conocer su localización: Centro de trabajo, dependencia, dirección, etc.

- La RPT debe contemplar la posibilidad de indicar si está ocupado por alguien con requisitos distintos a la forma normal de provisión.
- T.P.: no tiene sentido que especifique un solo código.
- Se debe indicar las características del puesto de trabajo que determinaran en su momento el complemento específico asignado.
- Se debe crear un código de liberación sindical.
- Se debe incluir un código que indique si está ocupado, vacante u ocupado provisional pendiente de cobertura definitiva.
- **Página 96:** Plazas de titulares que ocupan puestos singularizados, en total son 377 puestos, deben estar adscritos a sus unidades de origen para adecuarse al Organigrama Municipal.

Provisión de Puestos de Trabajo: Sin perjuicio de llevar a cabo las convocatorias que en cada momento sea necesario, proponemos que **anualmente se realice una convocatoria interna de provisión de puestos vacantes** posibilitando la movilidad del empleado/a público/a entre las distintas Áreas.

Las **convocatorias serán públicas y serán publicadas en Intranet**, además de otros medios de difusión que faciliten el conocimiento de toda la plantilla.

Así mismo la **normativa a aplicar** en las situaciones de traslados de un puesto a otro, permutas, así como en el acceso a puestos singularizados, etc., será por tener carácter supletorio, el **Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo**, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

EMPLEO

- **Convocatorias pendientes:** puesta en marcha progresiva de las convocatorias de plazas pendientes de OEPs de anualidades anteriores (desde 2001) Son **198 plazas (88 DE 2017)** publicadas y no convocadas, al objeto de conseguir una mejor dotación de la plantilla, una mejor prestación de los servicios y reducir la falta de estabilidad laboral de muchos/as empleados/as públicos/as en el Ayuntamiento de Málaga.

TURNO LIBRE

CATEGORIA	Nº DE PLAZAS	OEP. AÑO
T. M. Activ. Socioculturales	1	2001
Of. Of. Aux. de Hogar	2	2001
Operario	8	2001
T. Sup. Ing. caminos y puertos	3	2002
T. Aux. Delineante	1	2002
T. Aux. Aux. General	1	2002
T. M. Gestión	2	2002
Técnico Superior Economista	2	2002
Técnico M. Diplomado Economía	4	2002
Of. Of. Carpintero	1	2002
Of. Of. Cocinero	1	2002
Of. Of. Electricista	1	2002
Subaltern Admon. General	3	2004
Guarda	4	2004
Of. Of. Aux. Laboratorio	1	2004
Ayud. Of. Cocinero	3	2004
Aux. Admon. General	4	2005
T.M.G. Admon. Gral.	2	2006
Aux. Admon. Gral.	20	2006
Subalterno Admon. Gral.	7	2006
Of. Of. Conserje Grupo Escolar	9	2006
Tec. Sup. Arquitecto	1	2008
T. M. Ing. Tec. Industrial	12	2008
T.M. Arquitecto Técnico	3	2008
T. M. Ing. Tec. Agrícola	1	2008
T. M. Trabajo Social	2	2008
T. M. Educador	1	2008
Tec. Sup. veterinario	1	2011
Prof. Sup. Banda Musica Clarinete	1	2011
Prof. Sup. Banda Musica Trompeta	1	2011
Subalterno Admon. Gral	3	2016

Tec. Sup. Veterinario	1	2016
Prof. Sup. Banda Musica fagot	1	2016
T. M. archivos y Bibliotecas	1	2016
Of. Of. Conserje Grupo Escolar	5	2016
Técnico de Administración General	6	2017
Administrativo de Administración General	8	2017
Auxiliar de Administración General	8	2017
Técnico Superior Arquitecto	1	2017
Técnico Superior Economista	1	2017
Técnico Superior Licenciado en Derecho	1	2017
Técnico Superior Veterinario	1	2017
Técnico Medio Diplomado Social	2	2017
Profesor Superior Banda de Música Percusión	1	2017
Profesor Superior Banda de Música Oboe	1	2017
Oficial Técnico Bombero	1	2017
Técnico Medio Archivos y Bibliotecas	1	2107
Técnico Medio Educador	2	2017
Técnico Auxiliar Puericultor	5	2017
Intendente Policía Local	2	2017
Inspector Policía Local	1	2017
Subinspector Policía Local	4	2017
Oficial Policía Local	4	2017
Policía Local	14	2017
Cabo de Bomberos	5	2017
Bomberos	8	2017
Oficial de Oficio Auxiliar de Hogar	2	2017
Oficial de Oficio Conserje de Grupo Escolar	6	2017
Oficial de Oficio Mecánico-conductor	3	2017

Plan de reposición de empleo: como consecuencia de varias circunstancias, entre las que está la situación de crisis, la plantilla del Ayuntamiento de Málaga se ha reducido y en la mayor parte de las categorías hay déficit de plazas en muchos servicios. Con el objetivo de mejorar la dotación y mejorar la prestación de los servicios de forma más ágil y eficaz proponemos abordar un **Plan plurianual que, de forma sostenida y estructurada, acometa la convocatoria de plazas en los distintos ámbitos: administrativo, operativos, Servicios Sociales, Bomberos, Policía Local, etc.**

Promoción Interna:

- Puesta en marcha de las convocatorias de promoción interna de laborales y funcionarios/as aprobadas en OEPs anteriores pendientes de convocar, hacen un total de **50 plazas**:

PROMOCION INTERNA FUNCIONARIOS/AS

CATEGORIA	Nº DE PLAZAS	OEP. AÑO
T. Aux. Conductor	2	2001
T. Aux. electricista	1	2001
T. Aux. jardinero	1	2001
T. Aux. Sin especialidad	1	2001
Maestro Of. Albañil	4	2002
Maestro Of. Carpintero	1	2002
Maestro Of. electricista	2	2002
Maestro Of. Mecánico Conduc.	4	2002
Maestro Of. jardinero	2	2002
Maestro Of. fontanero	2	2002
Of. Of. Cocinero	2	2002
T. M. Archivos y Bibliotecas	3	2006
T.M.G. Admon. General	6	2008
T. Sup. Admon. Especial	6	2008

Además se deben contemplar **nuevas plazas de Promoción Interna en las siguientes OEPs** que permitan ir participando de la promoción profesional, como por ejemplo:

- **Inspección de Limpieza:** del grupo C2 al C1.
- **Personal Administrativo:** en todos los grupos A2, C1, C2, ASRT.
- **Personal de Oficios:** en todos los grupos A2, C1, C2, ASRT.
- **Servicios Sociales:** en todos los grupos A2, C1, C2.
- **Personal de Bomberos** (como se expondrá más adelante).

- **Reclasificación:** la prestación de sus servicios de los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Málaga ha variado mucho y lo sigue haciendo como consecuencia de una serie de circunstancias, entre otras, el uso de nuevas tecnologías, implantación de procedimientos más complejos, incremento de la cantidad y complejidad en el uso del campo normativo, prestación de nuevos servicios, mayores niveles de trabajo y desempeño de otras funciones por reducción de las plantillas y menor presencia de algunas categorías superiores. Es procedente, por tanto, reconocer dichos esfuerzos de adaptación y mejora de los empleados/as públicos/as y llevar a cabo los procedimientos que permitan la reclasificación en plazas de grupos superiores. Por lo que es necesario, en todas aquellas plazas que la normativa vigente lo permita, estudiar la reclasificación de las plazas actualmente existentes en la plantilla, a modo de ejemplo:

- **Inspección de Limpieza:** del grupo C2 al C1.
- **Personal Administrativo:** en todos los grupos A2, C1, C2, ASRT.
- **Personal de Oficinas:** en todos los grupos A2, C1, C2, ASRT.
- **Servicios Sociales:** en todos los grupos A2, C1, C2.
- **Personal de Bomberos** (como se expondrá más adelante).

Carrera Profesional

- Art. 41.- Complemento desarrollo profesional (Nuevo)

- El RDL 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, contempla el derecho de los/as trabajadores/as a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. Asimismo, en su art. 16 se establece que los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical y el personal laboral también tiene derecho a la carrera profesional y la promoción, que según el art. 19; se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos. También es importante establecer

sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados en los cuales se mida y valore la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

- Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño pudiendo incluirse otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.
- Partiendo de la premisa de que la Administración debe garantizar un funcionamiento eficaz y eficiente, que solvete las necesidades de la ciudadanía mediante el buen funcionamiento de los Servicios Públicos, se hace necesario formar, motivar e incentivar a los empleados públicos con el objeto de que se encuentren reconocidos y valorados en la prestación de sus funciones, se incentive el conocimiento experto de la funciones propias del puesto y se tenga en valor al elemento humano como elemento diferenciador; lo cual redundará en la calidad del Servicio prestado. Para la gestión de la carrera profesional, es necesario valorar la actuación del personal público empleado: su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, su implicación con la organización y sus objetivos y fines. En consideración de todo lo anteriormente mencionado se establece la implantación en una primera etapa de la carrera profesional horizontal que se desarrollará de la siguiente manera:
 - 1.- Se establece un sistema de carrera profesional horizontal para todos los/as empleados/as municipales.
 - 2.- La carrera profesional horizontal supone un reconocimiento individualizado del desarrollo personal alcanzado por los/as empleados públicos/as del Ayuntamiento de Málaga, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
 - 3.- El derecho de acceso al complemento nace en el momento de la adquisición de la condición de empleado público, iniciándose en el grado de acceso que no conlleva retribución. No obstante, el personal que a la entrada en vigor de este complemento tenga la condición de empleado público accederá al sistema en el complemento de desarrollo profesional correspondiente.

- 4.- La progresión en el sistema de carrera horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo de cada uno de los CDP al siguiente, siendo necesario haber cumplido el tiempo mínimo establecido de ejercicio profesional así como obtener la puntuación mínima establecida para cada caso. Esta puntuación por méritos deberá obtenerse durante el período que comprende entre el reconocimiento del CDP en el que se encuentre el empleado/a municipal y el CDP al que se pretende acceder; no pudiendo valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los méritos y tiempo de ejercicio profesional aportados para la consolidación de un CDP.

- 5.- Para el cómputo del tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo en la Corporación, indistintamente del puesto ejercido; siempre que se sea empleado de plantilla. Se entenderá, así mismo, como tiempo de trabajo efectivo el transcurrido en algunas de las siguientes situaciones administrativas:
 - a) Servicios en otras administraciones públicas.
 - b) Excedencia forzosa.
 - c) Excedencia voluntaria por cuidado de hijos o familiares.
 - d) Excedencia por razón de violencia de género.
 - e) Excedencia por razones sindicales.
 - f) Permiso por estudios.

- 6.- Se crea una Comisión Paritaria de Evaluación y Valoración a efectos de la aplicación de la carrera profesional horizontal compuesta por la Corporación y las organizaciones sindicales con representación. La información necesaria será recabada y aportada por el Área de Recursos Humanos y Calidad. Los procedimientos de evaluación están sujetos a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal de la Corporación.

- 7.- Se valorará la progresión en el sistema de carrera horizontal de acuerdo a los siguientes parámetros.

1. Tiempo mínimo de prestación profesional, continuado o interrumpido. Los niveles y tiempo de permanencia necesario para obtener el ascenso se establece a continuación:

- a) CDP de acceso.
- b) CDP I, 5 años en el CDP de acceso.
- c) CDP II, 5 años en el CDP I.
- d) CDP III, 5 años en el CDP II.
- e) CDP IV, 5 años en el CDP III.

- VALORACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS				
- 1 año	- 2 años	- 3 años	- 4 años	- 5 años
- 30 puntos	- 60 puntos	- 90 puntos	- 120 puntos	- 150 puntos

2. Desarrollo de conocimientos valorando la formación recibida relacionada con la práctica profesional, ya sea en la rama de actividad que se ejerce o en cualquier otra que tenga relación con la carrera profesional dentro de la Corporación. Se valorarán los cursos de formación convocados, impartidos u homologados por la Corporación o por otras escuelas de formación de personal de las administraciones públicas. Asimismo se valorará la realización de carrera universitaria obtenida con posterioridad a la incorporación a la Corporación, los cursos o máster universitarios siempre que guarden relación con la acción de la Administración Pública en el ejercicio de sus competencias, así como los cursos organizados por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas. La Corporación establecerá los programas formativos necesarios para que los/as empleados/as mantengan una formación adecuada y suficiente para el correcto desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo. Las puntuaciones son las siguientes:

- CURSOS DE FORMACIÓN		
- A1	- 50 horas	- 50 puntos
- A2	- 40 horas	- 50 puntos
- B	- 30 horas	- 50 puntos
- C1	- 30 horas	- 50 puntos
- C2	- 20 horas	- 50 puntos
- Grupo sin Titulación	- 15 horas	- 50 puntos

- OTROS ESTUDIOS	
- Grado Universitario	- 200 puntos
- Máster Universitario	- 50 puntos
- Cursos Universitarios	- 20 puntos
- Idiomas Obtención C1	- 50 puntos

3. Profesionalidad en el ejercicio de las tareas asignadas, valorando la competencia en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas, valorando positivamente la iniciativa y la contribución en la mejora de la prestación del Servicio Público. Esta valoración se realizará sobre las capacidades, conocimientos y habilidades en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

- CAPACIDADES, CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PUESTO DE TRABAJO	
- Baja	- 0 puntos
- Media	- 50 puntos
- Alta	- 100 puntos

4. Se valorará la ocupación efectiva del puesto de trabajo, valorando proporcionalmente en función del absentismo originado en el periodo de tiempo de referencia.

- DÍAS DE ABSENTISMO EN PERÍODO QUINQUENAL	
- Menor de 100 días	- 100 puntos
- De 101 a 125 días	- 75 puntos
- De 126 a 150 días	- 50 puntos
- De 151 a 175 días	- 25 puntos
- Más de 176 días	- 0 puntos

- La valoración del absentismo se adaptará a los supuestos contemplados para el Programa de Productividad por consecución de objetivos y actuaciones dentro del Plan de Acción de Calidad.

8.- Se reúnen los requisitos de acceso entre CDP cuando el/la trabajador/a de la Corporación haya obtenido una puntuación de 300 puntos, así como que se haya cumplido el requisito temporal mínimo de cada complemento. Dicho acceso se hará automáticamente, percibiendo la cuantía correspondiente el siguiente mes de cumplimiento de los requisitos.

9.- En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos y tiempos de ejercicio profesional para el acceso a diferentes grados de desarrollo profesional. Los méritos de las áreas de valoración deberán obtenerse durante el período de tiempo comprendido entre el reconocimiento del CDP inmediatamente anterior y el que se pretende acceder.

10.- Las porcentajes a abonar se calcularán para cada trabajador/a sobre la suma de sus retribuciones básicas y complementarias, aplicando un determinado porcentaje, en función de los grupos de clasificación, correspondiendo los porcentajes siguientes:

- Grupos	- CDP Acceso	- CDP I	- CDP II	- CDP III	- CDP IV
- A1	- 0 %	- 5 %	- 10 %	- 15 %	- 20 %
- A2	- 0 %	- 5 %	- 10 %	- 15 %	- 20 %
- B	- 0 %	- 5 %	- 10 %	- 15 %	- 20 %
- C1	- 0 %	- 5 %	- 10 %	- 15 %	- 20 %
- C2	- 0 %	- 5 %	- 10 %	- 15 %	- 20 %
- Grupos. Clas.	- 0 %	- 5 %	- 10 %	- 15 %	- 20 %

Consolidación de Empleo:

- Utilización del sistema selectivo de **Concurso-Oposición para las convocatorias de aquellas categorías que haya algún/a Funcionario/a Interino/a**, tal y como permite el R.D. Legislativo 5/2015 (EBEP).
- Fijos discontinuos: **jornada laboral de 12 meses de trabajo**, destinándolos a otros servicios del Ayuntamiento de Málaga donde sea necesario, utilizando para ello las dos Bolsas de Trabajo en las que están integrados.
- **Recuperación de la gestión directa de los puestos externalizados** para evitar la situaciones de cesión ilegal de trabajadores y falsos autónomos y evitar la precariedad laboral que sufren esos trabajadores.

Jornada de trabajo:

- Recuperación de la **jornada laboral semanal efectiva de 35 horas**.
- Recuperación de la **tolerancia/reducción de los horarios de Semana Santa, verano y Feria**, contemplados en el Acuerdo de 2011.
- **Días adicionales de vacaciones artº 15 L**: se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio. (para adaptar a lo dispuesto en la Administración General de Estado) RDL 5/2015, Disposición Adicional decimocuarta. Resolución de 16 de septiembre de 2015, Disposición 10042, viernes 18 de septiembre de 2015, Sección I, página 82016.

- **Artº 17. 9.** Con objeto del disfrute efectivo de los días de permiso por festivos anuales no sustituibles, el personal de esta Corporación, podrá realizar la compensación de un día de descanso por cada día de fiesta nacional no sustituible que coincida en sábado. Dichos días tendrán, a efectos de su disfrute, la consideración de días de permiso por asuntos particulares.
- **Artº 21. Permiso recuperable por enfermedad imprevista:** ampliar a persona mayor que requiera especial dedicación (como ya está incluido en la Reducción de jornada de trabajo).
- **Art. 26.2.- Excedencia voluntaria por interés particular:** La situación de excedencia voluntaria por interés particular tendrá reserva del puesto de trabajo durante los primeros 24 meses.

Bolsas de trabajo:

- Creación de una **plataforma de consulta pública de las Bolsas de Trabajo.**
- **Eliminación de la cláusula de exclusión de las Bolsas de Trabajo**, ya que en la práctica conlleva el peligro de su desaparición por eliminación de integrantes.
- **Convocatoria pública de Bolsas de Trabajo para las categorías en las que no existan y sea necesario.**

Portal interno

- **Acceso remoto mediante claves al Portal Interno** para los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Málaga.
- **Incorporación de las Secciones Sindicales y sus componentes al Portal Interno del Ayuntamiento.**

CONDICIONES ECONÓMICAS

- Equiparación de los niveles de complemento de destino de **todas las categorías del Grupo C2 al nivel de complemento de destino 16** como ya se hizo con Auxiliar de Administración General.
- Revisión e incremento de los niveles de complemento de destino de todas las categorías.
- Recuperación del **14 %**, del poder adquisitivo perdido por los empleados públicos, en todos los conceptos económicos.
- Reconocimiento y abono de **plus de peligrosidad-toxicidad-penosidad a todos/as los/as trabajadores/as de los Centros de Servicios Sociales**: en su trabajo diario están sufriendo amenazas e intentos de agresión, además están expuestos y están sufriendo enfermedades infectocontagiosas (tuberculosis, sarna, piojos, etc.) y la **inclusión del módulo de penosidad "strictu sensu" en el Complemento Específico de los trabajadores de los Servicios Sociales**, ya que, al igual que otros colectivos como Policía Local y Bomberos, las situaciones de penosidad y peligrosidad y toxicidad las sufren a diario tanto en sus centros de trabajo como en su desempeño fuera de ellos.
- Inclusión en el **Complemento Específico de los módulos de Jornada Superior de Bibliotecas y Escuela Infantil**.
- Inclusión en el **Complemento Específico de los módulos de Jornada Partida y otros módulos (que se realicen con habitualidad)**.
- Programa de productividad por **Consecución de Objetivos y Actuaciones dentro del Plan de Acción de Calidad**:
 - A efectos de su abono aplicar los **mismos criterios de no deducción que en la situación de Incapacidad Temporal**.

- **Abono del plus de peligrosidad-toxicidad-penosidad a todas las limpiadoras del Ayuntamiento de Málaga:** desempeñan un trabajo en un ambiente sucio, con gérmenes y desagradable.
- **Abono a los/as Funcionarios/as Interinos/as y contratados laborales temporales del complemento Específico del puesto singularizado desempeñado:** están realizando las mismas funciones que los/as empleados/as públicos/as de plantilla. Por aplicación del principio de "A igual trabajo igual salario".
- **Complemento de productividad por especial actividad aplicable a todos/as los/as trabajadores/as:** como consecuencia de las medidas de restricción por la crisis (plantillas disminuidas, falta de algunas categorías, mayor horario, pérdida de derechos, etc) se desempeñan funciones distintas de las propias, mayores cargas de trabajo y mayores niveles de responsabilidad.
- **Incremento del complemento específico del puesto de subalterno de OMAC.**

ASPECTOS SOCIALES

- Recuperación de la aplicación en el artículo 45 (**Prestaciones por enfermedad, accidente o permiso maternal**) Abono del **100 % del salario real** en caso de IT.
- Incrementar el **IPC** en las **Prestaciones por Discapacidad**, en las **Prestaciones Sanitarias**, en las **Prestaciones para Ayuda Escolar**, en las **Prestaciones para Incentivación de la Formación de los Empleados y Empleadas Municipales** y en las de **Otras Prestaciones**.
- Incluir nueva prestación de ayuda para prótesis con motivo de procesos oncológicos.
- **Incrementar la cuantía de los complementos familiares a 5 €.**

- Se facilitará a los empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Málaga una tarjeta para el uso gratuito de los autobuses de la EMT o del Metro al objeto de incentivar el uso del transporte público y desincentivar el uso del vehículo particular.
- Prestación por discapacidad de familiar del empleado o su cónyuge hasta el segundo grado de parentesco (padre/madre, abuelo/abuela, hermano/hermana, nieto/nieta).
- Póliza del seguro por fallecimiento o incapacidad: incremento de las cantidades aseguradas.
- Anticipos reintegrables: ampliar el plazo de devolución hasta un máximo de 30 meses; los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento soportan cargas que hacen que resulte difícil hacer frente al importe actual de la devolución.
- Indemnización por jubilación:

3.- Cuando un funcionario o funcionaria municipal solicite y le sea concedida la jubilación con antelación a la edad que le corresponda legalmente, y esta jubilación no le suponga recibir el 100 % de su pensión, el Ayuntamiento le abonará una indemnización de la cuantía que se indica en función de su edad:

CANTIDAD	EDAD
6.010,12 euros	si tiene 0,5 años menos de la edad de jubilación que le corresponda
21.035,42 euros	si tiene 1 año menos de la edad de jubilación que le corresponda
30.050,61 euros	si tiene 1,5 años menos de la edad de jubilación que le corresponda
39.065,79 euros	si tiene 2 años menos de la edad de jubilación que le corresponda

- Disposición Adicional nueva. "Cuando en el presente Acuerdo se menciona el término hijo o hija del empleado/a se entienden también referidos a los hijos del/a cónyuge.

- Añadir la palabra **“Género”** al **protocolo de acoso sexual** del Acuerdo/Convenio.
- Establecer que las **necesidades de las Secciones Sindicales** de mobiliario, recursos informáticos, de telefonía, materiales, etc., serán atendidas por el Área de Recursos Humanos, en igualdad de condiciones que cualquier Área del Ayuntamiento.
- Modificación del artº 66: Los Delegados/as de Prevención serán nombrados/as, por los/as representantes/as de los trabajadores/as, pudiendo recaer el nombramiento en cualquier/a trabajador/a.

BOMBEROS

1. Reclasificación al Grupo inmediatamente superior de las categorías de Bombero, Cabo, Sargento y Suboficial.

Como consecuencia de la necesidad de adquirir unos conocimientos cada vez más técnicos y complejos de diversa índole como comportamiento de materiales, fenómenos físicos, fenómenos químicos, el incremento de la complejidad en el manejo de útiles y herramientas propios de la profesión, así como de procedimientos de intervención más complejos han determinado que el encuadre actual de algunas de las categorías del Real Cuerpo de Bomberos de Málaga sea inadecuado.

Por ello es necesario realizar una reclasificación a través de convocatorias de promoción interna para las siguientes categorías:

Bombero/Bombero-conductor.....	C2 al C1
Cabo.....	C2 al C1
Sargento.....	C1 al B
Suboficial.....	C1 al B

Aquellos funcionarios/as de las categorías anteriores que no pudieran promocionar al nuevo grupo de clasificación, les será aplicado un Complemento Personal Transitorio hasta el momento de su jubilación, siendo su cuantía la diferencia de retribuciones entre la categoría de pertenencia y la promoción que le correspondiera.

2. Equiparación de la jornada anual.

Se plantea como objetivo equiparar la jornada del Real Cuerpo de Bomberos de Málaga, la más alta de toda España, con la del resto de empleados/as públicos/as mediante una reducción progresiva sin pérdidas económicas en un plazo de tres años: 2018, 2019 y 2020.

Actualmente la jornada del Real Cuerpo de Bomberos es de 1822 horas con 74 turnos de 24 horas y 18 minutos, más 24 horas de formación obligatoria (3 jornadas de 8 horas).

En 2018 se reducirían 3 turnos pasando a 71 turnos anuales y 24 horas de formación (3 jornadas de 8 horas) lo que supone 1.749,6 horas ya descontados permisos por asuntos particulares y vacaciones, quedando por descontar el tiempo de permiso retribuido generado por disfrutar vacaciones fuera de período estival, por tolerancias, por trabajar los días 24 y 31 de diciembre y por la antigüedad.

En 2019 se reducirían 2 turnos, pasando a 69 turnos de 24 horas y 24 horas de formación (3 jornadas de 8 horas), lo que supone 1.701 horas.

En 2020 se reducirían 2 turnos, pasando a 67 turnos de 24 horas y 24 de formación (3 jornadas de 8 horas), lo que supone 1.652,4 horas.

3. Adecuada dotación de medios humanos. Apertura Parque de Campanillas. Mantenimiento de la UMSI.

La plantilla del Real Cuerpo de Bomberos tiene una serie de carencias de medios humanos de diversas categorías, como Bomberos, Cabos y Sargentos, por las plazas que han resultado vacantes a lo largo de varios años y no han sido cubiertas, más las que se producirán en los años siguientes, además de otras necesidades:

- Apertura del Parque de Campanillas: un parque inaugurado en 2010, sin llegar a funcionar todavía por falta de efectivos, cubriría una población en Campanillas y alrededores en torno a 20.000 habitantes, dando cobertura al Parque Tecnológico.

La operatividad de dicho parque disminuiría considerablemente el tiempo de respuesta a los siniestros en aproximadamente 8 minutos, tomando como

referencia el Parque de Teatinos al ser más cercano. Para su apertura serían necesarios unos 30 Bomberos.

- Necesidad de reducción de jornada superior: la más alta de toda España, que debe ser contemplada en las OEPs de los años sucesivos para que se pueda tener una adecuada dotación de los servicios y conjugar la actividad profesional con un mejor sistema de disfrute de vacaciones y permisos que permita una mayor conciliación familiar.
- Mantenimiento de la UMSI: creada en 1989, desarrolla una labor fundamental al ser un eslabón inmediato e imprescindible de la cadena de salvamento y que ha evitado la pérdida de decenas de vidas de ciudadanos e incluso de los propios Bomberos. Por ello se deben convocar plazas de Médicos (producidas 3 vacantes desde 2014) y DUE para mantener una adecuada dotación y mantener su servicio.

Consecuentemente, como se acordó en la Mesa Técnica de Bomberos, en la OEP del año 2018 se deben convocar todas las vacantes que se hayan producido en 2017 (Bomberos : 10, Cabos: 1, Médicos: 2 (2016: 1)).

En 2018 se prevén en torno a 20 jubilaciones: Bomberos: 13; Cabo: 1; Sargento: 1; Suboficiales: 2; Médico: 1; Oficiales Técnicos: 3.

Al objeto de que no se vuelva a producir un déficit de plantilla se debe mantener la periodicidad de las convocatorias anuales a partir de 2019.

4. Recuperación del 100% de los Fondos Unespa para uso exclusivo del Real Cuerpo de Bomberos.

Se debe incluir en el Acuerdo de Funcionarios el texto siguiente: *“Al objeto de mantener una adecuada prestación del servicio público que el Real Cuerpo de Bomberos de Málaga tiene encomendado es necesaria una permanente*

actualización y renovación de medios materiales y sistemas por lo que los fondos económicos anuales que el Ayuntamiento de Málaga reciba de la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (UNESPA) se destinarán a incrementar las partidas presupuestarias del Real Cuerpo de Bomberos de Málaga a fin de su utilización exclusiva a tales fines "

5. Módulo festividades.

Al objeto de conjugar el descanso de permisos de Asuntos Propios y evitar perjuicios económicos se propone la creación de un Módulo Fijo de Festividades.

Con la media actual de 28 turnos en sábado, domingo o festivo, con importe de 229 € suponen un total de 6.412 € que distribuidos en 12 mensualidades determinan un Módulo Fijo de 535 € brutas al mes, dejando de percibir el módulo variable de trabajo en sábado, domingo y/o festivos.

6. Turnos libres para disfrute de asuntos propios. Período de 4 meses para vacaciones.

- El Servicio elaborará anualmente un listado de turnos libres, que informe del exceso de personal que hay en cada turno por encima de los mínimos funcionales a fin de que cada funcionario/a pueda solicitar sus días de asuntos propios con la debida antelación a fin de conciliar su vida profesional con la familiar.
- Al objeto de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar el período de disfrute de las vacaciones de los/as funcionarios/as Real Cuerpo de Bomberos será de 4 meses: Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

7. Elaboración de un Reglamento Interno.

- El actual reglamento es muy antiguo y resulta obsoleto y la excesiva profusión de circulares hace imprescindible la elaboración de un Reglamento de

Bomberos que de forma amplia determine la estructura y funcionamiento del Real Cuerpo de Bomberos, nuestra propuesta elaborar un reglamento teniendo en cuenta los borradores presentados por el Servicio y el elaborado por el colectivo de Bomberos.

8. Jefes de Parque, Zona y Recurso Preventivo.

- El vigente Acuerdo de Funcionarios/as solamente regula la asunción de la Jefatura de la Guardia y de la Jefatura de los Subparques. Debe recoger todas las situaciones en función de la estructura actualmente existente:
 - El Subinspector o los Oficiales Técnicos, y ocasionalmente otras categorías, en caso de asumir la Jefatura de la Guardia, estarán sujetos a lo que se establece en las “Funciones del personal del R.C. Bomberos” aprobadas por la Junta de Gobierno Local, percibiendo un complemento de 50 € por cada 24 horas ejerciendo dicha función y una compensación mensual de 15 € por desempeñar las funciones de recurso preventivo.
 - Los Suboficiales, y ocasionalmente otras categorías, en caso de asumir la Jefatura del Turno, estarán sujetos a lo que se establece en la las “Funciones del personal del R.C. Bomberos” aprobadas por la Junta de Gobierno Local, percibiendo un complemento de 45 € por cada 24 horas ejerciendo dicha función y una compensación mensual de 15 € por desempeñar las funciones de recurso preventivo.
 - Los Sargentos, y ocasionalmente otras categorías, en caso de asumir la Jefatura de Zona, estarán sujetos a lo que se establece en la las “Funciones del personal del R.C. Bomberos” aprobadas por la Junta de Gobierno Local, percibiendo un complemento de 35 € por cada 24 horas ejerciendo dicha función y una compensación mensual de 15 € por desempeñar las funciones de recurso preventivo.
 - Los Cabos, y ocasionalmente otras categorías, en caso de asumir la Jefatura de los Subparques, estarán sujetos a lo que se establece en la las “Funciones del personal del R.C. Bomberos” aprobadas por la Junta de

Gobierno Local, percibiendo un complemento de 30 € por cada 24 horas ejerciendo dicha función y una compensación mensual de 15 € por desempeñar las funciones de recurso preventivo.

POLICÍA LOCAL

- Negociación del Calendario Laboral, con **descanso semanal de 3 fines de semana de descanso x 1 trabajado**, al objeto de conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.
- Creación de una disponibilidad voluntaria de fines de semana y festivos. **(Al objeto de conseguir una reducción de horas extras)**
- Posibilidad de adaptar los horarios a los eventos que lo requieran. **(Al objeto de conseguir una reducción de horas extras)**
- Inclusión en la RPT de los **puestos de Segunda Actividad con denominación** en función de las funciones desempeñadas.
- Actualización del Complemento Específico conforme a RPT ya que actualmente hay 7 u 8 calendarios distintos)
- Actualizar el módulo 14 festividades lo cobran todos y no todos los trabajan .
- Elaboración de un Plan plurianual para cubrir la totalidad de las plazas vacantes de la categoría de Policía.
- Modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de Policía Local:

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN

Artículo 10: Escalas y Categorías. Apd 1, párrafo 2

Estas Escalas se integran en los siguientes grupos de clasificación, determinados por el Estatuto Básico del Empleado Público:

<u>Escala Técnica</u>	<u>Grupo A₁</u>
<u>Escala Ejecutiva</u>	<u>Grupo A₂</u>
<u>Escala Básica</u>	<u>Grupo C₁</u>

Art.32. Presentación y aseo personal.

Se presentarán en todo momento en perfecto estado de uniformidad y aseo personal ajustándose al decoro e imagen propios para la prestación del servicio público.

El resto de los apartados del artículo 32 deben suprimirse por dejar de manifiesto la discriminación por sexo.

Art. 36: El Saludo

Saludar reglamentariamente a las Autoridades locales, autonómicas y estatales, y a sus símbolos e himnos en actos oficiales, a los superiores jerárquicos y subordinados del Cuerpo de la Policía Local, así como a cualquier ciudadano al que se dirijan, en la forma tradicional utilizada de respeto y cortesía, siempre que no tenga asignada otras funciones que lo impidan.

Suprimir de forma general del ROF la figura del Coordinador General de Seguridad y de forma concreta de los art. 55 y 75.

Artículo 73:

2.- Los puestos de trabajo en las distintas categorías se proveerán conforme a los principios de méritos, capacidad, antigüedad, legalidad y publicidad, de conformidad con lo previsto en este Reglamento. En lo no previsto en el presente Reglamento, se estará a lo que disponga el Acuerdo de Funcionarios y legislación autonómica y estatal aplicable.

Modificar en el art 74, apartado 1, La Jefatura del Cuerpo elaborará en el periodo de un año desde la aprobación y publicación del presente reglamento una Relación de Puestos de Trabajo de la plantilla de la Policía Local incorporándose al presente como Anexo, y que contendrá los siguientes aspectos:

Añadir tres apartados al artículo 74:

3.- En la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo estará presente un representante de la Escala Técnica, un representante de la Escala Ejecutiva, un representante de la Escala Básica, y un representante de las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Junta de Personal, en el que se recogerán todos los puestos existentes en el Cuerpo, de acuerdo con las premisas señaladas en los apartados anteriores del presente artículo.

4.- Para la provisión de los puestos de trabajo se creará una Comisión de Evaluación con representación de las distintas Escalas y de las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Junta de Personal.

5.- Una vez aprobada la relación de puestos de trabajo y provistos los puestos reservados a segunda actividad, se dará cumplimiento a lo señalado en el artículo 12 del presente reglamento, la adscripción de funcionarios municipales y/o contratados laborales ajenos al Cuerpo para realizar tareas auxiliares, administrativas, técnicas o de oficio.

Art. 75 De los puestos de libre designación.

1.- Serán puestos de libre designación aquellos que se encuentren en los niveles de dirección y responsabilidades señalados por la normativa general.

Art 78.- “Las vacantes correspondientes a los puestos que deban cubrirse por cualquiera de las modalidades de concurso de méritos deberán convocarse con una antelación mínima de 15 días mediante Circular del Cuerpo, especificando las pruebas, baremos, requisitos exigibles y la composición de la comisión de evaluación.

Art 79, suprimir el apartado 3 “Por alteración grave del clima laboral, a propuesta motivada del jefe de la Unidad con previa audición del interesado, de la Junta de Mandos y, en su caso, de sus representantes sindicales.”

Artículo 97: Períodos de utilización de la uniformidad.

El cambio de uniformidad entre estaciones climatológicas será regulado mediante Orden del Cuerpo. La Jefatura determinará la uniformidad que ha de utilizarse en cada momento, en función de la climatología.

No obstante, en función de la climatología se podrá utilizar de forma excepcional prendas que formen parte de la uniformidad de otra estación climatológica.

- ✓ De forma general adaptar el ROF con el lenguaje o sexista.
- ✓ Adaptación de artículos a la normativa andaluza, por ejemplo la Jefatura del Cuerpo, la segunda actividad, uniformidad, etc.