

## OBJECIONES DE UPM AL NUEVO BORRADOR DE PUESTOS NO OPERATIVOS O SEGUNDA ACTIVIDAD

Deste la Secretaría de Acción Social de UPM se quieren hacer constar las siguientes **OBJECIONES** para que consten en el acta de la reunión que se celebrará a este efecto en la Mesa Sectorial de Policía, el próximo día 21 de junio de 2024 a las 8:30 horas en el Salón de Actos, a la propuesta corporativa de Procedimiento para ocupar destinos con Funciones de Segunda Actividad del personal del cuerpo de Policía Municipal de Madrid, en cumplimiento de la Regulación de la Segunda Actividad de la Ley 1/2018, de 22 de febrero de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.

UPM quiere señalar a modo de aclaración, ya que la propuesta arranca citando:

**“La posibilidad que tienen los miembros de los Cuerpos de Policía Local de acceder la jubilación voluntaria conforme a la regulación contenida en el Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, hace innecesario mantener como personal no operativo de carácter forzoso a todo aquel efectivo policial que al cumplir la edad de 58 años no haya solicitado la prueba de esfuerzo, tal y como señala el Acuerdo de 13 de marzo de 2014 y en consecuencia todo el personal policial que no solicite de forma voluntaria realizar funciones de Segunda Actividad o que dichas funciones tengan que ser realizadas por motivos de salud, se le ha de considerar con carácter general personal operativo.”**

La Policía Municipal de Madrid está reconocida como grupo profesional, cuyos trabajos son de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre que, además, acusan elevados índices de mortalidad. Ello provoca la regulación mediante un Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local.

Por medio de este Real Decreto se reconoce a las personas integrantes de los Cuerpos de Policía local al servicio de las entidades que integran la Administración local, la reducción de la edad de jubilación, garantizándose el equilibrio financiero del sistema con el establecimiento de una **cotización adicional**, cumpliendo con lo previsto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Destacar que la anticipación de la edad de jubilación se condicionará tanto a la necesidad de tener cubierto el periodo de carencia de 15 años que se exige para acceder a dicha prestación, **como los 15 años de cotización como policía local necesarios para poder aplicar el coeficiente. Es decir, todo aquel que ingrese en el cuerpo de Policía Municipal de Madrid con más de 47 años NO LE SERÁ DE APLICACIÓN EL REAL DECRETO.**

La aplicación de la reducción de la edad de jubilación prevista en el apartado anterior en ningún caso dará ocasión a que la persona interesada pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior en **5 años a su edad ordinaria de jubilación**, o en **6 años en los supuestos en que se acrediten 37 años de actividad efectiva y cotización.**

**Disposición transitoria primera.** Aplicación paulatina de los años de cotización efectiva como policía local para anticipar la edad de jubilación hasta 6 años respecto de la edad ordinaria:

36 años y seis meses de cotización efectiva como policía local si el hecho causante se produce en 2023, 2024, 2025 o 2026.

37 años de cotización efectiva como policía local si el hecho causante es en 2027 o en años posteriores.

IMPLICA:

REGIMEN GENERAL 2027, más de 38 años y 6 meses sería a descontar 5 años de los 65.

REGIMEN GENERAL 2027, menos de 38 años y 6 meses sería a descontar 5 años de los 67.

En cualquiera de los dos casos se adelantaría 6 años en vez de 5 sobre la edad determinada por el regimen general, si el policía llevase cotizados más de 37 años como tal.

Es decir, **LA MAYORÍA DE LOS POLICÍAS DE LAS PRÓXIMAS JUBILACIONES SE JUBILARÁN COMO MEDIA A LOS 62 AÑOS.**

**LUEGO SE ENCONTRARÁN EN PUESTOS NO OPERATIVOS UNA MEDIA DE 2 A 3 AÑOS MÁS QUE LOS YA ACOGIDOS AL VIGENTE ACUERDO DE PUESTOS NO OPERATIVOS.**

En dicha Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, en su **CAPÍTULO III** que determina un **Estatuto de Personal**, pretende establecer para su desarrollo en su **artículo 47** la **segunda actividad**, indicando que:

1. Los miembros de los Cuerpos de policía local **podrán pasar** a situación de segunda actividad en los siguientes supuestos:

a) Por disminución de las condiciones físicas o psíquicas, con los límites establecidos en la normativa aplicable, previa solicitud del interesado, o de oficio por la correspondiente corporación local.

b) Por razón de edad, **en ningún caso inferior a cincuenta y cinco años**, a petición voluntaria del funcionario interesado, siempre que acredite un mínimo de veinte años de prestación de servicio activo, de los cuales cinco deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de la petición.

En este apartado, UPM quiere denunciar el AGRAVIO COMPARATIVO, que sucedería el excluir a los componentes que han accedido por promoción interna (Agentes de Movilidad), por movilidad horizontal o por acceso libre, a los les va a resultar prácticamente imposible el pase a esta situación si entran con una edad superior a los 35 años.

UPM, además de denunciar esta situación de agravio comparativo, ya que serían tratados de forma diferente componentes que tienen la misma limitación por cuestiones de **EDAD**, habría un AGRAVIO LABORAL ya que el empleado se sentiría perjudicado o menospreciado en términos de condiciones laborales.

Las consecuencias de experimentarlo pueden ser significativas tanto a nivel individual como organizacional. Para los componentes que lo padezcan puede generar una sensación de inequidad y desmotivación, lo que puede llevar a un bajo rendimiento laboral, generar tensiones y conflictos en el ambiente de trabajo, afectando a la cohesión de los equipos de trabajo y destinos. Para la institución policial, puede tener un impacto negativo si los policías perciben que se les trata de manera injusta y poco o nada equitativa, por lo que es probable que busquen opciones laborales más favorables. Esto dificulta, sin ningún género de duda, el desarrollo y la finalidad de la presente propuesta de Puestos **NO OPERATIVOS**

## **DE SEGUNDA ACTIVIDAD.**

**c) Por embarazo o lactancia, a solicitud de la funcionaria interesada o de oficio por la corporación local, previa emisión de informe médico facultativo que acredite dichas circunstancias.**

**En este otro apartado se denuncian dos aspectos.**

**Por un lado, el procedimiento actual se desarrolla considerando que, en el año que se firmó, estaba en vigor el Acuerdo-Convenio Regulador sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos para el período 2012-2015 que, en su artículo 42, en cuanto a las adaptaciones de puesto y movilidad por motivos de salud establece, en su apartado 4, que lo previsto en el mismo no será de aplicación al colectivo específico de Policía Municipal. Por ello, teniendo en cuenta el cumplimiento real y efectivo de las obligaciones preventivas que ha de realizar el Ayuntamiento -y al no existir un procedimiento para el colectivo de Policía Municipal-, se elaboró el actual procedimiento de puestos **NO OPERATIVOS**, con un claro objetivo, que era mejorar la protección de la salud y riesgos laborales de los trabajadores de la Policía Municipal.**

**En la actualidad, los trabajadores estamos supeditados al ACTUAL Acuerdo de 27 de diciembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, por el que se aprueba el Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus organismos autónomos para el periodo 2019-2022, que SÍ CONTEMPLA, en su artículo 17, las condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad y determina, entre otras cuestiones, que a las empleadas públicas y empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, funcionarios y laborales, incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo-Convenio en los términos establecidos en el artículo 3, les resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en los artículos 48 y 49 texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y sobre dichas previsiones legales, además de todas las que se determinen en el mencionado artículo.**

**2. Con carácter general, los miembros de los cuerpos de policía local desarrollarán la segunda actividad prestando servicios en el mismo Cuerpo al que pertenezcan, desempeñando otras funciones de acuerdo con su categoría, sin perjuicio de que se les**

conceda desempeñar sus funciones en otras dependencias municipales en las que existan plazas vacantes.

Los miembros en situación de segunda actividad por limitaciones físicas o psíquicas podrán prestar sus servicios dentro del Cuerpo de policía local o en otras dependencias municipales, de conformidad con el dictamen emitido por el correspondiente tribunal médico, y cuando se deba a embarazo o lactancia, según determine el correspondiente informe facultativo.

En aquellos casos en que la situación organizativa o de plantilla de la correspondiente corporación local **no permita que el policía local acceda inmediatamente a la situación de segunda actividad, el funcionario permanecerá en situación de servicio activo hasta que su adscripción a un nuevo puesto de trabajo sea resuelta por la corporación local respectiva. En estos supuestos, se deberá adecuar el desarrollo de sus funciones a las circunstancias que hayan motivado el pase a la situación de segunda actividad.**

***Este aspecto habilita la continuidad del actual Procedimiento para ocupar destinos con funciones no operativas por motivo de edad o destinos acordes al estado de salud del personal del Cuerpo de Policía Municipal de Madrid, aprobado por Acuerdo de 13 de marzo de 2014 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid.***

3. Los puestos de trabajo a cubrir por funcionarios en situación de segunda actividad serán catalogados por la corporación local, con la participación de los representantes de los miembros de policía local, especificándose los que sean susceptibles de cobertura con base en cada uno de los supuestos causantes del pase a esta situación, dando cuenta a la Consejería competente en materia de coordinación de policías locales en la forma que reglamentariamente se determine.

4. El pase a la situación de segunda actividad no supondrá disminución de las retribuciones básicas y complementarias, salvo las que se deriven del nuevo puesto de trabajo o del destino específico respecto del que se viniera desempeñando.

**5. En el plazo de un año, la Comunidad de Madrid elaborará un reglamento de la situación administrativa de segunda actividad.**

Es en este último punto donde UPM hace especial hincapié ya que dicta que: “en el plazo de un año, la Comunidad de Madrid elaborará un reglamento de la situación administrativa de segunda actividad” ya que a fecha de hoy no se ha desarrollado.

De nuevo y en base a la apreciación de que:

**"La adaptación del actual Acuerdo de 13 de marzo de 2014 a la situación de Segunda Actividad prevista en la normativa autonómica policial pretende llenar todos aquellos vacíos que no pueden ejecutarse, bien por imposibilidades técnicas de aplicación de la norma o por pura inexistencia de los procedimientos establecidos en el marco de la citada normativa."**

UPM señala que es imposible que la presente propuesta desarrolle algo, con criterios que son totalmente regresivos, contradictorios y que por sí solos crearían conflictos laborales, además de frenar la optimización de recursos, dictar lo malintencionado de la propuesta por la supuesta aplicación de marcos normativos que a fecha de hoy no están desarrollados, que hace que en sí misma la propuesta desemboque en puestos oportunistas para la corporación, que pretende subsanar la falta de previsión de personal que haga descender la edad media de la plantilla y que dé plena satisfacción a la demanda laboral operativa, obligando a estos componentes a desistir de un derecho definido por el actual acuerdo de Puestos no operativos.

La novedad de los porcentajes de puestos no operativos debería ser aplicada no sobre la realidad de plantilla operativa actual -claramente deficiente- sino su caso sobre la plantilla óptima que debería tener cada unidad y, por supuesto, nunca mermando o distorsionando unidades donde los puestos no operativos son los adecuados y en los que es posible respetar las conciliaciones personales, familiares y laborales.

Tras todo lo anterior, queremos exponer a modo de resumen, todo aquello fuera de desarrollo a nivel de normativa y que hace que **UPM CONSIDERE NO ASUMIBLE LA APROBACIÓN DE DICHO BORRADOR**, las siguientes consideraciones:

- Elimina cualquier prueba de esfuerzo para aquellos policías de 58 años o más que deseen seguir en situación de operativo, aduciendo que los funcionarios ahora pueden optar a jubilaciones a edades más tempranas (límite de 62 años)

- Asume a todas las escalas de policía, si bien en las ofertas de puestos de segunda actividad, se reserva dicha oferta a sus criterios corporativos, con la siguiente descripción **“CON RESPECTO A LOS MANDOS (OFICIALES Y SUBINSPECTORES) SE ESTARÁ AL CASO CONCRETO, SEGÚN LAS CIRCUNSTACIAS CONCURRENTES”**. Lo que hace que nadie asegure a oficiales, subinspectores etc. que se oferten puestos reales que supongan un pase efectivo a puesto de segunda actividad.
- En la formación de la **comisión de seguimiento**, cambia con respecto al anterior acuerdo, **dejando la misma de ser paritaria**, lo que hará que la representación sindical quede en nada, dando como **prebenda a CPPM y PLA que el voto de los sindicatos firmantes del acuerdo será en función de la representación en mesa sectorial, es decir, que sea ponderada según sus votos en mesa sectorial.**
- En los supuestos de segunda actividad por motivo de edad mantiene los 55 años, pero con un nuevo requisito de que se acredite un mínimo de 20 años de prestación de servicio en Cuerpos de Policía Local.

Ahora con el supuesto de segunda actividad por edad, abre 2 supuestos:

- Solicitar ser declarado personal de segunda actividad, con carácter definitivo, y **realizar estas funciones provisionalmente** en la Unidad Orgánica donde figure su puesto de trabajo de origen hasta la adjudicación de un puesto de segunda actividad con carácter definitivo. **(Esta opción obliga a realizar solicitud en la siguiente convocatoria, y siendo adjudicatario de nuevo puesto, unidad o turno obligatoriamente)**
- Esperar a ser declarado personal de segunda actividad una vez obtenga un destino definitivo en la siguiente convocatoria de puestos de segunda actividad, **continuando hasta entonces realizando funciones de carácter operativo en su misma Unidad.** (En este supuesto, no se está obligado a solicitar en la convocatoria y aun habiendo solicitado, si no se adjudica nuevo puesto, **continúa en su puesto OPERATIVO**, pudiendo estar en su

puesto operativo **HASTA SU JUBILACIÓN** si no obtiene plaza de segunda actividad en las distintas convocatorias

Estas 2 opciones suponen que, en especial vista la oferta de plazas de segunda actividad para el año 2024, que en el turno de noche expresamente, los componentes que por edad quieran desarrollar puestos de segunda actividad, sean cambiados al turno de tarde que es donde se ofertan la mayoría de plazas, o en el segundo caso que se jubilen con 61 o 62 años realizando funciones operativas, mientras que en los turnos diurnos pueden optar a puestos de segunda actividad a los 55 sin ver modificados sus turnos de trabajo, ocasionando, con ello, una elevación de la tasa de edad en el personal operativo del turno de noche por la amenaza constante de cambio de turno, perjudicando gravemente la conciliación familiar que han podido conseguir después de permanecer en el turno de noche durante décadas.

- En los supuestos de segunda actividad por motivo de salud, establece que aquellos operativos con restricciones pueden ser cambiados a otros servicios o unidades si en su unidad orgánica no hay posibilidad de adaptar su restricción, ya que sus funciones serán operativos y nunca eventualmente ocupar un puesto de segunda actividad, ofreciendo al mismo 3 puestos de mismo turno en los que desarrollar sus funciones con restricción.
  - En el concreto supuesto de ser **declarado no operativo eventualmente**, esta situación pasa a un **período máximo de 12 meses o a 24 con informe extraordinario** de salud laboral, y pasados estos periodos, pasa **definitivamente a No operativo**, y debiendo pedir obligatoriamente en la siguiente convocatoria y siendo otorgado destino obligatoriamente de segunda actividad, **sin posibilidad de revertir ya la situación a operativo en ningún momento.**
- En la oferta de plazas ofertadas para 2024, se observa que, **en el turno de mañana**, convoca plazas **suficientes (73)** para que el exceso actual de componentes que se encuentran desarrollando puestos de segunda actividad sin plaza otorgada (69), sean recolocados en distintas unidades, pero sin perder el turno.

Los componentes del **turno de tarde** que también que exceden en algunas unidades el número de componentes asignados (7), tienen plazas suficientes para que no deban cambiar de turno (**131**) y dejando una bolsa muy numerosa de plazas sin cubrir, pues hay muchas más plazas ofertadas que numero de componentes que puedan optar a las mismas.

En cuanto al turno de noche, el grado de desprecio al mismo es tan elevado que, en la oferta presentada, no muestra los componentes que puedan exceder algún cupo en las distintas unidades, **la oferta en las comisariías de distrito es de 0**, aun con comisarias como Centro Norte, Centro Sur o puente Vallecas en las que el número de policías destinados en la actualidad a puestos de segunda actividad es 0, y siendo los mismos realizados por personal operativo, que en definitiva es la idea que tienen desde la jefatura para todas las unidades a excepción de la Ronda o Emisora, con esta oferta y esta propuesta.

La oferta para todo el año 2024 en **turno de noche es de 18 plazas** y casi el 100% en Ronda de Alcaldía o Emisora-videoanálisis. Como se observa en el turno de tarde se oferta un excedente de 120 plazas, que ya da idea de a donde quieren que vayan todos los componentes del turno de noche que deseen realizar la segunda actividad. Sería el único turno en el que la mayoría de las policías cambiarían de turno y en especial al turno de tarde o su opción es jubilarse como personal operativo.

Por supuesto, no deja a los sindicatos firmantes participar en la oferta del catálogo de puestos de segunda actividad, sino limitando la participación a una mera información 5 días antes de las reuniones semestrales.

- **No recoge, como se propuso desde UPM**, que aquellos puestos catalogados para personal de segunda actividad, en caso de no tener componentes para sus funciones, sean desempeñados siempre **de forma voluntaria por los componentes operativos con más antigüedad en el cargo de policía**, dejando la potestad del desarrollo de estos puestos a los distintos mandos y a su discrecionalidad.

A grandes rasgos, este borrador presentado por la corporación sin posibilidad de hacer alegaciones al mismo, por lo que se supone que se deberá aprobar o no en la reunión del día 14 de mayo, hace inviable el voto a favor de UPM, pues empeora sustancialmente el que se encuentra vigente del año 2014 y que sí fue aprobado por UPM, hecho aplazado a día de hoy, por la suspensión de todas las reuniones tanto a Mesa Sectorial como a COMISE, hasta la resolución del conflicto jurídico entre CSIT-UP-PLA y CSIF, por el que se debería excluir a CSIF de toda participación en las citadas mesas.

**Desde UPM seguimos entendiendo que la presente propuesta sigue sin ajustarse ni al concepto ni a la dinámica operativa del respeto a la conciliación personal, laboral y familiar que sí determinaba el actual Procedimiento para**

ocupar destinos con funciones no operativas por motivo de edad o destinos acordes al estado de salud del personal del Cuerpo de Policía Municipal de Madrid, aprobado por Acuerdo de 13 de marzo de 2014 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid.

Señalar, por último, que se sigue teniendo presente donde se dicta que **NO IMPEDIRÁ** la aplicación de la normativa sobre **SEGUNDA ACTIVIDAD** una vez que la Comunidad de Madrid lleve a cabo el desarrollo de la misma, cuestión esta que **NO HA LLEVADO A CABO** a fecha de las presentes objeciones; de tal manera que, si durante la vigencia del actual procedimiento, se produjera una regulación esta habría que desarrollar y adecuar a las mismas el actual procedimiento.

Lo que se traslada para que se haga constar en el acta de la siguiente Mesa Sectorial que se celebrara el proximo día 14 de enero de 2024 para el desarrollo del **PROCEDIMIENTO PARA OCUPAR DESTINOS CON FUNCIONES DE SEGUNDA ACTIVIDAD DEL PERSONAL DEL CUERPO DE POLICÍA MUNICIPAL DE MADRID EN CUMPLIMIENTO DE LA REGULACIÓN DE LA SEGUNDA ACTIVIDAD DE LA LEY 1/2018, DE 22 DE FEBRERO DE COORDINACIÓN DE POLICÍAS LOCALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID.**

Sin otro particular, atentamente les envía un cordial saludo el Secretario de acción Social del Sindicato UPM José Ramón Pérez González, junto con el equipo negociador.

**MADRID**