

APUNTES SPL CLM CALENDARIO LABORAL

2020

JANUARY							FEBRUARY							MARCH							APRIL						
S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	9	10	11	12	13	14	15	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	16	17	18	19	20	21	22	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	23	24	25	26	27	28	29	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31									29	30	31					26	27	28	29	30		

MAY							JUNE							JULY							AUGUST						
S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S
				1	2		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4				2	3	4	5	6	7	8
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	9	10	11	12	13	14	15
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	16	17	18	19	20	21	22
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	23	24	25	26	27	28	29
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31		30	31					
31																											

SEPTEMBER							OCTOBER							NOVEMBER							DECEMBER								
S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S		
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31				

POLICÍA LOCAL



SINDICATO PROFESIONAL
POLICÍAS LOCALES
CASTILLA-LA MANCHA



SINDICATO PROFESIONAL
POLICÍAS LOCALES
CASTILLA-LA MANCHA

Calle Rosario, 6, Planta 2ª, Puerta 14
02001 · Albacete
Tel.: 967 610 916 Fax: 967 618 916
spl-clm@spl-clm.es · www.spl-clm.es

APUNTES CALENDARIO LABORAL 2020





INTRODUCCIÓN:.....	3
PRIMERA CUESTIÓN A RESOLVER (37,5 ó 35 horas semanales).....	3
35 HORAS SEMANALES	4
CALENDARIO LABORAL 2020:.....	8
VACACIONES, ASUNTOS PROPIOS Y OTROS:.....	10
PERMISOS INDIVIDUALES POR ANTIGÜEDAD.....	11
PLAZOS PARA DISFRUTE DE VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS ANUALES:	13
OTROS PERMISOS DEL PERSONAL ADMON. LOCAL LEY 4/2011 Empleo Público CLM.....	14
NUEVA REGULACIÓN PERMISO DE PATERNIDAD	18
ADAPTACIÓN POLICÍA LOCAL, AGENTES MOVILIDAD Y VIGILANTES MUNICIPALES	19
NOCIONES BÁSICAS.....	22
TRABAJO NOCTURNO VS TRABAJADORES NOCTURNOS.....	24
OTROS DERECHOS INDIVIDUALES.....	26
SUPRESIÓN SERVICIOS UNIPERSONALES	26
NEGOCIACIÓN.....	29
RETRIBUCIONES- HOMOLOGACIÓN RETRIBUTIVA.....	32
RD 1449/2018 ADELANTO EDAD JUBILACIÓN.....	38
TEXTO DEL REAL DECRETO 1449/2018:.....	39
CUADRO CÁLCULO APLICACIÓN RD 1449/2018	40
PASOS A SEGUIR PARA ACOGERSE AL RD 1449/2018.....	41
FORMULARIO DE SOLICITUD	44
CALCULADORA.....	44
ACLARACIONES Y CONCEPTOS JUBILACIÓN.....	45
APLICACIÓN COEFICIENTES CORRECTORES POLICÍA LOCAL	48
COTIZACIÓN ADICIONAL DE LOS POLICÍAS LOCALES EN ACTIVO	50
REPOSICIÓN DE EFECTIVOS:.....	51
RECOMENDACIONES GENERALES PARA NEGOCIACION CALENDARIO.....	52
CONCEPTO NECESIDADES DE SERVICIO.....	58
LEGISLACIÓN DE APOYO:	60
11 PUNTOS BÁSICOS PARA LOS CUERPOS DE POLICÍA LOCAL DE CASTILLA LA MANCHA APROBADOS EN LA XIX ASAMBLEA REGIONAL SPL CLM OCTUBRE 2019	61



INTRODUCCIÓN:

De nuevo, ponemos a disposición de tod@s l@s afiliad@s y Delegad@s de SPL CLM unos apuntes de **orientación** para la confección de los Calendarios Laborales de 2020.

Como venimos reiterando año tras año, **LA JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCIÓN POSIBLEMENTE ES UNO DE LOS FACTORES MÁS DETERMINANTES E INFLUYENTES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO** y es uno de los pilares estructurales de la relación jurídica laboral y su relación directa con los aspectos retributivos de esas condiciones de trabajo.

Esa distribución en Calendarios Laborales Anuales, es sin duda uno de los focos de mayor conflicto en las Administraciones Locales y especialmente en los Cuerpos de Policía Local de toda España.

Con este documento queremos tratar los rasgos fundamentales de la legislación sobre jornada laboral y unas **LÍNEAS BÁSICAS DE PROPUESTAS** para intentar atender las distintas problemáticas detectadas actualmente y que puedan rebajar las numerosas situaciones de tensión y conflicto laboral existentes, todo ello basado en la **Negociación Colectiva**, al ser **MATERIA "OBLIGATORIA" DE NEGOCIACIÓN**, según establece el art. 37 del EBEP.



PRIMERA CUESTIÓN A RESOLVER

¿37,5 Ó 35 HORAS SEMANALES?

Para intentar aclarar este extremo, decir que siempre los funcionarios públicos de la Administración Local se rigen como **norma básica** estatal específica del régimen local, por el artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (*en adelante LBRL*), literalmente dispone que:

“La jornada de trabajo de los funcionarios de Administración Local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración del Estado”

Esta regulación se encuentra en la **Resolución de 28 de diciembre de 2012**, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al

servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, que ha sido modificada en varias ocasiones desde su publicación

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-15703>

3. Jornada general y horarios

3.1 La duración de la jornada general será de **37 horas y media semanales** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, **equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales**

Aunque como veremos a continuación, **la LPGE 2018 (Ley 6/2018) estableció:**

*A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y **supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media**, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.*

APUNTES CALENDARIO LABORAL 2020



35 HORAS SEMANALES

No obstante, la **Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018**, abrió la puerta para **la negociación** de una jornada laboral inferior, con una serie de condiciones. y en su Disposición derogatoria cuarta, **deroga la DA 71** antes referida, sobre Jornada general del trabajo en el Sector Público.

Disposición derogatoria cuarta Derogación de la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012

QUEDA DEROGADA la [disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.](#)

~~*Disposición adicional septuagésima primera. Jornada general del trabajo en el Sector Público.*~~

~~*Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector **Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.***~~



Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta JORNADA DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/624416-l-6-2018-de-3-jul-de-presupuestos-generales-del-estado-para-el-ano-2018.html#cpda144

Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley (**Ley 6/2018 LPGE**), la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y **supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media**, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

...//...

Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, **PREVIA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las ENTIDADES LOCALES, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.

Bolsa de Horas 5% jornada anual.

...//...

Cinco. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular **UNA BOLSA DE HORAS DE LIBRE DISPOSICIÓN acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual**, con

carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. La Administración respectiva deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse.

Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

Seis. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los [artículos 149.1.7.ª](#), [149.1.13.ª](#) y [149.1.18.ª](#) de la Constitución.

En base a esta legislación, **YA HAN SIDO MUCHOS LOS CASOS EN LOS QUE LAS ADMINISTRACIONES HAN REGULADO LA JORNADA LABORAL DE 35 HORAS**, entre ellas la propia Junta de Comunidades:

<https://www.castillalamancha.es/actualidad/notasdeprensa/el-gobierno-regional-cumple-su-compromiso-de-recuperar-la-jornada-laboral-de-35-horas-semanales-para>

https://mymabogados.com/jornada-laboral-funcionarios-administracion-local#Ley_62018_deroga_la_DA71

<https://administracionespublicas.wordpress.com/2018/07/11/jornada-de-trabajo-de-35-horas-semanales-ahora-si-es-posible-pge-2018/>

<http://www.latribunadetoledo.es/noticia/ZE3065F3F-072D-1CC4-9955A3A02AF22265/los-funcionarios-municipales-trabajaran-35-horas-semanales>

Apuntar que esta regulación de la jornada de 37,5 horas o bien las 35 donde se implanten, cumple lo establecido con la **Directiva Europea 2003/88/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo:



http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/dir2003-88-ce.html#a6

Artículo 6 Duración máxima del tiempo de trabajo semanal



Los **Estados miembros** adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores:

a) se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;

b) la **DURACION MEDIA** del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.

Y **que nadie intente confundir** esa duración media que establece la CE, con la duración máxima de horas que se pueden realizar en una semana... como sucede en algunos casos de la aplicación del 7x7. La Directiva Europea habla de duración media, que es lo que hace España como estado miembro, de establecer una jornada de 40 horas semanales en el Sector Privado y de 37,5 horas semanales en el Sector Público, **EN CÓMPUTO ANUAL...**

Por lo tanto, **ES posible**, mediante la negociación correspondiente, la distribución de la jornada irregular, y que en algunas semanas se sobrepasen las 48 semanales (o las 37,5 del sector público en España), siempre que se respete la normativa establecida como PROMEDIO Y EN CÓMPUTO ANUAL. Siempre que respeten también los tiempos medios de descanso.

Por otro lado, el **artículo 142** del [RDLeg 781/1986 por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local](#) reconoce a los funcionarios de la Administración Local los PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES RETRIBUIDAS PREVISTOS EN LA LEGISLACIÓN SOBRE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA RESPECTIVA y, supletoriamente, en la aplicable a funcionarios de la Administración del Estado.





CALENDARIO LABORAL 2020

2020

JANUARY							FEBRUARY							MARCH							APRIL						
S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	15	16	17	18	19	20	21	8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	22	23	24	25	26	27	28	26	27	28	29	30			

MAY							JUNE							JULY							AUGUST						
S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	30	31			

SEPTEMBER							OCTOBER							NOVEMBER							DECEMBER						
S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	8	9	10	11	12	13	14	13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	15	16	17	18	19	20	21	20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	25	26	27	28	29	30	31	22	23	24	25	26	27	28	27	28	29	30	31					

CALENDARIO LABORAL 2020:

PINCHAR SOBRE EL ENLACE PARA ABRIR HOJA EXCEL CÁLCULO DE JORNADA LABORAL con 37,5 y 35 HORAS 2020



<https://spl-clm.es/wp-content/uploads/2019/11/CALENDARIO-LABORAL-CLM-2020.xls>

A los efectos del cálculo de la Jornada Laboral general en la Administración habrá de tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

El año 2020 se compone de **366 días naturales**. **(ES BISIESTO)**. De estos 365 días naturales, **104 son en SÁBADO y DOMINGO**, por lo que en el calendario laboral a efectos de días de trabajo quedarían **262 días de lunes a viernes**.

De estos **262 días de lunes a viernes**, teniendo en cuenta los calendarios laborales, en este caso de Castilla-La Mancha aprobado por **Decreto 228/2019 DOCM 16/09/2019**, que regula los **12 días de FIESTAS LABORALES DE ÁMBITO NACIONAL** de carácter retribuido y no recuperable:

https://docm.castillalamancha.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2019/09/16/pdf/2019_8292.pdf&tipo=rutaDocm

OJO este año 2020, el 15 de agosto cae en sábado y por lo tanto sólo **11 Festivos son de lunes a viernes, y por tanto estos 11 son los que restaremos del calendario tipo**. A estos efectos habrá de estarse a lo establecido en la citada **Resolución de 28 de febrero de 2019** (Párrafo 3º del apartado 9.8):

APUNTES CALENDARIO LABORAL 2020



<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/01/pdfs/BOE-A-2019-2861.pdf>

"Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, **un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales** de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, **coincidan con sábado en dicho año.**"

Por lo que tendremos un día más de permiso anual en nuestras fichas a sumar a los días de asuntos propios y vacaciones.

A estos habrá de restarse los **2 DÍAS DE FIESTAS LABORALES DE ÁMBITO LOCAL**, que habrán de ser fijadas por las Corporaciones Municipales de cada localidad de Castilla-La Mancha.

Aquí también vamos a tener en cuenta que **a efectos del cómputo anual de horas, los días 24 Y 31 DE DICIEMBRE**, la mayoría de los Acuerdos Marcos, de forma similar a lo establecido en el apartado 9.8 de la Resolución de horarios, los consideran como no laboral, **con lo que restamos 2 días del cómputo anual efectivo** (todo ello independientemente de las compensaciones que se puedan establecer en el caso de que en los servicios permanentes, por turno se trabaje)

Una vez restados estos 13 días festivos (los 11 nacionales que caen de lunes a viernes más los 2 locales) y los dos días del 24 y 31 de diciembre a los 262 días laborales que quedaban nos restan y SANTA RITA (22 Mayo patrona de los funcionarios) **246 días laborales de lunes a viernes NO festivos en 2020.**

En principio **a falta de las vacaciones, asuntos propios y otras disposiciones, serán 246 días** los que de forma general tendrán que disponer los calendarios laborales **en 2020**, que traducidos a horas brutas de servicio, **teniendo en cuenta la media de 7,5 horas diarias (37,5 horas semanales)** establecidas en la función pública, **resultan 1.845 horas:**

1.845 HORAS

INICIALES ANUALES EN CALENDARIO 2020

con 37,5 horas semanales de promedio

DE AQUÍ SE DEBEN DESPUÉS TOMARSE LAS VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS





VACACIONES, ASUNTOS PROPIOS Y OTROS

VACACIONES, ASUNTOS PROPIOS Y OTROS:

Teniendo en cuenta los **22 DÍAS DE VACACIONES ANUALES** establecidos en el punto 9.1 de la [Resolución de 28 de febrero de 2019](#), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones Administración General del Estado y sus organismos públicos, los **6 DÍAS DE ASUNTOS PARTICULARES** (contenidos en el art. 48 k del EBEP y del punto 9.7 de la citada Resolución),

Hay que tener en cuenta también que como hemos apuntado anteriormente, en el año 2020 un festivo nacional caen en sábado, (**15 de agosto**) por lo tanto a estos efectos habrá de estarse a lo establecido en la citada [Resolución de 28 de febrero de 2019](#) (Párrafo 3º del apartado 9.8):

*"Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, **un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales** de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, **coincidan con sábado en dicho año.**"*

Por lo que en **2020 tendremos UN DÍA MÁS DE PERMISO ANUAL** en nuestras fichas a sumar a los días de asuntos propios y vacaciones.

Estos serían los **29 días de forma general a disfrutar** (22 vacaciones y 6 Asuntos Propios y 1 día de permiso más por el 15 de agosto festivo en sábado) **a restar** una vez disfrutados de las 1845 horas iniciales.

TOTAL el AÑO 2020, habrán de restarse de forma **GENERAL** otros **29 días laborales** que una vez disfrutados durante el año natural, resultarán un total de **217 días laborales efectivos (246-29)** de **7,5 horas** cada uno, haciendo un **TOTAL de 1.627,5 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO para el año 2020** una vez descontadas y disfrutadas las vacaciones, asuntos propios y permisos.

PARA 35 HORAS HACER CÁLCULOS CON 7 HORAS POR DÍA

PERMISOS INDIVIDUALES POR ANTIGÜEDAD

EBEP Disposición adicional decimocuarta: Permiso por **ASUNTOS PARTICULARES POR ANTIGÜEDAD**

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719&p=20151031&tn=1#dadecimotercera>

Las Administraciones Públicas **PODRÁN ESTABLECER** hasta **dos días adicionales** de permiso por asuntos particulares **al cumplir el sexto trienio**, incrementándose, como máximo, **en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo**.

- En este caso sería necesario que mediante la negociación correspondiente en la **Mesa General de Negociación se pueda acordar en cada administración establecer estos días de antigüedad**.

Ver art. 107.2 apartado m) Ley 4/2011 de Empleo Público Castilla-La Mancha <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7752&p=20170906&tn=1#a1-19>

m) Por asuntos particulares, **seis días laborables al año** o los días que en proporción correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Además, **cada Administración pública de Castilla-La Mancha podrá establecer** hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

En la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la misma, el personal funcionario tiene derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El disfrute de los días por asuntos particulares está condicionado a las necesidades del servicio

EBEP Disposición adicional decimoquinta: **DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD**

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7752&p=20170906&tn=1#a1-19>

Cada Administración Pública **PODRÁ ESTABLECER** hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.

Ver apartado 9.1 **Resolución de 28 de febrero de 2019**, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones Administración General del Estado y sus organismos públicos:

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Ver art. 108.2 Ley 4/2011 de Empleo Público Castilla-La Mancha

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7752&p=20170906&tn=1#a1-20>

"2. Cada Administración pública de Castilla-La Mancha **podrá establecer** hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados.

En la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la misma, el personal funcionario tiene derecho a un día adicional de vacaciones al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días laborables por año natural."

Os dejamos el enlace del **SINDICATO CSI- CSIF** con la **CALCULADORA** de vacaciones y asuntos propios por antigüedad.

http://sac.csic.es/csif/vacaciones/calculo_vacaciones.htm



PLAZOS PARA DISFRUTE DE VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS ANUALES:

Los plazos para el disfrute de Vacaciones y Asuntos Propios vienen establecidos en el apartado 9 de la [Resolución de 28 de febrero de 2019](#), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones Administración General del Estado y sus organismos públicos y son como regla general:

- ✓ **Las VACACIONES se disfrutarán**, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y **hasta el 31 de enero del año siguiente**, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.
- ✓ **Los días de permiso por ASUNTOS PARTICULARES no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales.** El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. **Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.**

9.5 Cuando el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia acumulada, o las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, **el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.** El periodo de vacaciones, una vez iniciado su disfrute, no se verá interrumpido si durante el mismo sobreviene algún permiso o licencia diferente de los enumerados en el párrafo anterior

OTROS PERMISOS DEL PERSONAL ADMON. LOCAL LEY 4/2011 Empleo Público CLM

Según el art. 97 del [Decreto 110/2006 Reglamento de la Ley de Coordinación](#), los derechos de los miembros de los Cuerpos de Policía Local son los recogidos en la [Ley orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad](#), **ASÍ COMO LOS ESTABLECIDOS, CON CARÁCTER GENERAL, PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.**

Como referencia directa serán los permisos regulados en **cada ACUERDO MARCO de cada administración.**

No obstante en la [Ley 4/2011 de 10 de marzo, del empleo público de CLM de aplicación a Las Administraciones de las entidades locales](#) de Castilla-La Mancha (Ver art. 2), en su Título VIII Capítulo II establece la Jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7752&p=20170906&tn=1#ci-9>

En su **art. 107 de la Ley 4/2011** establece: [OTROS PERMISOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO.](#)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7752&p=20170906&tn=1#a1-19>

1. Cada Administración pública de Castilla-La Mancha determinará los supuestos de concesión de permisos al personal funcionario y sus requisitos, efectos y duración, así como el carácter retribuido o no de los mismos.

2. En todo caso, los permisos retribuidos son, **AL MENOS**, los siguientes, con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días laborables.

Cuando con tal motivo el personal funcionario necesite hacer un desplazamiento al efecto, este permiso se incrementará en dos días laborables más.

- b) *Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de destino, un día natural. Cuando se produzca traslado de domicilio y cambio de localidad de destino, el permiso será de tres días naturales.*
- c) *Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.*
- d) *Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o para la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones públicas, durante los días de su celebración.*
- e) *Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo las funcionarias embarazadas tienen derecho a un permiso por el tiempo necesario para su realización.*
- f) *Para someterse a técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo necesario para su realización.*
- g) *Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, la funcionaria tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho puede sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Igualmente, la madre o, en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. El permiso por lactancia, en cualquiera de las modalidades previstas en los párrafos anteriores, puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.*
- h) *Por nacimientos de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal funcionario tiene derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.*
- i) *Por ser preciso atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, el personal funcionario tiene derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se puede prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.*
- j) *Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.*
- k) *Por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho de una Administración pública, quince días naturales.*

- l) Para la asistencia médica del propio personal funcionario, por el tiempo indispensable y siempre que no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo.
- m) Por asuntos particulares, seis días laborables al año o los días que en proporción correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Además, cada Administración pública de Castilla-La Mancha podrá establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

En la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la misma, el personal funcionario tiene derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El disfrute de los días por asuntos particulares está condicionado a las necesidades del servicio.

- n) Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente de menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo hasta el menor cumpla los dieciocho años, el personal funcionario tiene derecho a solicitar una reducción de jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Asimismo, cuando concurra en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

- 3.** Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha pueden conceder permisos retribuidos o con retribución parcial, con motivo de la realización de estudios o para la asistencia a cursos de formación o especialización que tengan relación directa con las funciones del puesto de trabajo.

En estos casos, puede exigirse como requisito previo para su concesión el compromiso de la persona interesada de continuar en el mismo servicio, durante los plazos que se establezcan, a contar desde la finalización del permiso. El incumplimiento de dicho compromiso implicará la devolución por la persona interesada de la parte proporcional que resulte procedente de las retribuciones percibidas durante el permiso.

Igualmente, se concederá este permiso al personal funcionario en prácticas que ya estuviese prestando servicios remunerados en cualquier Administración pública de Castilla-La Mancha como personal funcionario de carrera o interino durante el

tiempo que se prolongue el curso selectivo o periodo de prácticas, percibiendo, en su caso, las retribuciones previstas en el artículo 90 y con cargo a la Administración prevista en dicho artículo.

4. Siempre que esté previsto que su duración sea inferior a seis meses y que la entidad para la que se vaya a realizar la actividad de cooperación sea distinta de la Administración para la que el personal funcionario venga desempeñando su trabajo habitual, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha pueden conceder permisos para participar en la ejecución, sobre el terreno, de un determinado instrumento de cooperación internacional para el desarrollo o de ayuda humanitaria en cualquiera de sus fases, a realizar en un país o territorio beneficiario de la política de ayuda al desarrollo, de acuerdo con lo previsto en la normativa sobre cooperación internacional.

Si la duración es igual o superior a seis meses, el personal funcionario pasará a la situación de servicios especiales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115.1.b).

5. El personal funcionario debe acreditar debidamente en cada caso los supuestos de hecho que motivan la solicitud de los correspondientes permisos.



NUEVA REGULACIÓN PERMISO DE PATERNIDAD



También han sido muchas las consultas sobre el disfrute del **PERMISO DE PATERNIDAD**, aprobado por el **RDL 6/2019**. el permiso de paternidad se ampliará de forma progresiva: se elevará a ocho semanas en 2019; a doce en 2020 y a 16 en 2021, igualándose así al de maternidad

2019	2020	2021
 8 SEMANAS	 12 SEMANAS	 16 SEMANAS
2 primeras semanas obligatorias e inmediatas tras el parto	4 primeras semanas obligatorias e inmediatas tras el parto	6 primeras semanas obligatorias e inmediatas tras el parto
6 semanas voluntarias durante el primer año de vida del bebé	8 semanas voluntarias durante el primer año de vida del bebé	10 semanas voluntarias durante el primer año de vida del bebé

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244&tn=1&p=20190307>

<http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/14073-12-dudas-y-respuestas-sobre-el-nuevo-permiso-de-paternidad/>



LACTANCIA: Un funcionario de nuestro Ayuntamiento, Agente de la Policía Local una vez finalizado el permiso de paternidad, pide poder disfrutar del **PERMISO POR LACTANCIA** de un hijo menor de doce meses, acumulando el tiempo correspondiente de este permiso en jornadas completas.

<https://derecholocal.es/consulta/computo-del-permiso-de-lactancia-acumulado-por-policia-local>





ADAPTACIÓN POLICÍA LOCAL, AGENTES MOVILIDAD Y VIGILANTES MUNICIPALES



ADAPTACIÓN POLICÍA LOCAL, AGENTES MOVILIDAD Y VIGILANTES MUNICIPALES

CADA POBLACIÓN deberá adaptar estas horas totales anuales anteriormente explicadas, según la duración de los turnos de trabajo que tenga establecidos. Nosotros a modo de ejemplo tomaremos como referencia un **turno tipo de 8 horas (mañana, tarde o noche)**.

De las **1627,5 horas**, que hemos visto anteriormente **como EFECTIVAS EN CÁMPUTO ANUAL**, traducidas a los **TORNOS TIPO de 8 horas** que generalmente se tienen en la mayoría de plantillas de la región, suponen un total de **203,44 jornadas de servicio efectivo de 8 horas, una vez disfrutadas las vacaciones, asuntos propios y otros conceptos anteriormente apuntados**, todo ello independientemente de cualquier otra reducción horaria acordada en cada Administración Local (*como día de Santa Rita patrón de los funcionarios locales, o el día de la Policía Local que se celebra en muchos Ayuntamientos, o cualquier otra mejora en días de asuntos propios, compensación por festivos o por reducción de jornada de la administración, etc...*).

Para llegar a esas **203,44 jornadas FINALES de servicio efectivo de 8 horas, LOS CALENDARIOS LABORALES INICIALES HABRÁN DE**



CONTAR CON 29 JORNADAS MÁS DE SERVICIO (22 de vacaciones, 6 asuntos propios, más 1 día más por sábado festivo). Es decir, **se le suman estos 29 días** (que hacen un total de 232,44 jornadas de 8 horas), que una vez disfrutados, **resultarán el cuadrante laboral anual efectivo trabajado.**

Tener en cuenta que al tener 29 jornadas de 8 horas, de vacaciones y permisos que luego disfrutaremos, los cuadrantes iniciales podrían sumar 14,5 horas más, **que sería la diferencia entre la jornada de 7,5 horas generales de los funcionarios y las 8 horas del turno GENERAL tipo que estamos empleando para Policía Local, para cubrir 3 turnos de 8 horas, las 24 horas al día.**

De tal manera que el cuadrante general inicial de un **FUNCIONARIO** serán 1845 horas (246 días de 7,5 horas) que cuando disfruten de sus 29 días de vacaciones (22 días) y permisos asuntos propios (6 días), **y 1 día adicional** por el 15 de agosto (en turno de 7,5 horas) quedarán en **1627,5 horas (217 días de 7,5 horas).**

Y en el caso del cuadrante de un **AGENTE DE POLICÍA LOCAL** (en turno tipo de 8 horas) para realizar **LAS MISMAS HORAS QUE UN FUNCIONARIO DE ADMÓN. GENERAL**, serán **1.859,5 horas** (232,44 jornadas x 8 horas) **14,5 horas más** (1/2 hora cada uno de los 29 días de vacaciones y asuntos propios), en lugar de las 1845 del funcionario general. Pero que cuando se disfruten de sus 29 días de vacaciones y permisos, **más 1 día adicional** (también en turno de 8 horas) **quedarán en 1627,5 horas (203,44 días de 8 horas).** **ES DECIR, LAS MISMAS HORAS QUE CUALQUIER FUNCIONARIO DE ADMÓN. LOCAL.**

APUNTES CALENDARIO LABORAL 2020





Para calendario de 35 horas...
ajustar las horas en función del
promedio semanal.

**PINCHAR SOBRE EL TEXTO PARA
ABRIR HOJA EXCEL CÁLCULO DE
JORNADA LABORAL con 35 HORAS
2020**

<https://spl-clm.es/wp-content/uploads/2019/11/CALENDARIO-LABORAL-CLM-2020.xls>

Y en el caso del cuadrante de un **AGENTE DE POLICÍA LOCAL** (en turno tipo de 8 horas) serán **1.751 horas** (218,87 jornadas x 8 horas) 29 horas más (1 hora cada uno de los 29 días de vacaciones y asuntos propios), en lugar de las 1722 del funcionario general. Pero que cuando se disfruten de sus 29 días de permisos: vacaciones (22 días) y permisos asuntos propios (6 días), **y 1 día adicional** por el 15 de agosto (también en turno de 8 horas) **quedarán en 1519 horas (189,87 días de 8 horas)**. **ES DECIR, LAS MISMAS HORAS QUE CUALQUIER FUNCIONARIO.**



NOCIONES BÁSICAS

Teniendo en cuenta el cómputo general de la jornada laboral anual referido en el apartado anterior, así como otras reglas para la confección de los Calendarios Laborales (*instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de horarios*), para su distribución se tendrán en cuenta las peculiaridades de la función policial, y con LA **PREVIA NEGOCIACIÓN CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**.

También la OIT aconseja que aquellos trabajos a turnos por la influencia en la salud laboral y conciliación de la vida familiar y laboral, la jornada, horarios, descansos, etc... sean consensuados con medidas propuestas por los propios trabajadores.

Apuntar también respecto de la jornada laboral, por Decreto 39/2018 de 12 de junio, se modificó el Decreto 110/2006 para su adaptación a la Directiva Europea 2003/88CE

https://docm.jccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2018/06/19/pdf/2018_7234.pdf&tipo=rutaDocm

Quedando así el **Decreto 110/2006 de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha** en su art. 25 establece:

*"La prestación del servicio de Policía Local tendrá carácter permanente en aquellas competencias que le vengán atribuidas con carácter exclusivo; estableciéndose, a tal efecto, los turnos que sean precisos Y **EL CALENDARIO LABORAL ANUAL QUE SE ACUERDE**, atendiendo a las disponibilidades de personal y las funciones a realizar.*

En el caso de que las características de la plantilla y de las funciones a desempeñar no permitan garantizar la presencia física permanente de agentes durante las veinticuatro horas del día, se habilitarán por el Ayuntamiento los mecanismos que posibiliten la disponibilidad del servicio al ciudadano."

4. *Con la excepción de lo dispuesto en el apartado anterior, el servicio de los funcionarios de la Policía Local no podrá prolongarse durante más de doce horas continuadas u ocho horas en el curso de un periodo de veinticuatro horas en el supuesto de **trabajadores nocturnos***

cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes, que será el definido como tal en los correspondientes acuerdos con los representantes de los funcionarios, tomando en consideración los efectos y los riesgos inherentes al trabajo nocturno.

Número 4 del artículo 25 redactado por el apartado uno del artículo único del D [CASTILLA-LA MANCHA] 39/2018, 12 junio, por el que se modifica el D. 110/2006, de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha («D.O.C.M.» 19 junio). Vigencia: 19 junio 2018

En la misma línea anteriormente expuesta, el **art. 97 del D 110/2006**, en cuanto a los derechos referidos a la jornada laboral:

Los derechos de los miembros de los Cuerpos de Policía Local son los recogidos en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como los establecidos, con carácter general, para los funcionarios de la Administración local y, en especial, los siguientes:

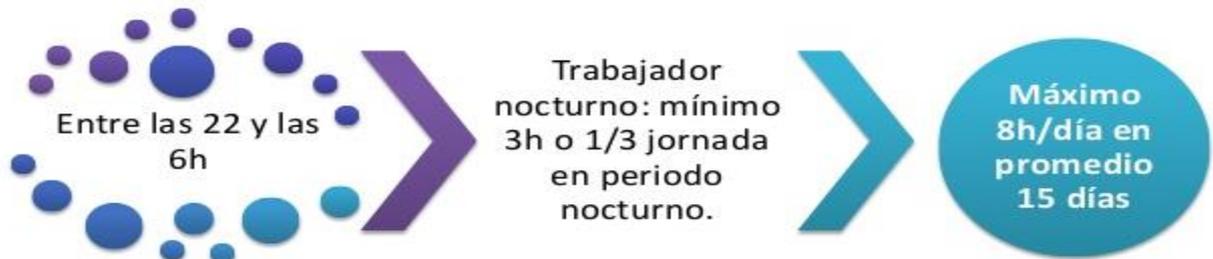
d. A una jornada de trabajo adaptada a las peculiaridades de la función policial, **con respeto a lo establecido en sus respectivos acuerdos o convenios municipales.**

f. A unos **SERVICIOS EQUITATIVOS** entre todos los miembros de la plantilla.

q. A **no prestar más de doce horas continuadas de servicio u ocho horas en el curso de un periodo de veinticuatro en el supuesto previsto en el apartado 4 del artículo 25 y a un descanso mínimo equivalente a un turno de servicio, salvo en situaciones de emergencia.**

*Letra q) del artículo 97 redactada por el apartado dos del artículo único del D [CASTILLA-LA MANCHA] 39/2018, 12 junio, por el que se modifica el D. 110/2006, de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha («D.O.C.M.» 19 junio). Vigencia: 19 junio 2018

TRABAJO NOCTURNO VS TRABAJADORES NOCTURNOS



VER <https://spl-clm.es/la-jccm-adapta-el-decreto-110-2006-a-la-directiva-europea-de-trabajadores-nocturnos-aclaraciones/>

Hay que realizar una importante concreción de lo que se denomina **"TRABAJADOR NOCTURNO"**, que la propia directiva 2003/88/CE en su artículo 2 define como trabajador nocturno:

- a) por una parte, todo trabajador que realice durante el período nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario, realizadas normalmente,
- y b) por otra parte, todo trabajador que pueda realizar durante el período nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual, definida a elección del Estado miembro de que se trate: i) por la legislación nacional, previa consulta a los interlocutores sociales, o ii) por convenios colectivos o acuerdos entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional;

Y en el caso del Estado español, esta denominación de **"TRABAJADOR NOCTURNO"** se establece en el art. 36.1 de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

"Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su JORNADA DE TRABAJO ANUAL."

Por lo tanto, **NO TODOS LOS COMPONENTES DE LOS CUERPOS DE POLICÍA LOCAL TENDRÁN LA CONSIDERACIÓN DE TRABAJADORES NOCTURNOS**, aunque realicen parte de su jornada laboral en **horario nocturno**.

También en la Directiva 2003/88/CE en su artículo 2 se define como:
"3) **período nocturno**: todo período no inferior a siete horas, **definido por la legislación nacional**, y que deberá incluir, en cualquier caso, el intervalo comprendido entre las 24.00 horas y las 5.00 horas;"

Y en el caso del Estado español, esta denominación de "**trabajo nocturno**" se establece en el art. 36.1 de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

"1.A los efectos de lo dispuesto en esta ley, se considera trabajo nocturno el realizado **entre las diez de la noche y las seis de la mañana**. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral."

Por lo tanto, **SOLO** los policías que cumplan los requisitos establecidos en la definición de "TRABAJADORES NOCTURNOS", estarán bajo el amparo de la protección y limitaciones establecidas en la Directiva.

Directiva 2003/88/CE Artículo 8 Duración del trabajo nocturno Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- a) el tiempo de trabajo normal de los **trabajadores nocturnos** no exceda de ocho horas **como media** por cada período de 24 horas;
- b) los **trabajadores nocturnos** cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes no trabajen más de ocho horas en el curso de un período de 24 horas durante el cual realicen un trabajo nocturno.

A efectos de la letra b), el trabajo que implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes será definido por las legislaciones y/o las prácticas nacionales, o por convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales, tomando en consideración los efectos y los riesgos inherentes al trabajo nocturno.

Y en el caso del Estado español, la **limitación** se establece en el art. 36.1 de Real Decreto Legislativo 2/2015:

"La jornada de trabajo de los **trabajadores nocturnos** no podrá exceder de **ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días**. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias."

OTROS DERECHOS INDIVIDUALES

Tener en cuenta también los artículos 14 de la Ley 7/2007 EBEP y 96 de la Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla-La Mancha, **respecto a los derechos individuales de los empleados públicos:**

"j. A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral."

Teniendo en cuenta que el art. 9.3 del Decreto 110/2006, que establece que "Los Cuerpos de Policía Local **DEBERÁN CONTAR CON LOS EFECTIVOS SUFICIENTES** para atender las funciones que les vengán atribuidas legal o reglamentariamente.", sin especificar otras cuestiones como los ratios por población o características sociales, industriales o administrativas, extensión, etc... que determine el número de efectos, nos encontramos con situaciones muy dispares, con poblaciones con apenas 800 habitantes con agente de Policía Local y otros de cerca de 10.000 habitantes que apenas tiene 10 efectivos, siendo este otro factor que influye de forma determinante en las relaciones laborales, la prestación de los servicios y la conflictividad laboral.

Sin entrar en el debate del número de agentes o ratios que se debería considerar suficiente para atender las funciones policiales, que sería otro debate más amplio, **desde el SPL C-LM se INSISTE que la unidad mínima de servicio debería ser de "al menos" DOS AGENTES**, sin contar los agentes en Segunda Actividad, aunque no hay legislación alguna que de forma directa o específicamente lo establezca, pero se tendrá que atender a otra legislación que de forma transversal puede sustentar esta fórmula de prestación, **SUPRIMIENDO LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS UNIPERSONALES** y más teniendo en cuenta la situación de ALERTA 4 en que nos encontramos todos los Cuerpos de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en toda España <http://www.interior.gob.es/prensa/nivel-alerta-antiterrorista>

SUPRESIÓN SERVICIOS UNIPERSONALES



<https://spl-clm.es/hemos-rozado-la-tragedia-el-spl-clm-condena-la-brutal-agresion-del-agente-de-la-policia-local-de-pedro-munoz-supresion-de-las-patrullas-unipersonales/>



2020
CALENDAR

UNIDAD MÍNIMA DE PATRULLA DOS AGENTES



APUNTES CALENDARIO LABORAL 2020

NO PATRULLAS UNIPERSONALES



Podemos encontrar como aspectos que podrían sustentar esta prestación del servicio, **evitando patrullas unipersonales**, los siguientes derechos reconocidos en el art. 97 del D. 110/2006:

o. A la prestación del servicio en condiciones dignas.

l. A prestar el servicio en las condiciones de seguridad e higiene adecuadas.

En el ámbito de la **Prevención de RIESGOS LABORALES**, el Tribunal Constitucional al interpretar el art. 40.2 de la Constitución Española en su sentencia de 25 de octubre de 1986 ha establecido que dicho artículo obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo de manera que asegure, entre otras cosas, la ausencia de riesgos de pérdida o restricción de salud.

Al mismo tiempo, la Directiva Europea 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, en su art.2.2 párrafo segundo exige a las Autoridades competentes que velen para que la seguridad y salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible. Esta directiva es incorporada a nuestro ordenamiento a través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de **Prevención de Riesgos Laborales, cuyos principios son aplicables a los Cuerpos de Policía Local.**

Ver al respecto, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad **Europea** de 12 de enero de 2006, <https://goo.gl/hwYq3H>



NEGOCIACIÓN



Que es una negociación.-

- Una negociación lo podemos definir como una conversación entre dos o más personas para lograr un acuerdo de intereses donde se obtiene un beneficio mutuo.



Señalar igualmente la **OBLIGACIÓN de la administración de la correspondiente NEGOCIACIÓN**, según lo establecido en el art. 37 de la Ley 7/2007 EBEP respecto a las **materias objeto de negociación**:

"1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

*m. Las referidas a **calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.**"*

Del mismo modo el art. 151.1 apartado l) de la Ley 4/2011 establece respecto a las materias objeto de negociación:

*"Las referidas a **calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica del empleo público, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo del personal.**"*

Esta negociación se debe establecer formalmente mediante las **Mesas de Negociación** establecidas en 34.1 de la Ley 7/2007 EBEP y el art. 148 de la Ley 4/2011, en cada administración pública y en el caso que nos ocupa en las entidades locales.

Como hemos visto, el **Decreto 110/2006** de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha en **su art. 25 establece**:



"La prestación del servicio de Policía Local tendrá carácter permanente en aquellas competencias que le vengán atribuidas con carácter exclusivo; estableciéndose, a tal efecto, los turnos que sean precisos Y **EL CALENDARIO LABORAL ANUAL QUE SE ACUERDE**, atendiendo a las disponibilidades de personal y las funciones a realizar.

En la misma línea anteriormente expuesta, el **art. 97 del D 110/2006**, en cuanto a los **DERECHOS** referidos a la representación sindical, negociación colectiva y jornada laboral, se establece:

- d)** A una jornada de trabajo adaptada a las peculiaridades de la función policial, con respeto a lo establecido en sus respectivos acuerdos o convenios municipales.
- e)** A obtener información y participar en las cuestiones de personal a través de sus representantes sindicales.
- f)** A unos servicios equitativos entre todos los miembros de la plantilla.

- m)** A la representación y negociación colectiva, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Recordar también que según establece el art. 9.3 del Decreto 110/2006:

- 3.** Los Cuerpos de Policía Local **DEBERÁN CONTAR CON LOS EFECTIVOS SUFICIENTES** para atender las funciones que les vengán atribuidas legal o reglamentariamente.

Si tenemos en cuenta que los 365 días del año tiene un total de 8760 horas reales y con la jornada laboral de 37,5 horas semanales, el cómputo anual de cada agente está en 1620 horas (sin contar otros permisos, licencias, o bajas que se puedan producir), para cubrir las 24 horas los 365 días al año con la unidad mínima de servicio de 2 agentes, se necesitan al menos 12 agentes, situación que solo se produce en unos pocos de los 190 Cuerpos de Policía Local existentes en la Región.

Todos sabemos que la situación en Castilla-La Mancha es especialmente preocupante, ya que no existe una política de implicación en la seguridad local y las plantillas se encuentran muy mermadas y alejadas de los medios necesarios para atender las tareas y funciones que se les encomiendan, además de no existir en la regulación legislativa de CLM un ratio mínimo de Policías Locales por habitante, como existe en otras comunidades. Esta situación se agravará durante este año 2020, ante la preocupante falta de previsión que han tenido los Ayuntamientos y la propia JCCM ante entrada

en vigor del RD 1449/2018 de adelanto de la edad de jubilación de los componentes de los Cuerpos de Policía Local.

En los Cuerpos que no llegan a estos parámetros, **que son la mayoría**, las consecuencias las pagan los ciudadanos y los propios agentes de Policía Local, por lo que **RECOMENDAMOS ESTABLECER LAS PRIORIDADES DE SERVICIO, EN FUNCIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL Y SIEMPRE GARANTIZANDO UN EQUILIBRIO EN CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, contando en todo caso con los propios agentes.**

De aquí nacen la mayoría de conflictos, que en Cuerpos Policiales con **plantillas numéricamente deficitarias**, la administración (y en algunos casos las propias jefaturas) quiere mantener un servicio permanente, limitando los derechos laborales de los agentes, sin respetar ni garantizar el equilibrio de la conciliación de la vida personal y familiar, con las recurrentes y mal utilizadas "*necesidades del servicio*"

A FALTA DE ACUERDO, es evidente que tiene que establecerse un horario, pues el servicio de seguridad ha de prestarse, lo que es distinto a la omisión del trámite de la negociación colectiva y consulta, que ha de existir, aun sin alcanzarse un acuerdo...

Por todo lo expuesto, es la Administración quién deberá demostrar, ante una posible impugnación, su voluntad de negociación, es decir, **NO BASTA CON REUNIR A LOS SINDICATOS Y COMUNICAR EL CALENDARIO**, puesto que la potestad reglamentaria unilateral sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios solo puede ejercitarse por la Administración ante el fracaso de la negociación y no le bastará alegar para su justificación, su potestad de autoorganización, la expresión genérica "*necesidades del servicio*".



SENTENCIA <https://bit.ly/37yEQBe>

EL AYUNTAMIENTO DE ALBACETE ES CONDENADO POR VULNERACIÓN DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN EN LOS CUADRANTES DE LA PASADA FERIA 2018 Y LOS ANULA

SENTENCIA AYUNTAMIENTO NUMANCIA <https://spl-clm.es/spl-clm-denuncia-que-una-nueva-sentencia-condena-al-ayuntamiento-de-numancia-de-la-sagra-to-por-vulnerar-los-derechos-laborales-de-los-policias-locales-con-condena-en-costas-otros-4-500e-de-los-c/>

CONSULTAS:

<http://www.spl-clm.es/wp-content/uploads/CONSULTA-DIPUTACION-SOBRE-MODIFICACION-DE-HORARIOS-POLICIA-LOCAL.pdf>

<http://www.spl-clm.es/wp-content/uploads/CONSULTA-DIPUTACION-BADAJOS-SOBRE-NEGOCIACION-MODIFICACION-DE-HORARIOS-POLICIA-LOCAL.pdf>

Es importante que en los Acuerdos Marcos, se recoja expresamente, que con anterioridad a la aprobación del Calendario o Cuadrante Laboral anual, será preceptiva la correspondiente negociación, y que el Cuadrante general e individual con los días, turnos y horarios de trabajo y descanso, se expusiera con al menos, dos meses de antelación. El Cuadrante una vez aprobado, no podrá ser modificado, sin que existan causas justificadas e imprevisibles al tiempo de aprobarse el calendario inicial, y en todo caso deberá ser también sometido a la negociación correspondiente.

HOMOLOGACIÓN RETRIBUTIVA

Todo ello, independientemente de las **RETRIBUCIONES ECONÓMICAS** que correspondan por la realización de servicios en festivos, nocturnos, turnidades, etc... que pudieran corresponder según la Relación de Puestos de Trabajo de cada Ayuntamiento. **Ver art. 105 del Decreto 110/2006 de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha**

Complemento específico Los Ayuntamientos, en la relación de puestos de trabajo, determinarán la cuantía del complemento específico correspondiente a todos aquellos puestos que deban ser provistos por funcionarios de los Cuerpos de Policía Local en la situación ordinaria de activo, valorando, en todo caso, la dedicación profesional, disponibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, **turnicidad, nocturnidad, festividad e incompatibilidad**, así como la especial dificultad técnica.

<https://spl-clm.es/wp-content/uploads/2019/11/INFORME-SERVICIOS-JURÍDICOS-SPL-CLM-SOBRE-COMPONENTES-DEL-COMPLEMENTO-ESPECIFICO.pdf>



<https://spl-clm.es/el-spl-c-lm-csl-solicita-a-la-direccion-general-de-proteccion-ciudadana-poner-en-marcha-la-homologacion-retributiva-de-los-cuerpos-de-policia-local-c-lm-segun-dispone-el-art-5-de-la-ley-de-coordina/>

Otra de las reivindicaciones del colectivo, es la **HOMOLOGACIÓN RETRIBUTIVA** ya que la situación real de Castilla-La Mancha donde existe una importante disgregación poblacional y de los Cuerpos de Policía Local, también existen grandes diferencias en las retribuciones de unos y otros Cuerpos, e incluso en muchos Ayuntamientos **no existe ni siquiera Relación de Puestos de Trabajo ni Valoración de los mismos**. Existen grandes diferencias en los Complementos de Destino y los Complementos Específicos de **TODAS LAS CATEGORÍAS...** situaciones que en otra Comunidades se ha homologado, por no hablar de las diferencias retributivas con otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, donde a excepción de las grandes poblaciones donde pueden estar a la par, en el resto que son la mayoría, las retribuciones de los Cuerpos de Policía Local de media están muy por debajo.

En este caso no se trata de nuevas invenciones, ni nuevas regulaciones sino solamente **DAR CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE:**

Ver **Ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**, en sus disposiciones estatutarias comunes:

Art. 6 apartado 4. Tendrán derecho a una remuneración justa que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y el riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de los horarios de trabajo y su peculiar estructura

Ver Ley 8/2002 de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha.

Art. 5 Funciones Comisión de Coordinación:

f) *Impulsar, con pleno respeto a la autonomía de los municipios y en colaboración con sus representantes, el **establecimiento de un marco retributivo homogéneo** para los Policías Locales, que tenga en cuenta su nivel de formación, dedicación, riesgo, particular penosidad y peligrosidad, el régimen de incompatibilidades, la especificidad de sus horarios de trabajo, así como las demás circunstancias que caracterizan la función policial local.*

Ver Decreto 110/2006, de 17 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha:

Artículo 97. Derechos Los derechos de los miembros de los Cuerpos de Policía Local son los recogidos en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como los establecidos, con carácter general, para los funcionarios de la Administración local y, en especial, los siguientes:

a) **A una remuneración justa y adecuada**, que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, dedicación y el riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de sus horarios de trabajo y peculiar estructura.

Artículo 105. Complemento específico Los Ayuntamientos, en la relación de puestos de trabajo, determinarán la cuantía del complemento específico correspondiente a todos aquellos puestos que deban ser provistos por funcionarios de los Cuerpos de Policía Local en la situación ordinaria de activo, **valorando, en todo caso, la dedicación profesional, disponibilidad, responsabilidad,**

peligrosidad, penosidad, turnicidad, nocturnidad, festividad e incompatibilidad, así como la especial dificultad técnica.

En base a las demandas del colectivo, tratadas en las reuniones del grupo de trabajo regional, en 2018 se trasladó escrito a la Dirección General de Protección Ciudadana, solicitando la creación de un grupo de trabajo para estudiar medidas para el cumplimiento de la Ley de Coordinación:

Escrito SPL CLM Registrado completo:

<https://spl-clm.es/el-spl-c-lm-csl-solicita-a-la-direccion-general-de-proteccion-ciudadana-poner-en-marcha-la-homologacion-retributiva-de-los-cuerpos-de-policia-local-c-lm-segun-dispone-el-art-5-de-la-ley-de-coordina/>

*Extracto del Acta de la reunión de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha de fecha **19-06-2018**:*

A continuación el secretario traslada el correo electrónico recibido del Sindicato Profesional de Policías Locales de Castilla-La Mancha (SPL-CLM) con objeto de constituir un grupo de trabajo monográfico sobre la creación de un marco retributivo homogéneo.

D. David Serrano y D^a. Nieves Mohorte entienden que sería procedente que dicho grupo, en su caso, se constituyera en el seno de la Federación de Municipios y Provincias de Castilla-La Mancha.

No habiendo más ruegos y preguntas, la presidenta agradece la presencia y colaboración de todos los presentes, levantándose la sesión a las 11:30 horas.

En Toledo, a 26 de junio de 2018

En **febrero de 2019** se insistió en la creación del Grupo de Trabajo, dentro de un escrito general sobre la formación básica, integración de Vigilantes y Agentes de Movilidad, e **IMPULSAR LA HOMOLOGACIÓN RETRIBUTIVA.**

<https://spl-clm.es/spl-clm-solicita-a-la-direccion-general-proteccion-ciudadana-c-lm-el-impulso-urgente-de-un-proceso-selectivo-conjunto-en-la-region-y-un-sistema-de-promocion-para-vigilantes-municipales-y-agentes-de-m/>

Extracto del escrito de contestación de la Dirección General, en el asunto que nos ocupa de constituir un grupo de trabajo monográfico para crear un MARCO RETRIBUTIVO HOMOGÉNEO.

Por último, indicarle en relación con la constitución de un grupo de trabajo monográfico para crear un marco retributivo homogéneo para los integrantes de los cuerpos de policía local, que en la reunión de la Comisión de Coordinación de las Policías Locales de Castilla-La Mancha de fecha 19 de junio de 2018 los representantes de los Ayuntamientos entendieron que dicho grupo debería crearse en el seno de la Federación de Municipios y Provincias, dada su naturaleza.

Recibe un cordial saludo.

EL DIRECTOR GENERAL DE
PROTECCIÓN CIUDADANA

Firmado digitalmente el 12-04-2019
por Emilio Puig Cabello
con NIF 03809331W

Código Seguro de Verificación (CSV): 5553E4E253D1C

La HOMOLOGACIÓN RETRIBUTIVA desarrollada en este punto, **es otro de los 11 PUNTOS BÁSICOS** definidos en la Asamblea como prioritarios.

<https://spl-clm.es/wp-content/uploads/2019/10/NOTA-DE-PRENSA-XIX-ASAMBLEA-REGIONAL-SPL-CLM-ALCAZAR-DE-SAN-JUAN.pdf>

APUNTES CALENDARIO LABORAL 2020





Presupuestos Generales Estado 2018

NO PODEMOS VALORAR LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO, PORQUE CON LA SITUACIÓN POLÍTICA EXISTENTE TODAVÍA NO HAY PRESUPUESTOS GENERALES PARA 2020, estando en la actualidad PRORROGADOS los de 2018.

Recordar que según el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, aprobado por Resolución de 22 de marzo de 2018 (BOE 26 marzo 2018), en su punto primero establecía un incremento fijo de las retribuciones de los empleados públicos para 2020 de un 2%, y uno variable de un 1%. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-4222>

No obstante según han venido informando desde el Ministerio de Hacienda, el incremento no será aplicado mientras que el Gobierno esté en funciones y no tengamos Presupuestos Generales del Estado para 2020. <http://laadministraciondiala.inap.es/noticia.asp?id=1510021>

Subida salarial de los funcionarios entre 2018 y 2020

Razón de la subida	2018	2019	2020	Acumulado
Aumento salarial fijo	1,75%	2,25%	2,00%	6,12%
PIB del año anterior igual a 2,1%	1,75%	2,30%	2,20%	6,38%
PIB del año anterior igual a 2,2%	1,75%	2,35%	2,40%	6,64%
PIB del año anterior igual a 2,3%	1,75%	2,40%	2,60%	6,90%
PIB del año anterior igual a 2,4%	1,75%	2,45%	2,80%	7,16%
PIB del año anterior igual o superior al 2,5%	1,75%	2,50%	3,00%	7,42%
Fondos adicionales [2018 2019 2020] [0,2% 0,25% 0,3%]	1,95%	2,75%	3,30%	8,21%
Total anual escenario de mínimos (fijo más fondos adicionales)	1,95%	2,50%	2,30%	6,90%
0,55% adicional por cumplimiento de déficit en 2020	No aplica	No aplica	3,85%	8,79%
Total anual escenario máximos	1,95%	2,75%	3,85%	8,79%

Fuente: Ministerio de Economía

ABC



La jubilación que te mereces

Adelanto Edad
de **JUBILACIÓN**
Policías Locales

APROBADO RD ADELANTO EDAD JUBILACIÓN

**RD 1449/2018 ADELANTO EDAD JUBILACIÓN
POLICÍAS LOCALES**

BOE

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 302

Sábado 15 de diciembre de 2018

Sec. I. Pág. 123390

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

17135 *Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el 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.*

<https://spl-clm.es/spl-clm-homenajea-a-sus-jubilados-en-alcazar-de-san-juan-cr-21-octubre-2019-los-suenos-se-hacen-realidad-enhorabuena-a-tods/>



<https://spl-clm.es/category/actualidad/jubilacion/>



TEXTO DEL REAL DECRETO 1449/2018:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-17135-consolidado.pdf>

ENTRADA EN VIGOR RD 1449/2018:

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día 2 de enero de 2019.

Dado en Madrid, el 14 de diciembre de 2018.

FELIPE R.

La Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social,
MAGDALENA VALERIO CORDERO

http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28464/19_c002#19_C002

APUNTES CALENDARIO LABORAL 2020





CUADRO CÁLCULO APLICACIÓN RD 1449/2018

Para calcular tu **EDAD ORDINARIA de JUBILACIÓN**, ir al año en que cumples los **65 años**, y calcular si tu periodo de cotización durante tu vida laboral en la Seguridad Social (*en cualquier trabajo*) te permite Jubilarte a los 65 años, o bien a la Edad progresiva hasta los 67 años en 2027, según el cuadro siguiente.

**La simulación tiene en cuenta que el trabajador sigue cotizando ininterrumpidamente hasta la fecha de jubilación ordinaria.*

Año	Periodos cotizados	Edad de jubilación
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 años o más	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años o más	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses o más	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

INFORME VIDA LABORAL: <http://goo.gl/mBWSzH>

CALCULADORA: <https://goo.gl/Yr8CsW>

SIMULADOR JUBILACIÓN ORDINARIA: <https://goo.gl/XgSkv2>

Toda la información sobre la **JUBILACIÓN ORDINARIA** en el Régimen General la puedes encontrar en este link de la Seguridad Social: <https://goo.gl/xb995T>

CERTIFICADO EMPRESA POLICÍA LOCAL PARA SEGURIDAD SOCIAL:

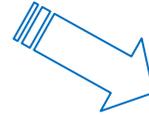
Una vez firmado por la Administración, ya se puede tramitar la JUBILACIÓN en la Seguridad Social, aportan el resto de documentación: **CERTIFICADO EDITABLE**

**Hay un plazo de 90 días para presentar la solicitud de pensión de jubilación desde la fecha del cese en el trabajo. En este caso, los efectos económicos de la pensión se producen a partir del día siguiente a la fecha del cese de actividad.*

SeguridadSocial

[http://www.seg-](http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28464#19_C002)

[social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28464#19_C002](http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28464#19_C002)



I. DISPOSICIONES GENERALES
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

17135 Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el 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.

COEFICIENTE CORRECTOR POLICÍA LOCAL Y AÑOS DE ADELANTO DE JUBILACIÓN:

Una vez calculada tu **EDAD ORDINARIA de JUBILACIÓN**, la misma **SE REDUCIRÁ** en un periodo equivalente al que resulte de aplicar a los años completos efectivamente trabajados como policía local el coeficiente reductor del **0,20** según el cuadro siguiente.

**Se exigen 15 años de cotización como policía local para poder aplicar el coeficiente corrector.*



AÑOS REALES TRABAJADOS COMO POLICÍA LOCAL	COEFICIENTE CORRECTOR	AÑOS DE ADELANTO SOBRE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN
15	0,20 x año PL	-3 años
16	0,20 x año PL	-3,2 años
17	0,20 x año PL	-3,4 años
18	0,20 x año PL	-3,6 años
19	0,20 x año PL	-3,8 años
20	0,20 x año PL	-4 años
21	0,20 x año PL	-4,2 años
22	0,20 x año PL	-4,4 años
23	0,20 x año PL	-4,6 años
24	0,20 x año PL	-4,8 años
25	0,20 x año PL	-5 años
25 a 35 años y 6 meses	2019	-5 años
35 años y 6 meses o mas	2019	-6 años si el hecho causante se produce en 2019
36 años o mas	2020,2021 y 2022	-6 años si el hecho causante se produce en 2020, 2021 y 2022
36 años y 6 meses o mas	2023,2024,2025 y 2026	-6 años si el hecho causante se produce en 2023,2024,2025 y 2026
36 años o mas	2027 ...	-6 años si el hecho causante se produce en 2027 y siguientes

CALCULADORA: <http://www.edad-jubilacion.es/>

**Poner el resultado de los años de Reducción del cuadro anterior, en el apartado: "Bonificación de edad por régimen especial (Mar, Minería, Renfe, FEVE)"*

La persona interesada deberá **COMUNICAR A LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL** correspondiente su voluntad de acogerse a esta modalidad de jubilación **ANTES del día 31 de enero de cada año.**
ESCRITO COMUNICACIÓN AYTO

APUNTES CALENDARIO LABORAL 2020



PASOS A SEGUIR PARA ACOGERSE AL RD 1449/2018

Tener en cuenta que esta guía tiene un carácter informativo, por lo que no genera derechos ni expectativas a su favor ni a de terceros. Los cálculos reales los realiza exclusivamente la Seguridad Social.

http://www.seq-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28464#19_C002

PASO UNO: En primer lugar, una vez realizados los **CÁLCULOS** según las instrucciones arriba indicadas, y el contenido del RD 1449/2018, es conveniente personarse en las **OFICINAS SEGURIDAD SOCIAL** para **confirmar tanto el derecho a acogerse al RD**, así como la pensión resultante, para tomar la decisión correspondiente, ya que como venimos insistiendo, **es una medida DE CARÁCTER VOLUNTARIO**.

<http://www.seq-social.es/wps/portal/wss/internet/OficinaSeguridadSocial>

PASO DOS: Una vez confirmado y **tomada la decisión de ACOGERSE** al adelanto de la Edad de Jubilación según el RD, hay que **COMUNICARLO A LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL**, con anterioridad al 31 de enero de cada año, según dispone la Disposición Transitoria Segunda:

“La persona interesada deberá comunicar a la Administración municipal correspondiente su voluntad de acogerse a esta modalidad de jubilación antes del día 31 de enero de cada año.”

Para ello, hemos preparado un escrito tipo para rellenar y REGISTRAR en el Ayuntamiento correspondiente. A partir de la fecha de CESE comunicada, el trabajador ya no tiene que ir a trabajar y tiene 90 días para presentar la solicitud de pensión de jubilación desde la fecha del cese en el trabajo. En este caso, los efectos económicos de la pensión se producen a partir del día siguiente a la fecha del cese de actividad.

COMUNICACIÓN VOLUNTAD ADELANTO JUBILACIÓN POLICÍA LOCAL RD1449/18

COMUNICACIÓN VOLUNTAD DE ACOGERSE A LA MODALIDAD DE ADELANTO EDAD DE JUBILACIÓN DISPUESTA EN EL REAL DECRETO 1449/18 DE 14 DE DICIEMBRE, POR EL 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. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-17135-consolidado.pdf>

D./Dña. Haga clic aquí para escribir texto., con DNI Haga clic aquí para escribir texto., nacido/a el día Haga clic aquí para escribir una fecha., funcionario/a de carrera en el Cuerpo de POLICÍA LOCAL en este Ayuntamiento con número de agente Haga clic aquí para escribir texto., con domicilio a efectos de notificaciones en Haga clic aquí para escribir texto. de Haga clic aquí para escribir texto. C.P. Haga clic aquí para escribir texto., telf. Haga clic aquí para escribir texto. y email Haga clic aquí para escribir texto. **EXPONE:**

En virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto 1449/2018 publicado en el BOE 15 de diciembre de 2018, a fin de cumplir con lo establecido en el mismo, comunico **MI VOLUNTAD** de acogerme el presente año 20 Haga clic aquí para escribir texto. a la modalidad recogida en dicho texto legal ya que reúno los requisitos exigidos en el mismo, con fecha de efecto Haga clic aquí para escribir una fecha. (cada un@ poner su fecha de jubilación).

SOLICITO:

Que habiendo comunicado mi voluntad de adelanto de la jubilación en base a la normativa legalmente establecida, se lleven a cabo los actos administrativos que correspondan con la fecha de efecto expuesta en el presente escrito.

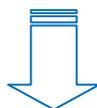
En Haga clic aquí para escribir texto. a Haga clic aquí para escribir una fecha..

FIRMA

Fdo. Haga clic aquí para escribir texto.

A/A AYUNTAMIENTO DE Haga clic aquí para escribir texto.

PINCHAR SOBRE EL TEXTO:



ESCRITO COMUNICACIÓN ADELANTO EDAD JUBILACION POLICIA LOCAL



PASO TRES: CERTIFICADO EMPRESA POLICÍA LOCAL PARA SEGURIDAD SOCIAL

<https://spl-clm.es/jubilacion-certificado-empresa-policia-local-para-seguridad-social/>

Recordar que este Certificado tiene que rellenarlo la administración local correspondiente (*quién tenga **ANTIGÜEDAD de Policía Local EN MÁS DE UN AYUNTAMIENTO, necesita un Certificado por cada Ayuntamiento con el tiempo de servicios prestados en cada uno de ellos.***)

Es importante que el **modelo rellenado sea el oficial**, por lo que se recomienda, hasta que se cuelgue en la web de la Seguridad Social, que los modelos sean los entregados en sus oficinas.

PASO CUATRO: GESTIÓN Y SOLICITUDES

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28482>

Hay un **plazo de 90 días** para presentar la solicitud de pensión de jubilación desde la fecha del cese en el trabajo. En este caso, los efectos económicos de la pensión se producen a partir del día siguiente a la fecha del cese de actividad.

GESTIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

La gestión y el reconocimiento del derecho corresponden al **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)** o, si se trata de trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial del Mar, al Instituto Social de la Marina (ISM).

DOCUMENTOS QUE DEBEN ACOMPAÑAR A LA SOLICITUD

Este contenido se encuentra en revisión desde la entrada en vigor el 17-03-2013 del R.D.L. 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Los documentos que se indican a continuación deben presentarse en original acompañados de copia para su compulsión o en fotocopia ya compulsada, excepto para los documentos de identidad en los que será suficiente la exhibición del original.

EN TODOS LOS CASOS:

Acreditación de la identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuran en la solicitud mediante la siguiente documentación en vigor:

Espanoles: **Documento Nacional de Identidad (DNI).**

EN JUBILACIÓN ANTICIPADA:

Con bonificación de edad y por enfermedad especial:

Si ha trabajado en alguna actividad que tenga reconocida bonificación de edad: [certificado de la empresa o empresas](#) donde consten la categoría profesional y los períodos trabajados en ese puesto, o cartilla de embarque y desembarque para el ISM.

PARA INCLUIR EN ASISTENCIA SANITARIA Y ACREDITAR OTRAS CIRCUNSTANCIAS: *Beneficiarios de asistencia sanitaria:*

- Libro de Familia o actas del Registro Civil que acrediten el parentesco con el solicitante.
- Certificado del Ayuntamiento que acredite la convivencia con el solicitante (no se exige para el cónyuge y los hijos), cuando el funcionario lo considere necesario.
- Auto judicial o certificado de acogimiento familiar, expedido por la Comunidad Autónoma.
- Resolución judicial de separación o divorcio donde conste la custodia de los hijos menores y, en su caso, la cuantía de la pensión compensatoria al cónyuge o ex-cónyuge y la de alimentos a hijos.

Otras circunstancias:

Acreditación de haber cumplido el **servicio militar** obligatorio o la prestación social sustitutoria, si lo alega.

Si ha tenido algún aborto de más de 6 meses o hijos fallecidos antes de las 24 horas de vida, certificado del Registro Civil donde conste su existencia, si lo alega.

Esta documentación puede presentarse en cualquiera de los [Centros de Atención e Información de la Seguridad Social](#).

¿CÓMO SE PRESENTAN?

Si bien no es necesaria la presentación de una solicitud según el [modelo oficial](#), resulta conveniente su utilización, ya que en los modelos oficiales se contienen los datos necesarios para resolver el expediente, agilizándose los trámites.

Los formularios de solicitud contienen instrucciones, para su cumplimentación, fácilmente entendibles. No obstante, si surgiera alguna duda, los funcionarios de los [Centros de atención e información \(CAISS\)](#) prestarán el asesoramiento y la ayuda necesarios para la cumplimentación y presentación de los mismos. Para ello, solicite cita previa en el teléfono 901 10 65 70 o en la [Sede electrónica de la Seguridad Social](#).

¿Dónde?

Las solicitudes de prestaciones, cuya gestión está atribuida al [Instituto Nacional de la Seguridad Social \(INSS\)](#), serán tramitadas y resueltas:

- Con carácter general, en la Dirección Provincial del INSS donde se presente la solicitud.
- Si se trata de prestaciones por incapacidades laborales, en la Dirección provincial del INSS del domicilio del interesado.
- Si el solicitante reside en el extranjero, en la Dirección provincial del INSS de la provincia donde se acrediten o aleguen las últimas cotizaciones en España.

No obstante, pueden ser presentadas en cualquier [registro oficial](#) o, si dispone de certificado digital, en la Sede Electrónica de la Seguridad Social en [Ciudadanos](#).

¿Cuándo?

[Calendario laboral](#).

FORMULARIO DE SOLICITUD

Si desea solicitar pensión de jubilación, puede rellenar y/o imprimir el formulario apropiado y, una vez cumplimentado, enviarlo por *correo ordinario* o presentarlo en la [Dirección Provincial](#) correspondiente.

<http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/653f923d-c4f6-4276-bda5-b14b5e2d1f1f/J-6+ISM+castellano.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

CALCULADORA

En este enlace puedes encontrar una pequeña aplicación informática para **CALCULAR** la edad ordinaria de tu jubilación (*sin aplicar los coeficientes correctores de Policía Local*).

Introduce la **fecha de nacimiento** y los años y meses cotizados **hasta el momento** durante tu vida laboral en cualquier profesión y comprobarás en tiempo real tu correspondiente edad de jubilación ORDINARIA en función del total de tu vida laboral. (*La calculadora supone que el trabajador cotiza ininterrumpidamente hasta la fecha de jubilación*).



CALCULADORA

<https://goo.gl/Yr8CsW>



ACLARACIONES Y CONCEPTOS JUBILACIÓN

Para entender este complejo sistema, hay que conjugar varios parámetros:

- La **EDAD DE JUBILACIÓN ORDINARIA**.
- El **tiempo total de cotización** durante toda la vida laboral de cada uno (*en todos los empleos, no sólo en la Policía Local*).
- Y por último el **coeficiente corrector** y los **años trabajados como funcionario de carrera de Policía Local**
- El porcentaje de base reguladora que quedaría como pensión en función de tiempo total cotizado.

Vamos a **INTENTAR EXPLICAR** lo más detalladamente posible estos parámetros para que se pueda comprender.

EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN Y TIEMPO COTIZADO

Los **empleados públicos de la Administración Local en general**, y nosotros por tanto como Policías Locales pertenecientes a la misma, estamos incluidos en el **Régimen General de la Seguridad Social**. *No confundir con los Funcionarios incluidas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que tienen su propio régimen en las Clases Pasivas.*

Toda la información sobre la **JUBILACIÓN ORDINARIA** en el Régimen General la puedes encontrar en este link de la Seguridad Social:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396>

Desde el año 2013, la **edad de acceso a la pensión por jubilación depende de las cotizaciones acumuladas a lo largo de la vida laboral del individuo, así como de su edad**. Ese mismo año, se pusieron en marcha modificaciones que establecen progresivamente la edad de jubilación **para el año 2027 en 67 años**, para todas aquellas personas que hayan cotizado 38 años y 6 meses o menos, **siendo 65 años para los que hayan cotizado más de 38 años y 6 meses**. *Ver tabla progresiva abajo.*

Por lo tanto, la **PRIMERA FASE Y CÁLCULO** que hay que hacer, **ES si tendremos los años cotizados requeridos cuando cumplamos los 65 años** (*en cualquier empleo, no solo en la Policía Local*), o bien tenemos que esperar a los 67 años o cuando se cumplan los requisitos de cotización, según la tabla siguiente.

**La simulación tiene en cuenta que el trabajador cotiza ininterrumpidamente hasta la fecha de jubilación.*

VER TABLA DE PROGRESIÓN:

OJO, LA SEGURIDAD SOCIAL INTERPRETA QUE EL AÑO QUE TE JUBILAS UNA VEZ APLICADA LA REDUCCIÓN COMO POLICÍA LOCAL, TIENES QUE CUMPLIR CON LOS PERIODOS COTIZADOS ESTABLECIDOS EN LA TABLA

APUNTES CALENDARIO LABORAL 2020

Año	Periodos cotizados	Edad de jubilación
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 años o más	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años o más	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses o más	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

SIMULADOR de jubilación en Tu Seguridad Social

[PINCHAR AQUÍ PARA ACCEDER AL SIMULADOR \(Ctrl+Clic para ir al vínculo\)](#)





TU SEGURIDAD SOCIAL
Las consultas y trámites más frecuentes de la Seguridad Social

Desde aquí podrás:

- Simular cuándo y cómo será tu jubilación.
- Solicitar tu prestación por maternidad o paternidad.
- Dar de alta en asistencia sanitaria a tu hijo.
- Pedir la Tarjeta Sanitaria Europea.
- Informarte y realizar otras muchas gestiones.

Ver todas las gestiones disponibles

Si ya te has registrado en la Seguridad Social también puedes acceder desde aquí:

ACCEDER

RECUPERAR CONTRASEÑA

El portal Tu Seguridad Social mejora la información facilitada a los ciudadanos que utilizan el simulador de jubilación porque quieren saber cuánto les queda de pensión o cuándo pueden jubilarse. [...]

Te puede ser de ayuda, el enlace de la Seguridad Social para conocer tu **INFORME DE VIDA LABORAL**. A través de este servicio podrá obtener y/o consultar on-line un informe en el que se recogen todas las situaciones de alta o baja de una persona en el conjunto de los distintos regímenes del sistema de la Seguridad Social.

INFORME DE VIDA LABORAL <http://goo.gl/mBWSzH>

VIDEO: https://www.youtube.com/watch?v=v_e0vrbWTgU



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INFORME DE VIDA LABORAL

De los antecedentes obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social al día 7 de julio de 2017, resulta que D/Dª [Nombre], nacido/a el [Fecha], con Número de la Seguridad Social 02003 [Número], D.N.I. [Número], domicilio en CALLE [Calle] ha figurado en situación de alta en el Sistema de la Seguridad Social durante un total de

10.187 días

- 27 Años
- 10 meses
- 22 días

INFORME DE VIDA LABORAL Situaciones

DATOS IDENTIFICATIVOS								
NOMBRE Y APELLIDOS			Nº SEGURIDAD SOCIAL			DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		
SITUACIONES								
RÉGIMEN	EMPRESA SITUACIÓN ASIMILADA A LA DE ALTA	FECHA ALTA	FECHA DE EFECTO DE ALTA	FECHA DE BAJA	C.T.	CTP %	G.C.	DÍAS
GENERAL		01.01.2009	01.01.2009	---	---	---	05	3.110
GENERAL		01.01.2007	01.01.2007	31.12.2008	---	---	07	731
GENERAL		01.04.1993	01.04.1993	31.12.2006	---	---	06	5.023
GENERAL		08.07.1991	08.07.1991	20.10.1991	---	---	05	105
GENERAL		08.01.1991	08.01.1991	07.07.1991	---	---	05	181
AUTONOMO		01.05.1990	01.05.1990	31.12.1990	---	---	--	245
GENERAL		24.10.1989	24.10.1989	23.04.1990	---	---	11	182
GENERAL		11.07.1988	11.07.1988	24.09.1988	---	---	11	76
GENERAL		01.07.1988	01.07.1988	06.07.1988	---	---	11	6
GENERAL		21.10.1991	21.10.1991	31.03.1993	---	---	--	528



APLICACIÓN COEFICIENTES CORRECTORES POLICÍA LOCAL

http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28464#19_C002

Una vez que conocemos la Edad Ordinaria de Jubilación que nos es de aplicación, **los 65 años o bien la edad progresiva hasta los 67** (o cuando se cumplan los requisitos de cotización de la tabla anterior), estaremos en disposición de **SABER CUANTOS AÑOS NOS PODEMOS REBAJAR DE ESA EDAD ORDINARIA** por aplicación de los coeficientes correctores establecidos en el RD, según los años cotizados como funcionario de carrera de Policía Local.

Por lo tanto es de **DESTACAR** que la fórmula general es aplicar un coeficiente reductor de **0,20 por AÑOS COMPLETOS efectivamente trabajados como POLICÍA LOCAL.**

Se puede **REDUCIR un máximo de 5 años de la Edad Ordinaria de Jubilación** (que ya hemos calculado anteriormente en el paso 1) o **6 años** en los supuestos en que se acrediten 37 años de actividad efectiva y cotización como POLICÍA LOCAL.

El requisito de los 37 años **es PROGRESIVO** según se dispone la 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.** (es decir a los 59 si la edad ordinaria fueran los 65 o a los 61 si la edad ordinaria fuera a los 67).

Año de Jubilación Años cotización efectiva POLICÍA LOCAL.

2019	35 años y 6 meses
2020 a 2022	36 años
2023 a 2026	36 años y 6 meses
2027 y siguientes	37 años

Y se necesitan, **al menos 15 años de cotización como Policía Local para poder aplicar el coeficiente corrector.**



TABLA ORIENTATIVA años trabajados POLICÍA LOCAL x 0,20 = AÑOS ADELANTO

AÑOS REALES TRABAJADOS COMO POLICÍA LOCAL	COEFICIENTE CORRECTOR	AÑOS DE ADELANTO SOBRE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN
15	0,20 x año PL	-3 años
16	0,20 x año PL	-3,2 años
17	0,20 x año PL	-3,4 años
18	0,20 x año PL	-3,6 años
19	0,20 x año PL	-3,8 años
20	0,20 x año PL	-4 años
21	0,20 x año PL	-4,2 años
22	0,20 x año PL	-4,4 años
23	0,20 x año PL	-4,6 años
24	0,20 x año PL	-4,8 años
25	0,20 x año PL	-5 años
25 a 35 años y 6 meses	2019	-5 años
35 años y 6 meses o mas	2019	-6 años si el hecho causante se produce en 2019
36 años o mas	2020,2021 y 2022	-6 años si el hecho causante se produce en 2020, 2021 y 2022
36 años y 6 meses o mas	2023,2024,2025 y 2026	-6 años si el hecho causante se produce en 2023,2024,2025 y 2026
36 años o mas	2027 ...	-6 años si el hecho causante se produce en 2027 y siguientes

APUNTES CALENDARIO LABORAL 2020



COTIZACIÓN ADICIONAL DE LOS POLICÍAS LOCALES EN ACTIVO

Según establece la legislación general de la Seguridad Social, para mantener el equilibrio financiero del sistema, los beneficios de la rebaja de la edad de jubilación y la aplicación de coeficientes correctores, conllevan obligatoriamente un **INCREMENTO DE LA COTIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL**. Así lo recoge el RD en su art. 6.

Artículo 6. Cotización adicional.

*De acuerdo con lo establecido en el artículo 206.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y con la finalidad de mantener el equilibrio financiero del sistema, la aplicación de los beneficios establecidos en este real decreto llevará consigo un **incremento en la cotización a la Seguridad Social** a efectuar en relación con el colectivo delimitado en el artículo 1, en los términos y condiciones que se establezcan legalmente.*

Según consta en la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales de Estado 2018, los cálculos establecidos son los siguientes:

En relación a este colectivo, procederá aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la empresa como para el trabajador. La disposición adicional 164 de la ley 6/2018 de PGE 2018 ha establecido un tipo de cotización adicional del 10,6 %, para todos los policías en activo. De esta cuota, los municipios deberán financiar el 8,84% y los propios funcionarios, el 1,76% restante.

La cotización adicional se aplica sobre nuestra **base de cotización** que aparece en nuestra nómina.

Teniendo en cuenta que la **BASE MÁXIMA** de cotización para 2019 es de **4.070,10€ brutos mensuales**, si le aplicamos un **1,76%**, supone una cotización adicional para el trabajador de **71,63€ mensuales** y para el empleador un 8,84% que serían unos 359,79€ mensuales por trabajador.

No obstante, como hemos apuntado estos cálculos se deben hacer sobre la base de cotización de cada trabajador, y en todo caso, con los cálculos de 2019 sería un **máximo de 71,63€ brutos mensuales** la cantidad que tendría que aportar como cotización adicional cada trabajador en activo perteneciente a los cuerpos de Policía Local.

REPOSICIÓN DE EFECTIVOS:

Disposición transitoria segunda. Tasa adicional de reposición de la policía local.

“De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional centésima sexagésima quinta de la **Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018**, y en aplicación de la misma, la tasa de reposición adicional será efectiva desde la presentación de la solicitud de jubilación anticipada. La persona interesada deberá comunicar a la Administración municipal correspondiente su voluntad de acogerse a esta modalidad de jubilación antes del día 31 de enero de cada año.”

LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018

Disposición adicional centésima sexagésima quinta Tasa adicional de reposición de la policía local

Adicionalmente a lo previsto en el artículo 19 de esta Ley, y con el fin de garantizar el ejercicio de las funciones de las Administraciones Públicas en materia de seguridad y orden público, en el supuesto de que en aplicación de lo establecido en el artículo 206.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social se produzca el anticipo de edad de jubilación de los policías locales, **las Entidades Locales podrán disponer durante 2018, exclusivamente para este colectivo, de una tasa adicional de reposición determinada por el número de bajas que se prevean en este ejercicio y en el ejercicio 2019 como consecuencia de dicho adelanto de la edad de jubilación. Esta tasa adicional se descontará de la que pudiera corresponder en los ejercicios 2019 y 2020.**

COMO TODAVÍA NO HAY PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO DE 2020, NO SABEMOS SI ESTA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUIRÁ APLICÁNDOSE EN 2020.

La Junta quiere convocar en mayo oposiciones a Policía Local – Para el SPL CLM esta iniciativa es positiva PERO llega con un año de retraso –

<https://spl-clm.es/la-junta-quiere-convocar-en-mayo-oposiciones-a-policia-local-para-el-spl-clm-esta-iniciativa-es-positiva-pero-llega-con-un-ano-de-retraso/>

APUNTES CALENDARIO LABORAL 2020





RECOMENDACIONES GENERALES

RECOMENDACIONES GENERALES PARA NEGOCIACION CALENDARIO

SE PROPONEN VARIAS MEDIDAS Y RECOMENDACIONES A TENER EN CUENTA
EN LA NEGOCIACIÓN DEL CALENDARIO LABORAL:

- **SUPRESIÓN DE PATRULLAS UNIPERSONALES** Como hemos apuntado anteriormente, intentar garantizar una unidad mínima de servicio de **DOS AGENTES**, sin contar los agentes en Segunda Actividad. En muchos Ayuntamiento que disponen de un solo agente, es imposible el cumplimiento de estos parámetros, se deberán adoptar mayores medidas de autoprotección y seguridad, y realizar un protocolo para que en el caso de servicios de emergencia y seguridad, siempre se avise a Guardia Civil para la realización del servicio de forma conjunta, y en caso de recibir el servicio mediante llamada del 112, advertir que se está realizado el servicio solo y que se dé aviso correspondiente al resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- En aquellos turnos previamente establecidos donde por circunstancias sobrevenidas (*bajas, permisos, licencias, etc...*) donde no se puedan alcanzar los dos agentes, como primera opción, buscar incentivos para que el resto de agentes **de forma voluntaria** puedan cubrir con servicios extraordinarios estas circunstancias, y donde no exista esa disposición voluntaria de los agentes o donde la voluntad política sea otra o los parámetros presupuestarios de las administraciones no lo permitan, suspender aquellos turnos no cubiertos, pasando al agente que queda en servicio unipersonal al turno anterior o siguiente, garantizando las retribuciones asignadas, si fuera un turno festivo o nocturno.
- Establecer turnos y horarios atendiendo a las disponibilidades de personal y las funciones a realizar, en cada municipio, teniendo en cuenta que en muchos casos no se podrán atender servicio permanente las 24 horas del



día, donde se tendrán que habilitar mecanismos como la conexión directa con el 112. Aunque en opinión del SPL C-LM solo se deberían permitir la creación y mantenimiento de Cuerpos de Policía Local, en aquellas administraciones que pudieran garantizar la **prestación permanente del servicio, con un mínimo de dos agentes operativos juntos.**

- Los horarios de los turnos deben ser lo más estables posibles, y horarios de entrada y salida coherentes, para garantizar una adecuada seguridad y salud laboral, así conciliación de la vida familiar y laboral, aunque se pueden negociar puntualmente periodos de jornada irregular.

- La **duración mínima** de los turnos debería ser de 7,5 horas (en atención a la jornada laboral general de la Administración) y una duración máxima de 12 horas continuadas y a un descanso mínimo equivalente a un turno de servicio, salvo en situaciones de emergencia. (*art. 97 q y 25.4 del D 110/2006*).

- Garantizar en los calendarios laborales un **mínimo de dos días consecutivos semanales de descanso**, aunque existen otros sistema de trabajo como el 7x7, 6-4-5-4, etc... que acumulan trabajo y descanso, pero todo debe ser de forma consensuada por todos los agentes que componen la plantilla.

- El tiempo destinado para ponerse y quitarse el uniforme, así como equiparse y desequiparse de los útiles de servicio, armamento, etc... será considerado tiempo de trabajo (como parámetro recomendado se podrá establecer en torno a 10-15 minutos en la entrada y salida de cada turno para estos efectos).

- En aquellas plantillas donde sea posible, **establecer un horario de solape de turnos** para llevar a cabo con orden y la atención permanente del servicio y se pueda encajar el punto anterior. (ejemplo: El turno de la mañana entra a las 06,45 y sale a las 14,45, el turno de tarde entra a las 14,15 y sale a las 22,15, y el turno de noche entra a las 21,45 y sale a las 07,15 horas – se puede proponer otros horarios adecuados a las características de funcionamiento de cada Policía Local)

- Establecer en los Acuerdos de Condiciones Laborales que **“al menos” se descansarán fines de semana y festivos alternativos dentro del Calendario Laboral Ordinario** (*debiendo ser los servicios equitativos entre todos los miembros de la plantilla*). Así como una compensación retributiva que deberá tener consideración del C. Específico. Se pueden establecer de forma consensuada con todos los agentes de la **plantilla jornadas de 12 horas para los fines de semana y festivos**, con el fin de acumular



descansos en el resto de fines de semana y poder buscar un mayor equilibrio en la conciliación familiar. No obstante es una media que conlleva una especial penosidad y esfuerzo, por lo que para llevarlas a cabo deber ser de forma consensuada por la totalidad de la plantilla. La compensación retributiva deberá tener su correspondiente adecuación.

- Establecer sistemas de reparto equitativo de la penosidad en nocturnos, festivos especiales, como nochebuena, navidad, nochevieja, año nuevo, reyes, o cualquier otro que se pudiera establecer, así como una compensación retributiva que deberá tener consideración del C. Específico.

- En los casos de **servicios nocturnos, fines de semana o festivos**, negociar el establecer una valoración retributiva individual por cada servicio, independientemente de la forma de su abono, que en base al cumplimiento del calendario laboral anual que se establezca, **será por tanto una parte variable del complemento específico** (ver la nota informativa sobre las novedades de la Ley de Presupuestos 2013 confeccionada por SPL C-LM que abordan este tema). <http://www.spl-clm.es/wp-content/uploads/SPL-CLM-INFORMA-NOVEDADES-PRESUPUESTOS-GENERALES-DEL-ESTADO-2013.pdf>

- Tener en cuenta que aun sin ser del ámbito de aplicación concreta a la Administración Local o a los Cuerpos de Policía Local, en otras administraciones a los servicios de urgencias y seguridad se disponen de **COEFICIENTES CORRECTORES para jornadas de trabajo en festivos y nocturnos** (ver Resolución de 24 de febrero 1995 sobre determinadas condiciones de trabajo del Cuerpo Nacional de Policía 1,5 festivos y 1,25 nocturnos, en la Policía Foral de Navarra, en la Policía Canaria o en Castilla-La Mancha en el SESCOAM) que no serán incompatibles con otras compensaciones y retribuciones acordadas para valorar la penosidad horaria de estos turnos. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-5055

Entendemos que es posible determinar mediante la negociación la compensación en horas de servicio ordinario, la realización de horas extraordinarias, sin que supusiera un incumplimiento de la jornada laboral dispuesta por la legislación estatal, con los mismos argumentos, nada impide que mediante negociación se puedan acordar una serie de compensaciones o coeficientes correctores por servicios en festivos, fines de semana o nocturnos, independientemente o complementariamente a la retribución del complemento específico, es decir, un sistema mixto de compensación, al igual que en muchos casos se negocia una compensación mixta en las horas extraordinarias, parte en retribución económica y parte en tiempo libre.

Ver también el Informe al respecto por parte del Servicio Jurídico del SPL CLM en Toledo, Luis Miguel Vázquez:

<https://www.spl-clm.es/wp-content/uploads/INFORME-SERVICIO-JURIDICO-LUIS-MIGUEL-VAZQUEZ-NEGOCIACION-COEFICIENTES-CORRECTORES-NOV-2017.pdf>

- En los casos de los días **24 y 31 de Diciembre**, en los que el resto de empleados públicos del Ayto. tienen una dispensa de servicio, establecer compensaciones adaptadas para aquellos agentes que trabajan esos días, así como aquellos en los que en su descanso semanal les coincide en estos días, en lo que habrá que tener como referencia lo establecido con carácter general en la [Resolución de 28 de febrero de 2.019](#) punto 9.8: "Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable".

- Del mismo modo, aquellas reducciones horarias que disfrutan el resto de empleados públicos en distintas épocas del año (*fiestas locales, verano, navidad, etc...*) en el caso de que sean incompatible su disfrute en las mismas condiciones, se establecerán otras compensaciones, bien acumulando las horas de reducción en jornadas completas con coeficientes correctores si fueran disfrutadas en otros periodos menos conciliadores con la vida familiar, o bien mediante compensaciones por exceso de jornada.

- Con estos parámetros el **Calendario Laboral deberá ser ANUAL** (art. 25.1 D 110/2006) con las mismas horas que el resto de trabajadores municipales y debe contener claramente los turnos de trabajo, descanso de cada agente, siendo respetado por las dos partes como un derecho/obligación. Si no tenemos la distribución anual de la jornada no tenemos garantías jurídicas ni posibilidad de la planificación de vida familiar para su correcta conciliación, todo ello sin olvidar lo establecido en el art. 25.3 del D 110/2006: *En los supuestos de emergencia todo el personal estará obligado a la prestación del servicio con carácter permanente hasta que cesen las referidas circunstancias.* Entendiendo como tales excepciones, aquellas situaciones accidentales que suceden de modo imprevisto, que requieren una acción urgente, tal y como ha reiterado en varias ocasiones la jurisprudencia. Ver entre otras **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C-LM**, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección 2ª de fecha 06 de enero de 2.012 sobre servicios extraordinarios Talavera de la Reina.

http://www.spl-clm.es/wp-content/uploads/2012_01_09_sentencia_tsj_clm_servicios_extraordiancios_impuestos_ayunt_talavera.pdf



- **En plantillas reducidas negociar medidas de flexibilidad que de forma consensuada EVITEN SERVICIOS UNIPERSONALES.** Denunciar modificaciones unilaterales del Calendario Laboral, que en todo caso deberán ser motivadas y justificadas, así como notificadas con antelación suficiente y en la forma adecuada según dispone la Ley del Procedimiento Administrativo Común.

- La aplicación y el disfrute de permisos o licencias, situaciones de segunda actividad, incapacidades temporales, etc... de unos trabajadores no puede ir al cargo del resto de componentes de la plantilla, ni ser motivo de modificaciones de forma general y habitual de calendarios laborales. Se deben **buscar de forma consensuada y voluntaria, procedimientos para atender estas eventualidades si fuera precisa e imprescindible su sustitución de forma puntual**, no aceptado en todo caso la imposición de forma unilateral.

- **Evitar la acumulación de horas ordinarias mediante la confección de bolsa de horas** para que la administración correspondiente pueda disponer de las mismas a su disposición. La totalidad de la jornada laboral anual debe ser distribuida (*previa negociación*) en los Calendarios Laborales Anuales, con las adecuaciones correspondientes atendiendo a las necesidades por los eventos previsibles y programados año tras año, mediante una jornada irregular, con su correspondiente adecuación económica. Las Bolsas de horas, suponen una disponibilidad total de los agentes, sin posibilidad de conciliación de vida familiar, y que además necesita de una modificación y adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo y de las retribuciones, también mediante la negociación correspondiente, por lo que no puede ser impuesta de forma unilateral. Existen otras vías y procedimientos voluntarios para atender las necesidades que puedan surgir, todo ello mediante un esfuerzo compartido entre administración y trabajadores.

- En el caso de plantillas reducidas, es recomendable que los componentes que ostenten la Jefatura, deberían compartir la realización de los turnos, fines de semana, festivos, etc... de forma equitativa y rotativa con el resto de componentes de la plantilla, y si por alguna circunstancia del servicio tuviera que tener otra disponibilidad de su jornada laboral para desarrollar las funciones propias de jefatura, se debería tener en cuenta en la valoración de sus retribuciones Ver art. 15 del D 110/2006. En todo caso la no inclusión de la Jefatura en la realización de turnos, no debería suponer una mayor penosidad horaria o exigencias de turnos, especialmente en los fines de semana y festivos, para el resto de componentes.

• A la hora de abordar la ampliación de la jornada laboral por aplicación de las modificaciones normativas recientes, entendemos que es un momento oportuno para incorporar medidas como solapamiento de turnos, consideración de jornada laboral la equipación de útiles y vestuario de trabajo, jornadas de formación, prácticas de tiro, formación y adecuación física, etc...aunque las administraciones de forma general se muestran más interesadas por la ampliación de la jornada en festivos o fines de semana, o bolsas de horas sin regulación alguna, con lo que el SPL C-LM muestra su total disconformidad, ya que rompe el equilibrio de conciliación de vida familiar y laboral y habrá que buscar de forma consensuada acuerdos con esfuerzos de ambas partes y teniendo en cuenta que al resto de empleados públicos solo se les ha ampliado media hora diaria su jornada y de forma flexible. Cuando tuvimos una reducción de jornada no nos dieron precisamente en horarios festivos o fines de semana, por lo que si tenemos que volver a situaciones anteriores, que sea en las mismas condiciones, en caso contrario, se produciría un injusto abuso por parte de la Administración y una clara vulneración del derecho de igualdad.

• **SERVICIOS EXTRAORDINARIOS:** Son de carácter voluntario a excepción de los supuestos anteriormente citados, recogidos en el art. 25.3 del D 110/2006: En los supuestos de emergencia todo el personal estará obligado a la prestación del servicio con carácter permanente hasta que cesen las referidas circunstancias. Dicho personal tendrá derecho a percibir las compensaciones económicas que correspondan por la efectiva prestación de estos servicios de carácter excepcional." Entendiendo como tales excepciones, aquellas situaciones accidentales que suceden de modo imprevisto, que requieren una acción urgente, tal y como ha reiterado en varias ocasiones la jurisprudencia. **Ver Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C-LM, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección 2ª de fecha 06 de enero de 2.012.**

Por lo tanto, el resto de supuestos son siempre de carácter voluntario. No obstante con el fin de flexibilizar el resto de condiciones laborales, se recomienda establecer condiciones voluntarias con compromiso previo de forma anual, para atender necesidades sobrevenidas no consideradas como emergencias, mediante una regulación equitativa, rotativa e igualitaria entre los agentes, con **llamadas mínimas entre 4 y 6 horas**, y buscar fórmulas retributivas de abono mensual, o fórmulas de compensación mixtas, económicas y en tiempo libre, a elección del trabajador. Las cuantías deben atender a las distintas categorías de los Cuerpos de Policía Local, en base a la totalidad de sus retribuciones ordinarias, no solo teniendo en cuenta el grupo retributivo.



“NECESIDADES DE SERVICIO”



CONCEPTO NECESIDADES DE SERVICIO

A la hora de disfrutar de algunos permisos y licencias, especialmente aquellos que es necesaria la autorización de la administración nos hemos encontrado más de una situación que ha sido denegado el ejercicio de derechos subjetivos en base a las **“NECESIDADES DEL SERVICIO”**, o simplemente no han contestado.

El concepto de necesidades del servicio constituye un concepto jurídico “indeterminado”. La Administración, cuando se ampare en las necesidades del servicio, deberá aportar al expediente el material probatorio necesario para acreditar que su decisión viene apoyada en una realidad fáctica que garantiza la legalidad y oportunidad de la misma, así como su congruencia con los motivos y fines que la justifican (Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional de 12 de noviembre de 2008), o dicho de otro modo: deberá informar, motivar y explicar de manera individualizada cuáles son las necesidades que permiten denegar la petición.

No cabe rechazar la concesión de días de asuntos propios de forma sistemática por “necesidades del servicio”, “carencia de personal” o “no procede”, “no se cumplen los mínimos”, etc... para el servicio ordinario, sino que deberán acreditarse circunstancias excepcionales que exijan eses concreto nombramiento del servicio. Habrá de justificarse qué tipo de servicio debe prestarse, cuantas personas se necesitan, por qué es necesaria concretamente la concurrencia del afectado, etc...

Ello nos lleva al art. 54.1 de la Ley 30/92 de RJAP y PAC, en cuya virtud, serán motivados con sucinta referencia a hechos y fundamentos de Derecho los actos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos, precepto que ha de ser puesto en relación con el derecho del solicitante.

Si a una concreta petición se contesta con la simple indicación de “no procede por necesidades del servicio”, necesariamente se ha de entender que no se expone la razón de ser de la decisión denegatoria; la indefensión en tal caso se produce por cuanto que la indeterminación de una causa a la



que dirigir las alegaciones tendentes a la revocación de lo resuelto hace que ésta no se pueda plantear con plenitud de argumentos, quedando así lesionado el derecho a la defensa y justificada, por tanto, la anulación del acto que origina tal efecto por imperativo del art. 63.1 de la precitada Ley al haberse dictado aquel con infracción del ordenamiento jurídico y, en concreto, del mencionado art. 54.1 del mismo Texto Legal. La denegación no puede obedecer mas que a razones de necesidad del servicio o a incumplimiento de la normativa tanto sustantiva como procedimental, extremos que, evidentemente, se habrán de explicitar y ser susceptibles de comprobación como exigencia del principio de seguridad jurídica y ello sin perjuicio, obviamente, del ejercicio de la facultad discrecional que se le reconoce a la Administración en orden a la ponderación de circunstancias concurrente y determinación de lo conforme con el interés público, potestad que en modo alguno es incompatible con el deber de motivación.

El informe del SÍNDIC DE GREUGES DE LA COMUNITAT VALENCIANA de fecha 16 de diciembre de 2010 al Ayuntamiento de Valencia, respecto de la queja 104490 por la Denegación de días de libre disposición por asuntos propios de forma sistemática e inmotivada que termina por RECOMENDAR al Ayuntamiento de Valencia que, previa negociación con los representantes sindicales, determine anualmente las normas oportunas para que el disfrute de estos días no repercuta, por una parte, negativamente en la adecuada prestación de los servicios municipales, en concreto y por el objeto de la queja, los servicios que presta y desempeña la policía local, **pero, por otra parte, se respeten los derechos laborales de los trabajadores municipales** para evitar que, por mera discrecionalidad administrativa, determinados días de todo el año sean causa esencial para la denegación del disfrute de ese derecho.

<http://www.elsindic.com/Resoluciones/10294838.pdf>

Cada situación es particular por lo que para cualquier duda o consulta, ponerse en contacto con el Delegado Provincial correspondiente o en su caso con la Sede Regional del Sindicato y en todo caso se recomienda agotar todas las vías negociadoras, antes de iniciar cualquier procedimiento contencioso administrativo, que será como último recurso debido a su extensión en el tiempo, además de no garantizar un resultado positivo a las demandas, con la actual normativa que deja gran margen de discrecionalidad a las administraciones.



LEGISLACIÓN DE APOYO:

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha <https://www.boe.es/eli/es-cm/l/2011/03/10/4/con>

Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/01/pdfs/BOE-A-2019-2861.pdf>

Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha

<http://docm.jccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=86649.doc&tipo=rutaCodigoLegislativo>

Decreto 110/2006 de 17-10-2006, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha

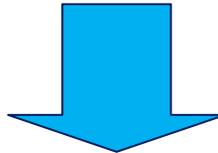
<http://pagina.jccm.es/justicia/epc/Decreto%20110-2006.pdf>

CÓDIGO DE LA POLICÍA LOCAL BOE (actualizado)

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=119_Codigo_de_la_Policia_Local&modo=1



11 PUNTOS BÁSICOS PARA LOS CUERPOS DE POLICÍA LOCAL DE CASTILLA LA MANCHA APROBADOS EN LA XIX ASAMBLEA REGIONAL SPL CLM OCTUBRE 2019



<https://spl-clm.es/wp-content/uploads/2019/10/NOTA-DE-PRENSA-XIX-ASAMBLEA-REGIONAL-SPL-CLM-ALCAZAR-DE-SAN-JUAN.pdf>

ESPERAMOS QUE OS SEA DE INTERÉS Y UTILIDAD...

**SINDICATO PROFESIONAL
POLICÍAS LOCALES
CASTILLA-LA MANCHA**

Calle Rosario, 6, Planta 2ª, Puerta 14
02001 · Albacete
Tel.: 967 610 916 Fax: 967 618 916
spl-clm@spl-clm.es · www.spl-clm.es



www.spl-clm.es

SEGUIMOS TRABAJANDO, SEGUIREMOS INFORMANDO

Integrado POR Y PARA Policías Locales, Vigilantes Municipales y Agentes de Movilidad



**SINDICATO PROFESIONAL
POLICÍAS LOCALES
CASTILLA-LA MANCHA**

Calle Rosario, 6, Planta 2ª, Puerta 14
02001 · Albacete
Tel.: 967 610 916 Fax: 967 618 916
spl-clm@spl-clm.es · www.spl-clm.es



Sindicato Profesional de Policías Locales Castilla-La Mancha

**El Trabajo en Equipo
es el combustible
que permite a gente común,
alcanzar logros extraordinarios**



25 de noviembre 2019

