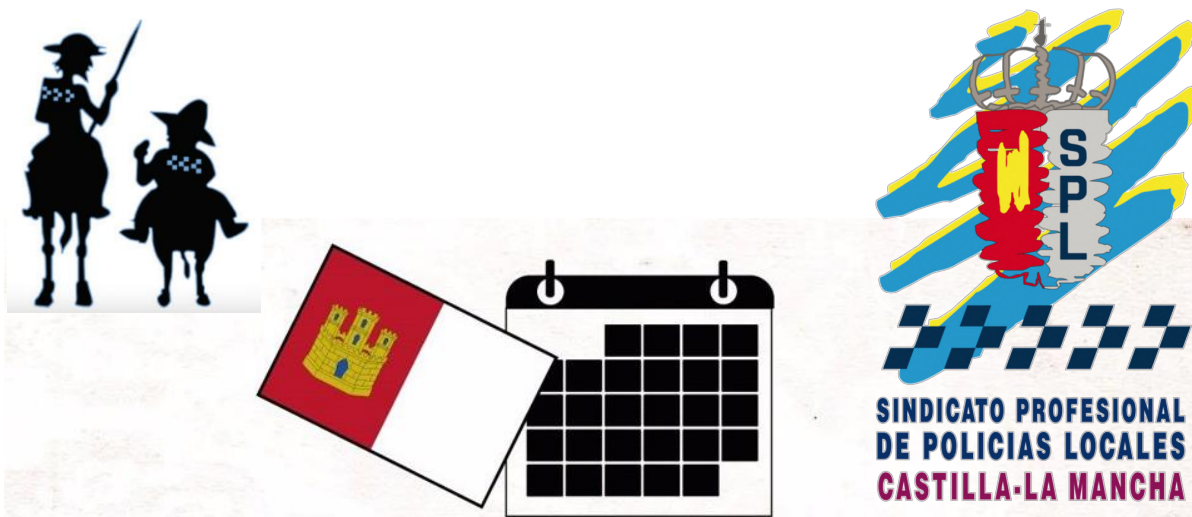


APUNTES CALENDARIO LABORAL 2024

APUNTES SPL CLM CALENDARIO LABORAL 2024



CALENDARIO LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA

2024



TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	2
INTRODUCCIÓN:.....	3
PRIMERA CUESTIÓN A RESOLVER: 37,5 ó 35 HORAS??.....	4
35 HORAS SEMANALES	6
CALENDARIO LABORAL 2024.....	12
VACACIONES, ASUNTOS PROPIOS Y OTROS:.....	15
PERMISOS INDIVIDUALES POR ANTIGÜEDAD	18
PLAZOS PARA DISFRUTE DE VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS ANUALES:.....	20
OTROS PERMISOS DEL PERSONAL ADMON. LOCAL LEY 4/2011 Empleo Público CLM	21
REGULACIÓN EMBARAZO Y PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.....	27
ADAPTACIÓN JORNADA LABORAL A POLICÍA LOCAL, AGENTES MOVILIDAD Y VIGILANTES MUNICIPALES.....	32
NOCIONES BÁSICAS.....	35
TRABAJO NOCTURNO VS TRABAJADORES NOCTURNOS.....	37
OTROS DERECHOS INDIVIDUALES	40
SUPRESIÓN SERVICIOS UNIPERSONALES	41
NEGOCIACIÓN	43
HOMOLOGACIÓN RETRIBUTIVA.....	47
RD 1449/2018 ADELANTO EDAD JUBILACIÓN POLICÍAS LOCALES	52
RECOMENDACIONES GENERALES.....	68
CONCEPTO NECESIDADES DE SERVICIO	75
MODIFICACIÓN LEY DE COORDINACIÓN DE POLICÍAS LOCALES DE CASTILLA-LA MANCHA	77
La JCCM SE OLVIDA de nuevo de los Cuerpos de Policía Local de CLM en su PROYECTO DE PRESUPUESTOS 2024.....	83
LEGISLACIÓN DE APOYO	87
NUEVA EJECUTIVA SPL CLM – ASAMBLEA REGIONAL PUERTOLLANO OCT 2023	89



INTRODUCCIÓN:



Una vez más, este año 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 2024**

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.

APUNTES CALENDARIO LABORAL 2024





Primera Cuestión a Resolver

37,5 / 35 horas ??

PRIMERA CUESTIÓN A RESOLVER: 37,5 Ó 35 HORAS??

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 febrero de 2019**, de la Secretaría de Estado de Función Pública, 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-2019-2861>

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 seiscientas cuarenta y dos horas anuales**

El mes de octubre de 2022, se firmó un acuerdo con los Sindicatos tanto como el incremento de retribuciones, como otras cuestiones laborales, entre las que se encuentra la **recuperación de la jornada laboral de 35 horas semanales en las Administraciones Públicas.**

Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI"

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-18961



Segundo. Jornada laboral.

Las distintas Administraciones Públicas están comprometidas con el desarrollo de importantes objetivos como fomentar el empleo, la modernización de las plantillas y su rejuvenecimiento, **apostando por la implantación o recuperación de una jornada laboral de 35 horas semanales como una de las medidas para alcanzar dichos objetivos.**

Para ello, **se eliminan** las limitaciones, previstas en la disposición adicional 144 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 para que, cada Administración Pública, en el ejercicio de sus competencias de autoorganización, establezca, previa negociación colectiva en la mesa u órgano que corresponda, una jornada de 35 horas semanales para el personal a su servicio y al de su sector público institucional.



2024
APUNTES CALENDARIO LABORAL



35 HORAS SEMANALES

mar
2023

¿Puede el ayuntamiento aprobar una jornada laboral de 35 horas semanales para sus funcionarios?

PINCHAR EL ENLACE:



LEFEBVRE
DERECHO LOCAL

<https://derecholocal.es/consulta/puede-el-ayuntamiento-aprobar-una-jornada-laboral-de-35-horas-semanales-para-sus-funcionarios>

La disp. adic. 28 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023 -LPGE 2023-, modifica la anterior Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 -LPGE 2018-, al introducir una variación en el contenido de su disposición adicional centésima cuadragésima cuarta, con la siguiente redacción:

- *"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. 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.*
- *Tres. Asimismo, las Administraciones Públicas podrán autorizar a sus entidades de derecho público o privado y organismos dependientes, a que establezcan otras jornadas ordinarias de trabajo u otro reparto anual de las mismas, siempre que ello no afecte al cumplimiento del objetivo de temporalidad del empleo público en el ámbito respectivo a que se hace referencia en el apartado Dos anterior."*



En el ámbito de la Administración Local, debemos entender aplicable lo dispuesto en el art.94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, en el que se afirma expresamente que la jornada de trabajo de los funcionarios de esta Administración será, en cómputo anual, la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado, aplicándose las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada.



De acuerdo con esta previsión legal, el punto primero de la citada disposición adicional centésima cuadragesima cuarta de la LPGE 2018, mantiene la jornada de trabajo general en el sector público conforme al cómputo 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. En este sentido, la posterior Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, 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, ha venido a establecer la forma en la que esta jornada puede ser distribuida, manteniendo el criterio de su cómputo anual.



Del análisis conjunto de la normativa aplicable a las entidades locales, conforme se concluye en la consulta "**¿Puede establecerse la jornada de trabajo en el sector público en 35 horas en 2023?**", debemos entender que, a falta de regulación propia en cada Administración, se deberá cumplir la jornada definida actualmente para la Administración General del Estado, conforme al régimen de aplicación supletoria definido legalmente. No obstante, en aplicación de la regulación contenida en la LPGE 2018 conforme



2024

APUNTES CALENDARIO LABORAL

a su actual redacción, cada entidad local podrá definir su propia jornada laboral, teniendo en cuenta, en todo caso, la limitación a la temporalidad que se define en la propia norma.

De acuerdo con esta afirmación debemos estimar que si la entidad local pretende introducir un régimen de jornada laboral diferente al aplicable actualmente a la Administración General del Estado, lo procedente es aprobar una normativa específica, previa negociación colectiva, que deberá ser de aplicación tanto al personal funcionario como al laboral que preste servicios en la Administración, aunque motivadamente puedan existir jornadas o regímenes de distribución horaria diferentes entre ambos.



35 Horas Semanales

No obstante, hasta el desarrollo de ese acuerdo, 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 dispuesta por la Ley 2/2012, 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 Ley de Presupuestos 6/2018

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.

2024
APUNTES CALENDARIO LABORAL



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.**

CALENDARIO 7X7: **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 horas 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.

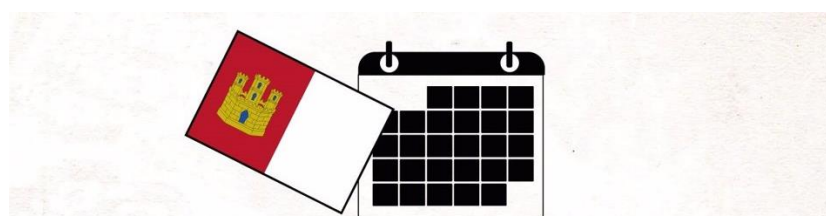
Por otro lado, el **artículo 142** del [RDLeg 781/1986 por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local](#) reconoce a los funcionarios de la Administración Local los **PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES RETRIBUIDAS PREVISTOS EN LA LEGISLACIÓN SOBRE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

2024
APUNTES CALENDARIO LABORAL



2024

APUNTES CALENDARIO LABORAL



CALENDARIO LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA

CALENDARIO LABORAL 2024

PINCHAR SOBRE EL ENLACE PARA VER EXCEL CALENDARIO LABORAL CLM 2024

El Excel con **37,5 horas*

<https://spl-clm.es/wp-content/uploads/2023/11/CALENDARIO-LABORAL-CLM-2024-375-horas.xlsx>

El Excel con **35 horas*

<https://spl-clm.es/wp-content/uploads/2023/11/CALENDARIO-LABORAL-CLM-2024-35-horas.xlsx>



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

El **año 2024** 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**.

Ver Calendario de **CASTILLA-LA MANCHA** aprobado por **Decreto Ver Decreto 48/2023 DOCM 19/05/2023**, que regula los **días de FIESTAS LABORALES DE ÁMBITO NACIONAL** de carácter retribuido y no recuperable:



19 de mayo de 2023

17704

I.- DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Decreto 48/2023, de 16 de mayo, por el que se fija el calendario laboral para el año 2024 en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. [2023/4631]

https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2023/05/19/pdf/2023_4631.pdf&tipo=rutaDocm

A estos habrá de tener en cuenta además 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.

A la jornada laboral habrá de restarse el día **22 Mayo SANTA RITA PATRONA FUNCIONARIOS ADMÓN. LOCAL - ATENDER A REGULACIÓN DISPENSA AL TRABAJO EN CADA ACUERDO MARCO** -

Y también hay que tener en cuenta para la jornada laboral **LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE**.

Por lo tanto, a los 262 días de lunes a viernes que tiene el calendario en 2024, hay que restar los días festivos (*los 10 nacionales que caen de lunes a viernes más los 2 locales, el 22 de mayo Sta. Rita y los días 24 y 31 de diciembre*), quedando un total de **247 días laborales de lunes a viernes NO festivos en 2024**.



En principio a falta de las vacaciones, asuntos propios y otras disposiciones, **serán 247 días** los que de forma general tendrán que disponer los calendarios laborales en 2024, 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 1.852,5 HORAS:**

EN EL CASO DE 7 HORAS DIARIAS (35 HORAS SEMANALES), RESULTAN 1.729 HORAS

DE AQUÍ SE DEBEN DESPUÉS TOMARSE LAS VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS

1.852,5 HORAS

INICIALES ANUALES EN CALENDARIO (37,5 horas)

*** 1.729 horas en el caso de 35 horas semanales**

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, así como en el **art 108 de la Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla-La Mancha**

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7752&p=20220512&tn=1#a1-20>



Así como los **6 DÍAS DE ASUNTOS PARTICULARES** establecidos en el art. **107.2 apartado m) Ley 4/2011 de Empleo Público Castilla-La Mancha** (contenidos en el art. 48 k del EBEP y del punto 9.7 de la citada Resolución), y

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

Hay que tener en cuenta también que como hemos apuntado anteriormente, en el **año 2024**, como también hemos apuntado anteriormente, **los días 06 de enero y 12 de octubre, caen en sábado**

A estos efectos habrá de estarse a lo establecido en la citada **Resolución de 28 de febrero de 2019** (Párrafo 2º del apartado 9.8):

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-2861-consolidado.pdf>

"Asimismo, 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 resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública y con anterioridad al día 31 de enero de cada año se determinará, cuando proceda, la incorporación de los días de permiso a que se refiere este apartado y se establecerán las instrucciones que, en esta materia, deben respetar los citados calendarios laborales"

Por lo que en **2024 tendremos DOS DÍAS MÁS DE PERMISO ANUAL** en nuestras fichas a sumar a los días de asuntos propios y vacaciones por este concepto. *(OJO, esta aplicación es interpretable, ya que se puede entender que es SOLO un día más, según dispone la Resolución de 28 de febrero 2019, habrá que esperar a su aplicación en cada administración).*

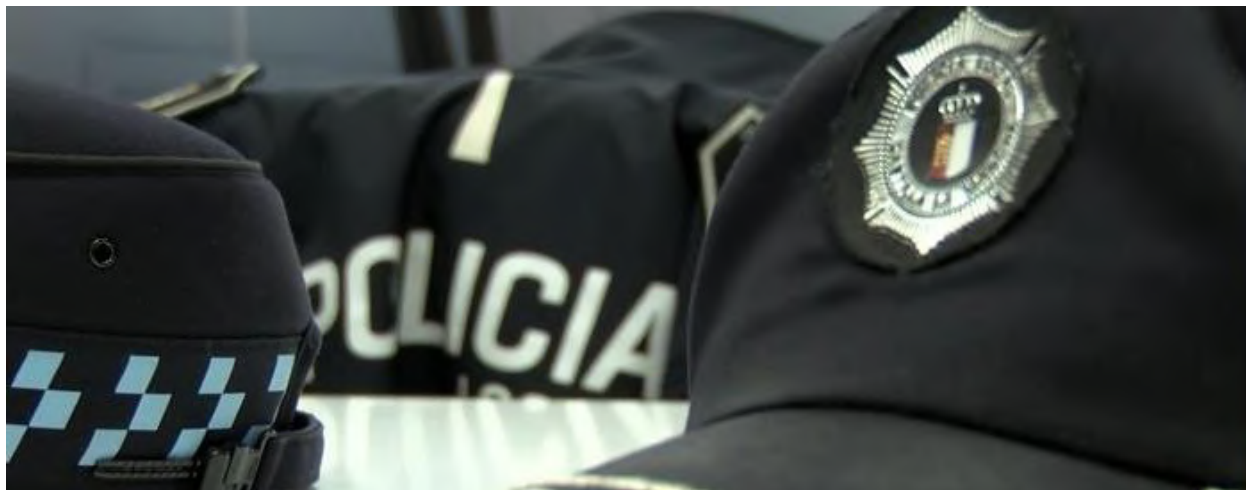


Estos serían los **30 días de forma general a disfrutar:**

- **22 vacaciones**
- **6 Asuntos Particulares.**



2 días de permiso de asuntos particulares más, por el párrafo 2 del apartado 9.8 de la Resolución de 28 de febrero 2019 (**06 enero y 12 octubre sábado**). *(OJO, esta aplicación es interpretable, ya que se puede entender que es SOLO un día más, según dispone la Resolución de 28 de febrero 2019, habrá que esperar a su aplicación en cada administración).*



2024
APUNTES CALENDARIO LABORAL



En el AÑO **2024** habrán de disfrutarse de forma **GENERAL** otros **30 días laborales de PERMISOS** que, **UNA VEZ DISFRUTADOS** durante el año natural, resultarán un total de **217 días laborales efectivos (247-30)** de **7,5 horas** cada uno, haciendo un **TOTAL de**

1.627,5 HORAS EFECTIVAS
de **TRABAJO**
(**con 37,5 horas semanales**)

una vez descontadas y disfrutadas las vacaciones, asuntos propios y permisos.

PARA 35 HORAS HACER CÁLCULOS CON
7 HORAS POR DÍA
1.519 horas



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

TREBEP 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."



Calculo dias
Vacaciones y
Asuntos propios

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

<https://sip-an.com/calculo-de-dias-de-vacaciones-y-asuntos-propios/>



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.**

EXCEPCIONES EN CASOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y OTROS:

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.**

Tendremos que estar a lo establecido para el personal funcionario en el **[RDL 5/2015 por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#)**, ver arts. 48 y siguientes. 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.

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

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.

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

Como referencia directa serán los permisos regulados en **cada ACUERDO MARCO VIGENTE de CADA ADMINISTRACIÓN** que como mínimo debe garantizar los permisos recogidos en el TREBEP y la Ley 4/2011.

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

- 15135** *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.*

Ley de Familia [Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio](#)

En este apartado de "otros permisos", tenemos que destacar la entrada en vigor en 2023 de la llamada Ley de Familia [Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio](#), donde en su **LIBRO SEGUNDO desarrolla la Trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo**

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135>

Concretamente en el TÍTULO II del Libro II, encontramos el art. 128 de **Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135&p=20230629&tn=1#ti-6>



Aspectos destacados del RDL 5/2023.

En relación con el Real Decreto Ley 5/2023 en su artículo Título II art. 128 aborda la Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre TREBEP <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135&p=20230629&tn=1#a1-40> concretamente de los artículos 48 y 49

En estos casos, solamente **se amplía el tiempo de disfrute a 5 días** y se incluyen ciertos matices sobre las personas por las que corresponde el permiso respecto a la anterior redacción existente en el TREBEP.

Redacción anterior:

a) *Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.*

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

l) Por matrimonio, quince días

NUEVA REDACCIÓN ACTUALIZADA por RDL 5/2023

a) *Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o **intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, **así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva** con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, **cinco** días hábiles.*

*Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **cuatro** días hábiles.*

*Cuando se trate de **fallecimiento** del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, **tres** días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y **cinco** días*



hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

«l) *Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.»*

En el caso del art. 49 lo que hace es AÑADIR un nueva letra g) con un nuevo permiso, pero ojo, en este caso no está claro si es retribuido o no lo es... parece que hasta que se pueda desarrollar, NO será retribuido.

Dos. Se añade una nueva letra g) al artículo 49, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) **Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido** por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

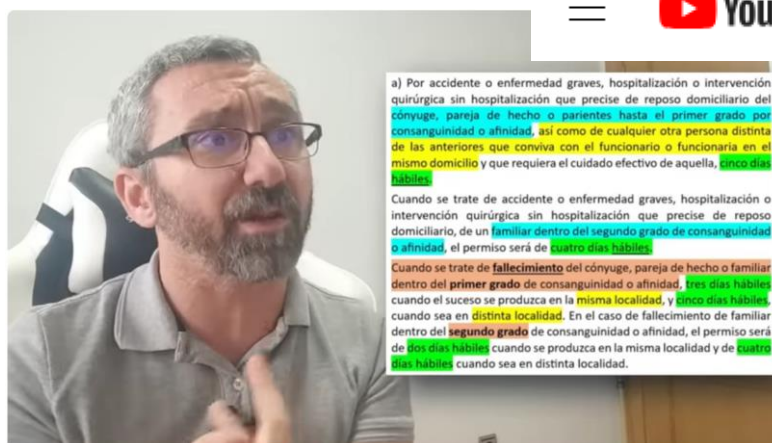
Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período



razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»



TREBEP - Modificación artículo 48 y 49. Junio 2023 - BOE Actualizado (03/07/2023)

Os dejamos un **pequeño video explicativo** que aclara todas estas cuestiones, <https://www.youtube.com/watch?v=kraVNgYsuk4> a excepción de la interpretación sobre si el permiso del art. 49 es o no retribuido.

También es de interés este enlace, donde se concluye que se puede entender que sea retribuido, PERO que falta un desarrollo reglamentario, y en el caso afirmativo, también aclarar a quién le corresponde su abono, si a la administración o a la Seguridad Social <https://derecholocal.es/consulta/permiso-parental-introducido-en-el-art-49-g-trebep-por-el-rd-ley-5-2023-debe-ser-remunerado>

Aclaración sobre:

ENFERMEDAD GRAVE: El entonces Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) respondió a una consulta acerca del concepto de "enfermedad grave" unos meses después de la aprobación del EBEP (2007) . Entendía el MAP que "la consideración de una enfermedad como grave o no, en tanto estamos ante un concepto jurídico indeterminado, requiere una ponderación por parte del Centro Gestor, a la vista de las circunstancias concurrentes. Y que "en todo caso, es requisito indispensable para la concesión del permiso que exista una justificación documental suficiente, ya sea con carácter previo o con posterioridad, de tal modo que permita a la Administración efectuar un juicio razonado acerca de la procedencia o no de la concesión del citado permiso.

2024
APUNTES CALENDARIO LABORAL



En tanto **concepto jurídico indeterminado**, la interpretación de la expresión «grave» ha de acomodarse a las circunstancias del caso y al sentido común. Por ello, la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Ciudad Real de 24 de noviembre de 2010, señalaba que “parece evidente que para conceder dos días de ausencia al trabajo no debe exigirse una especial gravedad, de peligro para la vida o la integridad física, sino que debe abarcar todos aquellos casos en los que la presencia del familiar no sea un mero capricho, sino una **necesidad real para prestar ayuda y acompañar al enfermo en estas difíciles circunstancias**”.

El **informe 2/2012 de la Agencia Española de Protección de Datos** indica, de acuerdo con el artículo 4.1 de la **Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal**, que deberá **acreditarse la circunstancia de enfermedad grave de un familiar** ante la Administración (mediante certificación por el facultativo que tratase al familiar del funcionario solicitante en que aquél se limitase a poner de manifiesto el carácter grave de la enfermedad padecida), pero que ello “no autoriza al órgano de la Administración en que el funcionario presta servicios a valorar la gravedad de la enfermedad, ni a conocer otros datos de salud distintos a la mera existencia de la situación de enfermedad grave”.

Respecto al -Permiso retribuido de 4 días para urgencias familiares imprevisibles

Esa redacción SOLO está en el TÍTULO I del RDL 5/2023 Artículo 127. Modificación del texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Y en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, **ESTÁN EXCLUIDOS LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS, Y POR TANTO SOLO ES DE APLICACIÓN PARA EL PERSONAL LABORAL.**

Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores

«9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.»



REGULACIÓN EMBARAZO Y PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD



¿CUÁNDO HAY QUE COMUNICAR EL EMBARAZO?

Las normas **no establecen la obligación de COMUNICAR EL EMBARAZO en una fecha concreta**, pero lo aconsejable en el ámbito del Cuerpo de Policía Local, es hacerlo desde el momento del conocimiento de dicho estado, dado que, si en el puesto de trabajo existe algún riesgo para la salud de la embarazada o la del bebé durante el embarazo, deben saberlo cuanto antes para que **se adopten las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos laborales**. Esta comunicación debe hacerse por escrito, adjuntando los informes médicos que certifican el estado en

que te encuentras.

[Guía sobre riesgos laborales durante el embarazo - Instituto ...](https://bit.ly/2VgegYG)
<https://bit.ly/2VgegYG>

¿TIENES DERECHO A SOLICITAR PERMISO PARA IR A REVISIONES MÉDICAS? Sí, en caso de embarazo se puede acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo. Solicita el justificante.

¿LAS BAJAS MEDICAS POR EMBARAZO DE RIESGO CONLLEVAN DETRIMENTO ECONOMICO? No, ni la baja por riesgo ni las enfermedades que se produzcan como consecuencia del embarazo.

Es necesario dejar clara la diferencia existente entre:

Baja por embarazo de riesgo, equivalente a la baja por incapacidad temporal y tendrá mismo tratamiento económico que una baja por enfermedad.



Baja por riesgo "laboral" durante el embarazo, Esta situación se documentará mediante dos informes: a) Informe del médico dependiente de la Entidad o, en su caso, del Servicio Público de Salud a la que figure adscrita y que asista facultativamente a ella o al lactante, en el que se diagnostique su situación de embarazo y la fecha probable del parto o la situación de lactancia natural, según corresponda. b) Informe del Servicio del Equipo Prevención de Riesgo Laborales quien desarrollará las funciones de vigilancia y control de la salud. En dicho informe se hará constar, de acuerdo con la evaluación de riesgos en la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo que desempeña, si concurren o no agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en su salud y/o en la del feto o en la del lactante, según corresponda conforme a su situación.

Por tanto determinará, en función del puesto de trabajo en el que se encuentre la funcionaria embarazada o en periodo de lactancia y del informe ginecológico, SI EXISTE RIESGO LABORAL para el embarazo/lactancia.

prevencionar.com
lo primero, tu seguridad

<https://prevencionar.com/2019/01/14/guia-de-ayuda-para-la-valoracion-del-riesgo-laboral-durante-el-embarazo/>





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



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:

En cuanto a la **Lactancia** en el caso de solicitar la acumulación de la misma, sería sumar una hora por cada día laboral que tengas desde el inicio del disfrute de la misma, **hasta que el menor tenga 12 meses. (art. 48 f) Trebep y 107.2 g) Ley 4/2011.**

(Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor

APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE <https://funcionpublica.hacienda.gob.es/dam/es/portalsefp/funcion-publica/rj-pdp/regimen-juridico/Comision-Superior-de-Personal/Acuerdos-de-la-CSP/ACUERDO CSP Permisos lactancia y nacimiento.pdf>

Para **calcular las horas que se pueden acumular**, hay que calcular los días de trabajo efectivo desde la fecha de solicitud del disfrute, hasta la fecha en que el/la menor cumpla los 12 meses, multiplicarlo por una hora y luego dividir esas horas por el número de horas que tiene tu jornada laboral.

Horas de lactancia= 1 hora * días laborables

Días de permiso de lactancia acumulados= horas de lactancia/jornada diaria

En el caso de Policía Local con una distribución de jornada laboral diferente, también en algunos Ayuntamientos para tener las mismas horas de disfrute que el resto de trabajadores, calculan los días laborales de un funcionario de Administración General del Ayuntamiento (de lunes a viernes no festivos) y luego esas horas las dividen entre la jornada laboral de Policía Local, pero eso lo debe de consultar en cada Ayuntamiento.

Permiso de lactancia acumulado y vacaciones

Es muy común juntar el período de baja de maternidad o paternidad con la lactancia y las vacaciones, para poder así dedicar más tiempo al nuevo miembro de la familia. Pero aquí surgen dudas sobre qué es lo mejor: ¿cumplir el tiempo de baja, disfrutar de las vacaciones y luego solicitar el permiso de lactancia acumulado? o ¿agotar primero todos los permisos y dejar para lo último las vacaciones? Hay que tener en cuenta que el **número de horas de lactancia que tendrán la madre o el padre va a depender del tiempo que le quede a su bebé para cumplir los 12 meses**. Así que en la práctica **resulta más conveniente agotar la baja, disfrutar del permiso de lactancia acumulado y, por último, gastar las vacaciones**. Además, es importante valorar que el padre o la madre pueden reincorporarse al trabajo y solicitar después el permiso de lactancia en cualquiera de sus tres modalidades de disfrute. La ley no exige que se deba iniciar inmediatamente después de la baja. El tiempo de permiso se ajustará en función del tiempo que le quede al bebé para alcanzar los 12 meses de edad.

Este permiso es independiente al establecido en el nuevo apartado g) del art. 49, establecido por el RDL 5/2023, que hemos visto anteriormente.



2024

APUNTES CALENDARIO LABORAL



ADAPTACIÓN JORNADA LABORAL A 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 (en jornada general de 37,5 horas semanales)**, que hemos visto anteriormente como **EFFECTIVAS EN CÓMPUTO ANUAL**, traducidas a los **TURNOS TIPO de 8 horas** que generalmente se tienen en la mayoría de plantillas de la región, suponen un total de **203,4 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 **203,4 jornadas FINALES de servicio efectivo de 8 horas, LOS CALENDARIOS LABORALES INICIALES HABRÁN DE CONTAR CON 30 JORNADAS MÁS DE SERVICIO** (22 de vacaciones, 6 asuntos propios, 2 días por 6 de enero y 12 octubre en sábado en 2024).

Es decir, **se le suman estos 30 días** (que hacen un total de 233,4 jornadas de 8 horas 1867,5 horas), que una vez disfrutados esos 30 días (22 de vacaciones, 6 asuntos propios, 2 días por 6 de enero y 12 octubre en sábado en 2024), **resultarán el cuadrante laboral anual efectivo trabajado con las mismas horas EFFECTIVAS que el resto de funcionarios 1627,5.**

Tener en cuenta que, al tener 30 jornadas de 8 horas, de vacaciones y permisos que luego disfrutaremos, aplicando criterios de igualdad horaria, los cuadrantes iniciales podrían sumar 15 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 de administración**, serán 1867,5 horas (249 días de 7,5 horas) que cuando disfruten de sus 30 días de permisos... vacaciones (22 días) y permisos asuntos propios (6 días), **y los 2 por 6 de enero y 12 octubre en sábado en 2024, quedarán en 1627,5 horas (217 días de 7,5 horas).**



Y en el caso del **cuadrante INICIAL** de un **AGENTE DE POLICÍA LOCAL** (en turno tipo de 8 horas) para realizar **LAS MISMAS HORAS QUE UN FUNCIONARIO DE ADMON. GENERAL**, serán **1.867,5 horas** (233,45 jornadas x 8 horas) 15 horas más (1/2 hora cada uno de los 30 días de vacaciones y asuntos propios, permisos), en lugar de las 1867,5 del funcionario general.

Pero que cuando se disfruten de sus 30 días de vacaciones y permisos (también en turnos de 8 horas) **quedarán en 1627,5 horas (203,4 días de 8 horas).**

ES DECIR, LAS MISMAS HORAS QUE CUALQUIER FUNCIONARIO DE ADMÓN. LOCAL.



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



Y en el caso de Ayuntamientos con 35 horas semanales, el cuadrante **INICIAL** de un **AGENTE DE POLICÍA LOCAL** (en turno tipo de 8 horas) serán **1.759 horas** (219,9 jornadas x 8 horas) 30 horas más (1 hora cada uno de los 30 días de vacaciones y asuntos propios), en lugar de las 1729 del funcionario general.

Pero que cuando se disfruten de sus 30 días de permisos: vacaciones, asuntos propios y permisos **quedarán en 1519 horas (189,9 días de 8 horas).**

ES DECIR, LAS MISMAS HORAS QUE CUALQUIER FUNCIONARIO DE ADMÓN. LOCAL CON 35 HORAS SEMANALES.



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.

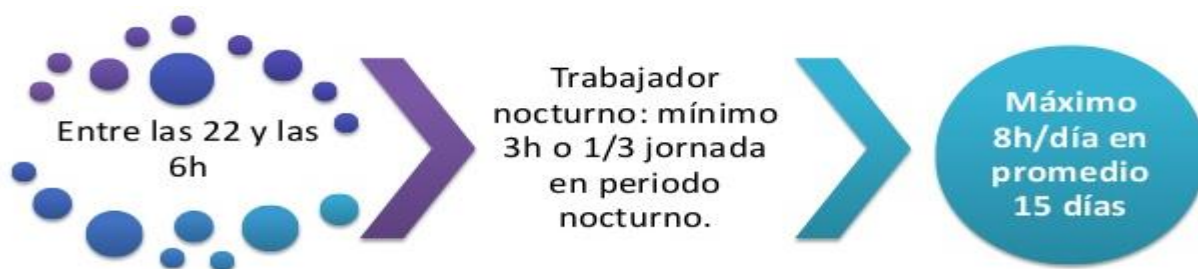
q. A **no prestar más de doce horas continuadas de servicio u ocho horas en el curso de un periodo de veinticuatro en el supuesto previsto en el apartado 4 del artículo 25 y a un descanso mínimo equivalente a un turno de servicio, salvo en situaciones de emergencia**.

*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."



2024
APUNTES CALENDARIO LABORAL



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 efectivos, 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>

VER. Art. 13 del Decreto 210/2021 Reglamento Marco de Organización de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid. Configuración de las plantillas de los Cuerpos de policía local

Número mínimo de efectivos 1. El número mínimo de efectivos al que deberán orientarse las plantillas de los **Cuerpos de policía local es de cinco**. Dicho número será incrementado por cada corporación local en atención a sus propias características y peculiaridades.

2. **La unidad básica de prestación de servicios de carácter operativo policial SERÁ EL BINOMIO de efectivos.** No obstante, cuando la naturaleza de los mismos lo requiera o lo permita, su prestación podrá ser individual.



SUPRESIÓN SERVICIOS UNIPERSONALES

2024



UNIDAD MÍNIMA DE PATRULLA DOS AGENTES



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>



<https://www.eldigitalcastillalamancha.es/actualidad/633422417/Los-policias-locales-de-Castilla-La-Mancha-pedir-an-a-la-Junta-el-uso-de-taser-y-armas-largas.html>

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=1339965956350499&id=381835822163522



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 2022, 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 expuesto 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.



2024
APUNTES CALENDARIO LABORAL





HOMOLOGACIÓN RETRIBUTIVA

Todo ello, independientemente de las **RETRIBUCIONES ECONÓMICAS** que correspondan por la realización de servicios en festivos, nocturnos, turnicidades, 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, 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

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>



D^a BEATRIZ SEVILLA PONCE, SECRETARIA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SOCUÉLLAMOS

CERTIFICO: Que, del examen de la documentación obrante en esta Secretaría de mi cargo, resulta que en la **sesión ORDINARIA** celebrada por el **PLENO** de este Ayuntamiento **el día 30 de septiembre de 2021**, se adoptó, entre otros, el acuerdo que, en su parte dispositiva, transcribo a continuación:

13.- DECLARACIÓN INSTITUCIONAL PARA SOLICITAR LA INCORPORACIÓN EN LA LEY DE COORDINACIÓN DE POLICÍAS LOCALES DE CASTILLA LA MANCHA EL ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO RETRIBUTIVO HOMOGÉNEO.

<https://spl-clm.es/wp-content/uploads/2021/12/DECLARACION-INSTITUCIONAL-AYTO-SOCUELLAMOS-PLENO.pdf>



Presupuestos Generales

PARA 2023, A FALTA DE LA APROBACIÓN DEFINITIVA DE PRESUPUESTO, LOS ACUERDOS EXISTENTES QUE TENEMOS ES QUE SUBIRÁN LAS RETRIBUCIONES EN UN 2,5% sobre las retribuciones de 2022, además esta subida se podrá incrementar hasta 1 punto adicional en función de variables vinculadas al IPC y al PIB

2024

APUNTES CALENDARIO LABORAL



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/spl-clm-homenajea-a-sus-policias-locales-jubilados-en-socuellamos-cr-26-octubre-2022-los-suenos-se-hacen-realidad-enhorabuena-a-tods/>



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>

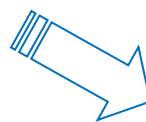
Toda la información sobre la **JUBILACIÓN ORDINARIA** en el Régimen General la puedes encontrar en este link de la Seguridad Social: <https://goo.gl/xb995T>

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.**

Seguridad Social

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



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.

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
37 años o mas	2027 ...	-6 años si el hecho causante se produce en 2027 y siguientes

CALCULADORA: <https://revista.seg-social.es/-/202203-acceso-a-tuss-sms>

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

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**



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.seg-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.seg-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://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/49a8bd06-1e3f-4eba-8fa4-ef912d9665a8/C-126_Castellano_5.pdf?MOD=AJPERES

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.***)

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)**

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: Españoles: 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.

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.

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.

<https://www.seg-social.es/descarga/es/34890>



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

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 \(Ctrl+Clic para ir al vínculo\)](#)

2024

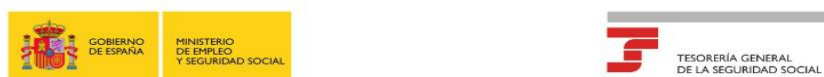


El portal Tu Seguridad Social mejora la información facilitada a los ciudadanos que utilizan el simulador de jubilación porque quieren saber cuánto les queda de pensión o cuándo pueden jubilarse. [...]

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



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 [redacted], nacido/a el [redacted], con Número de la Seguridad Social 02003 [redacted], D.N.I. [redacted], domicilio en CALLE [redacted] 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 de CARRERA -NO CUENTA EL TIEMPO DE PRÁCTICAS-**.

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 de carrera.

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.**

2024
APUNTES CALENDARIO LABORAL



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
37 años o mas	2027 ...	-6 años si el hecho causante se produce en 2027 y siguientes

<https://spl-clm.es/spl-clm-homenajea-a-sus-policias-locales-jubilados-en-socuellamos-cr-26-octubre-2022-los-suenos-se-hacen-realidad-enhorabuena-a-tods/>



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 de Presupuestos Generales de Estado, 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 en el año **2023** **fué de 4.495€ brutos mensuales**, *(por no conocer aún en el momento de publicar este informe las **bases máximas de 2024**)* si le aplicamos un **1,76%**, supone una cotización adicional para el trabajador de **79,11€ mensuales** y para el empleador un 8,84% que serían unos 397,35€ 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 2023 sería **un máximo de 79,11€ brutos mensuales** la cantidad que tendría que aportar como cotización adicional cada trabajador en activo perteneciente a los cuerpos de Policía Local.





Subida del MEI en las nóminas a partir de Enero 2024

MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (MEI)

<https://revista.seg-social.es/-/el-gobierno-acuerda-con-los-sindicatos-ccoo-y-ugt-el-nuevo-mecanismo-de-equidad-intergeneracional>

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/en-2024-se-incrementan-las-cotizaciones-a-la-seguridad-social-por-la-subida-del-porcentaje-del-mei.html>

El **Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)**, que empezó aplicarse en enero de 2023, ha sustituido al derogado Factor de Sostenibilidad. El MEI actúa como un incremento de las cotizaciones (ingresos), a diferencia del Factor de Sostenibilidad, que hubiera ajustado el importe de prestaciones en función del incremento de la esperanza de vida. El MEI estará en vigor, como mínimo, hasta 2050.

En 2023, el MEI supone a un 0,6% de cotización adicional a la Seguridad Social sobre la base de cotización por contingencias comunes: un 0,5% cargo de la empresa y un 0,1% a cargo del trabajador.

En 2024, el MEI se incrementará hasta un 0,7% de cotización, distribuido a razón de un 0,58% a cargo de la empresa y 0,12% a cargo del trabajador (los trabajadores autónomos asumirán íntegramente ellos ese 0,7%).

2024
APUNTES CALENDARIO LABORAL





¿COMPUTA EL SERVICIO MILITAR PARA EL CÁLCULO DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN EN APLICACIÓN DEL RD 1449/2018 DE ADELANTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN DE LOS POLICÍAS LOCALES?

La respuesta actual es **NO SE COMPUTA**

Actualmente de las consultas realizadas tanto en la Seguridad Social, como en los distintos Gabinetes Jurídicos, **la conclusión es no se computa el servicio militar** a los efectos del cálculo de la edad ordinaria de jubilación, para su posterior aplicación de los coeficientes correctores establecidos en el RD 1449/2018.

Esta es la contestación de la Seguridad Social recibida por un compañero donde se reclamaba su cómputo.

Por otra parte, el tiempo de Servicio Militar obligatorio, con el límite de un año, sólo es computable a los exclusivos efectos de alcanzar los periodos mínimos de cotización exigibles para el acceso a la modalidades de jubilaciones anticipadas, distintas de la que nos ocupa, (exclusivamente para alcanzar el requisito de 33 años cotizados para la jubilación anticipada del artículo 207 de la Ley General de la Seguridad Social o, exclusivamente, alcanzar los 35 años de cotización exigibles para la jubilación anticipada del artículo 208 de la citada Ley); cuestión que no se dilucida en el caso que nos ocupa.



Como es de conocimiento público, hay una **Sentencia de 2023 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid**, concretamente de la Sala de lo Social Sección Primera, que estima el recuso de un compañero de la Policía Local de Madrid....

PEROOOOOO esta sentencia ha sido **RECURRIDA EN SUPPLICACIÓN** por parte de la **SEGURIDAD SOCIAL**, estando actualmente a la espera de la votación y fallo del recurso, prevista para principios de 2024.

IREMOS INFORMANDO PUNTUALMENTE.

Agradecer en este punto el trabajo e interés del compañero de Daimiel, Tomas Reguillos, que se vio afectado por los problemas de cálculos de la Seguridad Social.

INFORME SEGURIDAD SOCIAL SOBRE CRITERIOS DE GESTIÓN, en aplicación del RD 1449/2018

Criterio 13/2022, que excluye el tiempo trabajado como policía interino para el cómputo de los periodos de prestación de servicios

<https://www.graduadosociales.es/wp-content/uploads/2021/06/criterio-gestion-inss-2022-13.pdf>

Como también en este caso, hay puntualmente alguna sentencia que reconoce el derecho al cómputo en valoración de cada caso particularmente, desde las distintas organizaciones sindicales se inició un proceso de diálogo con el Gobierno (*actualmente en standby por la situación existente*) que esperamos que en breve se pueda retomar, de cara a computar "a todos los efectos" el tiempo que resulte reducida la jubilación.

<https://spl-clm.es/wp-content/uploads/2023/12/2022-641-Jose-Maria-Anton-Garcia-Respuesta-Gabinete.pdf>





RECOMENDACIONES GENERALES

RECOMENDACIONES GENERALES

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 o 7 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 sistemas 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 relación con la consideración como tiempo de trabajo, el quitarse o ponerse el **vestuario de protección**, viene determinado principalmente por la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, donde en su art. 14.5 establece respecto del derecho de protección frente a los riesgos laborales, que *"el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores"*.



En base a lo cual, la equipación de aquellos medios de protección, que en el caso de la Policía utilizan diariamente, como puede ser el calzado, chalecos de protección, guantes, defensas, uniformidad y vestuario de protección climática, protecciones en caso de motoristas, ciclistas, etc... más que una simple uniformidad, son precisamente medidas relativas a la seguridad y la salud, y por tanto se considera como tiempo de trabajo.

Independientemente de esta regulación, los Acuerdos Marcos y Convenios Colectivos, suelen introducir también unos minutos de cortesía para los empleados públicos, en los casos que necesiten cualquier tipo de uniformidad, sea considerada o no medidas relativas a la seguridad o la salud.

- 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.



2024

APUNTES CALENDARIO LABORAL



- **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.



MODIFICACIÓN LEY DE COORDINACIÓN DE POLICÍAS LOCALES DE CASTILLA-LA MANCHA

2024

APUNTES CALENDARIO LABORAL

Para el SPL C-LM se ha perdido una oportunidad única para adaptar la Ley de Coordinación de Policías Locales a la realidad y necesidades de la región.



Para el Sindicato Profesional de Policías Locales de Castilla-La Mancha, **se ha perdido una oportunidad única de adaptar la Ley de Coordinación a las necesidades reales de los Ayuntamientos, vecinos y vecinas de la región y de los propios agentes de los Cuerpos de Policía Local.**

Después de más de 20 años de la aprobación de la Ley de Coordinación 8/2002 de Policías Locales de Castilla-La Mancha, la modificación aprobada en el día de hoy, como ya expusimos en su momento, aborda **algunas** de las cuestiones reclamadas desde hace tiempo por parte del colectivo y reconociendo que mejoran la regulación actual, **PERO A NUESTRO ENTENDER la modificación planteada se QUEDA CORTA**, después de 20 años de la actual Ley de Coordinación, **LAS CUESTIONES ABORDADAS RESULTAN INSUFICIENTES** y otras de las abordadas se



regulan sin dar una solución definitiva a la problemática que se pretende atender.

Han sido rechazadas enmiendas por parte del **Grupo Parlamentario Socialista**, importantes para una mejora del Servicio de Policía Local, que son **REIVINDICACIONES HISTÓRICAS por parte del colectivo**, como:

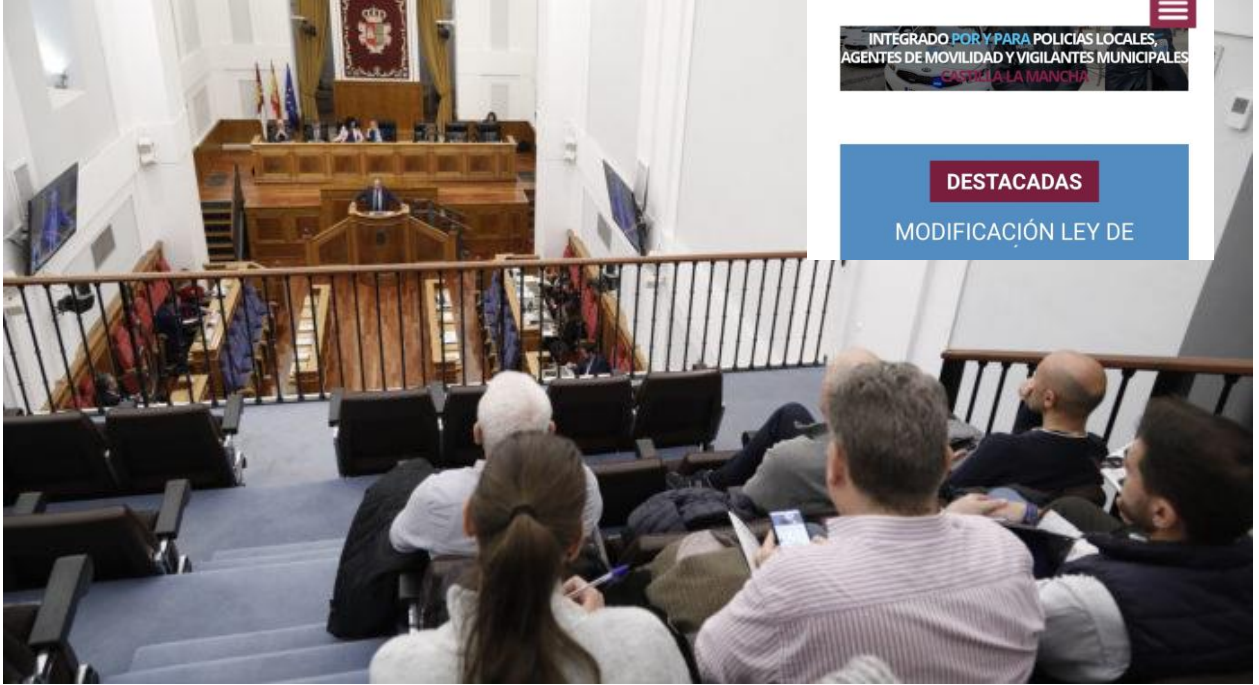
SUPRESIÓN expresa de las PATRULLAS UNIPERSONALES. Como ha remarcado el diputado del Grupo Parlamentario Ciudadanos, lo que resulta "*valiente*" es tener que salir a patrullar solo...

- **ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO RETRIBUTIVO HOMOGÉNEO.**
- **CARRERA PROFESIONAL** en el puesto, y unos criterios organizativos que **PROPICIEN LA PROMOCIÓN INTERNA.**
- **PROCESOS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN INTERNA Y MOVILIDAD UNIFICADOS**, así como aspectos de mejora en la movilidad, permuta, etc...
- **Colaboración y cooperación de la JCCM con los municipios en la aplicación**, en toda su extensión, de la presente ley, **así como económicamente para facilitar su puesta en práctica de las modificaciones**, así como otras medidas que incidían y mejoraban la **Coordinación entre los Cuerpos de Policía Local de la Región**

Reivindicaciones que seguiremos poniendo sobre la mesa públicamente y en los foros que correspondan, ante la "**ACTITUD COBARDE**" del **Grupo Parlamentario Socialista** de respaldar el "**veto**" de los **Sindicatos de Clase** a la inclusión del Sindicato Profesional de Policías Locales de Castilla-La Mancha (*sindicato al que están afiliados más de la mitad de la totalidad del colectivo de todas las categorías y destinos*), en la **COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE POLICÍAS LOCALES**, que se define en la Ley como un "*órgano consultivo, deliberante y de participación*" en la materia, **donde por decisión POLÍTICA (no hay ninguna norma que lo impida) NO ha sido incluido el SPL CLM.**

2024
APUNTES CALENDARIO LABORAL





<https://spl-clm.es/para-el-spl-c-lm-se-ha-perdido-una-oportunidad-unica-para-adaptar-la-ley-de-coordinacion-de-policias-locales-a-la-realidad-y-necesidades-de-la-region/>

<https://spl-clm.es/modificacion-ley-de-coordinacion-el-spl-c-lm-lamenta-que-el-grupo-parlamentario-socialista-en-las-cortes-regionales-de-castilla-la-mancha-da-la-espalda-al-colectivo-de-policia-local-de-la-region/>

ANEXO I

DESARROLLO DEL ARTICULADO DE LAS PROPUESTAS DE ENMIENDAS POR PARTE DEL SPL CLM al PROYECTO DE LEY por la que se modifica la Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha, expediente 10/PL-00024

[https://spl-clm.es/wp-content/uploads/2022/12/ANEXO I DESARROLLO DEL ARTICULADO DE LAS PROPUESTAS DE ENMIENDAS POR PARTE DEL SPL CLM al PROYECTO D.pdf](https://spl-clm.es/wp-content/uploads/2022/12/ANEXO_I_DESARROLLO_DEL_ARTICULADO_DE LAS PROPUESTAS DE ENMIENDAS POR PARTE DEL SPL CLM al PROYECTO D.pdf)



I. DISPOSICIONES GENERALES

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA

7337 Ley 5/2023, de 24 de febrero, por la que se modifica la Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha.

Las Cortes de Castilla-La Mancha han aprobado y yo, en nombre del Rey, promulgo la siguiente Ley

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/03/21/pdfs/BOE-A-2023-7337.pdf>



Castilla-La Mancha

CIRCULAR INFORMATIVA RELATIVA A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 5/2023, DE 24 DE FEBRERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY 8/2002, DE 23 DE MAYO, DE COORDINACIÓN DE POLICÍAS LOCALES DE CASTILLA-LA MANCHA.

Con la finalidad de difundir y clarificar adecuadamente la incidencia que tiene la entrada en vigor de la Ley 5/2023, de 24 de febrero, por la que se modifica la Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha, esta Dirección General de Protección Ciudadana estima oportuno hacer pública la presente circular.



https://pagina.jccm.es/justicia/epc/Circular_entrada_vigor_ley_5_2023.pdf



ACCESO EXPEDIENTE COMPLETO:



Inicio > gobierno > haciendayaapp > estructura > dgppc > actuaciones

DG Protección Ciudadana
Ley 5/2023, de 24 de febrero, por la que se modifica la Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha

El objetivo de la norma es actualizar la Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha a la realidad actual, una vez transcurridos veinte años desde su aprobación, así como corregir determinados efectos no deseados de la misma, de conformidad con las conclusiones del informe emitido en el seno de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha.

En concreto se persiguen, entre otros, los siguientes objetivos:

Dotar a la Comisión de Coordinación de las Policías Locales de Castilla-La Mancha de una visión más completa de los distintos Cuerpos de Policía Local, promover la asociación del servicio de policía local entre municipios, conseguir un servicio policial mínimo más eficaz, mejorar la prevención de riesgos laborales y especialmente de las agentes cuando se encuentren en los periodos de gestación, maternidad y lactancia, mejorar la seguridad jurídica en el acceso a la condición de policía local, regulando en el articulado de la Ley los requisitos mínimos que deben poseerse, promover una utilización más equilibrada de la provisión de puestos por el sistema de movilidad, regular los requisitos necesarios para que los Ayuntamientos puedan autorizar permutas, flexibilizar las comisiones de servicio funcionales, reconocer al personal de la policía local que haya perdido dicha condición por jubilación, regulando la condición de personal jubilado del cuerpo, así como una serie de previsiones honoríficas.

La presente publicación, se realiza en cumplimiento de lo previsto en el art. 12.1 c) y d) de la Ley 4/2016, de 15 de diciembre, de Transparencia y Buen Gobierno de Castilla-La Mancha.

<https://www.castillalamancha.es/gobierno/haciendayaapp/estructura/dgppc/actuaciones/ley-52023-de-24-de-febrero-por-la-que-se-modifica-la-ley-82002-de-23-de-mayo-de-coordinaci%C3%B3n-de>



Pleno. [Octavo Período de Sesiones] 22-02-2023

Ver más ta... Compartir

PLENO DE LAS CORTES DE CASTILLA-LA MANCHA

23-02-2023

Ver en YouTube

<https://youtu.be/Wo8IIRcHTMU>

2024
APUNTES CALENDARIO LABORAL



Dentro del orden del día del Pleno de las Cortes Regionales de Castilla-La Mancha del jueves **23 de febrero de 2023** se debatió y votó la Modificación de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha.

2024

 Cortes de
Castilla-La Mancha

DOSSIER DE PLENO

Núm. 94

X LEGISLATURA

23 de febrero de 2023

5. Debate y votación del Dictamen elaborado por la Comisión de Asuntos Generales, sobre el Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha, expediente 10/PL-00024.

<https://www.cortesclm.es/web2/paginas/pdfap/PLENO/10%20Legislatura/Dossier/230223.pdf>



La JCCM SE OLVIDA de nuevo de los Cuerpos de Policía Local de CLM en su PROYECTO DE PRESUPUESTOS 2024

<https://spl-clm.es/el-spl-c-lm-se-reune-con-el-diputado-regional-nacho-redondo-del-grupo-parlamentario-popular-la-jccm-se-olvida-de-nuevo-de-los-cuerpos-de-policia-local-de-clm-en-su-proyecto-de-presupuestos-2024/>

Miembros de la Ejecutiva del **Sindicato Profesional de Policías Locales de Castilla-La Mancha**, mayoritario en el colectivo de la región, han mantenido esta semana una reunión de trabajo, con el diputado regional **Nacho Redondo**, responsable del área de Economía y Presupuestos del Grupo Parlamentario Popular en las Cortes de Castilla-La Mancha.

En la reunión celebrada en Ciudad Real el pasado lunes, asistieron por parte del SPL CLM, su Presidente Regional Agustín Roque, el Secretario Regional Juan Pedro Rodríguez Montoro, el Delegado del SPL CLM en el Ayuntamiento de Ciudad Real, Rubén Torrealba, y el Delegado del SPL CLM en el Ayuntamiento de Albacete, José María Segovia.

En esta reunión se le trasladó de primera mano al Diputado Regional, lo que a juicio de este sindicato, **supone una situación de PRECARIEDAD Y ABANDONO que sufren las policías locales en la región a nivel presupuestario por parte de la Junta de Comunidades de Emilio García Page.**

Desde SPL-CLM entendemos que ello es así, ya que durante los últimos años, la Junta de Comunidades, órgano con competencias exclusivas en coordinación de la Policía Local en la región, **no ha destinado ningún tipo de recurso económico a medios materiales o humanos** para los ayuntamientos que cuentan con Policía Local, al no contemplar ninguna partida económica en los presupuestos regionales. En definitiva, consideramos que no se apuesta por la seguridad ciudadana en los Ayuntamientos de la Región, ni por las medidas de autoprotección de los agentes.

De hecho, en 2020 por parte de la JCCM se modificó de forma unilateral y sin previo aviso, la Carta de Servicios de la Escuela de Protección Ciudadana **para no pagar los gastos de la uniformidad** de los nuevos agentes en prácticas que como alumnos de la EPC desarrollaban sus correspondientes cursos básicos de formación, gastos que hasta ese



momento se hacía cargo la JCCM. **Una muestra más del olvido y abandono a los Cuerpos de Policía Local de la Región.**

Desde el SPL CLM se le trasladó al Diputado Regional del Grupo Popular, la necesidad que la JCCM colabore con los Ayuntamientos en la Seguridad Local, especialmente con los más pequeños, con **AYUDAS Y SUBVENCIONES** directas a los Cuerpos de Policía Local, tanto en gastos de Personal como en medios materiales, como hacen en otras comunidades, así como establecer sistemas de **compras unificadas o conjuntas** de medios materiales y uniformidad, ya que entendemos que puede suponer un ahorro de costes a los Ayuntamientos, además de asegurar la homogeneización y una mejora dotación a los miembros de los Cuerpos de Policía Local. También se le trasladó que se van a llevar a cabo reuniones con las distintas **Diputaciones Provinciales de la Región** para proponer una línea de ayudas y subvenciones directas para los cuerpos de Policía Local, y con la FEMP CLM para impulsar también las compras unificadas de material (*Uniformidad, Chalecos, Tarser, Vehículos, Instalaciones, Alcoholímetros, Sonómetros, Comunicaciones, etc...*).

Agradecer el interés del Grupo Parlamentario Popular, a través del Diputado Regional **Nacho Redondo**, al que también se le ha trasladado otras demandas del colectivo que la JCCM no ha querido abordar en la reciente modificación de la Ley de Coordinación, como son la **eliminación de las patrullas unipersonales**, o la **procesos de selección, promoción interna y movilidad unificados desde la JCCM, el establecimiento de un marco retributivo homogéneo, etc...** quedando en mantener un contacto permanente para coordinar una planificación a medio plazo para intentar impulsar todas estas demandas, en una región que por su extensión y características demográficas necesita de un trabajo conjunto de todas las administraciones en la Seguridad Local, especialmente en las poblaciones y comarcas con altos niveles de despoblación y que en muchos casos, la falta de seguridad supone una mayor obstáculo para los vecinos y vecinas de Castilla-La Mancha.

Destacar que regiones vecinas como la Comunidad de Murcia dispone de un "[Programa de ayuda a las Policías Locales de los municipios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 2021-2025](#)" con cerca de **20 millones de Euros** cada año para contribuir a la financiación de los gastos de personal del Cuerpo de Policía Local, o el programa **Estrategia de Seguridad Integral en la Comunidad de Madrid (2021 - 2024)** pretende proporcionar un marco integrador de las acciones y políticas en materia de seguridad impulsadas por la Comunidad de Madrid en



el desarrollo de las competencias atribuidas, **con cerca de 70 millones de Euros anuales.**

Algunos ejemplos...



Comunidad de Madrid: <https://www.comunidad.madrid/servicios/seguridad-emergencias/policias-locales-esicam>

<https://laadministraciondiala.inap.es/noticia.asp?id=1234396>

<https://sede.comunidad.madrid/ayudas-becas-subsuenciones/ayuda-compra-vehiculos-policiales>



Decreto n.º 82/2022, de 8 de ju
concesión directa de subvencio
(2022) del "Programa de ayuda a

Comunidad de Murcia: <https://www.borm.es/#/home/anuncio/21-06-2022/3268>

Comunidad Valenciana https://dogv.gva.es/datos/2023/01/10/pdf/2022_12807.pdf

Extremadura: <https://www.juntaex.es/w/0608122>

Galicia: https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2022/20220606/AnuncioV0654-020622-1_es.html

La Rioja: <https://web.larioja.org/bor-portada/boranuncio?n=16917655-3-HTML-539366-X>

Cantabria: <https://www.ifomo.es/articulo/cantabria/cantabria-gobierno-garantiza-ayudas-policia-local-2024-mejorar-seguridad-todos-cantabros/20231013181917277093.html>



<https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=381982>

Aragón: <https://www.aragon.es/tramitador/-/tramite/subvenciones-para-la-mejora-y-equipamiento-de-las-policias-locales-con-cargo-al-fondo-local-de-aragon>

<https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1213582>

"CASTILLA-LA MANCHA: CERO PATATERO"... La Dirección General de Protección Ciudadana de CLM de nuevo **dispone de 0€** para ayudas y subvenciones a los Cuerpos de Policía Local, y en cambio ha dispuesto más de **1.500.000€** en los últimos años para material y uniformidad de Protección Civil.

Proyecto de Ley
**PRESUPUESTOS
GENERALES**

2024



Castilla-La Mancha





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

Descargar

Ver contenido



Última modificación: **2 de agosto de 2023.**



Descargar PDF (20.683 KB)



Descargar ePUB (15.298 KB)



Comprar edición en papel



Vídeo tutorial: Códigos electrónicos

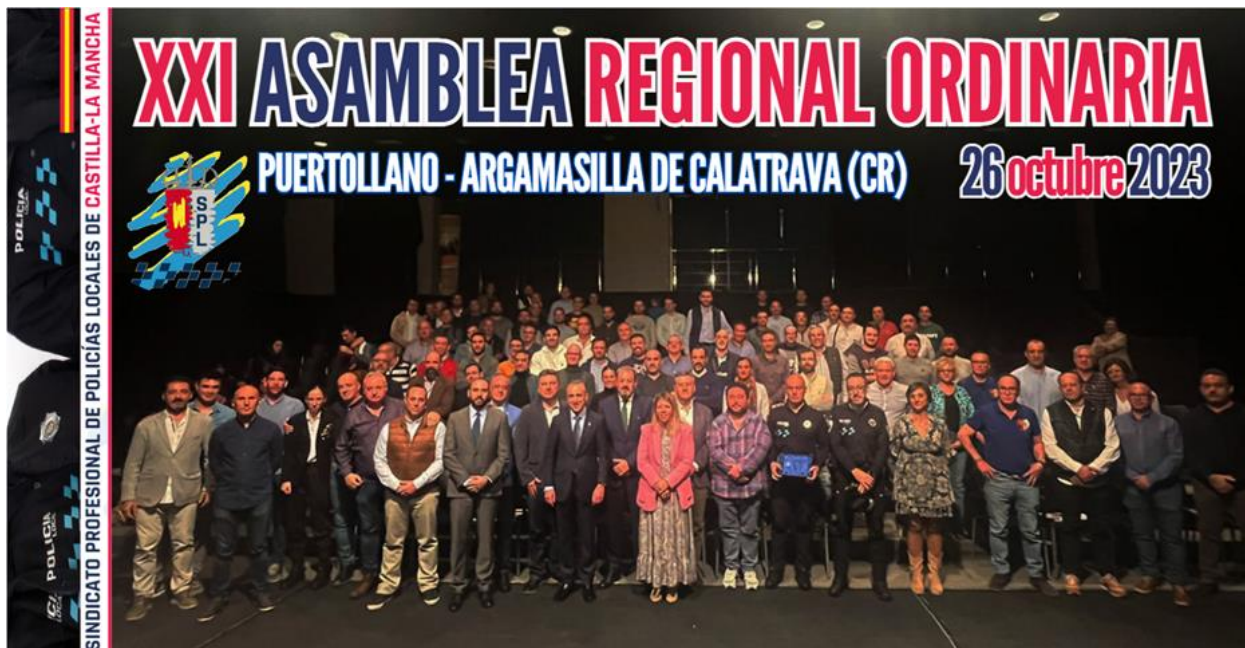
CÓDIGO DE LA POLICÍA LOCAL BOE (actualizado)

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

2024
APUNTES CALENDARIO LABORAL



NUEVA EJECUTIVA SPL CLM – ASAMBLEA REGIONAL PUERTOLLANO OCT 2023



El SPL CLM elige su nueva EJECUTIVA REGIONAL en el XXI ASAMBLEA REGIONAL en Puertollano. **Agustín ROQUE BARRAL** de **SPL CLM PUERTOLLANO** será el nuevo Presidente Regional los próximos 4 años

<https://spl-clm.es/el-spl-clm-elige-su-nueva-ejecutiva-regional-en-el-xxi-asamblea-regional-en-puertollano-agustin-roque-barral-sera-el-nuevo-presidente-regional-los-proximos-4-anos/>

<https://www.lanzadigital.com/provincia/puertollano/el-policia-local-puertollanense-agustin-roque-es-elegido-presidente-del-spl-clm/>





- ✚ **PRESIDENTE REGIONAL: AGUSTÍN ROQUE BARRAL** (SPL PUERTOLLANO)
- ✚ **SECRETARIO REGIONAL: JUAN PEDRO RODRÍGUEZ MONTORO** (SPL ALBACETE)
- ✚ **TESORERO REGIONAL: PEDRO NAHARRO FERNÁNDEZ** (SPL ALBACETE)

“TRABAJAR
en equipo
divide el trabajo
Y MULTIPLICA
los resultados”



**ESPERAMOS QUE OS SEA DE
INTERÉS Y UTILIDAD...**

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

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



**SINDICATO PROFESIONAL
DE POLICIAS LOCALES
CASTILLA-LA MANCHA**

diciembre 2023

2024

APUNTES CALENDARIO LABORAL

