

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

CONSEJO DE GOBIERNO

509. ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE FECHA 17 DE MAYO DE 2019, RELATIVO A LA APROBACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS POLICÍAS LOCALES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

DILIGENCIA:

El Consejo de Gobierno, en sesión ejecutiva Ordinaria celebrada el día 17 de mayo de 2019, una vez terminados los asuntos contenidos en el Orden del Días y previa su declaración de urgencia, adoptó, el siguiente acuerdo:

Único.- PROPUESTA CONDICIONES LABORALES DE LOS POLICIAS LOCALES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.- El Consejo de Gobierno acuerda aprobar Propuesta de la Consejería de Economía, Empleo y Administraciones Públicas, que literalmente dice:

“

Actualmente la estipulación de las condiciones de trabajo de los miembros del Cuerpo de la Policía Local, se rige por la Ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, la legislación estatal de régimen local, el Reglamento de la Policía local de Melilla y demás normativa aplicable a la Ciudad.

Se pretende adoptar un Acuerdo que contenga los compromisos que deben asumirse en cuanto al futuro del Cuerpo pretendiendo dar respuesta adecuada a las necesidades de una ciudad dinámica y cambiante como es Melilla, donde la demanda en materia de seguridad y prevención de posibles siniestros y altercados y atención a las personas debe tener una respuesta inmediata que satisfaga las necesidades de la ciudadanía.

Su objetivo final viene condicionado por la consecución de los objetivos y compromisos de la Ciudad y del propio personal del Cuerpo de Policía Local de Melilla, en aras de una constante adecuación de este colectivo a la realidad que demanda la potenciación de políticas públicas preventivas y correctivas en materia de seguridad ciudadana, que satisfagan los principios de calidad, eficacia, eficiencia y proximidad a la ciudadanía en situaciones de alerta y menoscabo de la seguridad.

Ya queda atrás el modelo policial español donde las Policías Locales representaban un aporte residual a la seguridad y adoptaban un mero papel auxiliar donde se dedicaban casi exclusivamente a atender al tráfico y a ejercer de Policía administrativa, para en la actualidad abarcar otros muchos aspectos concernientes a la seguridad pública.

El Cuerpo de Policía Local ha visto incrementado sus servicios como cuerpo más cercano a los ciudadanos, muchas veces más allá de los límites de sus competencias, pero con gran responsabilidad, profesionalidad y eficacia, aunque en muchas ocasiones con organizaciones, medios y recursos humanos no diseñados específicamente para estas funciones y por tanto con un sobre esfuerzo y desgaste importante, que a veces repercute en la eficacia y la atención en otras exclusivas, como la vigilancia de los Reglamentos de la Ciudad y la seguridad vial.

Por ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, al tratarse de medidas con repercusión en las condiciones de trabajo del personal de la Ciudad, se ha llevado a efecto la preceptiva negociación, que se ha concretado en el seno de la Mesa General de Personal Funcionario, por parte de las centrales sindicales así como por la Ciudad.

El artículo 38.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que para la validez y eficacia de los acuerdos adoptados en el seno de las Mesas de Negociación correspondientes será necesaria su aprobación expresa y formal por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas.

De conformidad con las competencias atribuidas al Consejero de Economía, Empleo y Administraciones Públicas **VENGO EN PROPONER** al Consejo de Gobierno de la Ciudad, previa fiscalización de la intervención de la Ciudad:

Primero.- Aprobar el Acuerdo de la Mesa General de Personal Funcionario sobre compromisos asumidos por la Ciudad para el periodo 2019-2022 respecto al Cuerpo de Policía local de Melilla.

Segundo.- Se habilite a los titulares de la Consejería de Hacienda y Presupuestos y de Administraciones Públicas para dictar las instrucciones y adoptar las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el precitado Acuerdo.

Tercero.- El Acuerdo surtirá efectos desde el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Acuerdo regula las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación por la Mesa General de Personal Funcionario de la Ciudad Autónoma de Melilla, en uso de la facultad atribuida por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El Acuerdo será de aplicación al Cuerpo de Policía Local de la Ciudad Autónoma, en los términos que define el presente Acuerdo y de conformidad con la Ley Orgánica 2/1995 que aprueba el Estatuto de Autonomía de Melilla, la Ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, la legislación estatal de régimen local, el Reglamento de la Policía local de Melilla y demás normativa aplicable a la Ciudad.

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA DEL ACUERDO.

La vigencia de este Acuerdo será de cuatro años a contar desde el día siguiente al de su entrada en vigor.

CAPÍTULO II.- OBJETIVOS Y COMPROMISOS

ARTÍCULO 4.- INCREMENTO SALARIAL

Desde la perspectiva de alcanzar la equiparación salarial de la Policía Local de Melilla con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que actúan en la Ciudad, y con el fin de impulsar la modernización, mejorar la calidad en la prestación del servicio y las condiciones de trabajo de sus miembros, se establece la necesidad de adoptar las medidas que se requieran para la consecución de tal fin.

En tal sentido, se impone la obligación de la Ciudad de abordar un proceso de subida gradual de las condiciones económicas de los miembros del Cuerpo de la Policía Local de Melilla estableciéndose para ello un escenario de tres ejercicios 2020-2021-2022 en el cual se percibirá un incremento de 120 euros mensuales en las retribuciones cada año dentro de las disponibilidades presupuestarias que permita la legislación estatal.

Para ello el presente Acuerdo ha sido suscrito por las Consejerías de Hacienda y Presupuestos y de Administraciones Públicas para que el compromiso afecte a todas las áreas intervinientes en el procedimiento de incremento salarial comprometido.

La Ciudad se obliga a establecer los mecanismos administrativos que sean necesarios para cumplir con la cantidad económica necesaria para la asimilación comprometida en el periodo establecido. Se establecerá para ello una Comisión de Seguimiento con autoridades y responsables de las diferentes Consejerías implicadas formando parte de la misma los representantes sindicales de la Policía Local con representación en la Mesa Sectorial.

ARTÍCULO 5.- APROBACIÓN DEL CATÁLOGO DE DESTINOS

El ejercicio de las funciones que le atribuye el ordenamiento jurídico al Cuerpo de Policía Local de Melilla exige que sus miembros cuenten con cierto grado de especialización en diversas materias dando lugar a la creación de estructuras que requieren unos conocimientos y requisitos que van más allá de los generales, sin perjuicio del carácter polivalente de todo Policía Local.

El Reglamento de la Policía Local de Melilla establece en su art. 27 que el Cuerpo de la Policía local de la Ciudad se organiza en las Unidades, Grupos, Equipos y Patrullas, dotándose por tanto de una estructura orgánica que debe complementarse además con la correspondiente asignación de funciones de cada grupo especializado con el fin de asumir las líneas estratégicas que se pongan en marcha para atender las necesidades del ciudadano.

Con el fin de aprovechar las ventajas que supone para la acción policial contar con cierto grado de especialización, la Policía Local de Melilla se organiza en diferentes Grupos para atender adecuadamente las funciones encomendadas por el ordenamiento jurídico sin que en atención del carácter polivalente de todo Policía Local, el grado de especialización por servicios pueda, en ningún caso ser utilizado como argumento, por ningún miembro del Cuerpo, para inhibirse ante cualquier actuación que deba llevar a efecto en el cumplimiento de sus funciones legales.

En este sentido la Ciudad se compromete a la aprobación del Catálogo de destinos de la Policía local que pretende servir de instrumento organizativo que sostenga la estructura orgánica del Cuerpo, al tiempo que contenga toda la información de interés sobre todos los destinos, siendo una pieza clave a la hora de aplicar un sistema coherente e integrado entre los diferentes procesos de gestión de personal.

Es necesario, por ello, que esté elaborada de una manera ágil, transparente, participativa y, sobre todo, funcional, esto es, que permita una actualización y adaptación permanentes a las necesidades que el servicio vaya imponiendo en cada momento. Para ello se otorgará participación en la confección del mismo a la representación sindical.

ARTÍCULO 6.- REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES POR DESTINOS

El funcionamiento adecuado del Cuerpo de Policía local de Melilla requiere una adaptación a las exigencias de los retos planteados por una Ciudad en continuo evolución y a la realidad de un colectivo profesional especializado y con necesidades laborales concretas y cambiantes. Esto implica repensar si existe adecuación entre las condiciones laborales de los diferentes grupos y destinos y la necesidades que el servicio al ciudadano demanda.

No es posible poner en marcha acciones para concretar objetivos dentro del marco de este Acuerdo si no se atienden adecuadamente las exigencias estructurales de las condiciones laborales de cada grupo dentro de la Policía Local sujeta a continuas eventualidades consecuencia directa de la diferente tipología de cada servicio.

El calendario de trabajo constituye uno de los elementos centrales de la estrategia de modernización y optimización del Cuerpo. Su importancia y sus implicaciones en el plano de la seguridad personal de cada miembro de la plantilla, así como en el plano económico es de una relevancia clave, por lo que debe ser objeto de replanteamiento.

Para ello es importante racionalizar los turnos de trabajo y ponerlos al servicio de una prestación de calidad que sea respetuosa con la seguridad de cada miembro del Cuerpo y con el tipo de tarea que se desarrollan en los diferentes grupos y que cumpla la jornada legalmente establecida, atendiendo a las peculiaridades del servicio.

Las acciones sobre las condiciones laborales y turnos de cada grupo deben ser receptivas de las necesidades reales, por lo que se trata, en definitiva, de otorgar transparencia y legalidad a las cuestiones relacionadas a las condiciones laborales específicas de cada grupo, cuya ausencia provoca una permanente sensación de provisionalidad y falta de seguridad jurídica en el Cuerpo.

ARTÍCULO 7. SEGUNDA ACTIVIDAD

Es preciso determinar en el catálogo de destinos cuales pueden ser objeto de una segunda actividad dentro del servicio. Estratégicamente la Policía Local de Melilla no puede prescindir del aporte de experiencia profesional y formación de aquellos miembros de su plantilla que, debido a unas determinadas circunstancias claramente determinables, no pueden seguir desempeñando su función policial habitual. En consecuencia, se procederá, previa negociación colectiva a la aprobación de un Reglamento regulador de la situación de segunda actividad de los miembros del Cuerpo de Policía Local, en la búsqueda de una mayor eficacia de la actuación administrativa y un aprovechamiento más eficiente de los recursos humanos.

ARTÍCULO 8. IMPULSO DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LA POLICÍA LOCAL

Durante la vigencia del presente Acuerdo, se impulsarán y convocarán los procesos selectivos correspondientes a todas las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público que se aprueben. Asimismo se realizarán las gestiones necesarias para impulsar la aprobación y realización de convocatorias extraordinarias o adicionales para hacer frente al déficit existente en la plantilla dentro del marco de la tasa de reposición de efectivos estatal.

Igualmente, a la entrada en vigor del presente Acuerdo se formalizaran las oportunas mesas de trabajo al objeto de realizar una revisión y actualización del sistema de selección y promoción de efectivos del Cuerpo, con especial incidencia en las bases de los procesos selectivos y las pruebas psicotécnicas de cada categoría profesional.

ARTÍCULO 9. CONSTRUCCIÓN DE LA JEFATURA

Es imprescindible que para abordar una buena asistencia al ciudadano se disponga de un entorno físico adecuado para llevarla a cabo. Por eso, es un objetivo esencial el promover que el Cuerpo de Policía Local disponga del marco adecuado para alcanzar su objetivo en materia de infraestructuras, debiendo en el plazo de vigencia del presente Acuerdo impulsarse las medidas adecuadas por la Consejería de Fomento para que la nueva Jefatura de Policía Local en la calle Fernández Cuevas sea una realidad y se encuentre plenamente en funcionamiento.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes firmantes se comprometen durante el período de vigencia del presente Acuerdo al mantenimiento de la totalidad de las condiciones pactadas en el mismo, sin renegociación individualizada de los puntos contemplados.

La denuncia del presente Acuerdo, por supuesto incumplimiento de alguna de las partes firmantes, llevará a la suspensión del mismo en tanto en cuanto la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario no acuerde las medidas oportunas de conciliación.

En prueba de su conformidad, las partes firman el presente Acuerdo, elevándolo al órgano competente para su aprobación.

Melilla 23 de mayo de 2019,
El Secretario,
José Antonio Jiménez Villoslada