

BASES Y PROCEDIMIENTO FLEXIBILIDAD POLICÍA LOCAL

En virtud de lo establecido en el art. 13 del vigente pacto para el personal municipal se acuerda con la representación sindical las bases y procedimiento de flexibilidad que figura a continuación para su aplicación al servicio de policía Local.

Además en el apartado tercero del preacuerdo de adaptación y mejora de la estructura organizativa de Policía Local firmado con la citada representación sindical, se establece en el punto 3, que con independencia de los acuerdos que se alcancen referidos a la implantación de un nuevo calendario, se acordará, en todo caso, el nuevo régimen de flexibilidad horaria a desarrollar en el cuerpo de Policía Local dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 13 in fin del vigente pacto de aplicación al personal municipal.

A la vista de todo lo anterior y teniendo en cuenta que la implantación de un nuevo calendario, en su caso, tendrá lugar el día 1 de enero de 2019, para el caso de que resulte la citada aprobación, estas bases se aplicarán para que entren en vigor en esa misma fecha.

En caso de no ser aprobado el nuevo calendario, la aplicación de estas bases se realizará a la mayor brevedad posible.

PRIMERO.- El ejercicio del derecho a la flexibilidad en la Policía Local se realizará en la Unidad en la que se encuentre el personal policial adscrito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 del vigente Pacto, en cuanto a que será competencia de los servicios articular las soluciones organizativas particulares que, partiendo de los efectivos existentes se permita el efectivo disfrute del derecho a la adaptación temporal de la jornada. Ante situaciones excepcionales o sobrevenidas, la Mesa Técnica las estudiara y trasladará al Servicio gestor al objeto de que por el mismo se informe y proponga, en su caso, la concesión de la flexibilidad en una Unidad diferente a la de pertenencia.

SEGUNDO.- Por la Oficina de Recursos Humanos, se determinará para cada Unidad, a propuesta de la Jefatura de Policía Local, respetándose en el cómputo global que resulte tras la unificación de sectores o en las unidades de origen y manteniéndose el número de flexibilidades (conciliaciones y flexibilidades) concedidas en la actualidad el 10%, de concesiones de flexibilidad en el momento de la convocatoria sobre el personal de cada Unidad, que podrán ser autorizadas sin que se produzca un menoscabo en la prestación del servicio, teniendo en cuenta el carácter esencial del mismo, así como la franja horaria en la que podrá solicitarse la citada adaptación de jornada en cada una de las Unidades de Policía Local.

Se mantendrán los puestos existentes en la actualidad de flexibilidad para mandos de las unidades.

Se mantendrán las franjas horarias de flexibilidad existentes en la actualidad, adaptándose a los nuevos horarios que resulten, en su caso, de la implantación del nuevo calendario.

TERCERO.- Antes de publicar la convocatoria, el Departamento de Personal de Policía Local remitirá al Servicio de Relaciones Laborales, el listado de personal de

CGT

UGT

CSL

CORPORACION

CGT

UGT

CSL

CCOO

ORPACION

todas las Unidades y el número de flexibilidades a autorizar, por unidad, en los términos establecidos en el punto anterior

Por el Servicio de Relaciones Laborales de la Oficina de Recursos Humanos, se efectuará una convocatoria por la Coordinación de Servicios Públicos y Personal de todas las flexibilidades que puedan ser solicitadas durante el plazo de 10 días naturales desde la fecha de publicación de la referida convocatoria en la intranet municipal.

CUARTO.- Las solicitudes se realizarán en un modelo normalizado (en la intranet municipal) mediante un sistema de autobaremación, con la presentación en Registro General por el/la interesado/a.

Dicha solicitud tendrá el carácter de declaración jurada, es decir, documento público, y deberá indicar lo siguiente:

- Unidad de pertenencia, turno y ciclo donde se flexibilizara.
- Horario de flexibilidad solicitado,
- Tiempo de utilización de la flexibilidad en el caso de que sea menor del establecido en la convocatoria, es decir inferior a 2 años.
- Hoja de autobaremación cumplimentada.

QUINTO.- Transcurrido el plazo de presentación, el Servicio de Relaciones Laborales, valorará inicialmente el porcentaje adecuado de solicitudes para garantizar el buen desarrollo del procedimiento.

SEXTO.- Publicado el listado definitivo en la intranet municipal, será trasladado a Policía Local para la emisión de los correspondientes informes, y en el plazo de 10 días hábiles desde su publicación, los/las interesados/as deberán presentar la copia compulsada de la documentación acreditativa que figura en el cuadro de autobaremación, en el Departamento de Personal de Policía Local.

A la vista del listado definitivo y de la documentación aportada, la Jefatura de Policía Local emitirá los correspondientes informes en los que se indicará expresamente en el caso de concesión, la franja horaria autorizada y en el caso de desestimación su motivación.

SEPTIMO.- Una vez recibidos los informes en la Oficina de Recursos Humanos, se elevará al órgano competente la autorización de las correspondientes flexibilidades, por resolución de la Coordinadora de Servicios Públicos y Personal, el listado definitivo, desglosado por Unidades, por orden de puntuación en el que se expresará el número de expediente y número de empleado/a, que se publicará en la intranet municipal.

En el caso de empate en las puntuaciones cuando alguno de los/las policías haya disfrutado con anterioridad de flexibilidad o conciliación, tendrá prevalencia quien no hubiera ejercido el citado derecho en ningún momento o en el menor tiempo.

En caso de persistir el empate en las puntuaciones, tendrá prevalencia el/la policía que tenga más antigüedad en la Unidad, y en caso de persistir en el empate, la antigüedad en el Ayuntamiento, y por último por orden de acceso al Ayuntamiento.

Para base
CGT

OCTAVO.- Los/las solicitantes que, de la convocatoria no tengan acceso a la flexibilidad quedarán en una bolsa de espera que estará vigente hasta la siguiente convocatoria que se efectúe.

UGT

NOVENO.- La autorización de flexibilidad tendrá una duración máxima de dos años con carácter rotatorio, desde el momento en el que se resuelva la convocatoria, siempre y cuando en el citado periodo se cumplan las condiciones de baremación que dieron lugar a la concesión. En todo caso, seguirá vigente hasta la resolución de la convocatoria general que se efectúe transcurrido dicho plazo.

CSL

En el citado plazo de dos años, todas las modificaciones que se produzcan en los supuestos de baremación con los que se obtuvo la autorización de flexibilidad, deberán ser puestas en conocimiento en el plazo de 15 días por el/la policía mediante escrito dirigido bien a la Unidad de pertenencia, bien al Servicio de Relaciones Laborales de la Oficina de Recursos Humanos para que se proceda a su traslado a la Mesa Técnica. El incumplimiento de dicha obligación será motivo de la finalización de la autorización de flexibilidad.

CCOO

DÉCIMO.- En la Mesa Técnica se informará del seguimiento del procedimiento de las bases de flexibilidad, en las fases de determinación de las Unidades y distribución del número de flexibilidades, de determinación del número de solicitudes por Unidad, de emisión del informe de estimación y desestimación de solicitudes y por último en la fase de propuesta de resolución. Además la Mesa Técnica interpretará y aclarará cualquier duda que pudiera surgir durante el proceso de convocatoria de flexibilidades.

Alle
CORPORACION

La Mesa Técnica se reunirá, con carácter general con una periodicidad trimestral. Con carácter extraordinario se reunirá a petición de la parte de la Corporación, o de al menos dos sindicatos presentes en la Mesa Técnica, en el plazo de 15 días se reunirá para valorar situaciones especiales o sobrevenidas posteriormente a la convocatoria bianual.

UNDÉCIMO. Todas las autorizaciones concedidas con anterioridad a esta convocatoria permanecerán vigentes hasta la resolución y adjudicación de las plazas de flexibilidad ofertadas en la presente convocatoria.

DUODÉCIMO. Si en cualquier momento, se comprobase que en los datos y justificantes aportados por parte de los/las interesados/as en la solicitud de flexibilidad, existiera algún tipo de falsedad, dará lugar a la exclusión de esta convocatoria de flexibilidad, además de incurrir en falsedad en documento público, por lo que dará lugar a responsabilidad administrativa y penal prevista en la normativa vigente.

DECIMOTERCERO.- Si durante el periodo de dos años establecido para cada convocatoria existieran solicitudes de flexibilidad por circunstancias excepcionales o sobrevenidas, la Mesa se convocará para su estudio y traslado a la Jefatura del Cuerpo para su consideración, y en su caso, propuesta de autorización.

Aquellas solicitudes de flexibilidad que se refieran a situaciones de violencia de género, serán tratadas y resueltas de forma inmediata y prioritaria desde su presentación, sin necesidad de ser incluidas en ninguna convocatoria.

DECIMOCUARTO.- La Mesa Técnica que tendrá una composición paritaria estará compuesta por los siguientes miembros:

- El Superintendente o persona en que delegue.



CGT



UGT



CSC



CCOO



CORPORACION

- El/la Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos o quien delegue.
- Representantes del Servicio de Relaciones Laborales
- Representación Sindical
- En la Mesa podrá integrarse como personal asesor al personal técnico especializado en materia de conciliación e igualdad.

Anexo cuadro de baremación.

Zaragoza a 18 de abril de 2018.

CUADRO DE BAREMACION FLEXIBILIDADES

SITUACIONES FAMILIARES

PUNTOS

9 → UGT	Por hijo/a de hasta 1 año	5
	Por hijo/a de hasta 3 años	4
	Por hijo/a de 4 a 10 años	3
	Por hijo/a de 10 a 12 años	2
CSL.	Por familiar a cargo de PRIMER GRADO (consanguinidad o afinidad) con reconocimiento GRADO III dependencia (art 26 LEY 39/2006)	5
	Por familiar a cargo de PRIMER GRADO (de consanguinidad o afinidad) con minusvalía reconocida igual o superior al 65%	5
CCOO	Por familiar a cargo de PRIMER GRADO (consanguinidad o afinidad) con reconocimiento GRADO II dependencia (art 26 LEY 39/2006)	4
Ally	Por familiar a cargo de PRIMER GRADO (de consanguinidad o afinidad) con minusvalía reconocida superior 50% e inferior al 65%	4
COORDINACION	Por familiar a cargo de PRIMER GRADO (de consanguinidad o afinidad) con reconocimiento GRADO I dependencia (art 26 LEY 39/2006)	3
	Por familia monoparental/ Divorcio con custodia plena	3
	Por familiar a cargo PRIMER GRADO con enfermedad grave (RD. 1148/2011)	2
	Divorcio con custodia compartida/Situación laboral cónyuge o pareja de hecho (incompatibilidad horaria/imposibilidad flexibilidad, cónyuge o pareja de hecho)	2

DOCUMENTOS ACREDITATIVOS

- Libro de familia.
- Certificado Registro de parejas de hecho.
- Certificado de empadronamiento.
- Convenio judicial regulador en caso de separación o divorcio. Acuerdo regulador sobre medidas de custodia y régimen de visitas.
- Certificado o informe médico de enfermedad grave.
- Certificado IASS u otro organismo equivalente de la discapacidad o el grado de dependencia.

- CGT
- Certificado de empresa con horario del cónyuge o pareja.
 - Cualquier otra documentación oficial que se considere oportuna y relevante.

CGT

UGT

CSC

COO

OBSERVACIONES

- 1.- No existirá límite de puntuación a valorar.
- 2.- La acreditación documental estará sometida al régimen de protección de datos.
- 3.- La negativa a la presentación de documentación acreditativa no dará derecho a baremación alguna, pero podrá solicitar igualmente la flexibilidad a expensas de las vacantes tras las solicitudes baremadas que resulten con autorización
- 4.- Se podrá sumar varios casos de familiares diferentes dentro de los conceptos de minusvalía y dependencia.
- 5.- En cualquier momento podrá ser requerida la documentación por el S.R.Laborales.
- 6.- En el caso de solicitudes de matrimonio o pareja de hecho que sean policías, y ambos soliciten la flexibilidad por el motivo de familiar común, solo se concederá a uno de ellos, a su elección.
- 7.- El cuadro de baremación de flexibilidades, podrá estar sujeto a cambios, ya sea de inclusión de supuestos, o de modificaciones de la puntuación por parte de la Mesa Técnica.

Zaragoza a 18 de abril de 2018.

CGT

UGT

CSC

COO

CGT

CORPORACION