

FLEXIBILIDAD EN POLICÍA LOCAL. BASES Y PROCEDIMIENTO DE LA CONVOCATORIA.

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 a lo que establece el artículo 13 del vigente Pacto. Será competencia de los servicios articular las soluciones organizativas particulares que, partiendo de los efectivos existentes, permita el efectivo disfrute del derecho a la adaptación temporal de la jornada.

SEGUNDO.- Por el Servicio de Policía Local se determinará para cada Unidad, el porcentaje o número máximo de solicitudes de flexibilidad 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.

Con carácter general, para determinar el número de puestos a flexibilizar, se establecen los siguientes criterios:

- El número de flexibilidades no podrá ser inferior a las concedidas en la actualidad.
- En unidades de nueva creación y aquellas en las que hasta ahora no se han solicitado flexibilidades o no han llegado al 10%, el porcentaje mínimo será el 10% de la composición de la Unidad.
- En el caso de subinspectores e inspectores, a los que no se puede aplicar un porcentaje del 10% de los efectivos, se mantendrá, al menos, el mismo número de puestos de flexibilidad existentes en la actualidad.
- En unidades de nueva creación fruto de la fusión de otras ya existentes, el número de flexibilidades no podrá ser inferior a la suma de las concedidas previamente en las unidades de origen.
- El número de puestos a flexibilizar podrían ampliarse si la persona solicitante solo hace uso de la flexibilidad en turno de mañana o de tarde

TERCERO.- A partir de dicha relación, por el Servicio de Relaciones Laborales de la Oficina de Recursos Humanos, se efectuará una convocatoria de todas las flexibilidades que puedan ser solicitadas durante el plazo de 20 días desde la fecha de publicación de la referida convocatoria.

CUARTO.- En las solicitudes deberá acompañarse además de la documentación justificativa requerida en las bases, de lo siguiente:

- Unidad de pertenencia, turno y ciclo de descanso.
- Horario de flexibilidad solicitado y días de la semana a flexibilizar, si incluye o no el fin de semana.
- Tiempo de utilización de la flexibilidad en el caso de que sea menor del establecido en la convocatoria.

QUINTO.- Transcurrido el plazo de presentación por el Servicio de Relaciones Laborales, se elevará a la Comisión de Conciliación de Policía Local, la relación de puntuaciones obtenidas por las/las solicitantes con arreglo al baremo establecido.

SEXTO.- Se publicará el listado provisional por orden de puntuación en el que se expresará el número de expediente y número de empleado/a. Durante el plazo de 10 días naturales, se podrán presentar las reclamaciones oportunas. Transcurrido dicho plazo y resueltas las reclamaciones se publicará el listado definitivo desglosado por unidades.

SÉPTIMO.- Los/as solicitantes que en la convocatoria no tengan acceso a la flexibilidad, quedarán en una bolsa de espera, que tendrá una vigencia máxima de un año, que se gestionará desde la Comisión de Conciliación.

OCTAVO.- La autorización de flexibilidad tendrá una duración máxima de dos años, desde el momento en que se resuelva la concesión.

La Comisión de Conciliación de Policía Local establecerá un procedimiento para gestionar las situaciones de especial urgencia, que permitan resolverlas en el menor tiempo posible.

NOVENO.- Por parte de la Comisión de Conciliación de Policía Local se efectuará el seguimiento de las autorizaciones de flexibilidad concedidas, facultándosele para instar, mediante la correspondiente propuesta del servicio, a dejar sin efecto aquellas autorizaciones de flexibilidad en las que motivadamente se justifique que no se hace uso de dicha autorización, promoviéndose a la tramitación de concesión para el inmediato solicitante que permanezca en la bolsa o lista de espera.

El/la policía que se beneficie de una autorización de flexibilidad tendrá la obligación de comunicar, a la mayor brevedad, el fin de los motivos que dieron origen a la concesión de dicha medida, mediante escrito dirigido bien a la Unidad de pertenencia, bien al Servicio de Relaciones Laborales. El incumplimiento de dicha obligación, tendrá como consecuencia el fin de la autorización para flexibilizar el horario

DECIMO.- 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.

LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN DE POLICÍA LOCAL.

La Comisión de Conciliación de Policía Local, estará gestionada por el Servicio de Relaciones Laborales de la Oficina de Recursos Humanos, y valorará y resolverá todas las situaciones que sean puestas en su conocimiento directamente por el/la interesado/a.

COMPOSICIÓN.

Estará compuesta por los siguientes miembros:

- El Superintendente Jefe de la Policía Local, o persona en quien delegue.
- El Jefe o Jefa de la Oficina de Recursos Humanos o persona en quien delegue.
- Dos representantes de las secciones sindicales elegidos de forma rotatoria.
- Un/a agente de Igualdad en calidad de asesor/a técnico/a.

FUNCIONES.

La Comisión de Conciliación de Policía Local resolverá la convocatoria inicial para adjudicar los puestos de flexibilidad, emitiendo los informes preceptivos que generarán la autorización por el Órgano de Coordinación de Servicios Públicos y Personal.

Resuelta ésta, se reunirá con una periodicidad trimestral para valorar nuevas concesiones de conciliación, así como la continuidad o no de las adoptadas en cada caso, según el vencimiento de las que hayan sido concedidas. Y siempre y cuando haya puestos a cubrir.

En caso de urgencia se convocará a la Comisión para valorar aquellas situaciones que no permitan esperar al plazo trimestral establecido.

PROCEDIMIENTO.

Los procedimientos serán iniciados a petición de la persona interesada, a través del registro general, mediante escrito dirigido al Servicio de Relaciones Laborales.

Partiendo del baremo establecido y con el fin de llevar a cabo una correcta evaluación de cada caso, la Comisión podrá llamar al/la policía interesado/a, así como al mando de la Unidad en la que se quiera flexibilizar, para tener más información que permitan adoptar la decisión más adecuada.

Una vez recibida la solicitud la Comisión podrá requerir en cualquier momento, a los interesados/as, toda aquella documentación que acredite la necesidad de adoptar medidas de conciliación que den lugar a la flexibilidad de la jornada. Bien suyos propios, o de aquellos miembros de su familia de los cuales haya que conocer su situación laboral, horarios, tramos de coincidencia de jornadas, turnos, nocturnidad, empadronamiento, informes médicos, declaraciones de incapacidad o dependencia, libro de familia, etc...

La persona solicitante es libre para negarse a presentar cualquier documento que acredite los hechos alegados, si considera que afectan a su intimidad. En este caso, la Comisión, ante la falta documental demostrativa de lo alegado, decidirá en los términos en los que estime consecuente.

BAREMO (Situaciones que consideramos se puedan valorar).

1.- Situación familiar.

1.1.- Situación laboral de cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente. Se podrían tener en cuenta distintas variables, como por ejemplo que el horario de ambos coincida en más de un 80%, que el horario de trabajo de la otra persona o la situación en la empresa dificulte o imposibilite la flexibilidad, etc.

- 1.2.- Familia monoparental/Custodia plena
- 1.3.- Custodia compartida.

- 2.- Edad de los menores.
 - 2.1.- Menor de 0 a 3 años.
 - 2.2.- Menor de 4 a 12 años.

No consideramos que sea necesario otorgar puntuación alguna por menores que cursen estudios de la ESO. Desde luego no es razonable que una persona con dos menores de, por ejemplo 15 y 17 años tenga más puntuación que alguien con un hijo/a de 4 años.

- 3.- Familiar de primer grado con grado de dependencia reconocido (siempre que no vivan en una residencia).
 - 3.1.- Grado de dependencia I
 - 3.2.- Grado de dependencia II
 - 3.3.- Grado de dependencia III

Eliminar las referencias a las discapacidades por el hecho de que tener una discapacidad no significa obligatoriamente necesitar el acompañamiento o los cuidados de otra persona (Ej. Una discapacidad auditiva superior al 65% o incluso una psíquica de un 40% no impide el poder hacer una vida normal).

Al tratarse de intentar solucionar un problema que afecta a todo el colectivo y puesto que hay que establecer prioridades, no consideramos oportuno que hay que tener puntos por cursar estudios en centros oficiales.

Las puntuaciones serán acumulables sólo para aquellas situaciones para las que se solicite la flexibilidad, es decir: si una persona pide flexibilizar la jornada por cuidado de un/a menor no se le otorguen puntos por motivos no relacionados con el/la menor.

Independientemente de los criterios comunes que se establezcan, la Comisión de Conciliación que se cree al efecto, debe tener capacidad para poder valorar otras situaciones que no hayan sido contempladas y que por su especificidad se considera oportuno deban tenerse en cuenta.

En Zaragoza, a 14 de marzo de 2018.

El Delegado Sindical en Policía Local.

Fco. Javier López Torres