

REGLAMENTO DE RETRIBUCIONES DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE PAMPLONA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de Policías de Navarra tiene como objeto, entre otras, la regulación del régimen de las Policías Locales de Navarra. De esta manera, a lo largo de sus diferentes títulos se recogen los diferentes aspectos a considerar en las policías de Navarra, tales como la estructura orgánica, las interrelaciones entre las policías de Navarra, todo lo relativo a la Policía Foral de Navarra y los órganos consultivos en la materia, las policías locales de Navarra, el ingreso, selección y provisión de puestos de trabajo en el ámbito policial, las retribuciones, derechos, obligaciones y régimen disciplinario.

Esta Ley Foral ha sentado las bases para un desarrollo reglamentario posterior que ha venido a perfilar y concretar todos los aspectos que afectan a las policías de Navarra en estos ámbitos mencionados. Un desarrollo normativo, que en lo que a la Policía Municipal de Pamplona refiere, llega en una situación en la que parte de los aspectos básicos que deben regir el funcionamiento de la policía local ya se encuentran reguladas, bien sea vía reglamento o a través de las condiciones pactadas en el Acuerdo Colectivo del Personal Funcionario y Contratado Administrativo del Ayuntamiento de Pamplona y sus Organismos Autónomos.

En esta línea, la Policía Municipal de Pamplona viene a definir su estructura organizativa en torno a lo establecido por el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Policía Municipal de Pamplona, aprobado en sesión plenaria de 2 de marzo de 2017 y publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 65 de 3 de abril de 2017. Misma situación cabe referir para la jornada anual, el régimen horario, y la compensación por la participación en las fiestas de las localidades que en el caso de la Policía Municipal de Pamplona vienen reguladas por lo recogido en el Acuerdo Colectivo.

Por otro lado, la Ley Foral 23/2018 encuentra una aplicación directa en el funcionamiento de otras materias como vienen a ser el sistema de ingreso, selección y provisión de puestos de trabajo, los derechos y obligaciones y el régimen disciplinario aplicable en la función policial.

En situación diferente se encuentra, sin embargo, la materia de las retribuciones, regulada en la presente Ley Foral. En este sentido, cabe destacar que a la Ley Foral 23/2018 le siguió el desarrollo reglamentario recogido en el Decreto Foral 227/2023, de 25 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de Jornadas, Horarios y Retribuciones de la Policía Foral de Navarra que, además de regular el régimen de jornadas y turnos de la policía foral, viene a reglamentar las diferentes retribuciones que pueden abonarse a las policías de Navarra, tras haber realizado un estudio de valoración de puestos de trabajo que toma en consideración las diferentes variables que influyen en los complementos salariales.

En este contexto, es importante destacar que, si bien la Plantilla Orgánica en vigor del Ayuntamiento de Pamplona viene a recoger los diferentes conceptos retributivos que se abonan en la Policía Municipal de Pamplona, no existe un desarrollo reglamentario que defina y regule los requisitos y aplicaciones de estas retribuciones. Sin embargo, la Ley Foral 23/2018, en su artículo 65, dirige este mandato a las administraciones locales de Navarra al disponer que el desarrollo de las retribuciones complementarias

recogidas en dicha Ley será llevado a cabo reglamentariamente por las entidades locales titulares de sus policías.

Es por tanto necesario, desarrollar a nivel normativo local las retribuciones a percibir por la Policía Municipal de Pamplona, máxime a tenor de lo dispuesto por la disposición adicional primera del Acuerdo Colectivo del Personal Funcionario y Contratado Administrativo del Ayuntamiento de Pamplona y sus Organismos Autónomos que apela a una equiparación retributiva entre la Policía Foral de Navarra y la Policía Municipal de Pamplona.

TÍTULO ÚNICO: RETRIBUCIONES.

CAPÍTULO I: Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

Este reglamento tiene por objeto la regulación del régimen retributivo del personal de la Policía Municipal de Pamplona.

CAPÍTULO II: Retribuciones

Artículo 2. Régimen retributivo.

1. El personal de la Policía Municipal de Pamplona solo podrá ser remunerado por los siguientes conceptos:

A. Retribuciones personales básicas:

a) Sueldo inicial correspondiente al nivel.

b) Retribución correspondiente al grado.

c) Premio de antigüedad.

Las retribuciones personales básicas constituyen un derecho adquirido inherente a la condición funcionarial.

B. Retribuciones complementarias:

a) Complemento específico.

b) Complemento de puesto de trabajo.

c) Complemento de especial disponibilidad.

d) Complemento de jefatura.

Dichas retribuciones remuneran el desempeño del puesto de trabajo que las tenga asignadas y, en consecuencia, dejarán de percibirse al cesar en el mismo.

C. Otras retribuciones:

a) Indemnización por gastos realizados por razón del servicio. Incluirá expresamente la indemnización, previa justificación de pago, de los gastos en los que incurra el personal del equipo de guías caninos por el mantenimiento de los perros con los que se presta el servicio.

b) Indemnización por la realización de viajes.

c) Indemnización por adquisición de vestuario para el servicio, en las cantidades que se determinen reglamentariamente.

d) Indemnización por traslado forzoso con cambio de residencia.

e) Ayuda familiar.

f) Complemento personal transitorio por la situación administrativa de segunda actividad, en las condiciones y cantidades que se determinen reglamentariamente.

g) Compensación por horas extraordinarias, en horario nocturno o en día festivo, por realización de guardias de presencia física y guardias localizadas, por participar en tribunales de selección, por impartir cursos de formación, y por la prestación del Servicio durante las fiestas de San Fermín.

h) Compensación por disponibilidad horaria.

i) Complemento por prolongación de jornada.

2. Las retribuciones personales básicas se regirán por las normas aplicables con carácter general al restante personal funcionario de las Administraciones públicas de Navarra, con las especificidades previstas en la Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra.

El resto de retribuciones se regirán por la Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra, y en lo que no esté previsto expresamente en la misma, por las normas aplicables con carácter general al restante personal funcionario de las Administraciones públicas de Navarra.

Artículo 3. Complemento específico.

1. El complemento específico se abonará a todo el personal de la Policía Municipal de Pamplona y su cuantía será del 45 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel, englobando tanto la incompatibilidad policial (35 por 100) como el riesgo inherente a la función policial (10 por 100).

2. La percepción del complemento de incompatibilidad policial conllevará la prohibición de realizar toda actividad lucrativa tanto en el sector público como en el privado, que impida o menoscabe el cumplimiento de sus deberes o comprometa su imparcialidad o independencia, sea incompatible por

razón del nivel del puesto de trabajo que se ocupa o sea contrario a sus principios básicos de actuación. En todo caso se necesitará previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos, previo informe motivado de la jefa o el jefe de la Policía Municipal de Pamplona.

Artículo 4. Complemento de puesto de trabajo.

1. El complemento de puesto de trabajo retribuirá la singular preparación técnica y física exigida, el grado de dificultad, el régimen de horarios que correspondan al puesto de trabajo, la penosidad, el trabajo a turnos, el especial riesgo, la especial dedicación, la flexibilidad y la especial responsabilidad.
2. El importe del complemento de puesto de trabajo no podrá exceder del 75% del sueldo inicial correspondiente al nivel y vendrá determinado por la equiparación entre unidades orgánicas con la Policía Foral de Navarra.
3. Para la determinación del complemento del puesto de trabajo en las diferentes unidades de la Policía Municipal de Pamplona se toma como referencia el estudio de valoración de puestos de trabajo de la Policía Foral de Navarra, que sienta las bases para el establecimiento de analogías entre las unidades de ambos cuerpos policiales y que se recogen en el Anexo I del presente Reglamento.
4. La determinación definitiva del complemento correspondiente en el Ayuntamiento de Pamplona se realiza tomando como referencia el complemento del puesto de trabajo asignado a la unidad equivalente en Policía Foral, aplicando una corrección por las diferencias derivadas del factor dedicación (es decir, jornada anual y régimen de flexibilidad horaria).

Esta corrección se ha efectuado mediante el ajuste del precio/hora real anual del complemento. El resultado de este cálculo da lugar a los porcentajes de complemento del puesto de trabajo que se recogen en el Anexo II del presente reglamento.
5. Las modificaciones que pretendan producirse en el régimen de turnos de las unidades de policía municipal, deberán ser negociadas en Mesa de Negociación, buscando el consenso y atendiendo al impacto que los diferentes regímenes de turnos y de flexibilidad tienen en el complemento del puesto de trabajo, conforme a lo que se recoge en el Anexo III del presente Reglamento. En ningún caso la modificación conllevará la reducción del Complemento de puesto de trabajo.
6. El puesto de trabajo de agente primero contemplará una diferencia mínima de un 8%, dentro de la misma unidad, con el empleo de agente.

Artículo 5. Complemento de especial disponibilidad.

1. El complemento de especial disponibilidad retribuirá aquellos empleos o puestos de trabajo que, debido a sus funciones, exijan una disponibilidad y localización permanentes o impliquen una conexión constante con el trabajo a través de medios telemáticos.
2. Quienes perciban este complemento prestarán sus servicios en régimen de plena disponibilidad y absoluta dedicación y no podrán realizar ninguna otra actividad lucrativa ni en el sector público ni en el sector privado, con excepción de la docencia en centros universitarios, la docencia esporádica en centros académicos y la administración del patrimonio personal o familiar.
3. Fuera del horario de presencia física además de tener una disponibilidad y localización permanente y atender a todos los requerimientos que por cualquier vía se le realice, la semana que tenga jefatura de servicio deberá estar en disposición de incorporarse físicamente al servicio en el transcurso de una hora, desde que se le requiera para ello.
4. Su importe será del 20% del sueldo inicial correspondiente al nivel.
5. La percepción de este complemento es incompatible con la percepción de horas extraordinarias y la realización de guardias localizadas.
6. Los miembros de la Policía Municipal de Pamplona cuyos puestos de trabajo tengan asignada la especial disponibilidad no superarán, en cómputo anual, las horas asignadas por el Acuerdo Colectivo.
7. En el anexo IV se recogen los empleos y unidades de la Policía Municipal de Pamplona sobre las que será de aplicación el complemento de especial disponibilidad.

La modificación de dicho Anexo deberá ser negociada en Mesa de Negociación, buscando el consenso, y se materializará por Resolución de Concejalía Delegada de Recursos Humanos, previa Instrucción de Jefatura de Policía Municipal. El complemento de especial disponibilidad deberá ser ratificado en plantilla orgánica.

Artículo 6. Complemento de jefatura.

1. El complemento de jefatura retribuirá aquellos puestos cuyo desempeño suponga una especial situación de mando dentro del empleo y como tal se haga constar en la correspondiente plantilla orgánica.
2. La cuantía de este complemento, respecto del sueldo inicial correspondiente al nivel, será del 10%.

Artículo 7. Compensación por horas extraordinarias.

1. El personal de la Policía Municipal de Pamplona solo podrá ser retribuido, en concepto de horas extraordinarias, por los servicios que deba realizar fuera de su jornada de trabajo, y siempre que no perciba el complemento de especial disponibilidad, guardia localizada o prolongación de jornada.
2. La prestación de horas extraordinarias exigirá previa autorización motivada de la jefa o el jefe de la unidad respectiva o competente o de la Jefa o Jefe de Turno.

Los excesos de cómputo anual, no compensados antes del 31 de diciembre, se abonarán como horas extraordinarias.

3. Las horas de formación no tendrán la consideración ni de horas extraordinarias ni de exceso de cómputo anual, compensándose en horas de cómputo de trabajo aquellas que supongan un aumento de la jornada anual planificada.

Esta compensación se disfrutará por jornadas completas, a solicitud de la persona interesada sin importar que su cómputo exceda del año natural. También podrán disfrutarse por horas en función de las características del trabajo a realizar y de las necesidades del servicio.

4. Cualquier modificación del horario de entrada, de salida, o de ambos, que suponga una prolongación de la jornada dará lugar al devengo de horas extraordinarias.

A estos efectos se considerará prolongación de jornada, el tiempo de trabajo efectivo, adicional a la duración de la jornada planificada de trabajo, realizado sin interrupción respecto de esta, mediante la anticipación de su inicio o su continuidad tras la hora prevista para su finalización.

5. Cuando las necesidades del servicio lo permitan las horas extraordinarias podrán compensarse en tiempo de descanso, previa solicitud de la persona interesada, debiendo disfrutarse su compensación en el plazo de tres meses, contados desde el día uno del mes en el que las mismas se hayan realizado hasta el último día del tercer mes. Si, por necesidades del servicio, se ha denegado la compensación en el plazo de tres meses, podrá prorrogarse tres meses más el plazo para su disfrute. De transcurrir estos tres meses añadidos sin que se haya efectuado la citada compensación, las horas extraordinarias generadas pasarán a retribuirse económicamente.

6. Las cuantías de los precios de las diferentes horas extraordinarias en la Policía Municipal, así como la compensación en descanso, serán las que se aprueben en cada ejercicio para el personal del Ayuntamiento de Pamplona y sus Organismos Autónomos.

Igualmente se estará a lo dispuesto para el personal del Ayuntamiento de Pamplona y sus Organismos Autónomos respecto a la limitación cuantitativa del número de horas extraordinarias realizables por año y persona empleada, así como los supuestos excepcionales, debidamente justificados, en los que podrá superarse dicho límite.

Artículo 8. Compensación por guardias localizadas.

1. El régimen de guardias localizadas responde a la necesidad de que en determinadas unidades de Policía Municipal se preste un servicio de forma constante y permanente.

Las unidades o servicios a las que se asignen las guardias localizadas deberán concretarse mediante Resolución de Concejalía Delegada de Recursos Humanos, previo informe de jefatura y negociación en Mesa de Negociación.

2. Se entiende por guardia localizada el servicio prestado por el personal de Policía Municipal de Pamplona, fuera del respectivo puesto de trabajo, en el que concurra la obligación de estar localizable y enlazado con la unidad en la que la persona esté destinada, con el fin de atender a todos los requerimientos que por cualquier vía se le realice, y en disposición de incorporarse físicamente al servicio en el transcurso de una hora, desde que se le requiera para ello.

3. El personal de Policía Municipal de Pamplona que trabaje en régimen de guardia localizada percibirá por cada hora de guardia efectivamente realizada, las retribuciones económicas establecidas por dicho concepto en el Gobierno de Navarra.

4. La realización de guardias localizadas será incompatible con la percepción de otros complementos por realización de horas extraordinarias, en horario nocturno o en días festivos.

5. La incorporación presencial al puesto de trabajo durante la realización de una guardia localizada, se imputará a la jornada anual como un turno completo, o cuando se exceda del mismo, al número de horas efectivamente realizadas, percibiéndose las retribuciones correspondientes al turno de trabajo realizado.

6. Las guardias localizadas podrán planificarse en el calendario, debiendo regularse también una rotación para equilibrarlas entre las funcionarias y los funcionarios de cada unidad.

Artículo 9. Compensación por participar en dispositivos especiales con motivo de las fiestas de San Fermín.

1. Lo dispuesto en este apartado es de aplicación a los servicios previstos con motivo de las Fiestas de San Fermín, entre los días 6 y 14 de julio.

2. A los días 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de julio, se dará tratamiento de festivos en el caso del personal que haya de trabajar jornada habitual completa, o superior a la normal. El turno de trabajo con horario de San Fermín de la noche del 5 al 6 y del 14 al 15 recibirá igualmente tratamiento de festivo.

3. Se establece un régimen de Condiciones Específicas para Policía Municipal, dada la especial penosidad y trascendencia del desarrollo del servicio durante las Fiestas Patronales. Para la aplicación de dicho régimen de condiciones específicas se estará a lo dispuesto por el Acuerdo Colectivo del Personal Funcionario y Contratado Administrativo del Ayuntamiento de Pamplona y sus Organismos Autónomos.

Artículo 10. Asistencia a trámites judiciales.

El personal de la Policía Municipal de Pamplona que deba asistir a trámites judiciales relacionados con su actuación profesional fuera del horario laboral será compensado con tres horas extraordinarias laborables, contemplándose para su aplicación proporcional aquellas asistencias que excedan de las tres horas inicialmente previstas.

CAPÍTULO III: Compensación por disponibilidad horaria

Artículo 11. Compensación por disponibilidad horaria.

1. La compensación por disponibilidad horaria tendrá por objeto la compensación de las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria derivado de necesidades del servicio marcadas por la organización, justificándose su abono por la imposibilidad de cubrir las mismas por personal temporal dentro de Policía Municipal.

2. Dicha compensación se abonará:

- a) Como complemento de las horas extraordinarias percibidas en forma de retribución previstas en el artículo art. 2.C.g.
- b) Como compensación por la “Bolsa de horas” previstas en el artículo 2.C.h.

Artículo 12. Bolsa de horas.

Para una mejor gestión de los servicios policiales se prevé la constitución de una “Bolsa de horas” en la que podrá inscribirse anualmente y de manera voluntaria todo el personal. La misma será publicada anualmente por instrucción de Jefatura previa comunicación a la mesa de negociación.

CAPÍTULO IV: Compensación por superación de pruebas físicas

Artículo 13. Compensación por superación de pruebas físicas.

La naturaleza de las funciones encomendadas al personal de la Policía Municipal de Pamplona y el apropiado desempeño de las mismas exigen que sus integrantes gocen de una forma física adecuada, cuya preparación debe ser compensada económicamente, una vez superadas las correspondientes pruebas físicas que así lo acrediten.

Artículo 14. Convocatoria para la realización de las pruebas físicas.

Cada cinco años, se convocará a la realización de las pruebas físicas en el último trimestre del año, habilitándose una prueba extraordinaria en el mes de marzo del año siguiente al de la convocatoria principal, para aquellas personas que por causas excepcionales y justificadas no hubieran podido realizarlas en los días inicialmente establecidos. El tiempo empleado por el personal de la Policía Municipal de Pamplona en la realización de estas pruebas será considerado, a efectos de las posibles lesiones o accidentes que puedan producirse, como trabajo efectivo.

Con carácter general, solo se convocará a las funcionarias y los funcionarios que se encuentren en situación de servicio activo o de excedencia especial y que no hayan superado anteriormente las pruebas físicas en ninguna ocasión desde su ingreso a la Policía Municipal de Pamplona. El personal de la Policía Municipal de Pamplona que se encuentre en situación de servicios especiales, a excepción de quienes estén asistiendo a un curso de formación para el ascenso en la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra, no tendrá que realizar las pruebas, mientras permanezca en dicha situación, disfrutando de la correspondiente compensación al producirse su reincorporación al servicio activo, en las mismas condiciones que antes de pasar a la situación de servicios especiales.

Quienes, habiendo sido declarados en situación de servicios especiales por estar asistiendo a un curso de formación para el ascenso en la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra tendrán derecho, mientras dure esta situación, a percibir de la administración pública convocante las retribuciones íntegras que tengan reconocidas en su plaza de origen, incluida la compensación por superación de pruebas físicas.

Las funcionarias y los funcionarios que, habiendo transcurrido más de cinco años desde su ingreso en la policía municipal, se reincorporen al servicio activo después de una excedencia voluntaria, no disfrutarán de la compensación por pruebas físicas en tanto no vuelvan a superarlas en la siguiente convocatoria a la que puedan concurrir.

Artículo 15. Desarrollo de las pruebas.

1. Los horarios para la celebración de las pruebas se plantearán de modo que cada policía pueda realizarlas fuera de su respectiva jornada de trabajo, programándose cuando esto no sea posible dentro del horario laboral y computándose en el primer caso la asistencia a las mismas, como dos horas de tiempo trabajado.
2. Generarán el derecho a disfrutar las horas correspondientes a la superación de las pruebas físicas, quienes, por causa de accidente laboral, enfermedad profesional, embarazo o maternidad no puedan realizar las pruebas físicas, siempre que hubieran superado estas en la última convocatoria a la que se presentaron, previa al accidente laboral o inicio de la baja por enfermedad profesional, embarazo o maternidad.

Artículo 16. Compensación económica de las pruebas físicas.

Las funcionarias y los funcionarios que superen las pruebas físicas percibirán un 17 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel, quedando ya este complemento consolidado sin obligatoriedad de una nueva superación de las mismas.

Asimismo, las funcionarias y funcionarios que se incorporen a la Policía Municipal de Pamplona a partir de la aprobación de este reglamento, o que no hayan superado las pruebas físicas por no haber sido convocados/as desde su ingreso en la policía, percibirán desde el inicio el complemento del 17 por 100, debiendo superar las pruebas, por una única vez, en la siguiente convocatoria que se realice.

DISPOSICIONES FINALES.

Disposición final primera. Integración con el Acuerdo Colectivo.

En relación con el colectivo de Policía Municipal, las materias reguladas en este Reglamento de Retribuciones de la Policía Municipal de Pamplona prevalecerán sobre las previsiones del Acuerdo Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Pamplona que versen sobre la misma materia.

En lo no regulado expresamente en este Reglamento, resultará de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo.

ANEXO I: ANALOGÍAS ENTRE UNIDADES DE POLICÍA FORAL DE NAVARRA Y POLICÍA MUNICIPAL DE PAMPLONA A LOS SOLOS EFECTOS DEL COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

POLICÍA MUNICIPAL PAMPLONA	POLICÍA FORAL
GRUPO DE INSPECCIÓN GENERAL	GRUPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ECONÓMICA
GRUPO DE LOGÍSTICA	GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DE MEDIOS
GRUPO DE CECOP	BRIGADA DE COMUNICACIÓN Y ENLACE OPERATIVO
GRUPO DE ATENCIÓN CIUDADANA Y RRHH	GRUPO DE RRHH
EQUIPO PRENSA-OAV	GRUPO DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN
GRUPO DE PLANIFICACIÓN VIAL	GRUPO DE PLANIFICACIÓN OPERATIVA DE TRÁFICO
GRUPO DE EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA	GRUPO DE EDUCACIÓN VIAL
GRUPO DE ATESTADOS	GRUPO POLICÍA JUDICIAL NORTE
EQUIPO DE ANÁLISIS DE ACCIDENTES	GRUPO POLICÍA JUDICIAL NORTE
GRUPO DE TRÁFICO	GRUPO DE SEGURIDAD VIAL
EQUIPO DE GRÚAS	GRUPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ECONÓMICA
GRUPO DE POLICÍA DE PROXIMIDAD	DIVISIÓN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA
EQUIPO PARA LA SOSTENIBILIDAD	DIVISIÓN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA
GRUPO DE PREVENCIÓN	DIVISIÓN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA
EQUIPO DE APOYO	DIVISIÓN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA

EQUIPO DE GUÍAS CANINOS	GRUPO DE GUÍAS CANINOS
GRUPO DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL	BRIGADA DE PROTECCIÓN DE AUTORIDADES
GRUPO DE SERVICIOS AUXILIARES	BRIGADA DE SEGURIDAD INTERIOR
GRUPO DE POLICÍA ADMINISTRATIVA Y MEDIOAMBIENTE	GRUPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ECONÓMICA
GRUPO DE ODAC	GRUPO POLICÍA JUDICIAL NORTE
EQUIPO ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	GRUPO POLICÍA JUDICIAL NORTE
GRUPO DE INVESTIGACIÓN	GRUPO POLICÍA JUDICIAL NORTE
GRUPO DE PROTECCIÓN DE LA MUJER, DEL MENOR Y DEL MAYOR	BRIGADA ASISTENCIAL
EQUIPO DE VIOLENCIA DE GÉNERO	BRIGADA ASISTENCIAL
GRUPO DE POLICÍA COMUNITARIA	DIVISIÓN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA

ANEXO II: CUADRO DE EQUIPARACIÓN DEL COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

	CPT actual	CPT FINAL	
SUBINSPECTOR			
G. de Seguridad Institucional	60,41	40,41	20% especial disponibilidad
G. de Investigación	41,41	37,02 (41,41)	
G. para la protección de la Mujer, Menor y el Mayor	41,41	37,02 (41,41)	
O.D.AC./A. de la Información	41,41	35,52 (41,41)	
G. de Policía Comunitaria	25,05	34,13	
G. de Prevención	25,05	37,13	
G. de Policía de Proximidad	25,05	37,13	
G. de CECOP	25,05	32,25	
G. de Seguridad Vial	25,05	35,63	
G. Planificación Vial	25,05	30,20	
G. de Attestados/A. de Accidentes	25,05	35,52	
G. de A. al C.y R.R.H.H.	25,05	31,57	
G. de Educación para la Convivencia	25,05	30,71	
G. de Policía Administrativa y Medio Ambiente	25,05	26,08	
G. de Logística	20,96	27,80	
G. de Inspección General	20,96	26,08	
G. de Servicios Auxiliares	18,5	22,31	
	CPT actual	CPT FINAL	
AGENTE PRIMERA			
G. de Seguridad Institucional	67,45	47,45	20% especial disponibilidad
G. de Investigación	47,34	43,84 (47,34)	
G. para la protección de la Mujer, Menor y el Mayor	47,34	43,84 (47,34)	
E. de violencia de género y Gestión de la Diversidad	47,34	43,84 (47,34)	
O.D.AC.	47,34	45,34 (47,34)	
G. de Policía Comunitaria	31,87	32,38	
G. de Prevención	31,87	35,38	

Equipo de Apoyo	31,87	35,38	
Equipo Guías Caninos	31,87	40,63	20% especial disponibilidad
G. de Policía de Proximidad	31,87	35,38	
Equipo de Sostenibilidad	31,87	33,88	
G. de Atestados	31,87	45,34	
Equipo de analisis de accidentes	31,87	42,34	
G. Planificación Vial	31,87	25,85 (31,87)	
G. de A. al C. Y R.R.H.H.	31,87	28,63 (31,87)	
G. de CECOP	31,87	33,50	
G. de Educación para la Convivencia	31,87	30,69 (31,87)	
G. de Seguridad Vial	31,87	33,88	
Equipo de Gruas	31,87	26,75 (31,87)	
G. de Policía Administrativa	31,87	28,25 (31,87)	
Equipo Citaciones Judiciales	27,61	26,75 (27,61)	
G. de Logística	27,61	21,88 (27,61)	
G. de Inspección General	27,61	26,75 (27,61)	
G. de Servicios Auxiliares	27,61	24,88 (27,61)	
	CPT actual	CPT FINAL	
AGENTE			
G. de Seguridad Institucional	60,13	40,13	20% especial disponibilidad
G. de Investigación	34,56	32,93 (34,56)	
G. para la protección de la Mujer, Menor y el Mayor	34,56	32,93 (34,56)	
E. de violencia de género y Gestión de la Diversidad	34,56	32,93 (34,56)	
O.D.AC.	34,56	34,43 (34,56)	
Eq. de A. de la Información	34,56	32,93 (34,56)	
G. de Policía Comunitaria	19,09	24,36	
G. de Policía de Proximidad	19,09	25,86	
Equipo para la Sostenibilidad	19,09	25,86	
G. de Prevención	19,09	27,36	
Equipo de Apoyo	19,09	27,36	
Equipo Guías Caninos	19,09	32,63	20% especial disponibilidad
G. de Atestados	19,09	34,43	
Eq. de A. de Accidentes	19,09	31,43	
G. de A. al C. Y R.R.H.H.	19,09	19,09	
RREE/OAV	19,09	23,34	20% especial disponibilidad

G. de CECOP	19,09	25,50	
G. Planificación Vial	19,09	18,75 (19,09)	
G. de Educación para la Convivencia	19,09	20,77	
G. de Seguridad Vial	19,09	25,88	
Equipo de Gruas	19,09	17,16 (19,09)	
G. de Policía Administrativa	19,09	18,75 (19,09)	
Equipo Citaciones Judiciales	14,83	17,16	
G. de Logística	14,83	13,88 (14,83)	
G. de Inspección General	14,83	17,16	
G. de Servicios Auxiliares	14,84	16,82	
	CPT actual	CPT FINAL	
Comisario principal	61,22	49,76	20% especial disponibilidad
Comisario	51,22	48,04	20% especial disponibilidad
Inspector de brigada	65,77	37,06 (45,77)	20% especial disponibilidad
Inspector jefe de turno	65,77	40,06 (45,77)	20% especial disponibilidad

La transición al nuevo modelo de equiparación con policía foral establecerá un periodo transitorio en el que, en aquellas unidades en las que el complemento del puesto de trabajo resultaba superior en la unidad de policía municipal al de la unidad análoga en policía foral las personas funcionarias que ostentan la titularidad o se encuentren adscritos provisionalmente a dichas plazas mantendrán su complemento del puesto de trabajo actual, pasando automáticamente la plaza al nuevo complemento en el momento en quede vacante.

ANEXO III: IMPACTO DEL FACTOR “DEDICACIÓN” EN EL COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

- Régimen horario – 3% de repercusión en el complemento del puesto de trabajo.
 - Si se trabaja en un turno único: 0%.
 - Si se trabaja en turnos de mañana, tarde y festivos:
 - Con una periodicidad inferior al 33% anual: 0,38%.
 - Con una periodicidad igual o superior al 33% anual: 1,5%.
 - Si se trabaja en turnos de mañana, tarde, noche y festivos:
 - Con una periodicidad inferior al 33% anual: 0,75%.
 - Con una periodicidad igual o superior al 33% anual: 3%.
- Flexibilidad de la jornada laboral - 6% de repercusión en el complemento del puesto de trabajo:
 - Si en la unidad se pueden producir ampliaciones de la jornada por necesidades del servicio o trabajar en festivos en turno único: 1,5%.
 - Si en la unidad se pueden aplicar cambios en el cuadrante establecido, en los horarios de entrada y/o salida o guardias localizadas: 3,75%.
 - Si en la unidad se requiere disponibilidad total y se puede dar cualquier modificación horaria sin planificación previa: 6%.

ANEXO IV: EMPLEOS Y UNIDADES CON FUNCIONES ESPECÍFICAS DE POLICÍA MUNICIPAL SOBRE LAS QUE SERÁ DE APLICACIÓN EL COMPLEMENTO DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD

- Empleos: Comisario Principal, Comisario e Inspector.

- Unidades:

- Grupo de Guías Caninos.

- Grupo de Prensa y O.A.V.

- Grupo de Seguridad Institucional.