

D. Juan Carlos Bustos Matamoros, delegado de SPL-CLM/CSL, D. Cirilo Castro Castro, delegado de USO, D<sup>a</sup> María José Patón Ponce y D. Jesús Muñoz Ruiz, delegados de CSIF, todos ellos con representación en el Ayuntamiento de Tomelloso, como mejor convenga comparecen y

### EXPONEN:

- En 1898 James Henry publicó lo que era una terrorífica novela **“Otra Vuelta de Tuerca”**, una historia de fantasmas, donde intervienen presencias y personajes tal vez sobrenaturales. Una de sus frases **“Ustedes podrán juzgarlo cuando conozcan la historia”**, define a la perfección la problemática que se está viviendo en el Cuerpo de Policía Local de Tomelloso, pero sólo si ustedes quieren conocer la historia, la de verdad, no la que vende el Subinspector-Jefe accidental, el cual, parafraseando a J. Henry: **“dice cosas que, si las oyéramos, nos quedaríamos abrumados...”** y lo peor de todo es que ustedes le creen.

- La penúltima vuelta de tuerca es la nueva **“Instrucción de Servicio 1/2019”**, publicada el pasado viernes día 1 de febrero de 2019, donde se acumulan un sinfín de errores, desmanes y controversias, todo ello firmado por el referido Subinspector-Jefe accidental y, lo peor, con el V.B. de la Sra. Alcaldesa, lo que nos hace dudar de si los errores, desmanes y controversias son gestados por el Subinspector, o si responden a las peticiones o imposiciones de la Alcaldía.

- Empezando por la composición de los nuevos equipos y concluyendo por las modificaciones de cuadrantes y horarios, pasando por la disminución de efectivos los viernes y sábados noche, así como la supresión de sistemas de trabajo que funcionan, como es el servicio de motos. Un dislate en toda regla, sin haber tomado en cuenta ningún criterio que lo justifique, **“(..) Veían cosas terribles e inenarrables, resultado de las atroces relaciones existentes en el pasado”** que dice James Henry en su obra.

- Siguiendo por que la Instrucción referida se traslada a los afectados por **!!!Whatsapp!!!**, no estando de momento expuesta, registrada, ni a disposición de los agentes de forma física y continuando por el contenido donde se suceden los dislates, el primero que se observa es la composición de los distintos equipos y continúan con cada nuevo punto:

- Existen en la plantilla actualmente 5 agentes que tienen más de 55 años, edad de pase a situación de Segunda Actividad, según la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla La Mancha y el Reglamento que la desarrolla, además de otros 2 que los cumplen a lo largo de este año. Esos 5 agentes están distribuidos de tal forma que en 1 equipo no hay ninguno, en otros 2 equipos hay 1, en otro hay 2 y hay 3 agentes en el quinto equipo. Hay que tener en cuenta que los puestos de segunda actividad se limitan única y exclusivamente a los puestos de control de accesos, atención al público y comunicaciones telefónicas e internas, esto es, el puesto que conocemos como “puertas”. Posiblemente y con poco que se mire, se pueden distribuir de forma que haya uno por equipo, con más de 55 años.

- Es el mismo caso que las agentes femeninas. Hay 5 mujeres en la plantilla y se han distribuido de tal manera que hay 3 en un equipo, 1 en otros dos y ninguna en los dos últimos. Consideramos que tampoco hay que ser una lumbrera para discernir que es necesario la presencia de una agente femenina por grupo de trabajo, por la necesidad de

posible trato con féminas, que un varón no podría realizar (cacheos, registros, apoyo emocional, intervenciones, etc....)

- Como conocen, hay 2 parejas de agentes que son matrimonio. Una de ellas, por su ubicación en equipos distintos, tienen posibilidad de conciliar su vida laboral con la familiar. A la otra, curiosamente, le es imposible coincidir ningún día libre, cuando las actuales normas protegen expresamente la conciliación de la vida familiar y laboral (Ebep, II Plan Concilia CLM, etc.). Quizás no es viable que ambos presten servicio en el mismo equipo, por las implicaciones personales y laborales que ello pudiera conllevar, pero sí pudiera ser viable su integración en equipos en los que coincidan días libres de servicio.

- Existen errores en la asignación de agentes, entendiendo únicamente eso, error en la aplicación del número de agente. El agente 425 figura en un equipo de servicio y en la unidad de multas. El agente 435 no figura en ningún equipo o unidad. Curiosamente, después de la primera publicación de la composición de equipos, ésta se modifica y cambia un agente de uno a otro equipo, pero el error persiste a pesar de ya haber sido observado. Además, se incluye en uno de los equipos (con las rotaciones y turnos correspondientes) a una agente que tiene presentados informes médicos que recomiendan que NO haga servicios nocturnos y que hasta ahora se encontraba encuadrada en turno de mañanas. ¿Se ignoran deliberadamente esos informes médicos?

- Se fijan los mínimos de servicio en 5 agentes por turno de trabajo, exceptuando los lunes en turno de mañana que será de 7 agentes. Consideramos que estos mínimos de servicio son correctos en cuanto a los turnos de lunes a domingo en servicios de mañana y tarde, de domingo a jueves en turnos de noche, pero serían insuficientes en las noches de viernes, sábados y vísperas de festivo, donde han sido, históricamente de seis agentes, habiendo quedado patente y demostrado que esta proporción, aunque pudiera resultar escasa en algunos momentos, es la más idónea para la carga de trabajo que esas noches genera habitualmente. Desconocemos si la disminución de efectivos en esas noches está apoyada en algún estudio demográfico, sociológico o de otro tipo que aconseje dicho recorte. De no ser así y a pesar de sonar a tópico, esa disminución genera inseguridad, tanto para el personal de servicio esas noches, como para la población en general.

- Se fija como sistema de nombramiento de refuerzos la mensajería por la aplicación Whatsapp, obligando a los agentes a hacer uso o tener SU teléfono personal a disposición de su puesto de trabajo. Hay, al menos, 1 agente que no cuenta con Smartphone ni tiene intención de adquirirlo, y algunos otros que lo usan de manera muy ocasional. El sistema en sí no es del todo inadecuado, sin embargo NO se exponen en ningún momento las condiciones de los nombramientos de refuerzo, según la orden serían solo **“cuando se rebase el límite inferior de los servicios mínimos y se nombrarán mediante el mismo sistema”**, entonces el resto de servicios que requieran refuerzo ¿Cómo serán nombrados? ¿Qué condiciones tendrán? En el pasado 2018 ya se implanto este sistema, habiéndose generado a final de año, como siempre, grandes diferencias en el monto final de horas realizadas por cada agente, a pesar de ser un sistema “a la carta” donde cada agente solicita el servicio que estima conveniente. En varias ocasiones el mando ha tenido que pedir “favores” para poder cubrir determinados servicios de refuerzo y además se han requerido y nombrado la mayoría de refuerzos fuera de los plazos establecidos en las distintas ordenes, en esta última de 2019 fijada en “2 días de antelación” siendo nombrados, el 90% de ellos con menos de 24 horas de antelación. No obstante, el art. 88 de la reciente Ley de Protección de Datos Personales 3/2018 ha reconocido, por primera vez en España, el derecho a la

desconexión digital en el ámbito laboral: **“los trabajadores y empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”**, entendiendo esto, no como un derecho del trabajador, sino como UN DEBER de la empresa, que no debe obligar a estar continuamente conectados a su puesto de trabajo, cosa a lo que este sistema obliga. **“Los verdaderos caballeros, cuyas historias tanto nos gusta leer, jamás se aprovechaban demasiado de una ventaja”** escribió James Henry.

- En lo relativo a vacaciones, seguimos manteniendo restricciones en distintos periodos, sin que conste contraprestación alguna por ello. Lo habitual en estos casos es ofrecer algo a cambio. Actualmente están fijadas contraprestaciones en Nochebuena, Nochevieja y Reyes (5 enero) en los servicios de tarde y noche, Navidad, Año Nuevo y Reyes (6 enero) en turno de mañana y en Romería el viernes tarde y noche, sábado 3 turnos y domingo 3 turnos, además del personal de refuerzo en los días y turnos señalados. Esta compensación debería ser ampliada a los días y turnos afectados por restricciones de periodos vacacionales y, en cualquier caso, indicar expresamente qué compensaciones se incorporarán. También resulta ilegal la parte donde se indica que deben incluirse en el plan las vacaciones pendientes de años anteriores, entre otras cosas porque la legislación permite su disfrute en los 18 meses siguientes al alta del trabajador, no se conoce si la fecha de alta del trabajador será anterior al plazo fijado para la presentación del plan, etc.

- El punto de la orden, relativa al servicio en Puertas, indica en su párrafo primero que los agentes con 55 años o más, serán los que presten este servicio de forma habitual. Como ya hemos dicho, la distribución de estos agentes no es homogénea en los distintos equipos. Esto implicaría, por el simple cumplimiento de lo ordenado, que habría equipos con 2 agentes en Servicio de Puertas, al menos en 2 equipos y 3 en otro. El reparto homogéneo de estos agentes evitaría esta situación. En su segundo párrafo indica que “En los equipos donde no haya agentes con edad superior a 55 años, será el de mayor edad quien lo preste”. También es cuestionable dicha orden, dada la existencia de agentes de la misma edad, donde sería el más “viejo” por días o meses quien estuviera de Puertas, cuestión que resulta discriminatoria para los de “menor” edad. No habla de diferencia en años de edad, sino del de mayor edad. Debería aclararse este punto, en el aspecto de que podría ser rotatorio entre los de igual edad, o en los que superen determinada edad.

- Respecto a la Jefatura de Equipos, si bien nos parece muy adecuado que en los turnos donde falten los mandos, la Alcaldía nombre a los agentes que asumirán la Jefatura del turno, habrá de tenerse en cuenta que dicho nombramiento debería hacerse sobre todos los agentes, en una única ocasión indicando el orden de prelación. Puede ocurrir y sin duda ocurrirá que, si se nombra un único “suplente”, éste tampoco esté presente por distintas causas, por lo que se propone dicho nombramiento de Jefe de Servicio en orden de prelación, en un único documento con validez anual o hasta que cambien los integrantes de cada equipo.

- Se fija como entrada en vigor de la orden el 4 de febrero. Sin embargo y como consta en la misma, se comienza la aplicación el día 1 de febrero, habiendo sido comunicada el 31 de enero y como se dice anteriormente, a través de Whatsapp, sin apenas tiempo de adecuarse a la nueva situación y sin posibilidad de compatibilizar vida laboral con familiar, teniendo que suspender eventos familiares, cuestiones de visitas a hijos, etc.

- Otro punto que se incluye, sin hacer ningún tipo de valoración o distinción legal es el de ejercer una Segunda Actividad (entendemos que se refiere a actividades privadas fuera del ámbito laboral). En este caso indicar que el régimen jurídico de las incompatibilidades o compatibilidades viene determinado expresamente conforme recoge el artículo 149.1.18ª de la Constitución Española en relación con el artículo 103.3 de dicha norma fundamental por la legislación básica estatal que a este respecto está contenida en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades de personal al servicio de las Administraciones Públicas, siendo aplicable tanto al personal funcionario como al personal eventual y al personal de naturaleza laboral. En la materia que nos ocupa el Estatuto Básico del Empleado Público que remite expresamente a la arriba citada Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades el Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (LIPSAP). A los efectos que nos ocupa, tan solo introduce una modificación del artículo 16.1 de la Ley 53/1984 en el sentido de prohibir autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario, al personal eventual y al personal laboral cuando las retribuciones complementarias que tengan derecho a percibir incluyan el factor de incompatibilidad. Dado que las actuales retribuciones que se perciben NO incluyen el factor de incompatibilidad, se sobreentiende que cualquier otra actividad realizada, fuera del sector público, es compatible con la de funcionario público, por lo que entendemos que este punto debería suprimirse o, cuanto menos, indicar para que actividades concretas es necesaria. Como norma general, los casos existentes de segunda actividad, lo son en el ámbito personal y sobre sus propios bienes. La presunción de la Jefatura Accidental de la existencia de agentes que además de su tarea en la función pública ejercen otra actividad, parece algo muy preocupante para la Jefatura Accidental, por lo que debería exponer qué casos conoce de esas actividades y, como mando policial, qué leyes pudieran infringirse, recordándose que la gestión del propio patrimonio NO está sujeta a incompatibilidad de ningún tipo.

- La Instrucción referida suprime también el servicio de motos. Indicar que el servicio motorizado ha cumplido, con creces, los objetivos marcados especialmente en eventos y cobertura de distintas actividades, por lo que se desconoce la causa de la supresión de este servicio. La hipótesis del bajo uso de motos en el servicio ordinario, viene a su vez limitado por la insuficiente presencia de agentes de servicio que puedan dedicarse por completo a ello y en cualquier caso, a las instrucciones que reciben de su mando inmediato, que es quien decide realmente cuando se usan las motos y cuando no. No obstante, las carencias de personal son acuciantes y parece que se responsabiliza a los trabajadores de esas carencias, cuando es justo lo contrario.

- Por último, la modificación UNILATERAL Y SIN NEGOCIACIÓN en la modificación de horarios y cuadrantes de servicio del personal destinado a tareas administrativas relacionadas con la función policial, como son las unidades de Gestión de Multas y Apoyo. Conforme a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico de Empleo Público en su artículo 37 Materias Objeto de Negociación dispone que:

***“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.”***

Esta cuestión relativa a la negociación de horarios, jornadas, etc., viene avalado a su vez por distintas sentencias, puesto que varían sustancialmente sus condiciones laborales. Se les minora el horario por un lado y se amplían los días a trabajar por otro, con lo que su negociación, a sabiendas de ello, pudiera incurrir en un ilícito penal tipificado en la ley 10/95, art. 404. Así pues, se solicita la no aplicación de esta nueva jornada y cuadrante de servicios hasta que se negocie con la parte sindical esa jornada.

- En fecha 04/02/2019, Jefatura Acctal. publica la Instrucción de Servicio 2/2019 donde otra vuelta de tuerca es poco. En esta instrucción ordena en su punto primero que **“Los agentes que se encuentren de baja médica no podrán realizar en las dependencias policiales reuniones, trabajos informáticos particulares, llamadas telefónicas o cualquier otra actividad que no le haya sido requerida o autorizada previamente”**. Continúa con otra serie de puntos y argumentos propios de repúblicas bananeras y actitudes tercermundistas y propias de los “señoritos” latifundistas, todo ello motivado por una presunta reunión mantenida por agentes en situación de baja médica, el Inspector-Jefe recién jubilado y el agente de puertas y jefe de equipo. Además de las consideraciones que cualquiera debe tener tanto con sus compañeros como con el resto de ciudadanos, hay que tener en cuenta que en dependencias policiales todos los agentes tienen una taquilla en el vestuario, donde se guardan enseres personales. En los equipos informáticos, también hay archivos de uso personal (certificados electrónicos, firma electrónica, etc.) además de que es el único acceso que los funcionarios municipales tenemos para acceder al Portal del Empleado. El simple hecho de prohibir la entrada o acceso a quienes no vayan a realizar una **“...actividad que no le haya sido requerida o autorizada previamente.”**, ya denota tal prepotencia que sobran más palabras o calificativos. Imaginemos que, por poner un ejemplo, a la Sra. Alcaldesa le hubieran denegado el acceso a su despacho, por las causas expuestas, mientras estuvo de baja por maternidad.

- A todo lo expuesto, unido a la falta de respuesta de esta administración a las solicitudes, instancias y ruegos presentados, así como la continua dejadez en sus funciones de la Jefatura Accidental (por ej. Los agentes han tenido que enterarse de la última modificación de la Ley de Tráfico por su cuenta. Jefatura no ha puesto en conocimiento de los agentes los cambios introducidos por la modificación), la No autorización ya 2 años a la asistencia a cursos de formación, actualización y/o perfeccionamiento (por ej. la suspensión de los ejercicios de tiro que se venían realizando, o más recientemente la instalación en dependencias policiales de un desfibrilador, para cuyo uso no tenemos formación), donde se suprimen de forma unilateral y se restringen derechos y cuestiones ya adquiridas, donde se deja al libre albedrío de la Jefatura el funcionamiento del Cuerpo de Policía Local de Tomelloso como si se tratara de su “cortijo”, permitiéndosele suprimir servicios, colocar cámaras para vigilar al Policía en vez de usarlas para garantizar la seguridad del mismo, o su costumbre de ignorar a quien no le siga la corriente, llegando a faltar al respeto a algunos de los agentes bajo su mando, hasta el punto de enviar mensajes por WhatsApp desde el teléfono corporativo de Jefatura insultando y amenazando a varios de esos agentes, y publicando ordenes ilógicas y hasta ilegales.

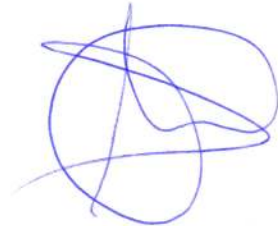
Ante todo ello, se

### SOLICITA

- Se dejen sin efecto los cambios en el funcionamiento del Cuerpo de Policía Local, hasta su debida negociación, como indican las actuales leyes vigentes, así como la instrucción 2/2019.
- Se estructuren dichos cambios en función de las distintas realidades y necesidades del personal afecto al Cuerpo de Policía Local.

- En cualquier caso, se negocie de buena fe, dado que se efectúan compromisos que posteriormente no se cumplen, como el caso de los servicios aún no abonados de Romería 2018.
- Se tome en consideración y se dé respuesta a esta y otras solicitudes presentadas.
- Se fije **una reunión, con carácter URGENTE**, y a la mayor brevedad, entre la Sra. Alcaldesa-Concejala de Seguridad, la Sra. Concejala de Recursos Humanos, la Jefatura Acctal. de Policía Local y la representación sindical de los Policías de este Ayuntamiento.

Tomelloso, a 6 de febrero de 2019



**SRA. ALCALDESA-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYTO DE TOMELLOSO**