



RECIBO

REGISTRO DE ENTRADA

OFICINA	Nº REGISTRO	FECHA Y HORA
Oficina Auxiliar de Registro Electrónico	2021-E-RE-1024	28/10/2021 09:49
RESUMEN		
Instancia General (SIA 947731)		
TERCERO	NIF/CIF/DIR3	NOMBRE
Representante	03085933T	JOSE MARIA ANTON GARCIA
Interesado	G02307650	SINDICATO PROFESIONAL DE POLICIAS LOCALES DE CASTILLA-LA MANCHA

COMPROBACIÓN DE LA IDENTIDAD

FECHA Y HORA DE AUTENTICACIÓN: 28/10/2021 09:46
APELLIDOS, NOMBRE: ANTON GARCIA, JOSE MARIA
NIF/CIF: 03085933T
PROVEEDOR DE IDENTIDAD: CI@ve - Gobierno de España
SISTEMA DE IDENTIDAD: Certificado cualificado de firma
NIVEL DE SEGURIDAD: Medio
IP: 80.52.112.158
ID SESIÓN: 00000y7bzzei9st56iw3klusp7c1juhzeqyfl1vct8qctamqwc

DOCUMENTOS

NOMBRE DEL FICHERO: ESCRITO SPL CLM SOBRE DESARROLLO PROPUESTAS TRASLADADAS EN REUNION 20 OCTUBRE signed.pdf

TIPO DE DOCUMENTO:

VALIDEZ: Original

CSV:

HUELLA DIGITAL: b3b43026bcd6c64b85856e4fc2afb2cf21fa8f33

NOMBRE DEL FICHERO: Instancia firmada-2021-E-RE-1024.pdf

TIPO DE DOCUMENTO: Solicitud

VALIDEZ: Original

CSV: AP2FGCKM7WJPYQHPT24K7M4YZ

HUELLA DIGITAL: 31e6cd86025d6d7f2fe1ad7a8e323dfd7dc8eb8f

Aviso informativo:

Este acuse de recibo no prejuzga la admisión definitiva del escrito, que podrá ser rechazado por alguna de las siguientes causas:

Ayuntamiento de Yuncos

Calle Real, 71, Yuncos. 45210 (Toledo). Tfno. 925537990. Fax: 925537985

Sello de Órgano de Secretarías (1 de 1)
Ayuntamiento de Yuncos
Fecha Firma: 28/10/2021
HASH: f4062c5d188025efc603b0abf4009515



Cód. Validación: WHMNS929WKZ6JUR6RENWR67PCTI Verificación: <https://yuncos.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico. Gestión | Página 1 de 2



AYUNTAMIENTO
DE
YUNCOS
C/ P. MEDINA
www.yuncos.es

1. Que se trate de documentos dirigidos a otros órganos u organismos.
2. Que contengan código malicioso o dispositivo susceptible de afectar a la integridad o seguridad del sistema.
3. En el caso de utilización de documentos normalizados, cuando no se cumplieren los campos requeridos como obligatorios, o cuando contenga incongruencias u omisiones que impidan su tratamiento.
4. Que se trate de documentos que deban presentarse en registros electrónicos específicos.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE



Cód. Validación: WHMNS29WKZ6JR6RENWR6/PCTI Verificación: <https://yuncos.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 2

Ayuntamiento de Yuncos

Calle Real, 71, Yuncos. 45210 (Toledo). Tfno. 925537990. Fax: 925537985

A/A ILMA. SRA. ALCALDESA PRESIDENTA PLENO AYTO. YUNCOS (TO)

ASUNTO: CONCRETANDO PROPUESTAS TRASLADADAS EN REUNIÓN DEL PASADO 20 DE OCTUBRE 2021

D. José María Antón García, con DNI 3085933-T y como **Presidente Regional** del Sindicato Profesional de Policías Locales de Castilla-La Mancha (SPL C-LM) y con domicilio a efectos de notificación en calle Rosario, 6-2º Pta. 14, Albacete y móvil **699 700 671**, y email chemasplgu@spl-clm.es, en representación del **Sindicato Profesional de Policías Locales de Castilla-La Mancha** (SPL C-LM), y en **interés legítimo** de los integrantes de los Cuerpos de Policía Local de C-LM y sus afiliad@s, y específicamente de los afiliad@s del Cuerpo de Policía Local de Yuncos (TO), por medio de la presente **EXPONE**:

Después de la reunión de trabajo mantenida el pasado miércoles 20 de octubre, donde por parte de este Sindicato se le trasladaron de forma verbal **varias propuestas** relacionadas con la situación de la seguridad existente en su municipio, así como con la plantilla de la Policía Local, **le pasamos a desarrollar por escrito las mismas**, centrada en una adecuación de la plantilla a las características del municipio.

La situación existente respecto a la Seguridad Local en el municipio de Yuncos, viene determinada principalmente en la configuración **inadecuada e insuficiente de la Plantilla**, donde para una población de 11.646 habitantes (**datos INE 2020**), teniendo en cuenta además las necesidades específicas en seguridad en la Comarca de La Sagra, solamente tiene en Plantilla Orgánica de 12 integrantes, 1 plaza de Oficial Jefe, 1 plaza Oficial y 10 plazas de Policía, de las cuales **solo se encuentran cubiertas 7** de estas 10, siendo por tanto una **plantilla efectiva de 9 integrantes**, para **11.646 habitantes** de la población, lo que supone **una ratio de 0,77 policías por cada mil habitantes**. Si tenemos en cuenta los datos poblaciones que se indican en el documento del Acuerdo de Colaboración entre Yuncos y Numancia de la Sagra, se refieren **13.452 habitantes** en 2021, por lo que en base a estos datos, la ratio sería todavía más baja, llegando a **0,66 policías por cada mil habitantes**.

La **GUIA PARA LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL GOBIERNO MUNICIPAL** de la Agencia Española de Normalización y Certificación (AENOR) en su norma **UNE 66182:2009**, confeccionada para la **FEMP**, establece en el punto 1.9 Municipio Seguro (ANEXO I) una serie de parámetros a cumplir con el fin de certificar que el **municipio puede ser considerado seguro**.

Entre éstos, encontramos en el punto 1.9.1 la ratio recomendada de agentes de seguridad que, **para considerarse en nivel verde como SEGURO, se necesita una**



RATIO SUPERIOR A 1,5 AGENTES por cada mil habitantes, en el caso de Yuncos, para una población de 13.452 habitantes serían necesario al menos **20 agentes**, si se tomara como referencia la población indicada en el Acuerdo de colaboración, y de **18 agentes**, si se tomara como referencia los 11.646 habitantes que recogen los datos del INE.

Si bien, teniendo en cuenta las características de la zona de la Sagra, y al tejido industrial de la zona, **sería aconsejable** tener a una **ratio** tendente a unos **1,8 agentes por cada mil habitantes**, para lo que serían necesarios **25 agentes** para 13.452 habitantes, o 21 agentes, si se tomara como referencia los 11.646 habitantes que recogen los datos del INE.

Por lo que resulta necesario e IMPRESCINDIBLE abordar un estudio en profundidad de la situación y las necesidades, así como una planificación a medio/largo plazo para ejecutar la misma en función de la disponibilidad económica de la población.

✚ El planteamiento **A CORTO PLAZO**, se puede concretar en:

COBERTURA PLAZAS VACANTES

Antes de planificar y ejecutar esta adecuación necesaria de medios humanos, es importante utilizar todas las herramientas que legalmente se establecen **para poder cubrir en primer lugar las plazas actualmente vacantes en la plantilla**, como consecuencia de la salida de **dos agentes a otros municipios** (*según se nos informó en la reunión, uno en 2020 y otro en 2021*), más **otro agente** que actualmente se encuentra en **comisión de servicios** en la Escuela de Protección Ciudadana de CLM.

Estas plazas deben tener consignación presupuestaria, si se sacaron en movilidad en 2021, y **por lo tanto su cobertura NO SUPONE INCREMENTO DE GASTO en el capítulo I**, ya que además no son plazas de nueva creación, sino plazas que estaban cubiertas y presupuestadas, y quedaron vacantes al marcharse los agentes que las ocupaban a otros municipios.

Hay que tener en cuenta que el proceso de dos plazas vacantes por el sistema de movilidad convocado en 2.021 ([BOP 08 de febrero de 2.021](#)), ha quedado desierto por falta de aspirantes debido a la situación existente en el municipio, resultaría necesario llevar a cabo los actos administrativos que correspondan para la inclusión de estas plazas vacantes en las Ofertas Públicas de Empleo que correspondan, y convocarlas mediante el **sistema de Oposición Libre**.

Respecto al sistema de cobertura elegido en la convocatoria, sería conveniente aclarar que pese a que en el **Presupuesto General del Ayuntamiento de Yuncos para 2021** ([BOP 07 de junio de 2.021](#)), refiere que hay **dos plazas vacantes** para cubrir **por movilidad**, si bien ni existe RPT, ni tampoco tenemos conocimiento que se haya adoptado el correspondiente acuerdo Plenario para modificar la forma de acceso o provisión de las plazas de la Plantilla de la Policía Local de Yuncos.

La **movilidad** es un sistema de provisión de puestos de trabajo, regulado en el [art. 22 de la Ley 8/2002 de 23 de mayo](#), de Coordinación de Policías Locales de C-LM:

Artículo 22 Movilidad 1. Los Ayuntamientos podrán optar por cubrir los puestos vacantes en sus Cuerpos de Policía Local por el sistema de movilidad entre funcionarios de los Cuerpos de Policía Local de Castilla-La Mancha. **De optarse por la práctica de este sistema de provisión, deberán reservarse, a través de las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo, entre el veinte y el cincuenta por ciento de los puestos para su cobertura a través del mismo, según criterios de población determinados reglamentariamente.**

Según se dispone en el **art. 88 del Decreto 110/2006** por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación, en el caso de los **municipios de hasta 50.000 habitantes**, el número de puestos que corresponden sobre **entre el 30 al 50 por 100 de los puestos existentes en la RPT**, o del instrumento complementario de gestión correspondiente.

Por lo tanto, al no existir acto administrativo concreto que determine que en atención al art. 22 de la Ley 8/2002 de Coordinación de Policías Locales, y su desarrollo en el Decreto 110/2006, la opción del Ayuntamiento de Yuncos de utilizar el sistema de movilidad, ni el porcentaje o puestos concretos de la plantilla dentro del margen determinado en el art. 88 anteriormente citado, **el acceso a todas las plazas de Policía existentes sería de forma general mediante el SISTEMA DE ACCESO LIBRE, hasta que no se tome otra decisión por parte de los órganos municipales competentes (solamente encontramos la referencia de movilidad en la Plantilla de personal publicada junto con los presupuestos, siendo en nuestra opinión insuficiente, ya que se debería de aprobar expresamente por el Pleno u órgano municipal que corresponda, así como adaptar la Relación de Puestos de Trabajo).** En este punto, indicar **que resulta necesario tener aprobada la RPT**, ya que es el instrumento técnico a través del cual las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha ordenan sus puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios.

Aún siendo decisión política, entendemos como una configuración más ágil de las plazas de Policía Local, con **forma de acceso en oposición libre**, y como **forma de provisión** de todas las plazas posibles del porcentaje aplicable que decida el municipio (*entre el 30 y el 50%*) como **movilidad**, para en función de las necesidades que puedan existir en cada momento, elegir uno u otro sistema para la cobertura de las plazas vacantes. Es decir, las plazas de movilidad tendrían un doble sistema de ingreso, **acceso libre/movilidad**.

Apuntado esto, y con la información que se nos trasladó de que **una de las vacantes era del año 2.020**, para su cobertura a la mayor brevedad mediante acceso libre, **RESULTA URGENTE E INAPLAZABLE la APROBACIÓN DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO DEL AÑO 2.021** y su publicación en los Boletines oficiales correspondientes.



Hay que tener en cuenta lo dispuesto en la [Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021](#), en su artículo 19, respecto a la **tasa de reposición**, que solo permite aplicarse sobre la **diferencia de empleados del año anterior (2.020)**, entendemos que resulta inaplazable incluir la plaza de Policía Local vacante de 2020 en la Oferta Pública de Empleo de 2.021, que debe estar aprobada y publicada en los boletines correspondientes antes de final de año (*art. 19 apartado 2*).

Si no se llevara a cabo la inclusión de la plaza vacante del año 2.020 en la Oferta Pública de 2.021, el año siguiente no se podría incluir tampoco, ya que como hemos apuntado, la tasa de reposición actual en la Ley de Presupuestos solamente permite convocar la diferencia del año anterior, y quedaría vacante si poder cubrir por sistema de acceso libre, aunque sería posible hacerlo bien en movilidad, si se adoptara el acuerdo correspondiente o bien en comisión de servicios de forma temporal y excepcional si se dieran las condiciones legalmente establecidas. Solamente se podría ofertar las plazas de otros años, en el caso de que la Ley de Presupuestos ampliara la tasa de reposición.

Una vez aprobada y publicada la Oferta de Empleo Público de 2.021, sería también necesario que el proceso selectivo **SE CONVOQUE** y se lleve a cabo **A LA MAYOR BREVEDAD POSIBLE**, con la finalidad de que **el/la aspirante que apruebe la fase de oposición, pueda** incorporarse a la siguiente edición del curso selectivo organizado por la Escuela de Protección Ciudadana (*de forma habitual en enero de cada año*) y se pueda incorporar a la plantilla a la mayor brevedad, o bien, según dispone la Ley de Coordinación de Policías Locales, [realizar la encomienda del proceso selectivo a la Junta de Comunidades](#) (*ver art. 85 Decreto 110/2006*) en el caso de que se convoque este proceso en el año en curso (*en esto momentos desconocemos si la JCCM convocará proceso de encomienda para el año 2.022*).

Respecto a la plaza vacante producida en 2021, ante la situación de urgente e inaplazable necesidad, y al no poder ser ofertada de forma definitiva en principio hasta la Oferta Pública 2.022, se podría convocar en **comisión de servicios** de forma temporal y excepcional, **hasta su cobertura definitiva** por los procedimientos que legalmente se dispongan, de forma general mediante acceso libre en el momento que legalmente sea posible.

Igualmente, la **plaza vacante actualmente en comisión de servicios** en la Escuela de Protección Ciudadana, al no poder ser ofertada de forma definitiva, **se podría convocar también en comisión de servicios** de forma temporal y excepcional, hasta que la persona titular del puesto, solicite su reingreso.

En años sucesivos, resulta necesario que se incluyan en las Ofertas Públicas de Empleo correspondientes las plazas vacantes en la plantilla del Cuerpo de la Policía Local del Ayuntamiento de Yuncos que se vayan produciendo, que en función de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año en curso se permita, para que las plazas vacantes que se puedan producir sean ofertadas en el momento que sea legalmente posible.



Llama la atención que en el [Presupuestos del Ayuntamiento de Yuncos de 2.020](#) y su plantilla de personal, en la Plantilla de la Policía Local, hay configuradas **TRES plazas de la categoría de Oficial** (*una de Jefatura y dos de Oficial*), estando vacante una de Oficial. Resulta necesario aclarar, porque en 2.021 esa plaza de Oficial, ya no consta en la plantilla de personal.

ATENDER LAS SOLICITUDES DE SALIDA DE LOS AGENTES EN COMISIÓN DE SERVICIO EN OTRAS ADMINISTRACIONES.

Ante la situación existente, tal y como se reconoció por la propia Alcaldesa, había varios agentes que habían solicitado salir en comisión de servicios a otros municipios, no habiéndose atendido estas peticiones hasta la fecha, al no propiciar a su vez la entrada de otro agente a la plantilla, estando dispuesta en estos momentos, a atender las solicitudes que quieran los agentes.

No es fácil encontrar comisiones de servicios temporales, salvo en momentos puntuales que de no aprovecharlos, las vacantes se cubren y se cierra esa posibilidad, por lo que podrían ser situaciones muy puntuales las que en la actualidad se podrían dar, no estando de acuerdo con las manifestaciones de la Alcaldesa *“que si son todos tampoco hay problema”*.

Si algún agente de forma puntual, quiere marcharse por motivos personales o profesionales en un momento determinado, siempre en equilibrio con las necesidades de servicio, **sería conveniente atender las peticiones**, y cubrir las plazas vacantes a su vez, también en comisión de servicio de forma temporal y excepcional, hasta que la persona titular del puesto, solicite su reingreso, en los plazos legalmente establecidos.

REBAJAR LA TENSIÓN

Como resulta evidente, las relaciones de la Alcaldesa con la plantilla de la Policía Local son manifiestamente mejorables, y por lo tanto independientemente de la dirección política del servicio, cualquier decisión organizativa se debería apoyar en informes técnicos del Oficial Jefe de la Policía Local, así como intentar corregir cualquier anomalía o prestación incorrecta del servicio, para lo cual igualmente nos ponemos a disposición de todas las partes, para **intentar mediar** y buscar soluciones entre todas las partes, pero identificando de forma clara y puntual cualquier problema que pueda surgir, **evitando generalidades**. Siendo a nuestro entender los expedientes disciplinarios citados por la alcaldesa, la **última opción** a utilizar, entendiéndose que si fracasan el resto de opciones para reconducir ciertas situaciones, finalmente se tuvieran que utilizar de forma ponderada para casos graves y de forma puntual y personalizada, como hemos apuntado, evitando generalidades.

Como ya le trasladamos, no ayuda a rebajar la tensión, manifestaciones como las realizadas en el Pleno por parte de la Alcaldesa, en las que no vamos a profundizar de

nuevo, pero que sería conveniente y así se lo solicitamos, que reconsidere la opción de **rectificar públicamente las manifestaciones y acusaciones vertidas** hacia los miembros de la plantilla de la Policía Local de Yuncos, y hacia los Cuerpos de Policía Local en general.

Desde el Sindicato, tal y como también le trasladamos, no tenemos inconveniente alguno en retractarnos, si alguna parte de nuestros escritos le ha podido molestar.

Una vez se pueda normalizar la situación y volver las aguas a su cauce, situación que requiere de tiempo y tranquilidad, con toda seguridad mejorarán las relaciones, el clima laboral y sin lugar a dudas el servicio prestado a los vecinos y vecinas de la localidad, y también hará más atractivo el destino en Yuncos, evitando que queden desiertos los procesos de movilidad, o que algunos agentes se quieran marchar a otras plantillas.

COLABORACIÓN CON OTROS CUERPOS DE SEGURIDAD -JUNTAS LOCALES DE SEGURIDAD-

Respecto a las funciones policiales, y la coordinación y distribución de tareas entre los distintos Cuerpos de Seguridad, evitando las referencias que se nos trasladaron respecto Guardia Civil, Protección Civil o Seguridad Privada, aclarar que con todo el respeto que tenemos hacia los distintos cuerpos policiales o de otra índole, **las funciones recogidas en el art. 53 de la LO 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para las Policías Locales, son funciones exclusivas y que NO pueden desarrollarse por parte de otro cuerpo policial**, y muchos menos por Seguridad Privada o Protección Civil, que tienen otras responsabilidades en la cadena de Seguridad.

En materia de **Seguridad Ciudadana**, debe ser en el seno de las respectivas **Juntas Locales de Seguridad**, establecidas en el art. 54 de la LO 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, donde se tienen que determinar y distribuir de forma coordinada las funciones y tareas de cada Cuerpo de Seguridad, tal y como dispone la propia LO 2/86 respecto las funciones de Policía Local, en su art. 53.1 apartado g):

g) Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad.

La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, proclama como bien jurídico a proteger la **seguridad pública, cuya competencia corresponde en exclusiva al Estado** y su mantenimiento al Gobierno de la Nación, con la participación de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales en los términos fijados por sus respectivos Estatutos de Autonomía, en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y en el marco de la citada Ley Orgánica.

Para ello hay que tener en cuenta el [Decreto 1087/2010 de 3 de septiembre](#), por el que se aprueba el Reglamento que regula las Juntas Locales de Seguridad.



POSIBILIDAD DE CONVENIOS DE COLABORACIÓN PUNTUALES ENTRE CUERPOS DE POLICÍA LOCAL DE LA REGIÓN

Apuntar también que, para casos puntuales para la atención de necesidades extraordinarias (*dos veces al año durante max. 15 días más el día de la Región*), dentro del Decreto 110/2006 Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de C-LM, en su artículo 120 y siguientes establece la regulación de **CONVENIOS DE COLABORACIÓN** entre cuerpos de Policía Local de la Región:

Artículo 120 Convenios de colaboración

*1. Los Ayuntamientos podrán suscribir convenios de colaboración con otros Ayuntamientos pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha que tengan por objeto la **adscripción temporal de Policías Locales para la atención de necesidades extraordinarias** que puedan presentarse en los servicios correspondientes al Cuerpo de Policía Local. Esta adscripción temporal será siempre voluntaria para los Policías Locales.*

Teniendo en cuenta que “Los acontecimientos que pueden ser atendidos por este sistema, que **en ningún caso pueden ser más de dos al año**, además del Día de la Región.” Y Que “La duración previsible de las adscripciones temporales de los Policías Locales, que **en ningún caso podrá ser superior a 15 días consecutivos.**”

RECONSIDERAR EL ACUERDO DE COLABORACIÓN ENTRE LOS AYUNTAMIENTOS DE YUNCOS Y DE NUMANCIA DE LA SAGRA PARA LA ASOCIACIÓN DE AMBOS MUNICIPIOS CON LA FINALIDAD DE PRESTAR CONJUNTAMENTE LOS SERVICIOS DE POLICÍA LOCAL NULAR EL ACUERDO

Como también le trasladamos en la reunión, le solicitamos reconsiderar y suspender o anular el Acuerdo de Colaboración, ya que la situación existente y tal y como se ha planteado en estos momentos el Acuerdo de Colaboración, sin una planificación previa y sin contar con los componentes de los Cuerpos de la Policía Local implicados y con la votación contraria o abstención del resto de Grupos Municipales de la Corporación.

Con esta incertidumbre es difícil que agentes de otros municipios quieran venir al Yuncos a trabajar tanto por movilidad, como en comisión de servicios, por lo que es necesario despejar esa incertidumbre, y entre todos volver a construir un clima laboral adecuado, planificar el futuro de la plantilla, y una vez normalizada la situación, entonces valorar si se dan las circunstancias adecuadas para seguir adelante con el proyecto del Acuerdo de Colaboración.

Le reiteramos la necesidad de contestar los recursos presentados al Acuerdo Plenario del Acuerdo de Colaboración, y atender las solicitudes como **interesados** en el procedimiento administrativo en base a la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas se **nos dé copia o acceso a toda la documentación del expediente administrativo tramitado y se nos dé traslado de cualquier actuación que se lleve a cabo relacionado con el mismo.**



ATENERSE A LAS CONDICIONES LABORALES APROBADAS

Dentro de los compromisos adoptados tanto por parte de los trabajadores como por parte de la Administración a través del **Acuerdo para la regulación de los servicios y gratificaciones de la Policía Local del Ayuntamiento**, aprobados en sesión Plenaria de fecha 30 de marzo de 2017, **publicado en el BOP nº 94 de fecha 19 de mayo de 2.017**, firmado por la actual Alcaldesa, hacer constar que el mismo en su apartado de VIGENCIA DEL ACUERDO establece:

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de la entrada en vigor del presupuesto municipal para el ejercicio de 2017.

*La totalidad del contenido del presente acuerdo tendrá una **vigencia mínima de 7 años desde su entrada en vigor**, prorrogándose por años sucesivos en tanto no se alcance un nuevo acuerdo o el mismo sea derogado.*

Las condiciones establecidas en el Acuerdo de Colaboración, chocan frontalmente con este Acuerdo Plenario.

✚ Respecto a otros planteamientos **A LARGO PLAZO**, se puede concretar en:

ESTUDIO DE NECESIDADES Y PLANIFICACIÓN ADAPTACIÓN E INCREMENTO DE LA PLANTILLA DE POLICÍA LOCAL

Los Cuerpos de Policía Local deberán contar con los efectivos suficientes para atender las funciones que les vengan atribuidas legal o reglamentariamente.

Según dispone la legislación vigente de Coordinación de Policía Local de C-LM, los cuerpos de Policía Local deben contar con efectivos suficientes...

Para poder determinar las necesidades, es necesario realizar un estudio amplio de esas necesidades en función no solo del número de habitantes del municipio, sino de sus características particulares, tejido administrativo, industrial, social, educativo, etc..., para posteriormente poder planificar las acciones a tomar para atender esas necesidades, de forma ordenada y en función de los costes y posibilidades económicas de la población.

Para es imprescindible contar con todas las partes implicadas en un foro abierto pero ordenado, resto de corporación, plantilla, asociaciones de vecinos, comerciantes, centros educativos, etc...

Por ello, le proponemos que a la mayor brevedad posible, se inicie un proceso participativo abierto y consensuado con todos los grupos y representantes municipales, contando con los componentes del Cuerpo de la Policía Local y sus representantes, así



como la ciudadanía a través de asociaciones representativas, se puedan analizar las necesidades reales de la población de Yuncos, para llevar a cabo con una perspectiva integral, para un periodo varios años que podrían abarcar varias legislaturas, se pueda diseñar una nueva plantilla orgánica que pueda dar respuesta a esas necesidades, con los estudios de costes necesarios para su **implantación progresiva** en función de los recursos municipales disponibles.

Otro de los aspectos a tener en cuenta, es el art. 9 del Decreto 110/2006 de 17 octubre Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha se establecen los criterios organizativos **que DEBEN tener los Cuerpos de Policía Local:**

Artículo 9 Criterios organizativos

1. Los Cuerpos de Policía Local habrán de ajustarse a los siguientes criterios organizativos, que deberán reflejarse en los correspondientes reglamentos municipales de organización, funcionamiento y régimen jurídico:

a) Un oficial, por cada policía o hasta seis policías.

b) Un subinspector, por cada dos o tres oficiales.

c) Un inspector, por cada dos o tres subinspectores.

d) Un intendente, por cada dos o tres inspectores, siempre que concurren las condiciones previstas en el artículo anterior para la creación de la categoría de intendente.

2. En cualquier caso, para el establecimiento de una categoría será necesaria la existencia de todas las inferiores, según la estructura establecida en el artículo 7.

Y remitiéndonos al inicio del escrito, reiterarle lo dispuesto en la **GUIA PARA LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL GOBIERNO MUNICIPAL** de la Agencia Española de Normalización y Certificación (AENOR) en su norma **UNE 66182:2009**, confeccionada para la **FEMP**, establece en el punto 1.9 Municipio Seguro (ANEXO I) una serie de parámetros a cumplir con el fin de certificar que el **municipio puede ser considerado seguro**.

Entre éstos, encontramos en el punto 1.9.1 la ratio recomendada de agentes de seguridad que, **para considerarse en nivel verde como SEGURO, se necesita una RATIO SUPERIOR A 1,5 AGENTES por cada mil habitantes**, si bien, a falta de un estudio más concreto, teniendo en cuenta las características de la zona de la Sagra, y al tejido industrial de la zona, **sería aconsejable tener a una ratio tendente a unos 1,8 agentes por cada mil habitantes**.



En base a lo anterior SE SOLICITA:

Que se tengan por presentadas las consideraciones y propuestas descritas en este escrito para su valoración y por medio de la presente, mostramos una vez más, nuestra disposición a contribuir y colaborar activamente en cuantos foros se traten las condiciones profesionales y laborales de los funcionarios de la Policía Local de C-LM, así como aportar propuestas que puedan mejorar y desarrollar los Cuerpos de Policía Local, asuntos que condicionan de forma importante el futuro de nuestra profesión, siendo éste uno de los fines básicos del SPL C-LM.

El contenido de este escrito, y en sus mismos términos, será remitido también al resto de Grupos Municipales y Concejales/as no adscritas de la Corporación Municipal.

Quedando a su disposición, y esperando que tenga en consideración el contenido del presente escrito, reciba un cordial saludo.

