**II PLAN DE MODERNIZACIÓN DE LA POLICIA LOCAL DE TOLEDO.**

**18-04-23**

1. **COMPLEMENTO DE CONECTIVIDAD DIGITAL, LOCALIZACIÓN Y DISPONIBILIDAD.**

El derecho a la desconexión digital de los trabajadores se regula en la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) de 2018. En el artículo 88.1 establece: “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.”

El objetivo de esta ley es proteger el descanso de los trabajadores y potenciar la conciliación de la actividad profesional y personal.

Sentado el derecho fundamental a la desconexión digital de todos los policías locales, debe también reconocerse que la necesidad del servicio de seguridad que presta la Policía Local exige limitar en cierta medida este derecho.

Para ellos, dentro del plan de modernización de la Policía Local, se contempla un Complemento de conectividad digital, localización y disponibilidad que nace fruto de la necesidad de evolucionar hacia una Policía plenamente conectada, La percepción de este complemento supone la renuncia parcial al derecho de desconexión del trabajador, permitirá su localización e incorporación para la coordinación interactiva de sus tareas;

Considerando que una desconexión absoluta de los agentes de Policía haría muy difícil la organización actual de los servicios y el funcionamiento de los mismos, se plantea la conveniencia de establecer un complemento voluntario por disponibilidad, incluido en las condiciones laborales de los puestos de las categorías de Policía, Oficial, Subinspector e Inspector de la Policía Local de Toledo.

La percepción de este complemento, con un claro elemento espacial y temporal, permitirá la localización del trabajador en tiempo real para la coordinación interactiva de sus tareas; establece la obligación de responder en un plazo inferior a quince minutos a las comunicaciones que se les hagan por teléfono, sms u otro canal similar. Para los agentes salientes del turno de noche, esta obligación comenzará ocho horas después de la finalización de su servicio anterior.

Incluye también la obligación de personarse cuando sean requeridos a fin de reforzar los servicios, siempre respetando el periodo de descanso de los policías, en un plazo máximo de 45 minutos, para lo cual deberán permanecer en un lugar que, pudiendo ser libremente elegido por el trabajador, esté situado a una distancia tal del centro de trabajo, que le permita cumplir con ese elemento temporal.

A este fin, se nombrarán 10 guardias anuales; la disponibilidad efectiva se hará de acuerdo con un cuadrante establecido por la jefatura, que será negociado con la representación de los trabajadores, de tal forma que siempre haya, al menos, dos policías disponibles a este fin.

En el caso de no realizar efectivamente los servicios así nombrados, la Jefatura iniciará un proceso para la pérdida de este complemento.

Para este complemento, que se incluirá como un complemento de productividad repartido en 12 pagas, se establecen las siguientes cuantías anuales, calculadas de acuerdo con el coste medio actual de una guardia:

Policía y Oficial: 2.400 euros.

Subinspector e Inspector: 2600 euros

Se aplicará de forma escalonada a lo largo de dos ejercicios presupuestarios; en caso de que el número de solicitantes supere la planificación anual, se priorizarán por un procedimiento de concurso con un baremo que valorará méritos tales como experiencia, formación, competencias lingüísticas y digitales.

1. **PLAN PARA LA REDUCCIÓN DEL COSTE DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.**

Los incrementos retributivos contemplados en el Plan de Modernización se soportarán, al menos parcialmente, con la reducción del coste de los servicios extraordinarios, para lo cual se planta la implementación de las siguientes medidas:

1. **ecuación de la plantilla a las necesidades de la ciudad:**

En el año 2018 mediante el Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración Local.

En ese momento, la plantilla de la policía local de Toledo era insuficiente y con una media de edad en torno a los 53 años. El acuerdo alcanzado en el año 2019 entre la Administración y los representantes de los trabajadores para la reconversión del servicio de la Policía Local, publicado en BOP número 69 se establecía un número de plazas que era necesario cubrir con carácter anual. Esto ha representado un considerable esfuerzo por parte del Ayuntamiento, traducido en las siguientes cifras:Año 2019: Incorporación de 5 plazas de policía local por el sistema de oposición libre y 10 por el sistema de movilidad.

Año 2020: Incorporación de 20 agentes por el sistema de oposición libre.

Año 2021: Incorporación de 4 agentes por oposición libre, 4 por concurso oposición (promoción interna de agentes de movilidad a policía local) y la reincorporación de 1 agente que se encontraba en situación de excedencia.

Año 2022: Incorporación de 8 agentes por oposición libre y 8 por concurso oposición (promoción interna de agentes de movilidad a policía local)

Total: 60 incorporaciones en 4 años. A los que hay que añadir 6 agentes incorporados en comisión de servicio, que se mantienen actualmente. Es decir, un 50% de la plantilla actual han sido incorporados en los últimos cuatro años.

El horizonte se fijó en el año 2022 y hoy Toledo cuenta con 129 agentes en plantilla que arroja un dato próximo al recomendado por la FEMP: 1 policía por cada 667 habitantes. Aun así, todavía no se ha alcanzado la cifra prevista en el acuerdo de 2019 y que figura en la actual Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento, que se sitúa en 143.

También es evidente que Toledo tiene unas circunstancias que hacen diferenciar a esta ciudad respecto a otras y que precisan un incremento de efectivos respecto a la generalidad. Además del crecimiento de población estimado en el POM, hay que considerar aspectos tales como:

* La orografía de la ciudad, que ofrece especiales dificultades por su dispersión, tiene barrios muy alejados entre sí, por lo que se precisan más patrullas para no incrementar los tiempos de respuesta por la necesidad de desplazar agentes de un punto a otro de la ciudad.
* En el barrio de Santa María de Benquerencia el crecimiento y ubicación de grandes centros de trabajo, tanto comerciales, como institucionales y de salud, así como su lejanía con respecto a otros núcleos poblacionales y la población empadronada hace precisa una dotación policial con carácter permanente.
* Toledo, ciudad turística y ciudad de servicios. La ciudad tiene una población flotante de personas no censadas muy elevada que hace necesario un mayor número de efectivos para velar por la seguridad de las personas y del tráfico y por el cumplimiento de normativas municipales.

Estas particularidades de Toledo hacen que sea necesario acompañar nuestro crecimiento poblacional y de visitantes con el de nuevos agentes policiales para dar cabida a sus necesidades.

Es por lo que se plantea, que se doten presupuestariamente las plazas vacantes con el fin de cubrir la totalidad de la plantilla en el horizonte del 2026; para ello se plantea el siguiente calendario:

Año 2023: 3 nuevas plazas.

Año 2024: 3 nuevas plazas.

Año 2025: 3 nuevas plazas.

Año 2026: 3 nuevas plazas.

Así mismo, se deberán cubrir todas las plazas que queden vacantes por jubilación, excedencia o cualquier otro motivo.

1. **Compensación de servicios extraordinarios en tiempo libre.**

Incluir la posibilidad del derecho a disfrutar en tiempo libre las horas realizadas como servicios extraordinarios, teniendo en cuenta las especificidades de la jornada especial que realiza el servicio de Policía Local de acuerdo con los siguientes criterios:

* Horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos o en horario nocturno: Se compensarán con 3 horas libres por cada hora realizada.
* Resto de horas extraordinarias: Se compensarán con 1,75 horas libres por cada hora realizada.

Esta compensación en tiempo libre solo podrá disfrutarse cuando no conlleve el detrimento de los servicios mínimos.

Esta opción permitiría reducir un 1%, aproximadamente, por policía el coste de los servicios extraordinarios empleados para cubrir los servicios mínimos.

1. **Compensación y complemento por cambio de servicio.**

Establecer un complemento que retribuye el cambio de turno asignado, a solicitud de jefatura, con el fin de cubrir los servicios mínimos, siendo retribuido con el siguiente importe:

* Cambio para la realización de un servicio en turno de mañana o tarde: se compensará con 70 €.
* Cambio para la realización de un servicio en turno de noche: se compensará con 120 €.

Estos cambios se realizarán cuando en un mismo día haya excedente de personal en un turno y falta de personal en otro; todo ello referido a los servicios mínimos aprobados por la Junta de Gobierno. De esta forma, se evita la necesidad de nombrar servicios extraordinarios para cubrir el turno deficitario.

Los cambios serán voluntarios y quedan excluidos de esta compensación los realizados a solicitud del agente.

Cada cambio que evite de esta manera la obligación de nombrar un servicio extraordinario supone una reducción de 150 € en el coste para el Ayuntamiento y conseguiría, así mismo, disminuir la carga laboral de los agentes con la realización de los mismos.

El posterior desarrollo de las normas específicas que hayan de regir la prestación de estos servicios corresponderá a la Jefatura de la Policía.

Este plan de reducción de costes de servicios extraordinarios se evaluará con una periodicidad de seis meses después de su puesta en marcha, revisándose entonces las medidas y su ritmo de aplicación.

1. **MEDIDAS EN MATERIA DE JORNADA DE TRABAJO Y DE CONCILIACIÓN.**

**Coeficiente reductor de la jornada ordinaria de trabajo para los turnos de mañana y tarde de la Policía Local.**

La Junta de Gobierno Local, en sesión extraordinaria de 28 de febrero de 2019, estableció para el turno de noche de la Policía Local un coeficiente reductor del 1,16 en la jornada ordinaria de trabajo. Los turnos de mañana y tarde tienen, en la actualidad un horario de trabajo de 7:00 a 15:00 horas y de 15:00 a 22:00 horas, respectivamente. En el Ayuntamiento de Toledo se considera horario de trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 8:00 horas; por tanto, estos turnos realizan en su jornada una hora de trabajo nocturno, a la que debe aplicarse, de forma proporcional el mismo coeficiente reductor.

En consecuencia, se propone que se aplique un coeficiente reductor de 1,03 en la jornada ordinaria de trabajo para los turnos de mañana y tarde de la Policía Local.

1. **NUEVAS DEPENDENCIAS POLICIALES.**

Antes de que finalice el año 2023 se iniciarán los trámites para dotar a la Policía Local de un nuevo centro de trabajo con las garantías de habitabilidad y seguridad requeridas para la prestación del servicio en las condiciones de trabajo adecuadas. Dicho centro de trabajo estará ubicado en la calle Dinamarca, en el edificio que estaba destinado para la Casa de la Juventud. A estos efectos, se consignarán anualmente las consignaciones presupuestarias necesarias.