



ESTADO ACTUAL CONDICIONES LABORALES POLICIA LOCAL

Hemos realizado este documento para recordar lo sucedido en la negociación de las condiciones laborales en Policía Local, reflejando lo acaecido en este último periodo y como punto de partida para una nueva fase en nuestras reivindicaciones laborales.

A continuación resumimos este periodo de negociación que finalizó en el decreto unilateral por parte del Equipo de Gobierno de diciembre de 2012 y las acciones y sucesos que se han ido produciendo a lo largo de este año 2013.

AÑO 2012 – NEGOCIACIÓN

Durante gran parte del año 2012, se produjo un periodo de “negociación” para el desarrollo de un nuevo acuerdo de condiciones para funcionarios al que se iban añadiendo los recortes del Gobierno de la Nación, según se iban aprobando: incremento de jornada, eliminación paga extra Navidad, reducción prestaciones por IT, reducción de días asuntos propios, canosos,...

Ponemos entrecomillado lo de “negociación”, porque realmente fue un paripé para justificar, de cara a una posible demanda judicial que había habido una negociación, cuando en realidad de negociación no había habido nada. De la propuesta inicial aportada por el Ayuntamiento, en la que se establecía un cuadrante único para todas las categorías, salvo oficial, suboficiales, material y oficina, se pasó a otra propuesta en el mes de junio que se aprobó tal cual en el decreto de alcaldía de finales de diciembre y que actualmente estamos sufriendo.

Habría que preguntar al Sr. Concejal de Seguridad y RR.HH cuales fueron los motivos para ese cambio, que no recoge ninguna de las reivindicaciones realizadas por los Representantes de los Trabajadores y sí las de la Jefatura de Policía: separar a los sargentos del resto de los agentes (ellos es que son empresa, el resto sólo chusma a la que expedientar), sacar ciertas especialidades fuera del cuadrante A, para que no realicen servicios en turno de noche, festivos o fines de semana y dejar todo el resto de condiciones laborales con la coletilla “según necesidades del servicio” para que pudiesen mangonear desde la Jefatura a su aire, sin necesidad de justificación alguna. Casualmente estas modificaciones se produjeron tras varias reuniones entre Concejal y Oficial Jefe bastante subidas de tono.

Finalmente, para rematar y como medida estrella del Sr. Concejal, para según él, eliminar los anteriores privilegios, se proponía suprimir la reducción de jornada como compensación por el trabajo a turnos en festivos y noches del cuadrante A. Lo que para él era un privilegio, era simplemente la ÚNICA DIFERENCIACIÓN y equilibrio que existía entre los policías que realizan turnos, noches, domingos, festivos, trabajando en la calle, pasando frío, calor, y con una peligrosidad mucho mayor con respecto a los que se encuentran en un despacho de lunes a viernes de mañana o desarrollando sus funciones en el interior de Jefatura.

Decimos que era la única compensación porque actualmente TODOS los policías tienen el mismo salario y los mismos complementos, independientemente de la especialidad o puesto que ocupen, de que hagan turnos o noches o no, de que trabajen en festivos o no,... y con esta medida TODOS realizan el mismo número de horas anuales: 1.665 horas. Todos NO, por supuesto



hay excepciones y los famosos 4 escoltas del Alcalde tienen además un complemento adicional que no tienen el resto de policías. Eso sí, ellos cobran el resto de complementos como cualquier otro, los hagan o no.

Al Sr. Concejal se le explicó de todas las maneras posibles que la eliminación de la reducción de jornada, como elemento compensador, iba a suponer una discriminación brutal en el colectivo de Policía y que iba a provocar la fractura de la plantilla, porque, evidentemente, si no hay ninguna compensación, nadie está interesado ni motivado para trabajar en las condiciones más penosas.

Esto es una DISCRIMINACIÓN EVIDENTE, por mucho que algunos no lo quieran ver. Para comprobarlo sólo hay que mirar acuerdos similares como los de Policía Municipal de Madrid, Pozuelo, Las Rozas,... o el referente a jornada de la Comunidad de Madrid, donde TODOS establecen compensaciones en forma de reducción de jornada para los trabajadores a turnos, con horario nocturno o por trabajo en festivos, además de alguno que añade también compensaciones económicas.

APLICACIÓN DE MEDIDAS DEL GOBIERNO Y PRIMERAS MOVILIZACIONES

Dentro de ese periodo de negociación y entendiendo que cada mes llegaba un nuevo recorte desde el Gobierno de la Nación, desde las secciones sindicales se realizaron varias propuestas, asumiendo dichos recortes y tratando de aplicarlos de la manera menos perjudicial al trabajador.

En este sentido tenemos como ejemplo la aplicación que desde la Concejalía de RR.HH. se hizo del Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio que modificaba las prestaciones por Incapacidad Temporal, pasando de compensar el 100% en caso de incapacidad temporal, al mínimo establecido en el Real Decreto, cuando éste ya fijaba unos máximos que eran notablemente inferiores a lo establecido hasta ese momento (50% los 3 primeros días, 75% del 4 al 20 y 100% a partir del día 21). Esto que en la mayoría de las administraciones públicas se solucionó aplicando el máximo permitido por el Real Decreto (que ya reducía considerablemente lo que había hasta ese momento), aquí provocó durante 3 meses una situación de tensión y conflicto innecesaria con movilizaciones y medidas de presión, únicamente por el empecinamiento del Sr. Concejal y su equipo, de llevarse la medalla al mérito del PP en la aplicación de recortes.

Estuvimos todos los empleados del Ayuntamiento varios meses en los que los 3 primeros días de baja no se percibía un euro o en caso de accidente laboral se perdía el 25% del salario. El Sr. Concejal de RR.HH. trató incluso de negociar el incremento en las compensaciones por IT a cambio de reducir los complementos por jornadas especiales de los empleados del Ayuntamiento, algo que obviamente se rechazó frontalmente. Finalmente, tras varias movilizaciones que forzaron la entrada en acción del Sr. Alcalde y en una muestra de cordura y sensatez por su parte, se decidió lo que en la mayoría de municipios y administraciones públicas se había acordado de mutuo acuerdo, sin necesidad de discusiones: aplicar los máximos permitidos por el Real Decreto del Gobierno en caso de Incapacidad Temporal.



NUESTRA PROPUESTA

En cuanto a la propuesta realizada por estas secciones sindicales para el cuerpo de Policía Local, se basaba principalmente en los siguientes puntos:

- Asumir el incremento de jornada del Gobierno, manteniendo la reducción de jornada por festivos noches y turnos que pasaba del 6% al 8% al ser más perjudicial la aplicación de este incremento en jornadas completas para los policías, respecto al resto de trabajadores del Ayuntamiento, que veían incrementada su jornada laboral en 30 minutos y no en jornadas completas.
Esto suponía asumir unas 180 horas de trabajo adicionales al año (unos 20 días laborables más) sin incremento salarial alguno.
- Incremento de la jornada laboral en 15 minutos pasando a turnos de 8 horas 30 minutos.
- Mantenimiento de la progresión que había hasta el momento en el cuadrante A, asumiendo el incremento de jornada en el primer viernes de los turnos de mañana y tarde y adecuando las mañanas y tardes-noches de sábado para reducir el número de horas extraordinarias. Esta progresión fue aprobada en Asamblea (15/11/12) por el 75% de los policías participantes.
- Establecer la compensación máxima permitida por el Gobierno para los casos de IT (algo que finalmente fue aprobado como hemos indicado anteriormente) y el establecimiento de 4 días al año de ausencia por enfermedad justificada, sin necesidad de parte de baja ni pérdida retributiva como han acordado numerosas administraciones públicas.
- Establecer unos mínimos de servicio razonables y conocidos por todos y no a disposición de lo que la Jefatura establezca para cada momento.
- Compensación de hasta 80 horas anuales por cursos de formación.
- Compensación adecuada por servicios extraordinarios en torno al 175-200% según se realicen en días laborables, festivos u horario nocturno ya sea económica o en tiempo libre. Esta compensación está en la línea de la mayoría de los convenios y por debajo de algunos acuerdos de municipios de alrededor.

AÑO 2013 – IMPOSICIÓN CONDICIONES LABORALES

Después de esa “negociación” y aún cuando la propuesta realizada por las secciones sindicales asumía los recortes realizados por el Gobierno y trataba de ajustarse a lo solicitado por el Ayuntamiento, en cuanto a reducción de costes y horas extraordinarias, el Equipo de Gobierno modificó unilateralmente las condiciones laborales de los policías de este Ayuntamiento (al igual que las del resto de funcionarios), tratando de estirar al máximo posible los recortes laborales, aprobando un decreto similar a su propuesta del mes de junio anterior.

Casualmente, en Policía la mayor parte de los recortes laborales recaían sobre el personal en cuadrante A (turnos 24x365), que veía como perdía la reducción de jornada por trabajar a turnos, noches o festivos, se le modificaba su cuadrante añadiéndole 2 días laborables más al mes: en turno de mañana (viernes y sábado) y de tarde (viernes y sábados de 20.00 a 04.00h), los mínimos de servicio establecidos anteriormente (y que únicamente afectan a este cuadrante) desaparecían para quedar a “disposición de Jefatura” o pasaba de tener un exceso de jornada



(unos 6 días al año) a “deber” días (entre 4-10 al año), mientras al resto de cuadrantes únicamente se les incrementaba en 30 minutos su jornada diaria.

Además, para el grueso de los policías, se añadían 25 horas de disponibilidad, se reducía la compensación por horas extraordinarias a límites que rozan la explotación (y más teniendo en cuenta que la mayoría de ellas son obligadas): 100% horas laborables y 125% las horas nocturnas y la compensación por cursos pasaba a depender del visto bueno de la Jefatura.

Como ya avisamos, estos cambios han provocado, y siguen provocando, una situación de discriminación, conflictividad y desmotivación nunca vista. Se iniciaron medidas de protesta a nivel sindical, que han sido respondidas con expedientes disciplinarios absurdos (por tomar café, comprar agua, llegar unos minutos tarde al puesto asignado o entregar un parte de alta después de 24 horas) que han supuesto una notable disminución en las retribuciones de los funcionarios afectados.

La justificación del Sr. Concejal, era que estos cambios iban a eliminar los “privilegios” que los policías tenían, por lo que se optó por hacer públicos los verdaderos privilegios de este Ayuntamiento, empezando por los escoltas del Sr. Alcalde y avisando de otros que podrían llegar a acarrear consecuencias más graves y que aún no se han denunciado públicamente: cobro de complementos salariales que no se realizan, incompatibilidades no declaradas, resoluciones administrativas arbitrarias,.... Como respuesta a esto, desde el Ayuntamiento se trató de criminalizar a estas secciones sindicales con el envío masivo de cartas a los vecinos de este municipio, señalando a los policías como los autores de la quema de vehículos y la realización de denuncias falsas en los juzgados (ambos hechos de carácter delictivo).

Como esta acción resultaba del todo intolerable, se elaboró la demanda correspondiente contra todo el Equipo de Gobierno, firmantes de dicha misiva. Considerando finalmente que ese hecho pudiera dificultar aún más las relaciones con la Corporación, se solicitó al Alcalde una reunión para desbloquear el conflicto y no tener que llegar a ese extremo, aún asumiendo que el daño ya estaba hecho y se habían enviado miles de esas cartas a los vecinos de Majadahonda, perjudicando la imagen del colectivo de Policía Local y de estas secciones sindicales, a lo que accedió el Sr. Alcalde en el mes de junio.

Mientras sucedía todo esto, había otro grupo de policías que se negociaban sus propias condiciones. Así para el grupo de sargentos se les modificó su cuadrante, ampliéndoles en 15 minutos sus turnos (algo que se pedía para todos los agentes) y añadiéndoles una semana libre por cada 4 trabajadas. Lo que no veían modificado es que seguían sin hacer noches o trabajar en festivos.

JUNIO-JULIO 2013 – REUNIONES CON EL ALCALDE

Durante los meses de julio y agosto se llevan a cabo una serie de reuniones con el Alcalde que en un primer momento parecen ir por buen camino. Solicitan unos mínimos aceptables para tratar de desbloquear el conflicto y se cede reduciendo las pretensiones sindicales a unos mínimos que se resumen en:

- Compensación del 6% de jornada por trabajo a turnos, festivos y noches.



- Modificación del cuadrante aprobado, reforzando los sábados con bolsa de horas adicionales y tardes-noches con incremento de jornada en turnos de tarde y noche, en lugar de días laborables.
- Aumento de la jornada a 8 horas 30 minutos.
- 4 días al año por enfermedad justificada sin necesidad de parte de baja ni pérdida retributiva.
- Compensación de hasta 60 horas por cursos de formación.

Aunque tras varias reuniones se llegó a un principio de acuerdo con el Sr. Alcalde en el que se aceptaban la mayor parte de estas mini-condiciones para restablecer el diálogo, entraron en liza los subalternos del Alcalde (concejal de RR.HH, Director de RR.HH y Oficial Jefe) para desbaratar cualquier posibilidad de acuerdo. En lugar de proponer, su función era destruir.

Así, si el Alcalde aceptaba la reducción del 6%, ellos establecían condiciones para que se aplicase únicamente al que cumpliese todas esas características: si estás de baja no aplica, si cambias turnos, no aplica,... Igual sucedía con la famosa distribución irregular, algo que consideramos inaceptable: el Alcalde aceptaba el cuadrante propuesto con alguna pequeña variación, pero después entraban en juego con la distribución irregular: unos 20 días de trabajo al año, que te podían modificar con un pre-aviso de 5 días, salvo casos urgentes (obviamente la mayoría en fines de semana y festivos). Por ejemplo, trabajar este domingo que libras por el lunes siguiente que trabajas y te lo dan libre, todo ello avisándote esa misma semana.

Entonces de qué sirve hablar de un cuadrante si te pueden modificar la mayor parte del mismo a su antojo. Lógicamente esas condiciones “extras”, que además casualmente recaían mayoritariamente sobre el cuadrante A, se consideraron INACEPTABLES y se suspendieron las negociaciones.

Destacar además, como estos subalternos, mientras ha habido algún tipo de acercamiento han tratado de enturbiarlo lo máximo posible. Por poner un ejemplo, durante esas reuniones se continúo con el hostigamiento y se expedientó a varios funcionarios por tomar café o comprar una botella de agua en una gasolinera. Vamos, lo normal cuando se está tratando de llegar a un acuerdo.

SITUACION ACTUAL

Tras la pausa del verano, llegan unas fiestas en las que, por primera vez, no se han compensado los servicios extraordinarios a los agentes que los han realizado. No se han compensado a los de siempre, claro, porque otros (de sargentos para arriba) tendrán su compensación bien económica, bien en tiempo libre.

Ha habido grupos que han doblado turnos, con jornadas de 16 horas, otros han estado dos semanas seguidas en turno de noche, para, sin descanso, comenzar el turno de mañana,... y todo esto a cambio de NADA y todavía no se sabe si achacarlo a la distribución irregular, a los días que se “deben” del calendario,... porque cada día dicen una cosa distinta.

Durante las fiestas se trató de realizar un nuevo acercamiento de posturas, a través de unos mediadores externos a petición de la sección sindical de CPPM y aunque había buenas intenciones por parte del Alcalde y de los Representantes de los Trabajadores, nuevamente, la



colección de subalternos han entrado en acción para torpedear cualquier atisbo de negociación, esta vez con un expediente informativo a tres delegados sindicales, por su actuación sindical en el día de la bicicleta, expedientes varios a otros compañeros o con el escrito remitido por el Equipo de Gobierno de 8 de octubre donde vuelven a decir que queremos mantener nuestro “privilegios”, que lo que queremos son cobrar las horas extraordinarias y otras serie de mentiras diversas.

Respecto a esos “privilegios” a los que hacen referencia ya ha quedado suficientemente justificado en este escrito a lo que nos referimos: derechos laborales básicos (otra cosa es que a algunos, esos derechos laborales le parezcan privilegios). Cuando menos es extraño que esas mismas reivindicaciones que en Majadahonda para algún iluminado sean ilegales y para algún otro sean “privilegios”, en cambio sean perfectamente legales y hayan sido acordadas en la Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid, Pozuelo, Las Rozas,... o hasta en la Administración General del Estado.

Y en cuanto a la compensación por horas extraordinarias, no es algo que nos preocupe, únicamente solicitamos una compensación justa, bien económica o en tiempo libre, como tienen el resto de Administraciones Públicas. Estarán más preocupados, aquellos que cobraron casi 4.000 € el pasado año por la semana de las fiestas (Oficial), o cerca de 3.000 € (suboficiales), o más de 2.000 € sólo en fiestas (sargentos). Un policía cobró de media unos 500 € esa semana de fiestas y no creemos que ese sea precisamente uno de nuestros principales problemas.

CONCLUSIÓN

En las relaciones laborales, Ayuntamiento y Representantes de los Trabajadores, nos guste más o menos, estamos obligados a entendernos y a llegar a acuerdos. La imposición de condiciones laborales es un fracaso para todos, que perjudica tanto a los trabajadores, al Ayuntamiento o al servicio prestado a los ciudadanos.

Sobre esto debería reflexionar el Sr. Alcalde y ver en manos de quienes ha dejado las relaciones laborales en este Ayuntamiento y qué resultado le está dando, más si cabe cuando la mayor parte de municipios de los alrededores o el propio Ayuntamiento de Madrid en una situación mucho más precaria, han llegado a acuerdos más razonables en las condiciones laborales de sus trabajadores y que están resultando beneficiosos para ambas partes.

Estamos dispuestos a reunirnos en cualquier momento y tratar de llegar a un acuerdo razonable, pero la persecución y criminalización a la que se está sometiendo al colectivo de Policía Local y a sus representantes sindicales no es de recibo y no ayuda en nada a conseguirlo, complicando muchísimo la situación y dificultando la posibilidad de llegar a cualquier tipo de acuerdo.