

D. Juan José Crespo Rincón con D.N.I. nº XXXXXXX; D. Javier Rosado Bolaños con DNI. nº XXXXXX; D. Luis Miguel Vela Inchausti con DNI. nº XXXXXX; D. José Ángel Díaz Aldea con DNI. nº XXXXXXX; D. Jesús Benito Cortes con D.N.I. nº XXXXXXX; D. Claudio Miguel Bancora con DNI. nº XXXXXX, delegados de la Junta de Personal de C.P.P.M en el Ayuntamiento de Majadahonda, D. Alfredo Ignacio López Vergel con DNI nº XXXXXX, Delegado Sindical de C.P.P.M. y

D. Manuel García Redondo con D.N.I. nº XXXXXX; D. Luis Ropero Ortega con D.N.I. nº XXXXXX; D. José Juan Contreras Urbina con D.N.I. nº XXXXXX, delegados de la Junta de Personal de CC.OO. en el Ayuntamiento de Majadahonda

EXPONEMOS:

Transcurridos más de cuatro meses desde la puesta en práctica del Decreto de Alcaldía por el que se establecían las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Majadahonda, tiempo más que suficiente para cotejar las discrepancias en su contenido y aplicación, y ante la campaña del equipo de Gobierno municipal de intentar desvirtuar las razones por los que los policías locales están en disconformidad con muchas de las condiciones establecidas en dicho Decreto, estos representantes sindicales de la Policía Local quieren concretar ante corporativos municipales, resto de funcionarios y empleados municipales en general, cuáles son esas discrepancias que están, por otra parte, generando actuaciones de protesta.

JORNADA DE TRABAJO

Tenemos que asumir que actualmente es de aplicación a los funcionarios y por tanto a los policías locales, el incremento en la jornada de trabajo impuesto por el Gobierno del Estado - jornada anual de 37,5 - eliminación de "canosos" y limitación de "moscosos".

Tenemos igualmente que asumir que el resultado de estos incrementos de jornada estén destinados a reducir la realización de horas extraordinarias con otra distribución de los calendarios de trabajo en la Policía Local.

Pero entendemos, que la aplicación que estos incrementos de jornada posibilitan unos márgenes en su aplicación que resultarían menos gravosos y menos discriminatorios para los policías locales, sin dejar por ello de asumir los apartados anteriores.

Así, estamos planteando:

- Que se tenga en cuenta que el incremento brutal en la jornada, mediante el que se van a realizar, como mínimo 215 horas más al año sin contar la pérdida de los "canosos", no es obligatorio que se realice en su totalidad con jornada de presencia.

No seríamos, ni mucho menos, el primer ayuntamiento en que se redujese el incremento de jornada a través de computarse unas horas establecidas por formación u otro concepto.

Actuaciones que no únicamente se realizan en los ayuntamientos. La Dirección General de Tráfico, dependiente del Ministerio del Interior, ha publicado recientemente una circular para la compensación de la jornada de verano de 2013, por la cual se reduce ésta en un máximo de 50 horas con cursos on-line.

- La jornada de trabajo establecida por ley hace indicación expresa a la jornada general, no concretándose la establecida para las jornadas especiales.

Tampoco hace falta profundizar mucho para encontrarnos administraciones que establecen reducciones de jornada por trabajos en domingos y festivos, y tenemos los ejemplos cercanos de la Comunidad o del Ayuntamiento de Madrid.

A los policías locales, desde la implantación del Decreto de Alcaldía, se les establece una jornada anual única sin diferenciación ni económica ni en horas anuales entre jornada normal, festiva o nocturna.

Esta decisión supone que los policías con jornada nocturna y festiva además del incremento de jornada general de 215 horas más al año - excluidos canosos- tienen un extra de 87 horas más al año con relación al año anterior. Las 302 horas más al año- excluidos canosos- suponen 37 días más de trabajo al año.

CALENDARIOS DE TRABAJO

Asumimos como se indicaba al principio, que la adecuación del incremento de jornada se haga fundamentalmente para reducir horas extraordinarias, pero se hace con la imposición de unos calendarios de trabajo discriminatorio y abusivo.

Si a una parte de la plantilla de policía y al igual que al resto de empleados municipales se realiza el incremento de jornada incrementándole su jornada diaria, para una gran parte de la plantilla de policía local, este incremento de la jornada se realiza en jornadas completas en sus días libres.

Sin perder el objetivo de incrementar el personal los fines de semana durante la "parodia" de negociación que se planteó por el equipo de gobierno, se ofrecieron otras alternativas de cuadrantes a los que aún esperamos una respuesta del porqué se rechazaron.

NORMAS APLICACION CALENDARIOS DE TRABAJO

En las normas de gestión, días libres, cambios de turno, se condiciona a que la Jefatura los conceda según lo que considere como necesidades del servicio, lo que posibilita que al desaparecer las normas establecidas con anterioridad - mínimos de servicio para su concesión- se puedan generar situaciones de discriminación.

A finales de abril y a pesar de haberlo requerido repetidamente, los Policías Locales no tienen publicado aún cuál va a ser su periodo vacacional ni su jornada o cuadrante de trabajo a partir del 1 de junio.

RETRIBUCIONES

Creemos que con los recortes que desde el año 2010 están imponiendo los diferentes gobiernos del Estado a los empleados públicos son más que suficiente, teniendo en cuenta además que este es un ayuntamiento que presume gastar menos de lo que ingresa.

Por ello nos hemos opuesto desde el primer momento a las reducciones salariales extras que realizó el equipo de gobierno municipal a sus empleados.

En el Decreto de Alcaldía de referencia, no constan las cantidades establecidas como jornadas especiales de la policía local, ni el valor de su productividad, al igual que pasa con la de otros funcionarios del Ayuntamiento.

Venimos planteando que no podemos estar en una incertidumbre de periodicidad mensual pendientes de la "bondad del equipo de gobierno" para saber cuál va a ser nuestra retribución cada mes.

Tal vez sea necesario establecer unos nuevos valores para los complementos específicos que adecuen correctamente tanto los establecidos por la negociación colectiva como por las adecuaciones singulares establecidas unilateralmente por el gobierno municipal.

En cuanto al complemento de productividad son ya muchas veces las que desde esta parte se ha solicitado que en cumplimiento de la normativa sea por Pleno municipal donde se establezcan unos criterios justos y claros para su concesión que eviten esta actual situación de inseguridad y posibiliten situaciones de discriminación.

En la Policía Local se ha venido defendiendo históricamente la igualdad de sueldos por categorías, que hoy por cierto y por decisión del equipo de gobierno ya no se da. Esta igualdad económica se consiguió a través de compensación en reducción de jornada de trabajo. Si esta situación, ni ninguna otra, se contemplan por el Equipo de Gobierno municipal, creemos que estamos en

nuestro derecho y obligación de plantear la adecuación de los específicos a las condiciones de prestación de servicio, porque cae por su propio peso que un policía sentado en una silla de lunes a viernes por la mañana y sin festivos, no puede tener el mismo salario y trabajar las mismas horas anuales que uno que está en la calle de lunes a domingo, a turnos, noches y festivos.

SITUACIONES GENERADAS POR ENFERMEDAD.

Igualmente tenemos que asumir las normas establecidas por el Gobierno del Estado para los empleados públicos y que son evidentemente muy restrictivas. Pero existen adecuaciones posibles, puestas igualmente ya en práctica por otras administraciones, que mejorarían levemente esas condiciones y que el gobierno municipal se niega a aplicar.

Así a los Policías Locales que después de personarse al trabajo por prescripción facultativa se les establece reposo domiciliario, si no se personan al trabajo esa jornada se les descuenta directamente la correspondiente parte proporcional de su salario.

Mientras que el equipo de gobierno municipal permite al resto de empleados municipales recuperar la jornada de trabajo, no realizada por decisión propia, a los policías locales como indicábamos no se les permite y se les descuenta su salario.

Al igual que al resto de empleados municipales y a diferencia de lo establecido para los empleados del Estado, Comunidad e infinidad de ayuntamientos, el equipo de gobierno se niega a establecer días de ausencia retribuidas por enfermedad.

Es este en resumen un capítulo, que desde que se empezó a recortar por el Gobierno del Estado, el Gobierno municipal se ha empeñado en hacer más "daño" del posible al conjunto de los empleados municipales y que por la peculiaridad de sus funciones afecta más a los policías locales.

PERMISOS Y LICENCIAS

Lo decretado por el Gobierno municipal es más restrictivo que lo establecido por el Gobierno del Estado.

Se contemplan situaciones de ausencias relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar que deben de ser recuperadas, se limita el número de días al año para determinados permisos y se decreta el pase forzoso ¿ a la

excedencia voluntaria por la utilización de diferentes permisos que están obligados a conceder.

Estas son, entre otras, las razones que hacen que en la Policía Local nos parezca inasumible el articulado de Permisos y Licencias

GRATIFICACIONES

Ahora resulta que el procedimiento que teníamos contemplado para establecer el valor de las gratificaciones por servicios extraordinarios a los funcionarios y que el Sr. Alcalde tanto cuestiono y criticó - iba a venir hasta el Fiscal- resulta que es el que se aplica en el Decreto de Alcaldía: establecer el valor de la hora extraordinaria en un porcentaje sobre la hora ordinaria.

Eso sí con una variable considerable: se rebaja el precio a unos valores que rozan lo inmoral: en el caso de las horas en jornadas laborables se compensan a menor valor que una hora ordinaria (ya que no se incluye para su cálculo el valor de la productividad) y las realizadas en festivo o nocturnas se compensan con un mísero 25%, cuando la mayor parte de los convenios contemplan para este tipo de horas compensaciones del 75 o el 100%.

El aumento de esos valores y/o la voluntariedad en su realización es un planteamiento que se realizó desde esta representación sindical junto con su reducción por considerar excesivos cierto número de horas extraordinarias realizadas, como así ha sido expresado en varios escritos por nuestra parte. Por lo tanto el problema no es la reducción de horas extraordinarias como ha planteado el Sr. Alcalde en algún medio, el problema es la sustitución de la compensación por servicios extraordinarios por una bolsa de horas, la falta de regulación de dicha bolsa de horas, la obligatoriedad de asistencia por decreto con preavisos de 2 ó 3 días y que una vez agotada esa bolsa de horas las compensaciones son inferiores en muchos casos al valor de una hora ordinaria.

A modo de conclusiones: Sirva por tanto esta descripción, como síntesis de las discrepancias que tenemos con el Decreto dictado por Alcaldía que estableció hace más de cuatro meses las condiciones de trabajo de los funcionarios y como parte de ellos, de los Policías Locales.

No creemos que haya en estas discrepancias, muchas diferencias con las que el resto de funcionarios puedan tener con el Decreto de referencia. Tal vez sea únicamente que los Policías Locales han puesto más énfasis en expresar sus quejas que el resto de funcionarios.

El Equipo de Gobierno municipal, empezando por el Sr. Alcalde y su concejal de personal, han generado una dinámica de actuación represiva contra las condiciones de trabajo del conjunto de los empleados municipales, que es la única causante del malestar que preside actualmente el clima laboral del Ayuntamiento.

Se podrá dudar por el equipo de gobierno, como así lo han expresado, de la profesionalidad y responsabilidad de parte de la plantilla de la policía local (suponemos que de los que les cuestionan públicamente), podrán "criminalizar" a los representantes sindicales de la policía por ejercer sus derechos de denuncia y protesta, pero ello solo va, en todo caso, a tapar por un tiempo la realidad, que no es otra que una mala política de relaciones laborales.

No vamos a insistir más en solicitud de reuniones ni en que se convoque la desaparecida ahora Mesa de Negociación Común de funcionarios y laborales. Si se nos posibilita poder llegar a acuerdo con este Equipo de Gobierno, llegaremos, si el Equipo de Gobierno insiste en cerrar posibilidades de acuerdo, lo sentiremos, pero desde la protesta serena confiaremos en que en la próxima legislatura se facilite una dinámica de relaciones laborales que posibiliten acuerdos.

La única moneda de cambio de los Policías Locales, son únicamente sus condiciones de trabajo, que no se confunda también el Equipo de Gobierno en ello.

Majadahonda 3 de Mayo de 2013

D. Juan José Crespo Rincón D. Javier Rosado Bolaños D. Luis Miguel Vela Inchausti
D.N.I. nº XXXXXXXX DNI. nº XXXXXXXX DNI. nº XXXXXXXX

D. José Ángel Díaz Aldea D. Jesús Benito Cortes D. Claudio Miguel Bancora
D.N.I. nº XXXXXXXX D.N.I. nº XXXXXXXX DNI. nº XXXXXXXX

D. Manuel García Redondo D. Luis Ropero Ortega D. José Juan Contreras Urbina
D.N.I. nº XXXXXXXX D.N.I. nº XXXXXXXX D.N.I. nº XXXXXXXX

SR. ALCALDE - PRESIDENTE DEL AYTO. DE MAJADAHONDA
SR. CONCEJAL DE RECURSOS HUMANOS Y SEGURIDAD
SR/A. PORTAVOZ GRUPOS POLITICOS; P.P.; P.S.O.E.; U.P y D.; I.U.; CMj
SR. PRESIDENTE DE LA JUNTA DE PERSONAL