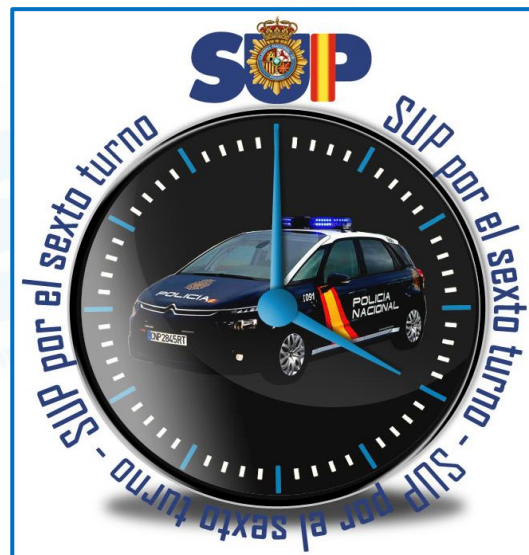


## EL PERRO DEL HORTELANO Y LA JORNADA LABORAL

La política que rige el trabajo desempeñado por el SUP se centra en defender los derechos de sus afiliados y, con ello, los de todo el colectivo policial, declinando enfrentamientos con otros sindicatos, que no hacen sino distraer atención y recursos sobre su objetivo principal.

A pesar de ello, ante alusiones directas a nuestro trabajo, no queda más que desmentir críticas tendenciosas y faltas de rigor, ya que desafortunadamente, hay quienes han olvidado hace tiempo su cometido; bien por su subordinación a la Administración, o por sus evidentes carencias en conocimientos normativos, fruto de su bajo rendimiento laboral, no encuentran mejor tarea que criticar nuestro trabajo, conscientes de su propia incapacidad para emularlo.



Este es el caso de la UFP, que en los últimos días, ha dedicado la escasa labor que habitualmente realiza, a tratar de desacreditar, sin fundamentación y con constantes contradicciones, nuestro informe sobre la deficiente compensación con que la DGP distingue, actual e históricamente, el trabajo realizado por los funcionarios a turnos rotatorios, tanto en lo referente a **retribuciones**, como en **conciliación o jornadas de descanso**.

Por esta razón, creemos oportuno realizar algunas aclaraciones para desmentir las informaciones sectarias de quienes critican el trabajo ajeno por su falta de capacidad para desarrollar el propio.

- 1.** El cuadrante incluido en nuestro informe, sobre las **11 posibilidades** que se presentan con la nueva regulación, deja absolutamente claro que **ofrece un resultado de exceso de horas** que sirve **como referencia** para todos, considerando que no tienen incidencia significativa los festivos del calendario de esa comunidad. Los datos, su fundamentación y las conclusiones a las que llega, pueden ser contrastados a través del informe que se adjunta, tanto por los afiliados como por el órgano administrativo al que se dirige.
- 2.** La **fundamentación que realizamos en razón del cómputo anual**, regulado tanto en la propia circular como en la normativa Europea evidencia que, en modo alguno, tal cálculo es contradictorio con que, a la hora de su cuantificación, se deba excluir la aplicación de índices correctores a todas las horas anuales de trabajo, pues

este argumento está apoyado por el incuestionable hecho de que **las vacaciones son igualmente merecedoras de retribución**, lo que consecuentemente, no impide que puedan computarse según los índices que les son aplicables **a todos los efectos, y queden incluidos en el cómputo anual**. Es más, si de manera habitual **los funcionarios padecen que la Administración haga interpretaciones restrictivas** en este u otros conceptos, **lo inquietante es el comportamiento de esta organización, al poner constantes trabas a todo lo que pueda favorecer la merecida compensación para los policías a turnos**.

3. Es **falso** que, en lo referente al **complemento de turnicidad**, haya que atenerse a lo establecido en el acuerdo de 20/02/1995. La actual regulación, que rige el presente acuerdo, nada dice al respecto. Sería, por tanto, **ilógico guiarse por regulaciones anteriores a las vigentes, utilizando lo recogido en ellas únicamente para aquello que perjudica al funcionario**. Por otro lado, ya quedó claro en nuestra argumentación, que la retribución de **este complemento debe ser independiente** de las cantidades que correspondan por el **exceso de horario**, estando este punto sólidamente fundamentado. Al respecto, decir que la **cuantificación en aplicación de índices correctores hay que realizarla sobre 60, que son los minutos correspondientes a una hora, y no sobre 100, como erróneamente declaran** en su escrito, pues en ese caso el valor correspondería a porcentajes y no a minutos. Si este concepto que se presenta como básico no les queda claro, difícilmente podrán entender las conclusiones de nuestro informe, llevando a error a quienes circunstancialmente puedan prestar alguna credibilidad a tal compendio de despropósitos.

4. En cuanto al **descuento de días vacacionales del cómputo total**, que refieren sin ningún apoyo argumental, se hace necesario decirles que **ni siguiera en aplicación de interpretaciones restrictivas son rigurosos**, como evidencia el hecho de que en dos escritos de esa misma organización **se cuantifiquen los mismos de manera diferente**, aunque igualmente **errónea**. Por ejemplo, los asuntos particulares de 2016 son 8, pero para establecer medidas de referencia se debe aplicar lo recogido en la norma, es decir, 6 anuales. Tampoco incluyen, maliciosamente, dentro del descuento de días vacacionales, los días de descanso entre turnos a los que estas peticiones afectarían, al objeto de que la cuantificación de exceso de horas sea menor a la real. Con ello **demuestran incluso desconocer la "Circular de vacaciones, permisos y licencias"**. Por este motivo, les recomendamos un estudio más profundo de la normativa, algo que para ellos debería devenir en obligación por el compromiso que adquieren con sus afiliados. Estas son suficientes razones, para que abandonen sus denominados cálculos a "grosso modo".

De igual manera, su **afirmación justificando que el turno rotatorio es muy conciliador con la vida personal y familiar**, es una prueba más de negar la

**realidad** que padecen los funcionarios a turnos en el disfrute de fines de semana completos, en comparación con el resto.

Como colofón de su singular compendio de incoherencias, señalan que *"les hubiera gustado que se implantase el sexto turno, y les parece insuficiente la cantidad de 120 euros para retribuir la penosidad del trabajo a turnos"*, siendo paradójico que, sin embargo, **en todo momento la UFP haya apoyado y defendido sin reservas el texto presentado por la Administración sobre esta jornada laboral**. Tal es la objetividad de lo aquí expuesto que su **máximo responsable, el día que votó a favor de la Circular de Jornada Laboral**, dijo: "antes se habían cobrado migajas por el servicio a turnos, algo que con la aprobación de esta circular no sucede", y **añadió que "desde la organización sindical a la que representaba, otorgaba un sí rotundo a la implantación de este nuevo sistema de horario dentro de la Policía Nacional"**.

Dado que el **primer escrito difundido al respecto por esa organización presentaba constantes disparates y ponía claramente de manifiesto la defensa exacerbada de intereses opuestos a los de los funcionarios a turnos, y visto que no lograría su objetivo, realizaron un segundo intento a fin de intentar justificar las bondades del actual turno**. Obviamente, esto demuestra el hecho de que sigan sin entender que la Administración no compensó entonces ni compensa ahora, a los funcionarios a turnos de manera adecuada, y como ejemplo, rebatiremos dos puntos que **ponen reiteradamente de manifiesto su afán desmedido por facilitar el trabajo a la Administración**:

- **La DGP trató de utilizar a conveniencia, sin conseguirlo, parte del articulado la Directiva 2003/88/CE, omitiendo donde se especificaba que sus condiciones podían ser sometidas a acuerdo sindical y, por tanto, no era impositiva. El SUP solicitó la entrega del requerimiento europeo que dicen haber recibido, sin haber obtenido respuesta, lo que cuestiona enormemente su veracidad. Esta preocupación por la salud del funcionario a turnos no pareció afectarles de igual manera en lo referente a entregar chalecos de dotación.**
- **Si la DGP se escudó en métodos deshonorosos con el "aviso" de volver al turno "americano" a fin de forzar la negociación, más lamentable resulta que una organización sindical, utilice ese argumento para afirmar que se vieron obligados a firmar el acuerdo para evitar un mal mayor, definiendo claramente con ello, lo fácil que resulta plegarles a los designios despóticos de la Administración, mediante "advertencias".**

Madrid a 9 mayo de 2016  
Comisión Ejecutiva Nacional