

PLANTEAMIENTOS REALIZADOS DESDE NUESTRA ORGANIZACIÓN CON LA CASUÍSTICA CONCRETA REMITIDA DESDE LOS DIFERENTES COMITÉS

Tras las líneas generales definidas en la primera circular, que deben abordarse de manera prioritaria, consensuadas por las cuatro organizaciones sindicales representativas, en unidad de acción, también se plantearon cuestiones más concretas cuya solución requiere de medidas, en algunos casos, de carácter urgente.

En ciertas situaciones, la falta de determinación por parte de la Administración está generando que las dificultades se intensifiquen, convirtiéndose la cotidianidad policial en un ejercicio de supervivencia continuo.

Con respecto al ámbito normativo, expusimos que resulta inadmisibile que una ley aprobada por la mayoría del Congreso, **Ley Orgánica 9/2015 de régimen de Personal del CPN**, continúe a día de hoy sin desarrollo reglamentario. Una norma que incide sobre aspectos de gran trascendencia en nuestro colectivo y que se remonta a 2015.

En ese mismo sentido, **reclamamos** la inclusión del contenido de la **Ley de transparencia** en toda la normativa interna como una premisa de obligado cumplimiento; sin olvidar la necesidad de modificar **la normativa sobre Condecoraciones**, estableciendo una clara diferencia entre el reconocimiento que merece asumir un riesgo vital o el de un trabajo de gestión de calidad; pero sin mezclar conceptos, ni aplicar lo que genere mayores beneficios cuando no se ajuste a la norma.

En cuanto a la **Jornada laboral**, incidimos en el incumplimiento de algo que esa misma norma incluye, la convocatoria periódica establecida de la comisión de seguimiento de la jornada laboral (La última fue en fecha 12 de enero de 2017). Seguimos manteniendo que este sistema de trabajo acentúa aún más si cabe el déficit de efectivos que arrastramos. Consideramos que es inoperante y mantenemos nuestra defensa del **sexto turno**.

Sobre las **dietas**, **reclamamos una actualización integral**, ya sea en cuanto al sistema de justificación de gastos o a las incomprensibles diferencias económicas entre escalas, condicionando la calidad de la alimentación y del descanso al cargo profesional. Además de no guardar relación alguna con la carestía de vida del lugar donde se materializa el desplazamiento. En esta misma línea, se sitúan la cuantía de las horas extras, las indemnizaciones por asistencia a juicios, la DPO y el concepto de Territorialidad.

El Catálogo de Puestos de Trabajo, está totalmente desfasado con relación a la situación actual de las plantillas y su problemática específica, así como en su adaptación a las modificaciones en la distribución de dependencias y la creación de otras nuevas. Por citar algún ejemplo que clarifique esta circunstancia, lo que ocurre en determinadas unidades adscritas, como la de Galicia, la situación que se da en determinados aeropuertos, la creación del CATE de San Roque que conlleva detraer funcionarios de otras dependencias para labores de seguridad, y otras cuestiones como la UFAM o la situación de Facultativos y Técnicos.

A nivel operativo, merecen especial mención las dificultades que se presentan en el ámbito **de la Seguridad Ciudadana** motivadas por escasez de efectivos. Como ejemplo, la situación en Cádiz, similar a otras muchas plantillas, que solventan el trabajo diario gracias a una ATF de 10 funcionarios que dan apoyo a radio-patrullas, y que finalizará el próximo día 31 de enero. Si no se aporta ninguna solución, esta circunstancia puede provocar el colapso del trabajo en seguridad ciudadana.

Habría que añadir determinadas circunstancias que coyunturalmente intensifican el problema. Por un lado, la **presión de la inmigración irregular**, como sucede en Almería, Cádiz, Granada, Málaga o Canarias, entre otras. Por otro, el asentamiento de **organizaciones criminales especialmente dedicadas al narcotráfico** en el Campo de Gibraltar y en Galicia, circunstancias ambas que sobredimensionan la actividad policial. A todo ello, hay que sumar las **infraestructuras deficitarias**.

Y si el estado de las infraestructuras **resulta en determinadas situaciones inasumible por deficientes o faltas de funcionalidad**, tal es el caso del Complejo Policial Zapadores en Valencia cuya remodelación, según comunicado del Ministerio de la Presidencia de abril de 2009, ya estaba presupuestada pero nunca se materializaron, y otros casos sangrantes, como ocurre con la Comisaría Provincial de Cádiz, la Comisaría del Distrito de Centro en Madrid o el CPPA de Tuy, por citar algunas; **los medios tampoco nos garantizan una posición de solvencia a la hora de afrontar la amenaza delincuencia actual**.

No tenemos medios intermedios de defensa, ni otros de tecnología similar a la empleada por las organizaciones criminales. En este déficit hay que incluir a las unidades especializadas, donde además de esa deficiencia de dotación de medios, hay que sumar la "provisionalidad" en su regulación de funciones, la ausencia total de normativa sobre su jornada laboral y la escasez de personal, como sucede por ejemplo en los **GOES o en UPR**.

En cuanto al Programa de **Acción Social**, a pesar de la recuperación económica, **sigue en una estabilidad precaria**, manteniendo la reducción e incluso eliminación de subprogramas destinados a la ayuda para academias de preparación al ascenso algo que supondría un aliciente para quienes hubieran tomado esa decisión, o apoyo para la práctica de deporte, por ejemplo. El montante total del programa no ha recuperado la cantidad destinada a ayudas desde que se disminuyó al inicio de la crisis. Esta circunstancia, sumada a la **reducción de las prestaciones de Muface** y lo ocurrido con las condiciones del **convenio firmado entre la SES y Renfe Viajeros**, vienen a demostrar que seguimos soportando el deterioro de nuestras condiciones de bienestar, circunstancia que penaliza aún más a quienes están en situación de jubilación.

Desde nuestra Organización, tenemos especial interés en solventar el tema de la **"Inhabilitación especial"**. Una actuación de carácter profesional que conlleve una sentencia condenatoria, no puede significar la expulsión ya que eso supondría un doble castigo, totalmente desproporcionado simplemente por llevar la coetilla de la "inhabilitación especial", aunque sea solo de un día. La exposición jurídica de cualquier otro funcionario no es la misma que la de los policías.

La realización de cursos de actualización dentro de las múltiples especialidades policiales que se suman a la experiencia operativa profesional acumulada, suponen un bagaje específico de conocimientos que merece ser reconocida; primero porque genera sensación de pertenencia a esa unidad, luego porque supone un incentivo personal y profesional y, finalmente, porque no implica coste alguno. Por esa razón pedimos un **reconocimiento a las especialidades policiales**. En ese mismo sentido, creemos que es de justicia reconocer también la especial situación que viven los policías en algunas zonas socialmente hostiles con todo lo que representa a nuestra institución.

Madrid, 11 de enero de 2018
Comisión Ejecutiva Nacional