

ASAMBLEA FEDERAL

Videoconferencia

15 de diciembre de 2020

INFORME DE GESTIÓN

El Comité Federal Territorial del SUP Galicia presenta ante su Asamblea la actividad desarrollada desde la última asamblea Federal ordinaria, celebrado el 6 de junio 2019 en Lugo, hasta la fecha



ÍNDICE

SECRETARÍA GENERAL	3
ELECCIONES AL CONSEJO	4
EQUIPARACIÓN SALARIAL	8
JORNADA LABORAL	11
ORGANIZACIÓN	13
FINANZAS	18
RIESGOS LABORALES.....	19
FORMACIÓN Y SERVICIOS	30
UNIDAD ADSCRITA.....	33
VIVECNP.....	34
REDES SOCIALES	35
SERVICIO JURÍDICO	39
ANEXO 1: RESULTADOS ELECCIONES GALICIA	44
ANEXO 2: ALEGACIONES SUP GALICIA A JORNADA LABORAL	44

SECRETARÍA GENERAL

La Comisión Ejecutiva Federal Territorial del SUP Galicia, somete a la consideración de su Asamblea, la gestión que ha realizado desde la celebración de la última Asamblea Federal, el 6 junio de 2019 hasta la fecha.

Aquella asamblea era la antesala de una fecha clave en el panorama sindical, las elecciones al Consejo de Policía que se celebraron el 19 de junio de 2019 y cuyos resultados que se analizarán a continuación, han propiciado un cambio en la forma de trabajar. La reducción de recursos ha mutado al sindicato hacia un sistema en el que prima la resolución de los problemas de los afiliados de una forma más práctica, reduciendo la burocracia y simplificando la gestión. Prueba de ello es este informe de gestión. La reducción de texto explicando el trabajo de la ejecutiva no significa que se haya trabajado menos, todo lo contrario, pero es una prueba más de que el SUP trata de adaptarse a la nueva realidad en la que seguimos siendo los mayoritarios en número de afiliados, no solo en Galicia sino a nivel nacional.

Dejamos atrás 18 meses de labor, en la que esta Ejecutiva siempre se ha caracterizado por su actividad, marcando la iniciativa en muchos asuntos de especial relevancia para los derechos del colectivo e iniciando una línea reivindicativa que ha llevado al SUP a abanderar demandas de vital importancia, sin olvidar la cercanía con nuestros afiliados.

Destacar, más que nunca, el esfuerzo de todos y cada uno de los integrantes de las distintas secretarías del CEFT, quienes, además de atender sus responsabilidades en los comités provinciales o locales, han conjugado de forma eficiente estas labores con las inherentes a sus áreas de trabajo dentro del Comité Federal Territorial. Un reto al que sólo han podido llegar desde la máxima implicación y con una dedicación más allá de lo exigido, en un escenario complejo, con menos liberaciones y con la misma carga de trabajo.

ELECCIONES AL CONSEJO

Las elecciones al Consejo de Policía celebradas el 19 de junio de 2019 eran la mejor oportunidad para conocer el apoyo del colectivo al SUP, tras unos meses convulsos en los que la gestión del proceso de equiparación salarial y la irrupción de otra organización sindical que, con el populismo como bandera y un dominio de las redes a través de una estrategia agresiva y radical en sus postulados, nos colocaba en una situación de desventaja. El objetivo del SUP era alcanzar los 5 vocales (3 en la EB, 1 en Subinspección y 1 en Ejecutiva).



Tras el varapalo del día 19, a través del que nuestros propios afiliados nos mostraban su disconformidad a la gestión del Sindicato, los resultados por provincias y comunidades autónomas, conocidos el día 26 de junio, suponían, un alivio para este comité federal. Galicia era la única comunidad autónoma donde se imponía el SUP, con el siguiente resultado:

- SUP: 893
- JUPOL: 816
- UFP: 222
- CEP: 179
- ASP: 103
- SPP: 83
- ARP: 12
- MIR: 4



A estos resultados habría que sumarle los votos de la Unidad de Policía Adscrita a la Xunta de Galicia, donde el SUP es ampliamente mayoritario y que incrementarían en cerca de 250 apoyos los votos obtenidos en nuestra comunidad. Como viene siendo habitual en los últimos comicios esos resultados

se suman a Organismos centrales, al depender la UPA de la DAO, computándose de forma global, desconociendo cuántos corresponden a la UPA Galicia.

Este apoyo nos reforzaba en nuestra labor y era el reconocimiento al trabajo llevado a cabo en los últimos 4 años, donde el SUP en Galicia ha sido y es referente en todos los ámbitos, abanderando las reivindicaciones, las relaciones institucionales, la denuncia a través de los medios de comunicación o la defensa de los derechos de nuestros afiliados. Estos resultados son fruto del trabajo esmerado y altruista de los 100 representantes sindicales que dan lo mejor de sí por los afiliados al SUP y que anteponen la defensa de los derechos de los afiliados a los suyos propios.



Al final del informe, en el anexo 1, se muestran los resultados por provincias, poniendo en valor los resultados obtenidos en la provincia de Pontevedra, donde nuestra organización sindical, fue referente en todas las escalas y categorías.

No obstante, y a pesar de la valoración positiva realizada en Galicia, los resultados obtenidos, a nivel general, requerían de un ejercicio de autocrítica y de una profunda reflexión sobre las posibles causas y motivos que han derivado en una evidente pérdida de apoyos respecto a los anteriores comicios sindicales. A pesar de que casi 10.000 compañeros nos dieron su confianza, el resto optó por no darnos su apoyo el 19-J. Y si hemos sido merecedores de su falta de apoyo ha sido porque algunas cosas se habían hecho mal, y por ello tocaba reflexionar, tomar decisiones e intentar redoblar esfuerzos en revertir la situación y recuperar la confianza de los policías nacionales.

Como primera medida, la Organización reunió el día 27 de junio a los secretarios generales federales para analizar los resultados y trazar una nueva hoja de ruta. En el transcurso del debate la secretaria general puso su cargo a disposición de los presentes. Después de abrir un turno de intervenciones, los secretarios generales federales decidieron mayoritariamente que no era conveniente, ni oportuno en estos momentos admitirlo, que era tiempo de unidad interna, de consolidar derechos aprobados y trabajar en nuevos retos, pero con cambios en el funcionamiento de la Comisión Ejecutiva Nacional y de

la Escala Básica; jornada laboral; desarrollo Ley de Personal; prevención del suicidio; retribución asistencia a juicios o actualización de las dietas.

A día de hoy, y con la crisis del Covid por medio, el SUP ha demostrado que con muchos menos recursos, es capaz de seguir siendo el referente de la defensa de los derechos de la Policía Nacional, no solo en Galicia sino en el resto del territorio. Los cerca de 6.000 afiliados que no nos votaron en las elecciones, pese a ejercer su derecho a voto, siguen en el SUP porque entienden que es la mejor garantía para protegerlos. Ese es el principal aval de las decisiones adoptadas tras las elecciones. Los objetivos están definidos.

EQUIPARACIÓN SALARIAL

En las asambleas federales del SUP Galicia, celebradas en mayo de 2016 en A Coruña y en mayo de 2017 en Vigo ya quedó patente, tal como consta en las actas, la necesidad de retomar, tras la recuperación económica, esta histórica reivindicación por la que nuestros predecesores tanto habían luchado.

Tras acuerdo del pleno del CEFT, el día 31 de agosto de 2017 remitimos a la CEN una batería de propuestas para abordar la equiparación salarial.

Lo sucedido en Cataluña el día 1 de octubre y durante los días posteriores, sumó de forma definitiva a la ciudadanía a esta justa reivindicación y dio el empujón definitivo que facultaba una negociación abierta de equiparación con los Mossos.



Empezaron las mesas técnicas y tras varias reuniones, primero con el ministro y luego con el SES, se trasladó la última oferta de Interior, mejorado sustancialmente la propuesta inicial gracias al trabajo de nuestra secretaria general, pieza fundamental en la Unidad de Acción. Una de las líneas rojas que la Administración expuso al inicio de la negociación fue que la inyección económica tenía que ir a parar al CES, a pesar de que los sindicatos pedían que fuese al CEG y al Complemento de Disponibilidad para que pudiesen beneficiarse directamente los compañeros que se encuentran en la situación de Segunda Actividad. La pensión no tuvo cabida en esta negociación y tendrá que afrontarse en otra que afecta a toda la AGE.

La decisión adoptada por el SUP y por la Unidad de Acción de firmar la propuesta de Interior, ha sido la correcta y el tiempo nos ha dado la razón. Se ha llevado a cabo una negociación responsable, tratando de buscar lo mejor para el colectivo, consiguiendo avances importantes tras las distintas reuniones.

No firmar el acuerdo, con la incertidumbre de perder el apoyo de la ciudadanía y de los partidos políticos, ante las reivindicaciones de otros colectivos presionando, era un riesgo demasiado alto al que exponer al colectivo en un momento histórico. El todo o nada en una decisión de tanto calado era una opción que la mayor parte del colectivo no compartía. La moción de censura, la inestabilidad legislativa y presupuestaria tras mayo de 2018 y posteriormente la crisis sanitaria reafirman la firma de ese acuerdo histórico como la decisión más acertada.

SUP Galicia, pidió que se consultase a las bases antes de tomar cualquier decisión sobre la firma del documento. El 23 de febrero de 2018, aprovechando la presencia en Galicia de la Secretaria General del SUP, para participar en la apertura de un curso formativo en la



AGASP, le trasladamos nuestra propuesta de contar con el colectivo antes de la firma del cualquier acuerdo. Días más tarde la Unidad de Acción articuló un sistema para llevar a cabo la consulta telemática durante tres días. Con motivo de la normativa de protección de datos de carácter personal, en las votaciones solo podían participar los afiliados a cada una de las Organizaciones de la Unidad de Acción. Desde el inicio del proceso, a las 9:00 horas del día 5 de marzo, el sistema no permitía efectuar las votaciones con normalidad, la página anunciaba error y se percibía que había algún elemento externo que trataba de oponerse al sufragio. Finalmente se confirmó que la web de las votaciones había sufrido un ataque informático y éstas no se pudieron llevar a cabo. En ese escenario y ante la premura con la que había que tomar la decisión, para que Hacienda incluyese los 310 millones de euros del primer tramo en los PGE y una vez descartada la posibilidad de realizar el voto en urna en las sedes sindicales por motivos de infraestructura, censo y logística y ante el posicionamiento de las asociaciones de la Guardia Civil, el SUP firmó el acuerdo, en un ejercicio de máxima sensatez, anteponiendo los intereses del colectivo a los de la Organización.

Tras el cobro del primer tramo, en octubre de 2018 y del segundo en abril del 2019, el pasado 2 de octubre la CECIR aprobó la Resolución para incorporar a los catálogos de puestos de trabajo de Policía Nacional y Guardia Civil, con efectos desde el 1 de enero de 2020, las cuantías del tercer tramo del acuerdo de equiparación salarial al Complemento Específico Singular mediante la inclusión de una nueva regla complementaria (la decimoséptima). Se confirmaba el cobro de las cuantías correspondientes a este año en la nómina de noviembre y que, suponía 126 euros para la Escala de Subinspección y 122 para el resto de Escalas. Además de la percepción de la cuantía de ese mes, ya actualizada con la equiparación, la DGP ingresó en la cuenta de los policías la cantidad correspondiente a los diez anteriores. Fueron casi 69.000 los policías que dispusieron de esta mejora en sus nóminas, después de las reuniones mantenida este año en la Comisión de Seguimiento General con la Secretaría de Estado de Seguridad, el 1 de julio, y en la Comisión Técnica de Seguimiento del Acuerdo en Policía Nacional, el 27 de julio pasado. La Resolución de la CECIR de 2 de octubre de este año se sumaba a las de 12 de septiembre de 2018 y 15 de marzo de 2019 y culmina así el proceso por el que se ha incrementado el presupuesto destinado a nóminas en nuestro Cuerpo en 334,71 millones de euros anuales (126.649.817,77 euros en 2018, 106.800.000 euros en 2019 y 101.270.000 euros en 2020), que es la mayor inversión en nóminas en Policía Nacional de toda nuestra historia. Pese a ello, el SUP sigue exigiendo el



cumplimiento íntegro del Acuerdo de 2018, ya que aún no se ha permitido que los funcionarios en segunda actividad sin destino que deseen regresar a la situación de activo puedan hacerlo y acogerse así a las retribuciones conseguidas en estos tres años. También la aprobación de una Ley de retribuciones que evite futuras desigualdades salariales con otros Cuerpos policiales autonómicos

y locales. Y el desarrollo de un trabajo objetivo e independiente de auditoría de las retribuciones de Policía Nacional y Guardia Civil para determinar la necesidad de futuras aportaciones presupuestarias. En esos frentes, como en la realización del trabajo para disminuir el número de Complementos Específicos Singulares del catálogo y elevar así los más bajos para eliminar desigualdades, continuamos nuestro trabajo con rigor y resultados concretos.

JORNADA LABORAL

Otra de las grandes reivindicaciones del SUP, a lo largo de los últimos años, es el 6x6. En 2015 se perdió una buena oportunidad para firmar el sexto turno o, en su caso, para mejorar de forma significativa el complemento de turnicidad. El resto de Organizaciones sindicales suscribieron un acuerdo que era mejorable. La CEN atendiendo a lo propuesto por el resto de Comités, con protagonismo especial para SUP Galicia no firmo esa Circular que hoy padecemos, al igual que había hecho poco antes con la Ley de Personal de la Policía Nacional, también dio la espalda. Esta es la seña de identidad de esta Organización sindical, cuando algo es positivo para el colectivo, como el acuerdo de equiparación comentado en el punto anterior lo firma, cuando considera que es mejorable, sigue trabajando por mejorarlo, manifestándose en los foros correspondientes y recurriendo a las vías oportunas.



En febrero de 2020 la Administración reunió a las organizaciones sindicales representativas en torno a una mesa de trabajo para reformar la jornada laboral, el cual llevábamos mucho tiempo reclamando que se retomase la negociación de una jornada laboral moderna, adaptada a los cambios normativos en materia de conciliación y de derechos profesionales, que regulase aspectos que se han dejado durante demasiado tiempo sin contemplar y que pusiese solución a los incumplimientos y deficiencias que se han venido planteando en muchas plantillas de Policía Nacional.

Sin embargo, el método elegido por la DGP para iniciar la negociación no era aceptable. Pretendían que los sindicatos les hiciésemos el trabajo, en vez de proponer un borrador oficial sobre el que aportar alegaciones todos. Nunca se había negociado de esta forma y en el SUP teníamos claro que el sistema debía ser otro. Además, hemos defendido un calendario ágil, de tal forma que las reuniones que mantuviésemos tuviesen una periodicidad suficiente como para negociar cuanto antes una mejora. Este trabajo no se podía dilatar en el tiempo porque afectaba a derechos de decenas de miles de profesionales. La DGP ha coincidido con esta propuesta y las reuniones, a partir del 3 de marzo, se producirían cada quince días.

La reivindicación del SUP en la negociación de una nueva jornada laboral va más allá de los límites que se impusieron en 2015. Por eso, reclamamos que en esta negociación se incluya también a las Unidades especiales y especializadas, como así veníamos solicitando en diferentes escritos al Consejo de Policía.

En la siguiente reunión, celebrada el día 3 de marzo, la Administración, tal como solicitábamos aportó un borrador, que según pudo acreditarse ya tenía preparado desde octubre de 2019. Tras la declaración del estado de alarma se suspendieron las reuniones del Grupo de Trabajo de Jornada Laboral, con la implantación provisional del 6x6 hasta el 31 de octubre, prorrogándose posteriormente hasta el 31 de diciembre y ahora hasta el 15 de marzo, tal como veníamos demandando.

Desde el Comité Federal de Galicia están preparadas y remitidas las alegaciones a la CEN y que se pueden ver el anexo 2, que figura al final de este informe de gestión.

ORGANIZACIÓN

Las funciones de la Secretaría de Organización encomendadas en los Estatutos aprobadas en el último Congreso Federal del SUP Galicia, son las siguientes:

- Sustituir al Secretario General, según lo dispuesto en los Estatutos.
- Garantizar el cumplimiento de los Estatutos y mantener la estructura organizativa contemplada en los mismos.
- Coordinar las tareas y propuestas de las Vocalías de Escalas.
- Elaborar y dirigir los planes de captación de afiliados.
- Responsabilidad en el funcionamiento administrativo de la C.E.F.T.
- Garantizar el funcionamiento y la confidencialidad de la base de datos de afiliados y representantes, el control de las altas y bajas, realizando y remitiendo a los comités el balance mensual, así como la actualización de datos.
- El control del uso de liberaciones y horas para la actividad sindical para formación.
- Garantizar la defensa de los derechos del personal en segunda actividad, con y sin destino en colaboración con la vocalía que se nombre a tal efecto.

Dentro de las funciones citadas, las dos que sobresalen de entre las demás son:

- El control de altas y bajas, realizando y remitiendo a los Comités el balance mensual, así como la actualización de datos.
- El Control del uso de liberaciones y horas para la actividad sindical y para formación.

Durante el periodo analizado, más si cabe, se está realizando un control más exhaustivo de las altas y bajas debido a los diversos acontecimientos en cuanto a movimientos sindicales se refiere.

Todas estas tareas han sido compaginadas con las propias de la Secretaría Provincial de A Coruña.

En la tabla siguiente se puede observar tanto las altas como las bajas comprendidas entre junio de 2019 y octubre de 2020:

GALICIA

18 Preregistrados

Altas por traslado	122	Altas	105	Total Altas	227
Bajas por traslado	64	Bajas	144	Total Bajas	208
	58		-39		19

A CORUÑA

2 Preregistrados

Altas por traslado	43	Altas	41	Total Altas	84
Bajas por traslado	30	Bajas	66	Total Bajas	96
	13		-25		-12

LUGO

2 Preregistrados

Altas por traslado	12	Altas	9	Total Altas	21
Bajas por traslado	8	Bajas	13	Total Bajas	21
	4		-4		0

OURENSE

7 Preregistrados

Altas por traslado	15	Altas	17	Total Altas	32
Bajas por traslado	5	Bajas	14	Total Bajas	19
	10		3		13

PONTEVEDRA

7 Preregistrados

Altas por traslado	52	Altas	38	Total Altas	90
Bajas por traslado	21	Bajas	51	Total Bajas	72
	31		-13		18

Vamos a tomar como referencia la columna central y tras un estudio minucioso de las 144 bajas registradas, un 30% corresponden a Jubilaciones, del 70% de bajas restantes, una amplia mayoría se ha decantado por el “nuevo sindicalismo”. Tras contactar con los compañeros para conocer el porqué del cambio, si estaban descontentos con el SUP, mayoritariamente la respuesta ha sido que “NO, pero quiero darle una oportunidad a los nuevos”. A pesar de todo,

en el período comprendido entre mayo del 2018 y mayo del 2019 había contabilizadas 210 bajas, por las 144 que hay en entre junio de 2019 y octubre de 2020, momento en el que se realiza el informe de gestión. Dato muy significativo es el Comité Provincial de Ourense, pese a todo lo que ha tenido que soportar por parte de algunos acérrimos representantes del “nuevo sindicalismo”, presenta a día de hoy un saldo positivo total de 3 altas y 7 pre-registrados. Ese descenso en las bajas respecto de un año a otro, ambos de los peores que se han vivido en el sindicalismo policial demuestra que en Galicia gracias al trabajo de todos los que formáis la familia SUP Galicia, se está realizando una gran labor sindical, como así se ha demostrado en las últimas Elecciones al Consejo donde seguimos siendo la fuerza mayoritaria en Galicia, destacando los resultados obtenidos en el Comité Provincial de Pontevedra, como ya se analizó en el punto correspondiente de este informe de gestión.

SUP Galicia cuenta en la actualidad con **1785 afiliados**, de los cuales 1381 se encuentran en activo, 115 en segunda actividad, 101 en prácticas en nuestras dependencias y 188 jubilados, al corriente de pago en las cuotas. Por comités provinciales, sin contar los alumnos en prácticas ni los jubilados honoríficos, A Coruña presenta 707 afiliados, Pontevedra 522, Ourense 151 y Lugo 116. Los 188 jubilados se distribuyen de la siguiente manera; Ourense 59, Pontevedra 58, A Coruña 41 y Lugo 30. El estudio de la afiliación en los comités locales requiere un análisis más profundo puesto que en ocasiones en la base de datos hay algunas disfunciones a la hora de migrar los datos desde Habilitación. Estos son los números que se pueden rescatar desde el Sistema de Gestión de Afiliados (SGA), con independencia de que quien conocen al detalle la situación son los respectivos secretarios provinciales y locales del SUP en Galicia.

Comité Local	Activo	2ª Actividad	Jubilados	TOTAL
A Coruña	291	22	35	348
Ferrol	72	8	2	82
Ribeira	14	2	2	18
Santiago	152	9	2	163
UPA Santiago	112	7	*	119
UPA Coruña	17	1	*	18
Lugo	67	4	24	95
Monforte	16	0	3	19
Viveiro	17	1	3	21
UPA Lugo	11	0	*	11

Ourense	103	12	57	172
Verín	3	0	2	5
UPA Ourense	28	5	*	33
Pontevedra	115	16	18	149
Marín	21	3	1	25
Salvaterra	2	0	0	2
Tui	10	5	2	17
Vigo	283	18	34	335
Vilagarcía	16	2	3	21
UPA Pontevedra	17	0	*	17
UPA Vigo	14	0	*	14

**los jubilados de la UPA computan al comité provincial de pertenencia.*

La actualización de la base de datos se está realizando constantemente para tener al día el comité de adscripción de los afiliados, cambios de dirección de correo electrónico así como la gestión de los jubilados.

En cuanto a las liberaciones, tras las elecciones al Consejo de Policía, a Galicia le corresponden dos exenciones de servicio a tiempo total, haciendo uso de las mismas el Secretario Federal, Roberto González y la Secretaria de Organización Sandra Castro, y a los 4 Comités Provinciales, junto con Vigo y Santiago tienen asignadas 16 jornadas mensuales más 5 días de “libre disposición”, que utiliza el Comité Local de Vigo, así como el psicólogo del VIVECNP, que cuenta con 5 jornadas mensuales.

También se realiza un control exhaustivo del uso de liberaciones y horas para la actividad sindical y para formación, realizando un seguimiento anual de las mismas con el fin de tener un conocimiento exacto de su utilización. En la siguiente tabla, se especifican las jornadas de liberación de las que han hecho uso los representantes sindicales, pudiendo así desarrollar su labor en las sedes.

2020	JORNADAS	2019	JORNADAS
A CORUÑA	238	A CORUÑA	166
LUGO	88	LUGO	99
OURENSE	149	OURENSE	120
PONTEVEDRA	314	PONTEVEDRA	189

**2019: De junio a diciembre (7 meses)

**2020: De enero a octubre (10 meses)

A estas jornadas hay que añadir 76 jornadas de liberación utilizadas en el curso de CIBERBULLYING, celebrado en A Estrada, en diciembre del 2019, más 30 empleadas en el Curso de iniciación a la Ciberseguridad, que dio comienzo el pasado día 20 de octubre.

Otras de las funciones de la Secretaría de Organización es la de sustituir al Secretario Federal en ausencia del mismo, reuniones, eventos, presentaciones, homenajes... así como en varias reuniones llevadas a cabo en la Jefatura Superior de Policía de Galicia en relación al COVID.

Así mismo, la titular de la Secretaría de Organización realizó declaraciones en los medios de comunicación y varias ruedas de prensa, poniendo en conocimiento la diferente problemática y reivindicaciones del Comité de Galicia.

FINANZAS

Significar la capacidad de trabajo de la titular de esta secretaría que se ha debido compatibilizar estas funciones con las propias de la presidencia del comité de garantías, secretaría provincial de Pontevedra y en los últimos meses también con la secretaría local del SUP en Vigo.

Durante ese periodo se ha realizado la contabilidad según el sistema implantado por el Comité Ejecutivo Nacional, en lo que se refiere a digitalización y grabado de contabilidad. Cada trimestre se remite al Comité Revisor de Cuentas los extractos bancarios y las hojas Excel de banco y caja de los comités Provinciales de Lugo, A Coruña, Ourense, Pontevedra, Federal de Galicia y de los Comités Locales de Santiago de Compostela, Ferrol y Vigo, así como las certificaciones trimestrales.

Nuestra contabilidad del año 2019 y de los tres primeros trimestres del año 2020 ha sido certificada por el Comité Revisor de Cuentas.

El CEFT de Galicia tiene en propiedad un piso en la ciudad de Pontevedra en Calle Benito Corbal 41-2ºB, el cual está al corriente de pago en todas las obligaciones fiscales, así como los pagos de comunidad, teléfono, agua, luz, gas.

El gasto más importante y en el que se invierte cerca del 70% de los ingresos del SUP Galicia es el de los emolumentos de los abogados que tenemos contratados en Galicia, a través de Lex Auria CB. En septiembre del año 2019 se ha finalizado el pagando mensualidades al abogado de Lugo, Francisco J. Torrijos, por asistencias jurídicas de años anteriores.



Durante este año se ha dotado a varios comités con material informático y de oficina.

Durante la asamblea se informará de la contabilidad detallada del Comité Federal y se resolverán las dudas de los delegados.

RIESGOS LABORALES

El ejercicio 2019-2020 ha estado condicionado y vinculado de manera estrecha, como no podía ser de otro modo, por la desgraciada pandemia del COVID-19. Sin duda, y sin dejar al margen el resto de reivindicaciones habituales y trabajo que ello conlleva respecto a medios humanos y materiales e instalaciones, así como lo que atañe a la salud mental y física de los Policías, esta secretaría ha redoblado esfuerzos y dirigido sus recursos, por imperativo de la realidad tanto policial en particular como social en general, a la problemática derivada del fenómeno del COVID.

La alerta sanitaria, con declaración del estado de alarma el pasado 13 de marzo, situó a la Policía Nacional en primera línea en la lucha contra la propagación del virus. Un trabajo que hemos tenido que realizar bajo un desabastecimiento generalizado de medios de protección y desinfección. Un riesgo al que hemos estado y estamos sometidos sin la consideración de personal de alto riesgo con lo que eso supone a la hora de realizar los test de detección o de asignar equipos de protección individual.



El papel del SUP fue determinante para presionar a la DGP en la dotación de medios, implantación de un turno estanco, de medidas de conciliación relacionadas con el deber inexcusable, que no hubiese merma de retribuciones en los aislamientos preventivos o incapacidades temporales fruto de la enfermedad.

Desde SUP Galicia hemos contribuido, de forma activa, a impulsar numerosos escritos a través del Consejo, de la CSSL o de la DGP así como denuncias públicas en diferentes medios de comunicación. Nuestras aportaciones fueron especialmente importantes a la hora de remitir las alegaciones al Plan inicial de Actuación de la DGP frente al Covid así como a sus dos posteriores

actualizaciones. Todo el trabajo desarrollado por la organización se puede consultar en una carpeta online, a través del siguiente enlace:

[Pinchar para acceder a la carpeta del SUP: NUESTRO TRABAJO PARA HACER FRENTE AL COVID](#)

A nivel autonómico sabíamos que era necesaria la Unidad de Acción para conseguir mejoras y presionar a la Delegación del Gobierno, a la Xunta de Galicia o a la Jefatura Superior de Policía. Impulsamos la Unidad de Acción con UFP, CEP y SPP, proponiendo reuniones semanales de seguimiento con el jefe superior y el secretario general de la JS, que a día de hoy se siguen celebrando y que sirven para resolver canalizar la información relacionada con los servicios en las distintas plantillas de la comunidad y plantar los problemas recogidos en los distintos comités.

Fruto de esa unidad de acción celebramos una reunión con el Vice-Presidente Primero de la Xunta de Galicia para solicitar test serológicos de detección para todos los policías de la comunidad, estudios que todavía no han concluido debido a la falta de colaboración de la Delegación del Gobierno y a la pasividad de algunos responsables del Sergas.

Del mismo modo, denunciábamos públicamente la falta de medios y la gestión de casos que se había hecho en algunas Unidades. Para escenificar el descontento del colectivo en nuestra comunidad, el 8 de septiembre celebramos una concentración delante de la Delegación del Gobierno de A Coruña.



El SUP que ya de por sí tenía mermados sus recursos a raíz de las elecciones al Consejo demostró estar más vivo que nunca, con iniciativas constantes, abanderando las reivindicaciones, a pesar de que sus dos vocales en el Consejo de Policía, el secretario de Organización de la CEN así como otros miembros de la CEN y del CEFT se pusieron a disposición de sus plantillas para colaborar con sus los servicios encomendados, renunciando a las exenciones parciales o totales de servicio, pudiendo salir adelante el trabajo gracias al esfuerzo personal y a la experiencia de sus representantes.



Esta pandemia no ha hecho más que evidenciar de manera clara las deficiencias que nuestro Cuerpo, la Policía Nacional, tiene, conocíamos y tantas veces hemos denunciado, tales como medios materiales, déficit de personal y necesidad de cambios organizativos como la cadencia de turno conocida como 6X6, respecto al cual ha tenido que venir una pandemia para que se reconozca por parte de la administración de manera tácita a través de los hechos que estábamos en lo cierto.

No mentimos si afirmamos que sindicalmente y como de costumbre el SUP ha abanderado todas las acciones sindicales para atajar las incidencias provocadas por una situación nueva, desconocida e inesperada. Problemas que iban surgiendo de manera diaria y exponencial a medida que pasaban los días, aparecían los casos positivos y detectábamos las deficiencias, incluso con anterioridad a que fuesen el motivo del problema. Para ello, solo el tiempo empleado y una dedicación absoluta, sumado a una autodidaxia continua y actualización diaria en función de cómo se van descubriendo más cosas del virus SARS-CoV-2, son las claves para que las gestiones que realiza nuestra organización desemboquen en éxito.

La dotación de suficientes medios de protección y profilácticos, una mejor distribución de efectivos y su estanqueidad, la limpieza y desinfección de medios

materiales e instalaciones y un mejor seguimiento de la salud de los compañeros han sido nuestros principales caballos de batalla.

ENUMERACIÓN DE LOS PUNTOS DESTACABLES DE LA GESTIÓN

1. Se logra tras numerosas reuniones y quejas las reparaciones de los sistemas de climatización en Vigo y en Villagarcía de Arosa.
2. Se reducen plazos en la realización de obras menores, dependientes de los presupuestos de Jefatura, mediante las correspondientes notificaciones y una relación de colaboración con la Secretaría General de la Jefatura Superior, evitando así llevar las solicitudes a las reuniones trimestrales, lo que conllevaría una mayor dilatación en el tiempo respecto a la solución de las incidencias.
3. Colaboración estrecha con la CEN en las alegaciones de la actualización del plan de actuación frente al COVID-19.
4. Se acude a dos simulacros de incendio.
5. Renovación de parque móvil en diferentes plantillas

REUNIONES TRIMESTRALES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA JEFATURA SUPERIOR DE POLICIA DE GALICIA



Debido a las elecciones sindicales, reparto entre organizaciones sindicales de delegados y nombramientos de los mismos no se celebra la

reunión del segundo trimestre de 2019 quedando emplazados los temas pendientes para la tercera trimestral.

Tampoco, y en este caso por motivo del COVID-19, se celebran las del primer y segundo trimestre de 2020, realizándose una extraordinaria y urgente el 15 de marzo de 2020 solicitada por nuestra Organización, mediante escrito registrado, para tratar todo lo relacionado con el ya mencionado COVID-19, donde, siendo los únicos protagonistas y actores principales, solicitamos: más medios profilácticos, aclaraciones sobre permisos y vacaciones, la necesidad de turnos estancos, implantación del sexto turno, mejoras y responsabilidades en la limpieza y desinfección de vehículos y dependencias, presupuesto

extraordinario para peonadas y así poder suplir la falta de personal así como la redistribución de los policías en prácticas a servicios operativos prioritarios, el



uso obligatorio de mascarillas y gel hidroalcohólico por parte de los ciudadanos que quieran acceder a dependencias, entre otras cuestiones. Con la satisfacción por parte de esta Secretaría de que la mayoría de las reivindicaciones son finalmente adoptadas por la administración, no solo a nivel autonómico sino también a nivel estatal, por ser congruentes, prácticas, efectivas y oportunas.

De todo lo relevante tratado en esa reunión se difunde audio por parte del titular de la Secretaría en fecha 16 de marzo de 2020.

REUNIÓN TERCER TRIMESTRE 2019

VIGO

1. En noviembre de 2018 se hizo una **evaluación psicosocial de la UIP de Vigo** y al parecer en febrero de 2019 se finalizó y se elaboró un informe al respecto, en el cual debe figurar el descontento generalizado en la UIP, si bien dicho informe no se ha presentado a las organizaciones sindicales. En escrito de fecha 10 de junio de 2019 se ha solicitado al Jefe Superior de Galicia una reunión para que entregase una copia del informe a las organizaciones sindicales y aún a día de hoy no lo han entregado.

2. **Goteras en el pasillo que distribuye las dependencias de la ODAC,** recientemente con las lluvias se han detectado un flujo de agua por el techo, lugar por donde pasa cableado de la electricidad del edificio con el consiguiente peligro.
3. **Cableado de impresora en la ODAC,** se encuentra a la vista y con el consiguiente peligro de tropezar con el mismo.
4. **Reiterar instalación de puertas con “Ojos de buey” en la pasarela que unen los edificios** seguimos con el mismo problema de que cuando alguien abre la puerta puede encontrarse que por detrás esté otra persona y lo lesione.
5. **Solicitud de evaluación psicosocial en UFAM Vigo**
6. **Rotura de interruptores de aviso a funcionarios en los Calabozos**
7. **Problemas de aireación y olores en la Inspección de Guardia y Calabozos.**
8. **Sistema de Alarma de incendios sigue sin funcionar.**
9. **Climatización de la Comisaría, en especial la Sala del 091.**



PONTEVEDRA

1. Buscar una solución a la situación del funcionario **J.I.F.S.** el cual tras haber sufrido unas lesiones en acto de servicio no puede desempeñar labores operativas por el plazo de unos meses.
2. En la primera planta de la comisaría despacho de informática, el **armario red principal de comisaria (RAC)**, no tiene **aire acondicionado**, se estropeo en el mes de junio y no lo han reparado.

TUI

1. Solicitar información sobre la **situación del CCPA**. Demandamos la reubicación de los compañeros por no cumplir las instalaciones unas condiciones mínimas de habitabilidad.

A CORUÑA

1. Reubicación de la **caja fuerte** donde se depositan las sustancias intervenidas.

OURENSE

1. Solicitar **mediciones de gas Radón** en las dependencias de la C.P. de Ourense y por extensión demás dependencias de la J.S.P. de Galicia.
2. Reiteración de solicitud de **furgonetas específicas** (o en su caso adaptación) de la UPR para el desempeño de las funciones propias, así como de los **cascos de Kevlar** que utilizan habitualmente las UIPs.

REUNIÓN CUARTO TRIMESTRE 2019

A CORUÑA

Lonzas

1. Pasarela interior de las dependencias de la Comisaría de Lonzas. ¿Cuál es su estado y cuando se procederá a repararla?
2. Cámaras de seguridad que tras moverlas continúan el recorrido sin control. Posible suciedad en el Joystick. Añadir que no son útiles para identificar personas y se deberían adaptar a las nuevas tecnologías tales como sensores de movimiento en zonas sensibles mejorando así la seguridad de todos.
3. Agujero en los calabozos, baños de funcionarios, es de fácil reparación y todavía sigue sin ser subsanado.
4. Proporcionar toallas a los detenidos en los baños para sus duchas o manos por motivos evidentes de higiene. Se están secando con papel y no se debe obviar que algunos padecen enfermedades infectocontagiosas.
5. Necesidad de instalar cámaras de seguridad en el interior de los calabozos, especialmente útiles en la realización de los servicios bajo mínimos que habitualmente se realizan.
6. Sillas rotas, defectuosas o antihigiénicas que deben ser cambiadas, es un servicio donde se pasan muchas horas sentado.
7. Obras de remodelación del interior de las dependencias. Se nos había informado que comenzarían a finales del 2019. Solicitamos información al respecto.

Jefatura

1. Sillas rotas, defectuosas o antihigiénicas que deben ser cambiadas, es un servicio donde se pasan muchas horas sentado al igual que en el punto anterior.
2. Necesidad de la mejora de la visualización de las cámaras de seguridad que tampoco alcanzan a identificar a una persona.
3. Necesidad imperiosa de instalar un mecanismo para el control de acceso en la puerta que une el puerto con Jefatura.

Juzgados (calabozos)

1. Poner en conocimiento del Comité las siguientes cuestiones, con independencia de que las instalaciones pertenezcan a la Administración de Justicia, donde desempeñan su puesto de trabajo funcionarios de la Policía Nacional para que se realicen las gestiones necesarias orientadas a impedir o minimizar los riesgos derivados de los siguientes apartados:
 - Escasez de luz y por tanto visibilidad en el interior de las celdas en unión al color cemento de las paredes.
 - Oquedades de ventilación en la pared de las celdas usadas por los detenidos para ocultar objetos.
 - Falta de cámaras en el interior de las celdas.
 - La puerta intermedia de la zona de celdas minimiza la visibilidad de la zona posterior.
 - Espacio insuficiente en el habitáculo donde se desarrolla la labor de los policías careciendo de ventilación al igual que las celdas.
 - Hace años que se ha solicitado la instalación de un nuevo equipo informático y de una impresora para desarrollar las labores propias del puesto de trabajo sin respuesta alguna o previsión futura en tal sentido, teniendo que abandonar el puesto para ir al ordenador de los abogados a imprimir los documentos, y eso cuando funciona.

UAR (Modulo Hospitalario Extra penitenciario)

1. Poner en conocimiento del Comité las siguientes cuestiones, con independencia de que las instalaciones pertenezcan a Instituciones Penitenciarias y estén ubicadas en dependencias del SERGAS, donde desempeñan su puesto de trabajo funcionarios de la Policía Nacional para que se realicen las gestiones necesarias orientadas a impedir o minimizar los riesgos derivados de los siguientes apartados:

- Ausencia de cajetín para la televisión y cableado al alcance de los penados.
- Ausencia de sistema de videovigilancia en las habitaciones, muy útil, entre otras cuestiones, para reducir al máximo el contacto con cuadros contagiosos.
- El espacio de las taquillas instaladas es absolutamente insuficiente.
- Estancia de los funcionarios de insuficiente tamaño cuando son tres los que prestan servicio. Tanto para este punto como para el anterior es necesario redistribuir espacios dando utilidad por ejemplo a la zona de visitas a la cual no se le da uso.
- Sillas de los funcionarios rotas.

Vehículos utilizados por Grupo de Conducciones y Custodias

A excepción de dos unidades nuevas el resto de los vehículos tienen muchos años, no se les está dando un mantenimiento adecuado y presentan consumibles que no dan garantía alguna para una conducción segura, por ejemplo, neumáticos con 12 años.

OURENSE

Interrogar si se ha procedido con las **mediciones de gas Radón** en las dependencias de la C.P. de Ourense u otras dependencias de la J.S.P. de Galicia tal y como se solicitó en la reunión anterior.

JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA

Chalecos. Previsión de llegada, número de unidades y distribución por plantillas.

REUNIÓN TERCER TRIMESTRE 2020

Vilagarcía de Arousa

1. Solicitamos información acerca de la evolución de la obra de la instalación de la climatización. Fecha de ejecución, plazos y entrega.

Ribeira

1. Informamos de las deficiencias de los siguientes vehículos:

Fiat Tipo, matrícula 8620-GDK: El vehículo que actualmente de que se dispone para hacer inspecciones técnico policiales por parte de PC no funciona correctamente ya que el mismo tiene que cargarse con batería externa y en ocasiones no arranca.

Matrícula CNP-8015-AF, Suzuki Vitara: Coche muy antiguo que tiene muchos problemas de dirección, pierde agua por el motor y está constantemente parado en Comisaría, siendo el único todoterreno disponible.

Matrícula CNP-2232-AK, Citroën Xsara blanco: Coche antiguo que no tiene aire acondicionado, no funciona el puente de luces ni sirenas en ocasiones, las puertas traseras de detenidos no funcionan correctamente.

Matrícula CNP-2552-RT, Citroën C4 azul: Coche de renting el cual está constantemente mal y además tiene mal el ventilador y tienen que arreglarlo, lo cogen en ocasiones o si se forman dos patrullas.

Matrícula CNP-2294-RT, Citroën C4 azul: Coche de renting el cual esta con fallo en el motor, pero que es el que más se utiliza para patrullar.

Por tal motivo solicitamos que se dote de vehículos rotulados en condiciones óptimas para el desarrollo de las pertinentes funciones policiales, así como dos vehículos todoterreno en perfectas condiciones ya que de los 87 km cuadrados del municipio, más de la mitad pertenece a rural, playas de difícil acceso y parques naturales con dunas y demás orografía montañosa, haciendo especial mención y recordando la importancia de los vehículos policiales en la operatividad y seguridad de los funcionarios tal y como ha quedado de manifiesto en el trágico acontecimiento de Algeciras. Así mismo comunicar que en alguna ocasión, por necesidades del servicio, se tiene que pedir colaboración al GAEM-Ribeira y otras dotaciones públicas para traslado por dichas zonas por carecer de un vehículo todoterreno adecuado.

2. El cierre electrónico de la puerta de acceso del perímetro exterior no funciona, del mismo modo que las cámaras de video vigilancia tienen una nitidez nula lo cual debilita enormemente la seguridad de los funcionarios y de las instalaciones, unido todo ello a la falta de medios humanos que padece la plantilla hace que la situación sea más que delicada. Solicitamos que se tomen las medidas necesarias para garantizar una seguridad adecuada.

Ámbito de toda la JSP de Galicia:

1. PAPELERAS DE CARTÓN CON BOLSAS ROJAS PARA RECOGER RESIDUOS CONTAMINADOS

Si el objetivo es realizar una recogida separada de estos residuos potencialmente contaminados de forma que se gestionen adecuadamente y sin poner en riesgo al personal que trabaja en las instalaciones es de sentido común que dichos contenedores sean más herméticos y no simples cajas de cartón.

2. SE SOLICITA PRODUCTOS DESINFECTANTES PARA HABITACULO VEHÍCULOS

Se solicita productos comerciales hechos específicamente para limpiar el interior del coche, como las toallitas antibacterianas u otro tipo de productos que no lleguen a dañar el salpicadero e instrumentos electrónicos que porta el interior del vehículo y que pueda afectar a la conducción del mismo. Se está apreciando el deterioro cada vez más habitual y permanente en los coches patrulla por la aplicación de productos como lejía, agua oxigenada y/o amoniaco.

FORMACIÓN Y SERVICIOS

La formación presencial desde la declaración del estado de alarma se ha suprimido. La acción más destacada hasta ese momento fue la organización de una jornada en la AGASP de Ciberseguridad y Delitos Informáticos en la que participaron 240 alumnos, mayoritariamente miembros del CNP pero también PL y GC.

CIBERSEGURIDAD Y DELITOS INFORMÁTICOS SUP SINDICATO UNIFICADO DE POLICIA

Ciberguerra: Aspectos geopolíticos del ciberespacio
Ciberbullying: Acoso ciberespacial
Ciberseguridad en teléfonos móviles
Ciberseguridad en mensajerías y redes sociales

Ponente: Pedro Baños
Academia Galega de Seguridade Pública
Martes, 17 de diciembre | De 09:00-13:30
Inscripción: Sede SUP | Plazas limitadas
#SupLiderEnFormacion

Colaboración: ACADEMIA GALEGA DE SEGURIDADE PÚBLICA XUNTA DE GALICIA VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS E XUSTIZA

Con posterioridad también se organizó en colaboración con la AGASP una Jornada de Delitos Tecnológicos en la que participaron de forma on-line, durante 6 jornadas un total de 12 afiliados al SUP de las diferentes plantillas de Galicia.

Se ha fomentado la inscripción en los cursos on-line, organizados desde la plataforma del sindicato y los de ascenso o actualización a través de Fesup. Desde la secretaría de formación, se han impulsado numerosas iniciativas con el objetivo de modernizar la Policía Nacional, sobre todo en lo tendente a la apertura de un grupo de trabajo para abordar los trabajos encaminados a la publicación del Reglamento de Procesos Selectivos y de la convocatoria de los cursos de complementos formativos para todos las Escalas y Categorías, incluida la Escala Básica.



En relación con los servicios. Desde la secretaría federal se ha visto merma en su actividad significativamente por la pandemia sufrida desde marzo de 2020, la cual ha imposibilitado la realización de la fiesta del fútbol que se tenía prevista realizar en Vigo en primavera de 2020 y que se organizará en cuanto la sea posible.

-Convenios: como continuación a la gestión de años anteriores de esta secretaría, seguimos con la actualización de los blogs insertados en la web supgalicia.com, encontrando en este formato el modelo más organizado y accesible para consultar todos los convenios vigentes por ciudades.

Desde esta secretaría se apuesta por mantener reuniones frecuentes con los responsables de los convenios, dado que un trato cercano y frecuente redundará en el mantenimiento en el tiempo de los acuerdos, mejoras de los mismos, posibles patrocinios para actos desarrollados por este sindicato y futuros convenios con empresas colaboradoras.

Cabe destacar los servicios más utilizados:

- Estaciones de servicio de las distintas marcas Repsol, Galp y B y E.
- Acuerdo con General Óptica
- Los cines de las cadenas Galicine y Granvía Cines.
- Descuento en la naviera Mar de Ons con viajes a las islas Cies y Ons, cada año creciendo la demanda incluso en este verano con las dificultades y limitaciones por covid-19

Convenios por ciudades

A Coruña	11
Lugo	14
Ourense	120
Pontevedra	10
Santiago	18
Vigo	45
Total	218

-Lotería de Navidad: desde la realización de las papeletas, distribución, recogida de las mismas, tramites con la administración de loterías y demás gestiones que se reparten con la secretaría de finanzas. Este año se ha jugado un único número para toda Galicia. Las papeletas son de 5 euros, sin recargo.

Venta por ciudades

A Coruña	9.875€
Lugo	3.670€
Ourense	4.260€
Pontevedra	5.940€
Santiago	4.735€
Vigo	4.000€
Total	32.480€

-Agendas 2020: se ha realizado una pequeña tirada de agendas en las localidades de Ourense y Vigo para la Ejecutiva Federal y diversos compromisos con los patrocinadores con coste 0 para el sindicato.

Agendas

Ourense	50 unidades
Vigo	50 unidades
Total	100 unidades

-Fiesta del cine:

realizada en diciembre de 2019 en los Cines Granvia de Vigo y en PonteVella Ourense con la proyección de la película Frozen 2, desde la organización, búsqueda de patrocinadores para sufragar los gastos, diseño de cartelería, obsequios para los más pequeños, entradas, etc...



consiguiendo realizar ambas fiestas con coste cero para el sindicato.

UNIDAD ADSCRITA

El SUP sigue abanderando las reivindicaciones en la Unidad de Policía Adscrita a la Xunta de Galicia. El buen trabajo realizado por todos los delegados en cada dependencia está dando sus frutos, gracias a la coordinación del secretario federal. La dotación de medios materiales y la mejora de las condiciones laborales en la Unidad son resultado del buen hacer del Sindicato en la UPA.

Los objetivos a corto y medio plazo son la convocatoria de plazas para la Unidad a través de un CEM en el que prime de forma decisiva la antigüedad en el Cuerpo. Seguiremos tratando de que se suprima la entrevista personal para que no haya ningún tipo de duda en el proceso de selección.

Otro de los retos para la UPA es la actualización del complemento de productividad. La subida del 2,5% en 2020, impulsada por el SUP Galicia debiera ser el comienzo de la recuperación del 5% detraído en 2012. De este asunto, de la convocatoria de las plazas, de la reestructuración del servicio de seguridad o de la adquisición de chalecos de dotación individual para todos los integrantes de la UPA y de la situación en la UPA Coruña hablaremos el próximo día 17 de diciembre en una reunión con el Vicepresidente Primero de la Xunta de Galicia en Santiago de Compostela.



VIVECNP

La actividad de ViveCNP será expuesta en la propia Asamblea por el psicólogo del proyecto en Galicia, José Antonio López Tamarit. Es de salientar el crecimiento cualitativo y cuantitativo de ViveCNP durante los cinco años que de actividad y que ha culminado con la publicación del Plan para la Promoción de la Salud Mental y Prevención de la Conducta Suicida en la DGP, documento en el que ViveCNP ha participado de forma activa gracias a la implicación la Secretaría de Riesgos Laborales Nacional quien ha apoyado la actividad de ese recurso.

A día de hoy ViveCNP ya se ha expandido por diferentes comunidades, siendo su próximo objetivo la reforma del protocolo de acoso laboral y la creación de una resolución a través de la que se dicte un protocolo de acoso sexual.

En la web, vivecnp.es se concentra parte de la actividad que viene desarrollando el recurso.



REDES SOCIALES

En los últimos años, hemos tratado de intensificar la presencia de SUP Galicia en las redes sociales, a través de la creación y coordinación de las distintas cuentas.

Desde el CEFT Galicia, se propuso a la CEN, a través de los distintos canales de representación que existen en el SUP, el desarrollo de herramientas que permitiesen una mayor coordinación de la actividad de las distintas cuentas del SUP en las redes sociales. A día de hoy, este hecho es una realidad.

Desde el mes de abril del pasado 2019, las redes sociales del SUP en Galicia se reforzaron tras la coordinación de David Fernández, nuevo vocal de redes que está realizando una labor encomiable al frente de todas ellas, posicionando y dinamizando el trabajo del SUP en lo que a comunicación externa se refiere.

Actualmente, de SUP Galicia dependen las siguientes cuentas registradas en las distintas redes sociales. Las mismas han experimentado un notable crecimiento gracias a la dedicación de los responsables provinciales y locales de estas cuentas, bajo la coordinación del CM federal:

- **En Twitter**

CUENTA	Mayo 2017	Mayo 2019	Diciembre 2020
@supgalicia	2.453	3.073	3.496
@ViveCNP	1.746	2.151	2.405
@supcoruna	1.647	1.986	2.072
@supourense	962	1.119	1.334
@pontevedrasup	540	660	854
@supvigo	416	558	855
@OngSupGalicia	294	306	417
@Santiago_SUP	391	617	1.063
@Sup_Lugo	231	400	669
@LemosSup			377
@SupVilagarcia			148
@FerrolSup			173
@RibeiraSup			103
@SupXunta			257

En Facebook

CUENTA	Mayo 2017	Mayo 2019	Diciembre 2020
SUP Coruña	1.051	1.031	1017
SUP Galicia	646	805	7625
SUP Santiago	56	674	1318
Vive cnp	960	1.035	1071

• En Instagram

CUENTA	2017	2019	2020
SUP Galicia	222	343	1404
ViveCNP	75	120	281

Desde hace unos días contamos cambián con una cuenta en la red social Tik Tok que ya cuenta con 138 seguidores y que está pensada para empatizar con los futuros opositores.

La web, es una herramienta que nos permite dar a conocer nuestra actividad al exterior. Desde esta Secretaría se ha colaborado en la actualización tanto de entradas como de páginas, dando salida a las inquietudes manifestadas por los comités en lo que a modernización y dinamización de www.supgalicia.com se refiere.

Se ha trabajado en la creación del portal de “Registros del SUP Galicia” en el que se vuelcan la actividad prioritaria del CEFT, la cual está sincronizada con las correspondientes pestañas de nuestra web.

Se han promovido otras iniciativas puestas en marcha con el objetivo de acercar el Sindicato a los afiliados y mejorar las líneas de comunicación entre el SUP Galicia, sus afiliados, sociedad y medios de comunicación. Entre ellas, destacamos:

- Soporte, mantenimiento y actualización de las webs: www.supgalicia.com y www.vivecnp.es.
- Soporte de la web policiasolidaria.supgalicia.com.
- Solicitud de certificación de la cuenta de twitter @supgalicia y web.

- Actualización de las pestañas notas de prensa y escritos, así como de las entradas principales.
- Promoción y actualización constante del portal de transparencia del SUP Galicia.
- Mantenimiento y dinamización de las cuentas de Twitter, Facebook, Instagram, Periscope y Youtube. Los responsables de esta área, conscientes de la importancia de tener presencia en las redes sociales, han sumado una nueva dedicación.
- Mantenimiento y actualización de un Registro Único del SUP Galicia a través de una aplicación que permite obtener instantáneamente el número de registro de salida para los escritos o circulares que elabore el propio CEFT Galicia o que tengan origen en cualquier comité del SUP en nuestra Comunidad. Además, es una herramienta muy útil para el archivo de los escritos y para que los afiliados puedan ver la actividad y consultar los escritos de forma ágil a través de nuestra web con la publicación de las respuestas obtenidas a los escritos realizados. Se han configurado pestañas para publicar escritos anteriores y se ha previsto la posibilidad de insertar en la zona privada aquellos escritos que por sus características no pueden estar públicos.
- Hemeroteca de notas de prensa y repercusión en los medios. Todas las notas de prensa enviadas desde el SUP Galicia, son, grabadas en nuestra página web, así como su repercusión en los medios de comunicación.
- Se encuentra en proceso de publicación de una pestaña, a través de la web, con los logros jurídicos conseguidos por el gabinete jurídico del SUP Galicia.
- Se sigue trabajando también, en la publicación de la historia del SUP a nivel nacional y del SUP Galicia.
- Creación de una encuesta para conocer el grado de satisfacción de los compañeros con el Sindicato. [Pinchar para acceder a apartado Valóranos.](#)

- Mantenimiento y actualización de listas de las listas para la difusión de información a los afiliados de toda Galicia, a través de WhatsApp. Para un mayor impacto de las comunicaciones se han creado listas diferentes comités locales y también por Federaciones de Escala.

SERVICIO JURÍDICO

Desde el Comité Federal del SUP Galicia, somos conscientes de que uno de los pilares fundamentales de cualquier sindicato policial debe ser la defensa jurídica. Contar con unos buenos profesionales que garanticen un servicio de calidad ante cualquier eventualidad, es sinónimo de seguridad y de confianza. Por eso, hace ya más de 8 años, SUP Galicia tomó la determinación de suscribir un convenio de colaboración con LEX AURIA CB, un despacho de abogados con amplia experiencia en la defensa de miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

INSTANCIAS- RECLAMACIONES-RECURSOS

Retribuciones superior categoría: 12
Retribuciones puesto trabajo: 3
Retribuciones acto servicio: 1
Turnicidad: 4
Productividad: 7
Turnos mes vacaciones: 30
Otras retribuciones: 2
Equiparación salarial: 7
Indemnización vestuario: 1
Indemnización condenado insolvente: 3
Residencia eventual-dietas: 1
Exención IRPF: 1
Otras reclamaciones económicas: 2
Alegaciones-Reclamaciones C.G.M.-C.E.M. Proceso selectivo: 2
Jornada laboral: 8
Puestos de trabajo: 14
Vacaciones: 1
Reclamaciones-Recursos UVEX: 12
Comisiones de servicio-Movilidad: 10
Certificado equivalencia: 3
Pólizas seguro: 2

Pérdida placa: 1
Vacaciones retribuidas: 2
Propuestas O.M.P. Condecoraciones: 16
Reducción jornada 99% hijo menos cáncer: 1
Jornada laboral: 2
Autorización residencia: 3
Lesiones acto servicio- secuelas-recaída: 9
Permutas: 1
Reingreso 2ª actividad: 1
Jubilación-Pensiones: 12
Policía honorario: 3
Reclamaciones Muface: 3
Reclamaciones Adeslas: 1
Reclamación grado minusvalía: 1
Asuntos relacionados Covid-19: 10

OTROS ASUNTOS DE INTERÉS

Informe UVEX
Informe autorización residencia fuera residencia
Informe sobre 2ª actividad y jubilación
Informe incompatibilidad
Informe sede Federal
Informe consolidación grado personal
Informe Trienios servicio militar
Informe inhabilitación y separación servicio
Informe criterios valoración pase a 2ª Actividad insuficiencia aptitudes psicofísicas
Informe lesiones acto servicio y pensión extraordinaria Covid-19: 1
Informe modificación Ley Clases Pasivas

ACTIVIDAD ORDINARIA

- 25 Aniversario de la AUGC Concentración apoyo UIP
- Rueda Prensa sobre Área Jurídica Asamblea Ordinaria y Extraordinaria
Reunión Senadora Pilar Rojo Reunión Vice-Presidente Xunta
- Desayuno-Conferencia Presidente Xunta Reunión diputados PP
provincia Pontevedra Plenos Ejecutiva Federal.

COORDINADOR GABINETE

CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	42
EXTENSIÓN EFECTOS	151
ESCRITOS ORDINARIOS A TRIBUNALES	106

ASUNTOS TRAMITADOS LEXAURIA

TRÁFICO	2
PENAL	62
CIVIL	5
CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	9



Se significaba, en el Informe presentado en la última Asamblea Federal, la obtención de una sentencia estimatoria referida a una vieja reivindicación, como es el derecho a percibir el complemento de turnicidad correspondiente al mes

en que se disfrutaran las vacaciones anuales reglamentarias. Y ésta quedaba sujeta a la interpretación que el Tribunal Supremo pudiese adoptar ante el recurso presentado por la Abogacía del estado. Tenemos que decir que el alto Tribunal nos ha dado la razón y, en consecuencia, ha creado jurisprudencia al respecto.

Unos compañeros ya habían iniciado la vía administrativa, con resolución desestimatoria; otros, presentada la instancia, pero sin respuesta; y otros que no habían realizado gestión alguna. De ahí que se llevaran a efecto diversas alternativas para su reclamación. En este sentido significar que, en un número muy importante (151), se ha optado por la vía del incidente de Extensión de Efectos, con resultado positivo. Este trámite, por su número, ocupó una parte muy importante de la gestión de este Gabinete, con la colaboración inestimable del Procurador de Lexauria.

Seguimos tramitando y consiguiendo estimaciones, por parte de los tribunales, en las reclamaciones referidas al abono de las retribuciones complementarias por el desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría, siempre y cuando podamos certificarlo documentalmente. De ahí la importancia de hacer acopio de aquellos documentos que puedan avalar la prestación efectiva de ese puesto de trabajo.

0-0-0-0-0-0

No por el número de afectados, pero si por la trascendencia que ello pueda tener en el futuro, resaltar un recurso interpuesto por la reducción de un 99% de la jornada laboral de un policía con un hijo enfermo de cáncer. Aunque todavía no se haya dictado sentencia al efecto, significar que, el Tribunal ha aceptado, en el momento de la interposición del recurso, nuestra solicitud de la adopción de medidas cautelaras del 99% de la reducción de la jornada.

En el mismo sentido se ha pronunciado respecto a la solicitud de una comisión de servicio por enfermedad grave de un familiar de primer grado. Esperamos que las sentencias estimen nuestras demandas.

0-0-0-0-0-0

Significativa resultó la sentencia sobre la adjudicación de plazas en la última convocatoria de las UVEX, estimando lo solicitado por un afiliado al que no se le fue concedida una de las plazas convocadas, al quedar demostrado que era más antiguo que dos de los adjudicatarios, con la consecuencia del abono del incentivo de pertenencia a dichas Unidades.

0-0-0-0-0-0

Como se puede observar en el gráfico numérico, resulta muy importante la labor desarrollada por nuestro Letrado en el ámbito de la defensa penal. Ni mas ni menos que 62 afiliados se han visto inmersos en algún procedimiento que obligó a acudir a instancias judiciales: resarcimiento por lesiones ocurridas en acto de servicio, expedientes disciplinarios, acoso laboral, falsedad documental o coacciones. Sin olvidar la defensa de los intereses de los afiliados en su vida privada (civil, laboral, social), función esta que tanto caracteriza a nuestra Organización respecto de otras opciones sindicales.

0-0-0-0-0-0

Se ha iniciado la reclamación del incremento de pensión para los compañeros jubilados a partir del año 2016 quienes, a nuestro entender, tienen derecho a percibir el incremento de pensión por haber tenido dos o más hijos, derecho que le concede la Ley de la Seguridad Social a las mujeres jubiladas a partir del referido año y que hayan sido madres.

0-0-0-0-0-0



Como aspecto negativo a resaltar, están las diferentes reclamaciones respecto al ingreso en la Orden al Mérito Policial. Los Tribunales aceptan la potestad de discrecionalidad, por parte de la Administración, a la hora de otorgar las condecoraciones por hechos concretos, argumentando que esa

discrecionalidad no supone arbitrariedad, pues no puede concederse o denegarse sin tener en cuenta la realidad de lo sucedido, ni adoptar soluciones diferentes para casos idénticos, pero el solo hecho de darse las circunstancias para hacerse acreedor, no determina la concesión automática, siendo precisa una específica valoración positiva por el órgano encargado de la decisión.

ANEXO 1: RESULTADOS ELECCIONES GALICIA

ANEXO 2: ALEGACIONES SUP GALICIA A JORNADA LABORAL



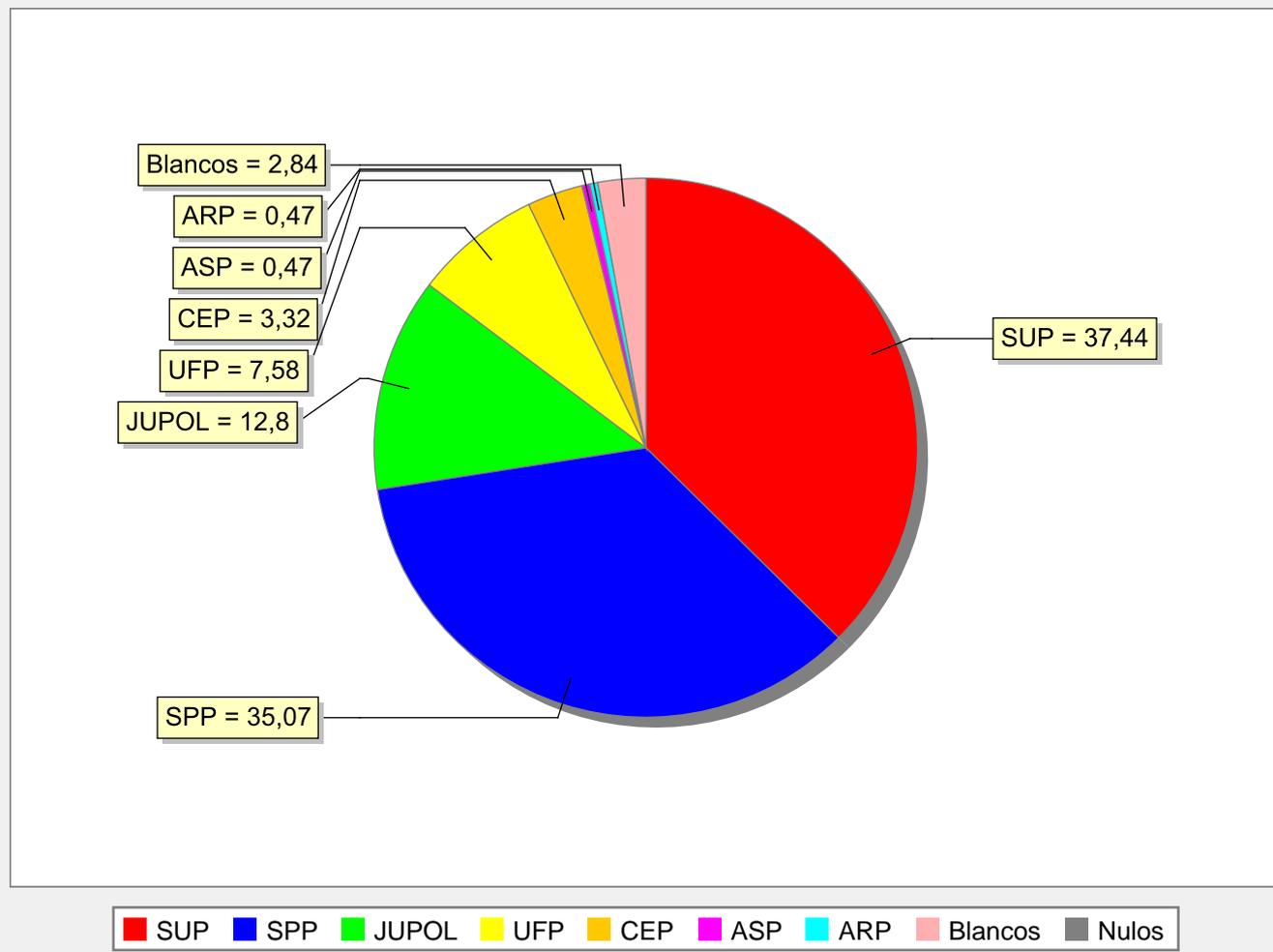
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Jefatura
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA

ESCALA SUPERIOR - EJECUTIVA

Table with 3 columns: Category, Value, and Percentage. Rows include Censo total (266), Participación (211 [79,32%]), Abstención (55 [20,68%]), and Votos a candidaturas (205 [97,16%]).

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Lists candidates like SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA (79 votes, 37,44%) and SINDICATO PROFESIONAL DE POLICÍA (74 votes, 35,07%).

ESCALA SUPERIOR - EJECUTIVA (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



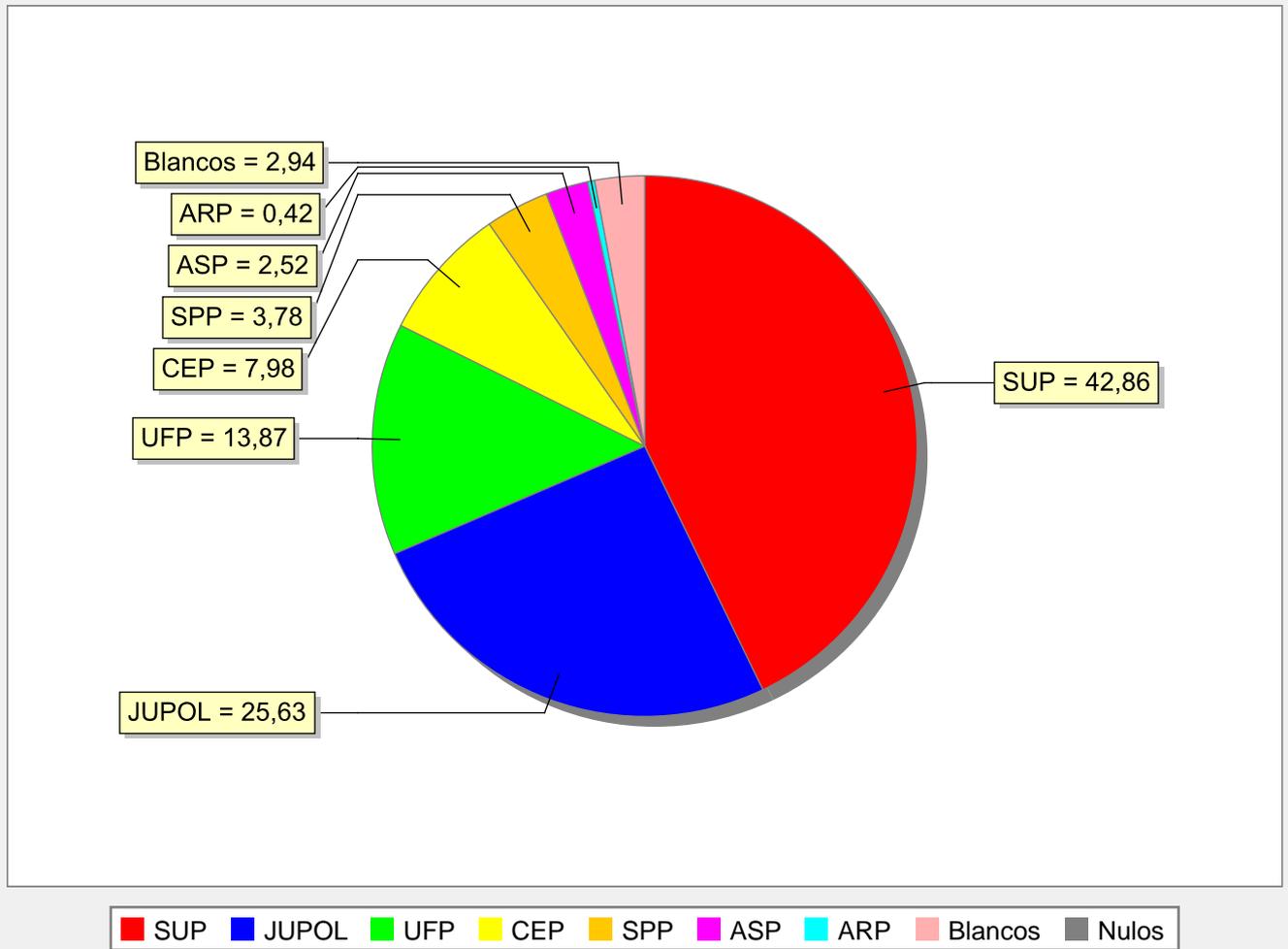
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Jefatura
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA

ESCALA DE SUBINSPECCION

Table with 3 columns: Category, Votes, and Percentage. Rows include Censo total (283), Participación (238), Abstención (45), and breakdown of votes to candidates (231) and blank votes (7).

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Lists candidates like SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA (102 votes, 42.86%) and JUSTICIA POLICIAL (61 votes, 25.63%).

ESCALA DE SUBINSPECCION (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



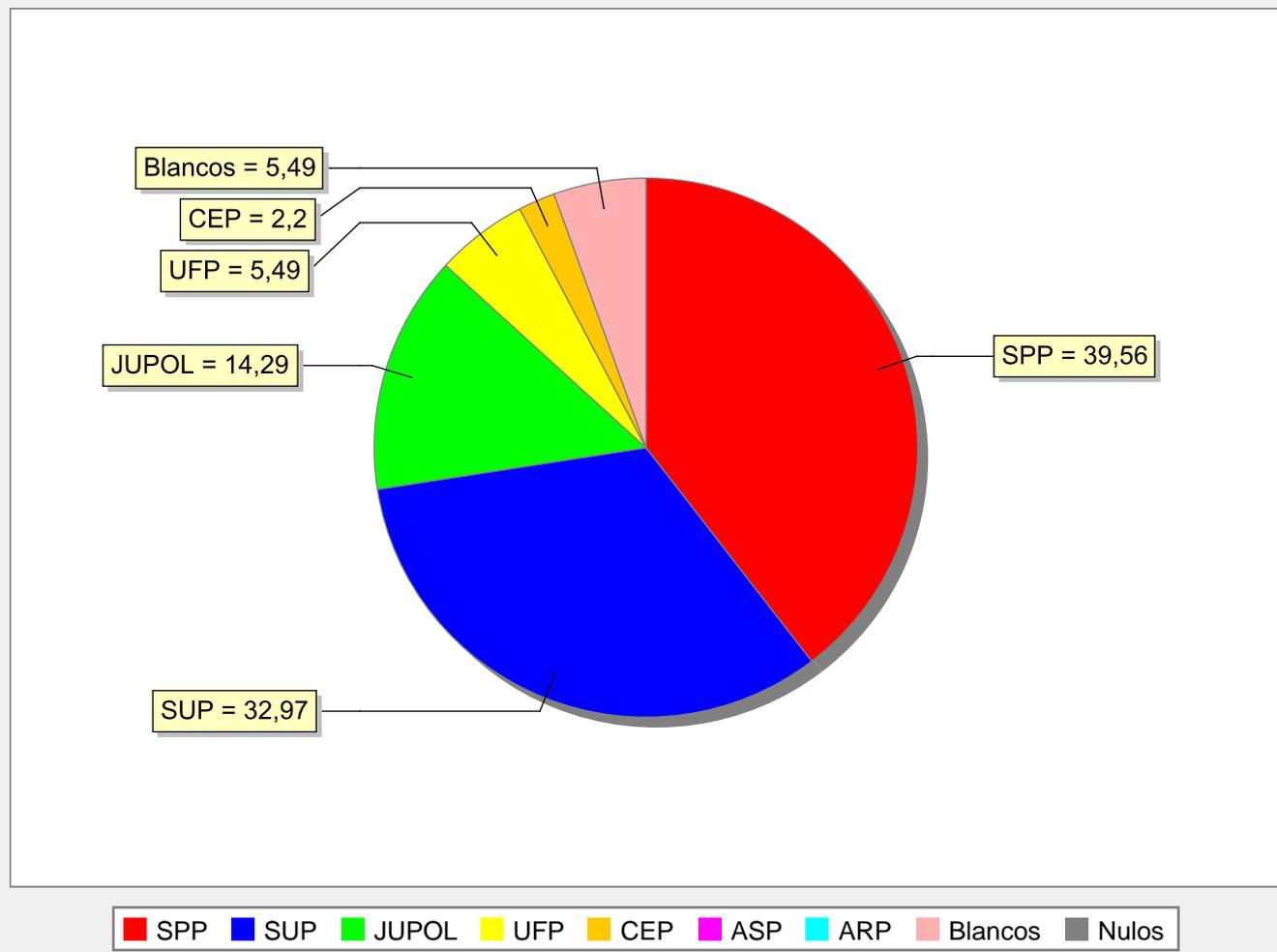
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Provincia (votación electrónica)
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA - A CORUÑA

ESCALA SUPERIOR - EJECUTIVA

Table with 3 columns: Category (Censo total, Participación, Abstención), Votes (123, 91, 32), and Percentage (94,51%, 73,98%, 26,02%).

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Lists candidates like SINDICATO PROFESIONAL DE POLICÍA and their respective votes and percentages.

ESCALA SUPERIOR - EJECUTIVA (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



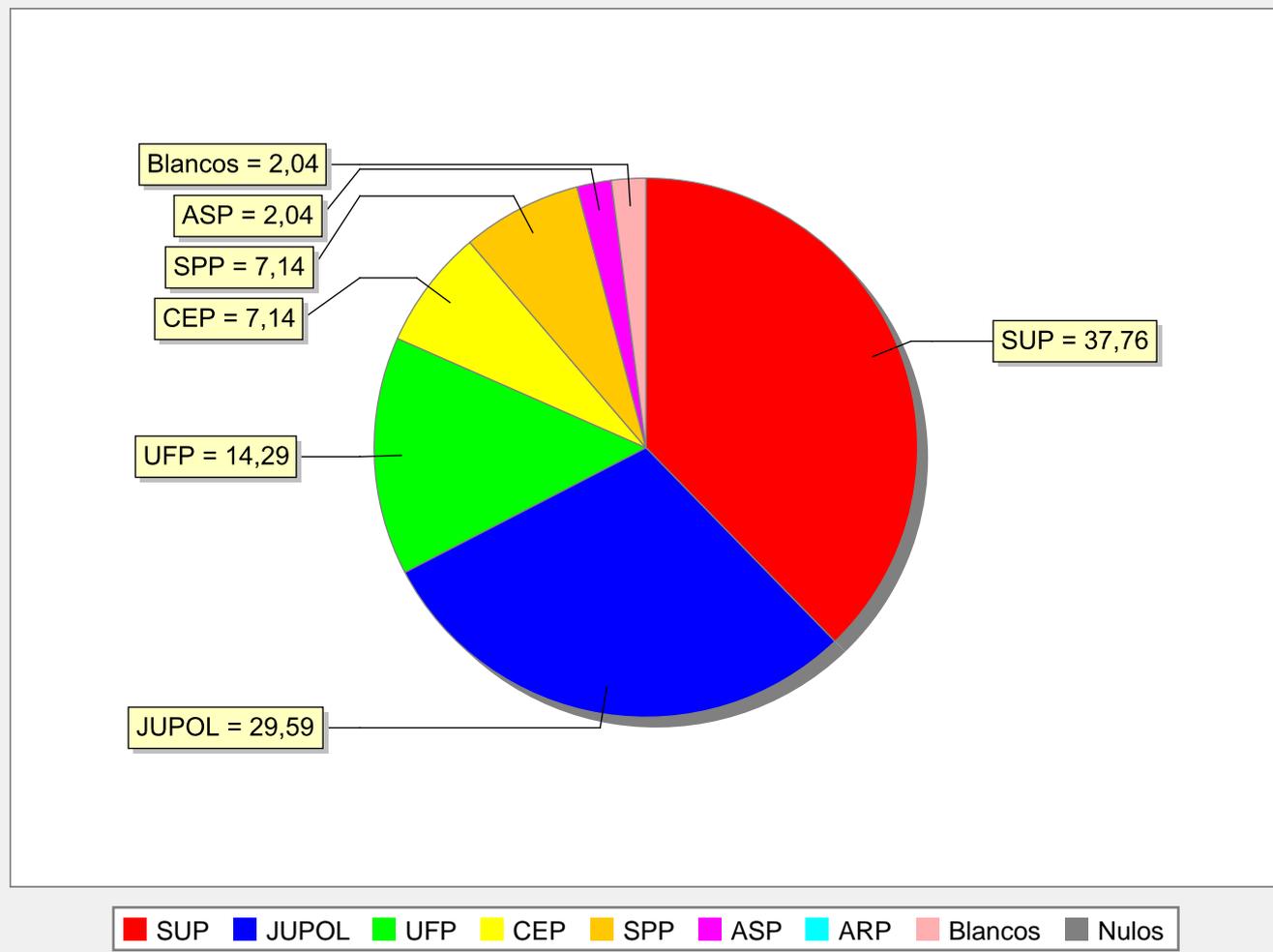
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Provincia (votación electrónica)
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA - A CORUÑA

ESCALA DE SUBINSPECCION

Table with 3 columns: Category, Value, and Percentage. Rows include Censo total (109), Participación (98), Abstención (11), and sub-categories for 'Votos a candidaturas', 'Votos en blanco', and 'Votos nulos'.

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Lists candidates like SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA, JUSTICIA POLICIAL, etc., with their respective votes and percentages.

ESCALA DE SUBINSPECCION (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



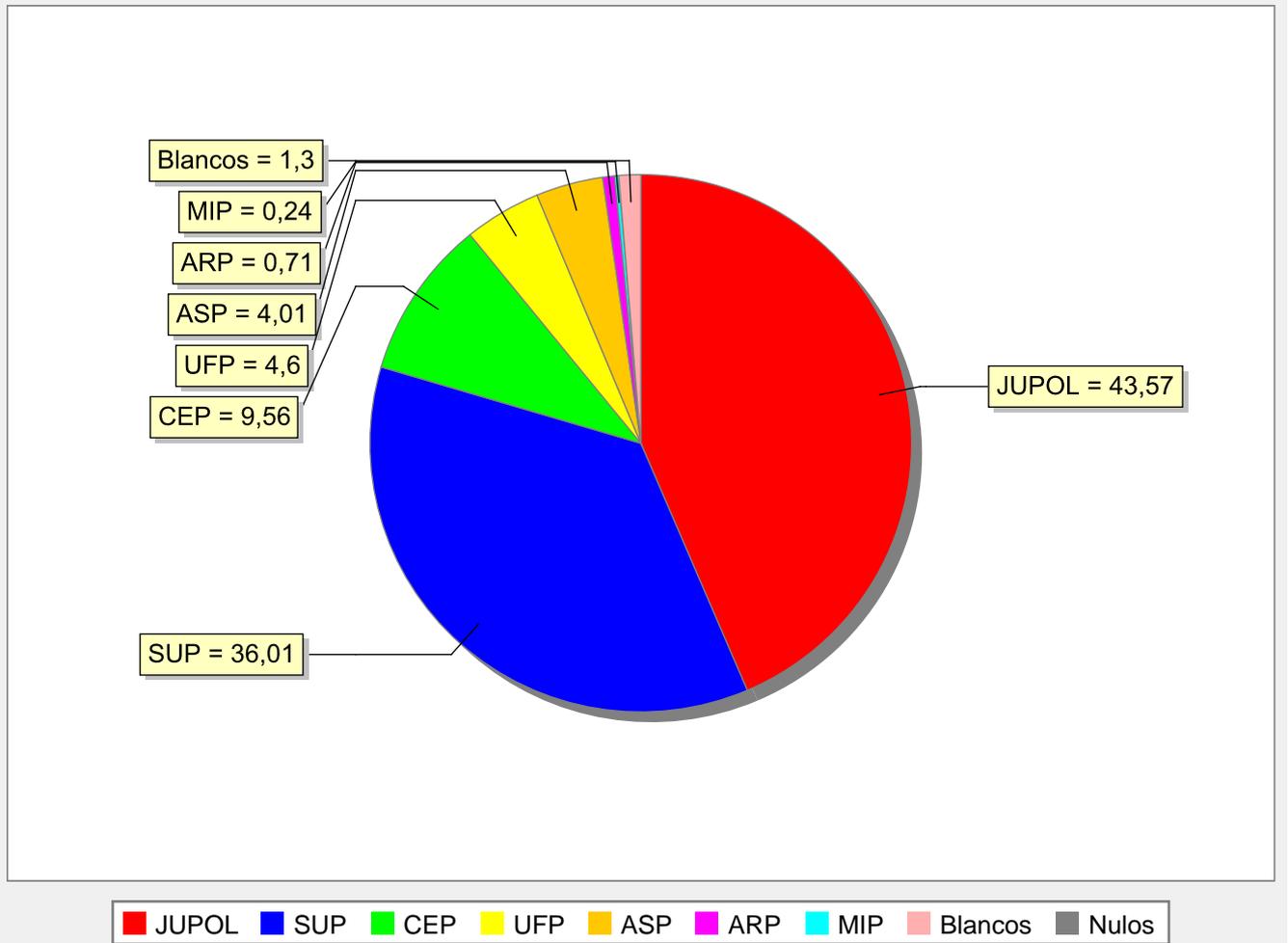
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Provincia (votación electrónica)
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA - A CORUÑA

ESCALA BASICA

Table with 3 columns: Category, Votes, and Percentage. Rows include: Censo total (1.086), Participación (847 [77,99%]), Abstención (239 [22,01%]), Votos a candidaturas (836 [98,70%]), Votos en blanco (11 [1,30%]), and Votos nulos (0 [0,00%]).

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Rows list candidates: JUSTICIA POLICIAL (369 [43,57%]), SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA (305 [36,01%]), CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE POLICÍA (81 [9,56%]), UNIÓN FEDERAL DE POLICÍA (39 [4,60%]), ALTERNATIVA SINDICAL DE POLICÍA (34 [4,01%]), AGRUPACIÓN REFORMISTA DE POLICÍAS (6 [0,71%]), and MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE POLICÍAS (2 [0,24%]).

ESCALA BASICA (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



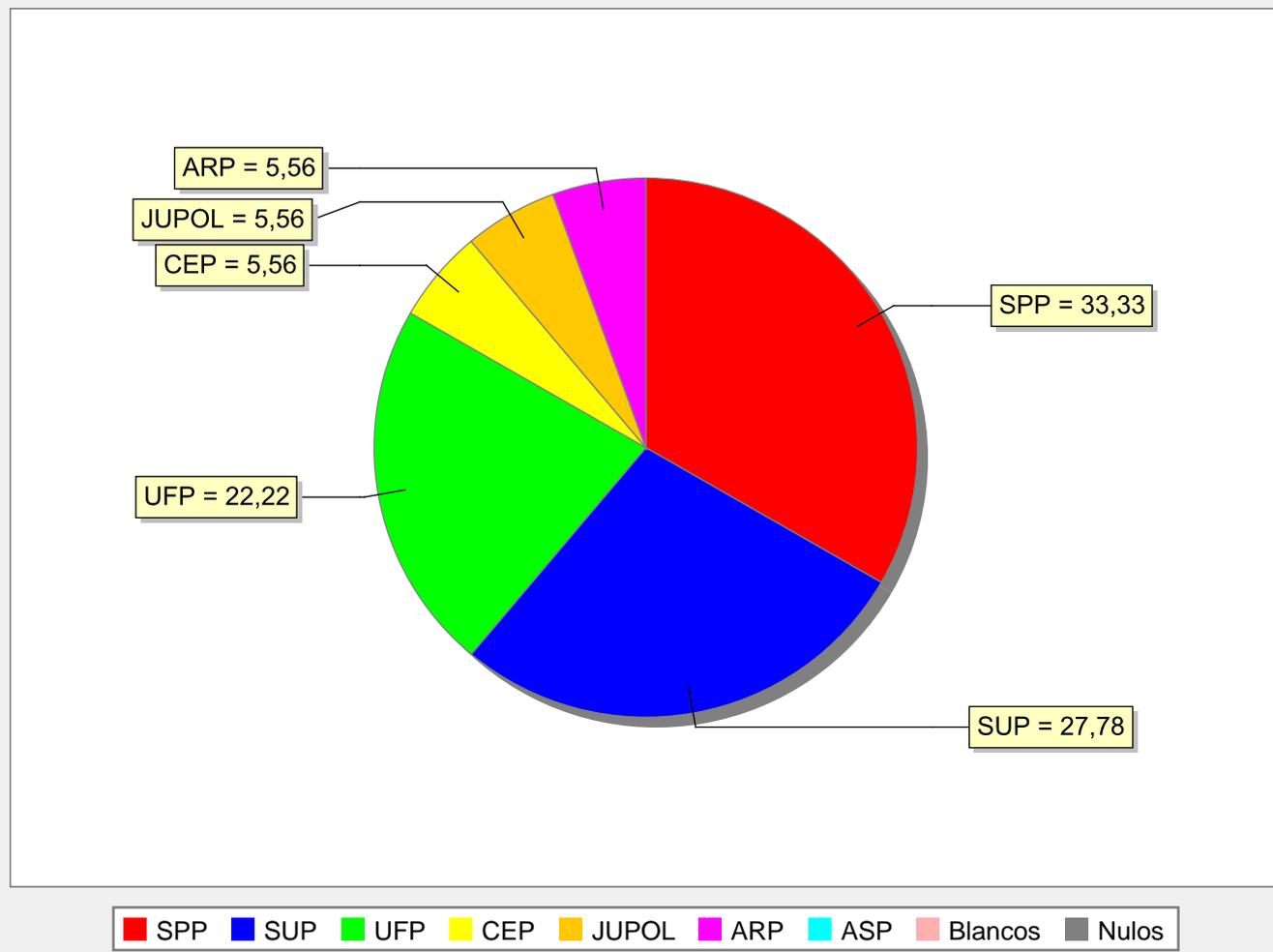
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Provincia (votación electrónica)
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA - LUGO

ESCALA SUPERIOR - EJECUTIVA

Table with 3 columns: Category, Value, and Percentage. Rows include Censo total (19), Participación (18), Abstención (1), and sub-categories for 'Votos a candidaturas', 'Votos en blanco', and 'Votos nulos'.

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Lists candidates like SINDICATO PROFESIONAL DE POLICÍA (6 votes, 33.33%) and SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA (5 votes, 27.78%).

ESCALA SUPERIOR - EJECUTIVA (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



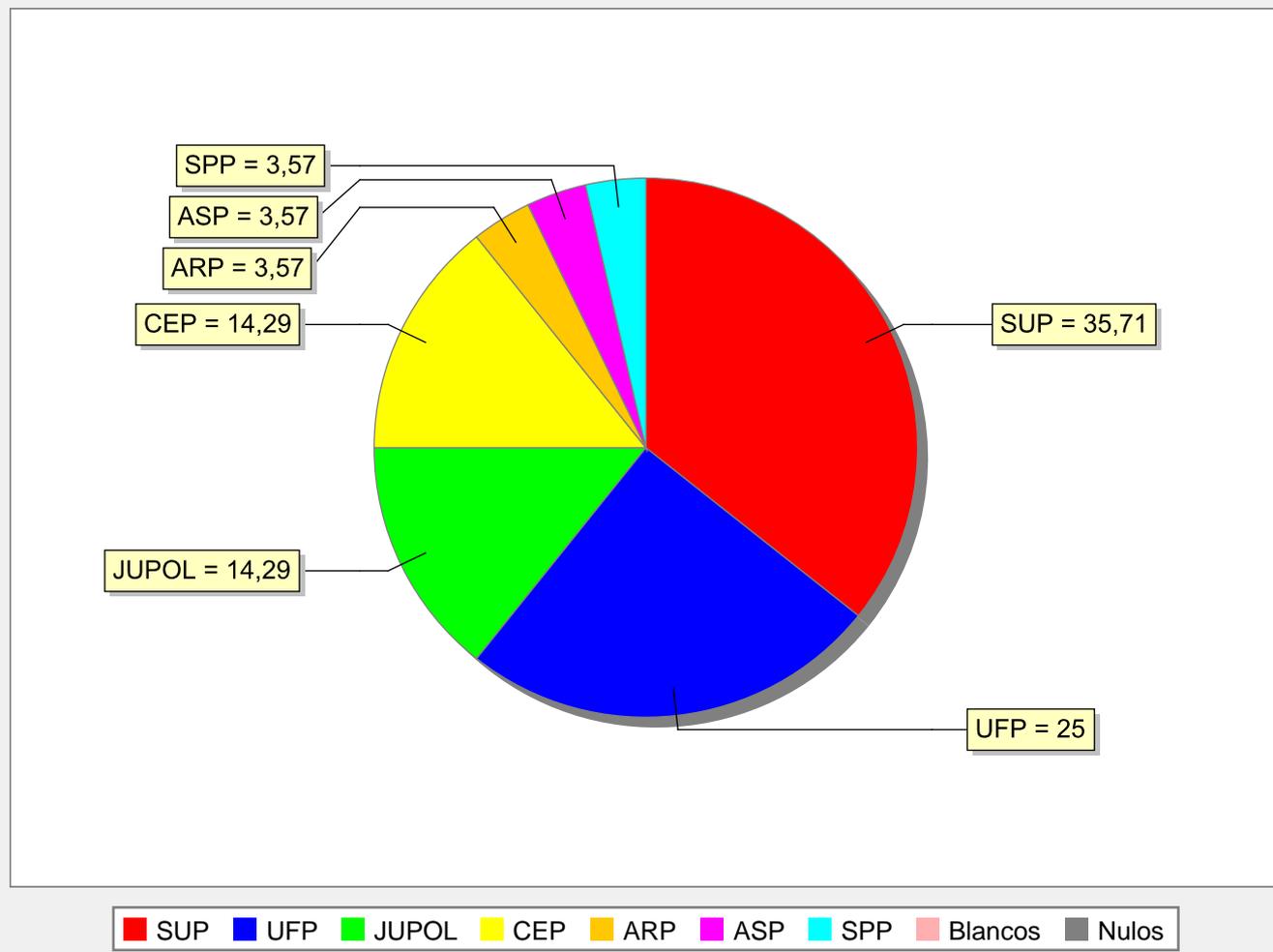
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Provincia (votación electrónica)
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA - LUGO

ESCALA DE SUBINSPECCION

Table with 3 columns: Category, Votes, and Percentage. Rows include Censo total (35), Participación (28), Abstención (7), and breakdown of votes (35 total, 28 blank, 7 null).

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Lists candidates like SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA (10 votes, 35.71%) and others.

ESCALA DE SUBINSPECCION (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



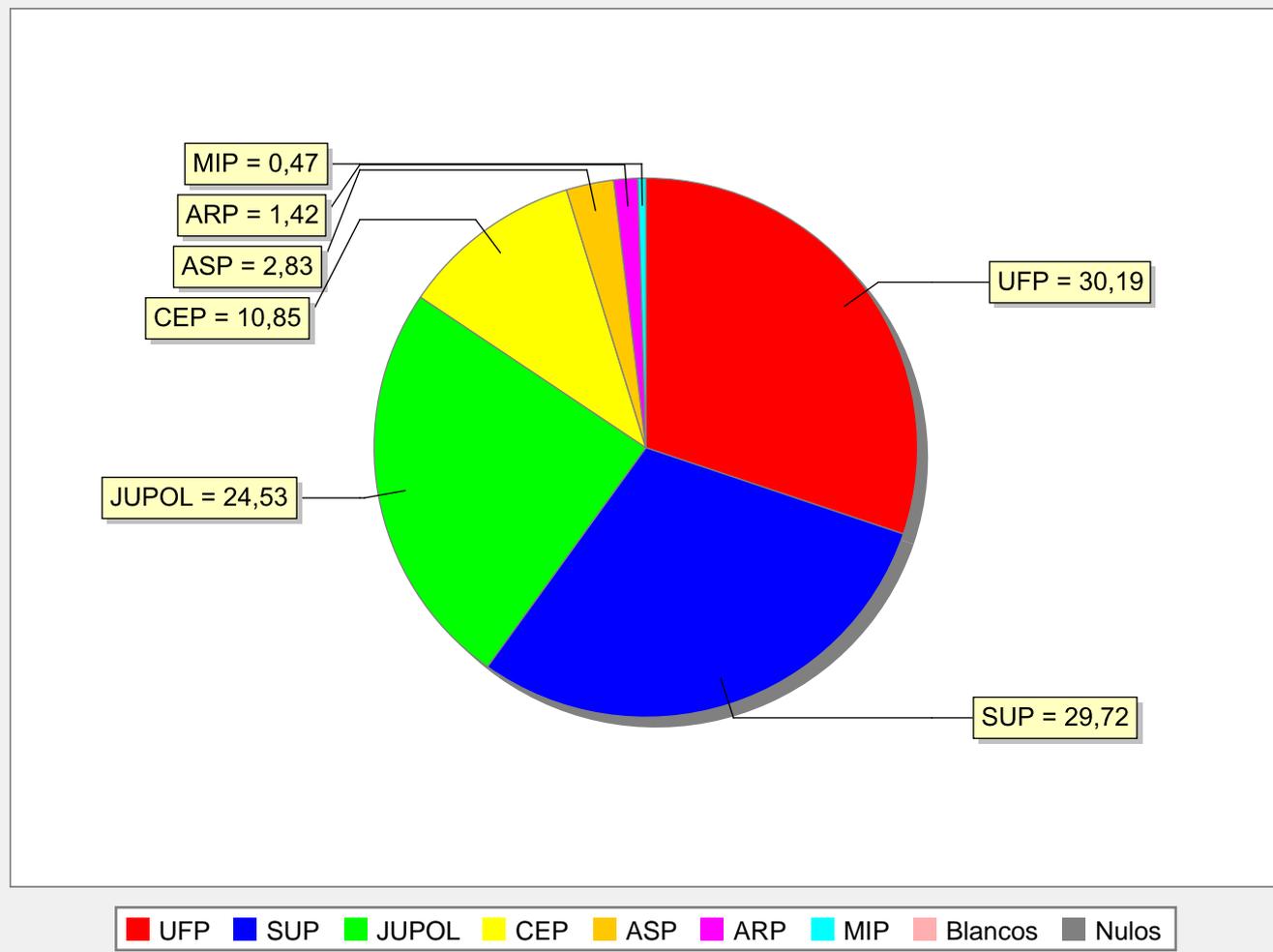
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Provincia (votación electrónica)
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA - LUGO

ESCALA BASICA

Table with 3 columns: Category, Value, and Percentage. Rows include Censo total (253), Participación (212 [83,79%]), Abstención (41 [16,21%]), and Votos a candidaturas (212 [100,00%]).

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Lists candidates like UNIÓN FEDERAL DE POLICÍA (64 [30,19%]), SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA (63 [29,72%]), etc.

ESCALA BASICA (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



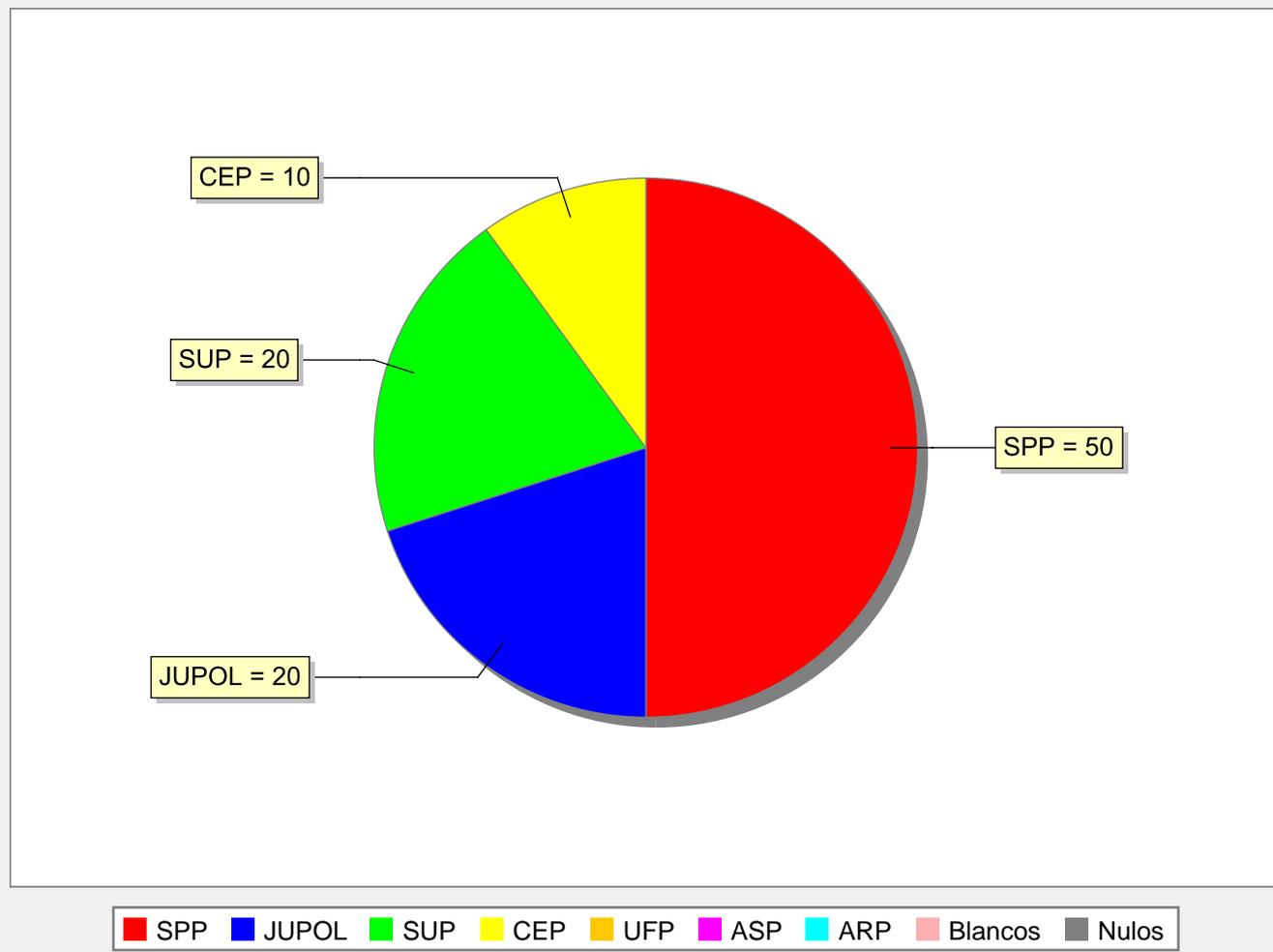
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Provincia (votación electrónica)
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA - OURENSE

ESCALA SUPERIOR - EJECUTIVA

Table with 3 columns: Category (Censo total, Participación, Abstención), Votes (22 Votos a candidaturas, 20 [90,91%] Votos en blanco, 2 [9,09%] Votos nulos), and Percentage (20 [100,00%], 0 [0,00%], 0 [0,00%]).

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Lists candidates like SINDICATO PROFESIONAL DE POLICÍA (10 votes, 50%) and others.

ESCALA SUPERIOR - EJECUTIVA (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



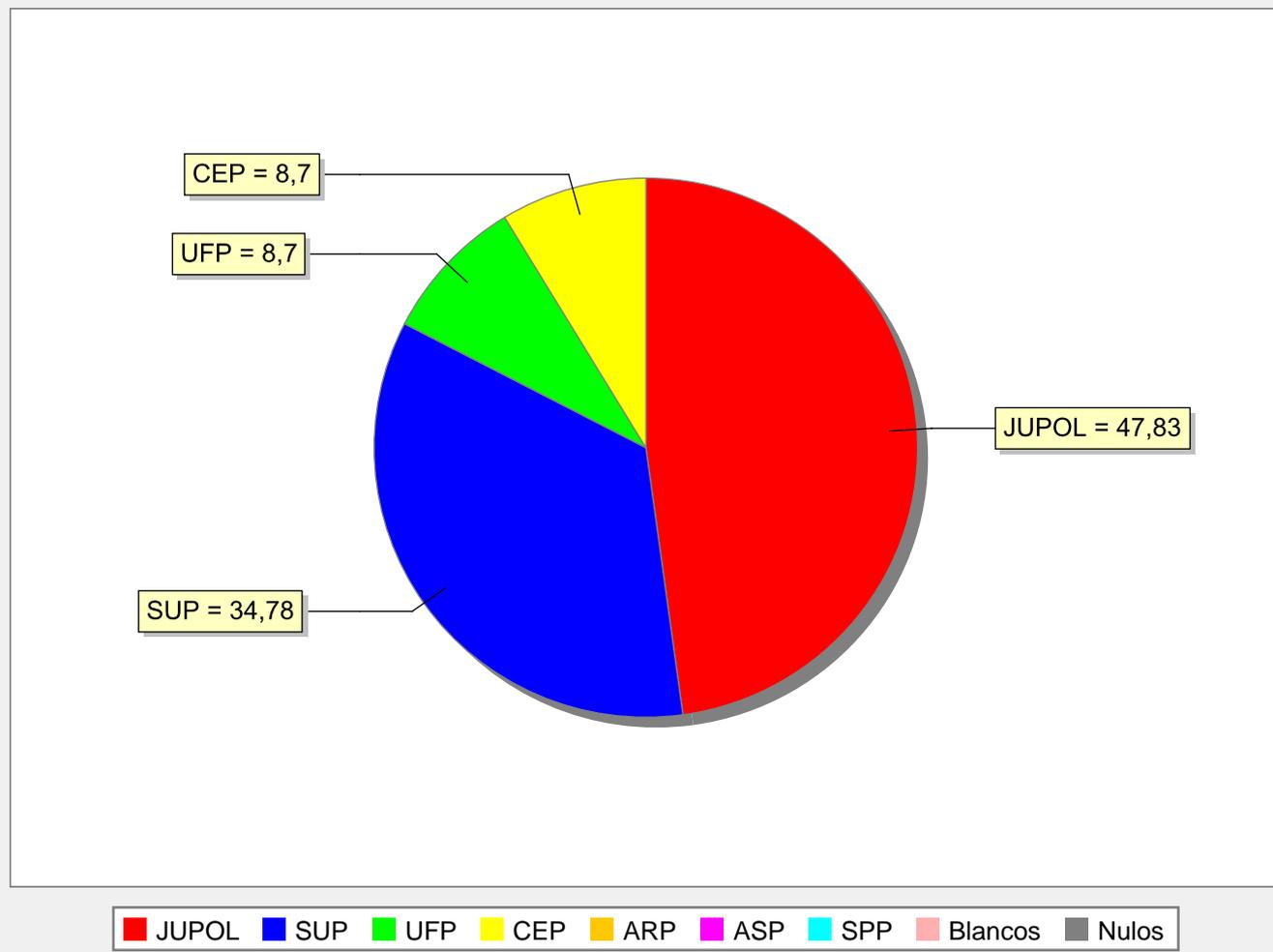
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Provincia (votación electrónica)
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA - OURENSE

ESCALA DE SUBINSPECCION

Table with 3 columns: Category, Votes, and Percentage. Rows include Censo total (26), Participación (23), Abstención (3), and breakdown of votes (Votos a candidaturas, Votos en blanco, Votos nulos).

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Lists candidates like JUSTICIA POLICIAL, SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA, etc., with their respective votes and percentages.

ESCALA DE SUBINSPECCION (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



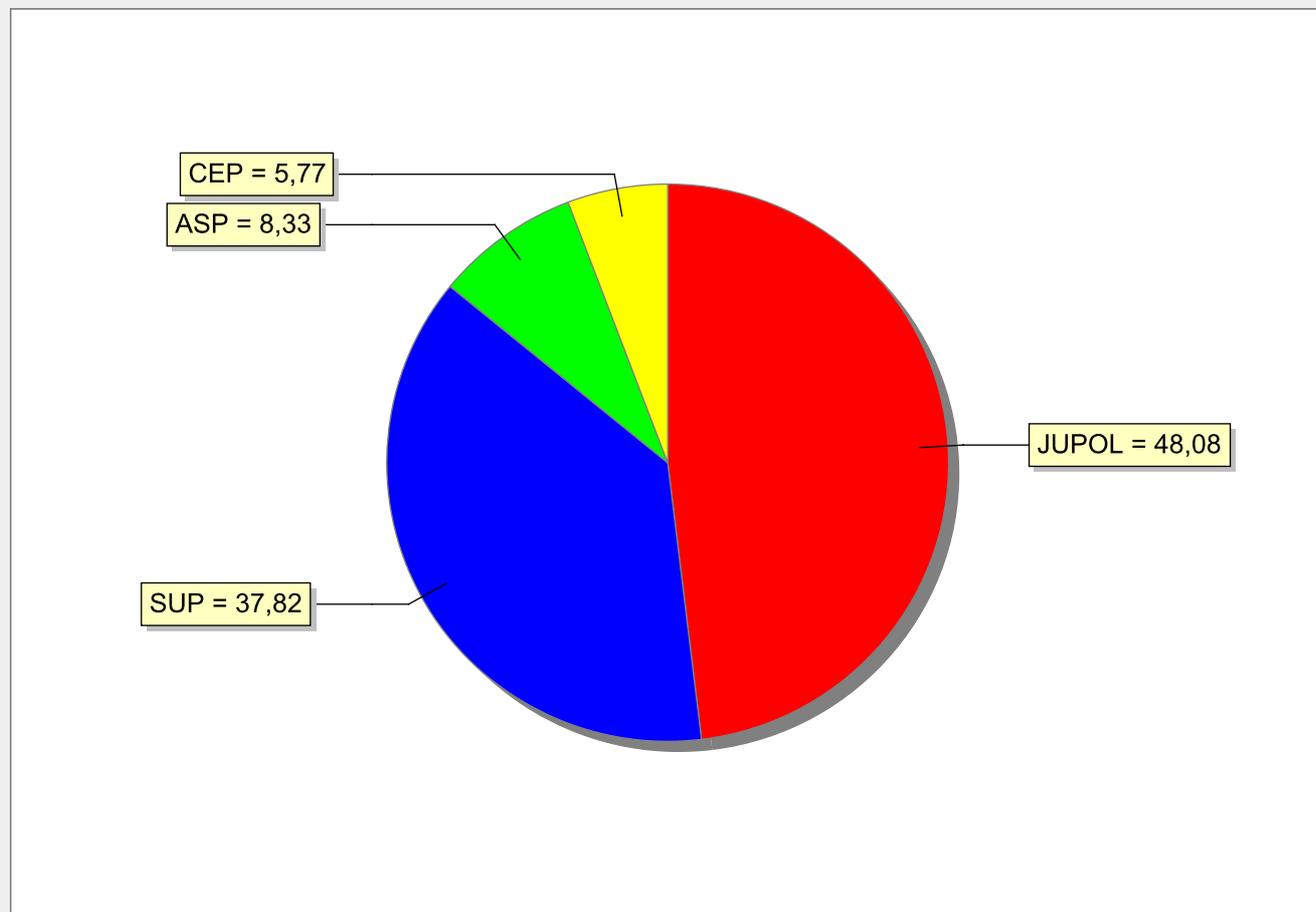
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Provincia (votación electrónica)
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA - OURENSE

ESCALA BASICA

Table with 3 columns: Category, Value, and Percentage. Rows include Censo total (181), Participación (156 [86,19%]), Abstención (25 [13,81%]), and Votos a candidaturas (156 [100,00%]).

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Rows list various police unions and their respective vote counts and percentages.

ESCALA BASICA (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



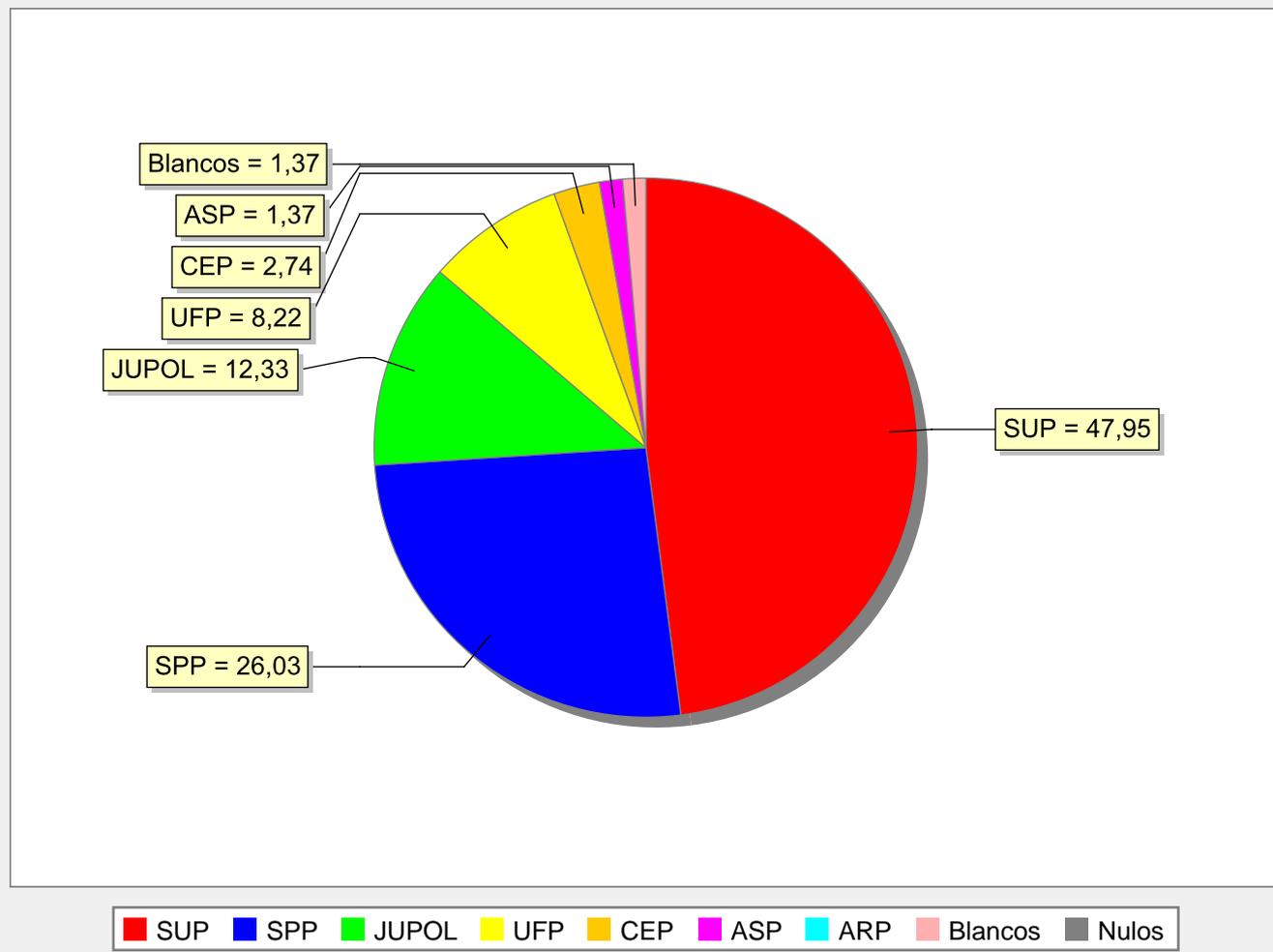
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Provincia (votación electrónica)
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA - PONTEVEDRA

ESCALA SUPERIOR - EJECUTIVA

Table with 4 columns: Category, Value, Description, and Percentage. Rows include Censo total (92), Participación (73), Abstención (19), and sub-totals for 'Votos a candidaturas' (72) and 'Votos en blanco' (1).

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Lists candidates like SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA (35 votes, 47.95%) and SINDICATO PROFESIONAL DE POLICÍA (19 votes, 26.03%).

ESCALA SUPERIOR - EJECUTIVA (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



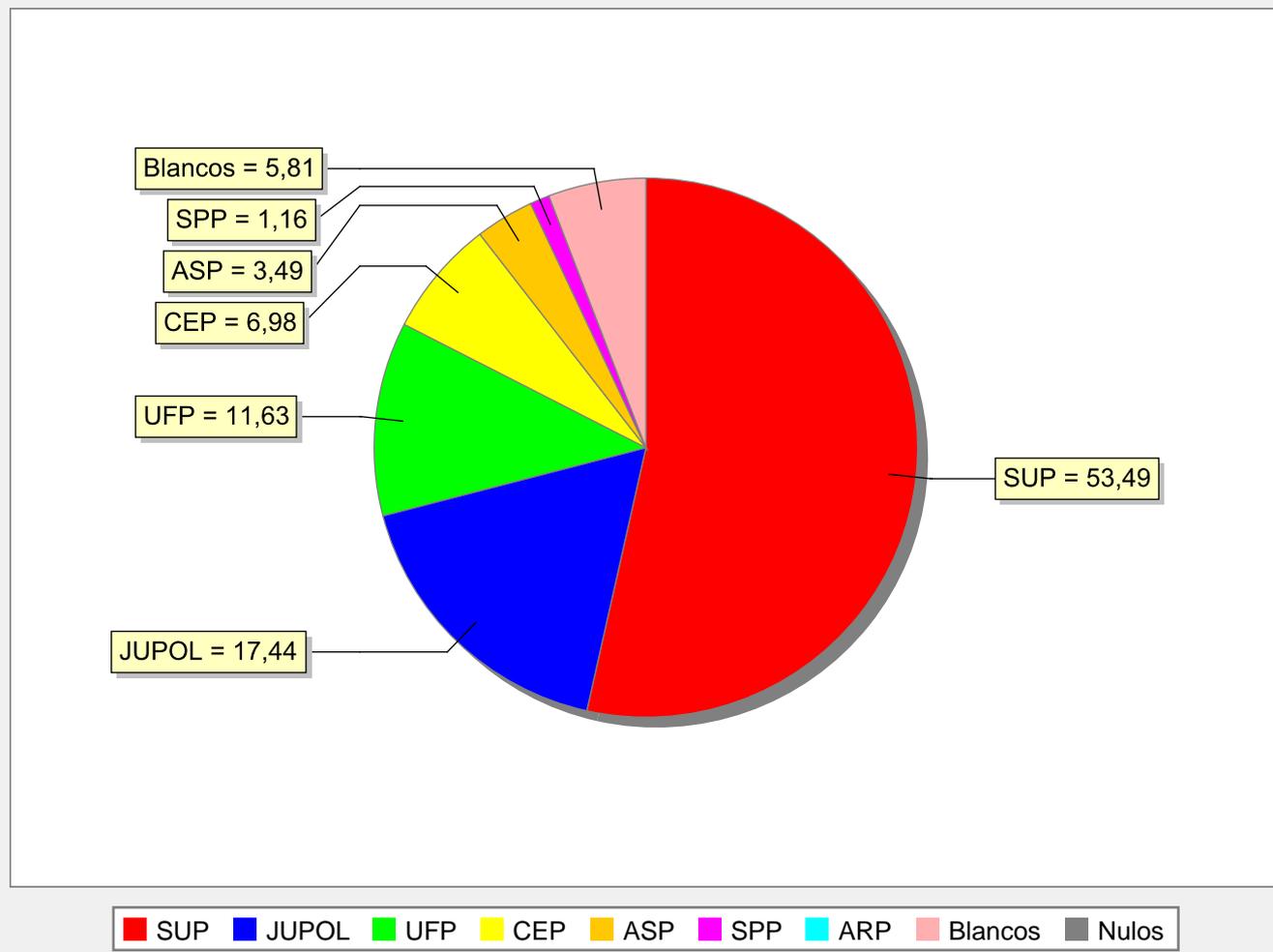
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Provincia (votación electrónica)
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA - PONTEVEDRA

ESCALA DE SUBINSPECCION

Table with 3 columns: Category, Value, and Percentage. Rows include Censo total (108), Participación (86), Abstención (22), and sub-categories for blank and null votes.

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Lists candidates like SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA and JUSTICIA POLICIAL with their respective votes and percentages.

ESCALA DE SUBINSPECCION (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



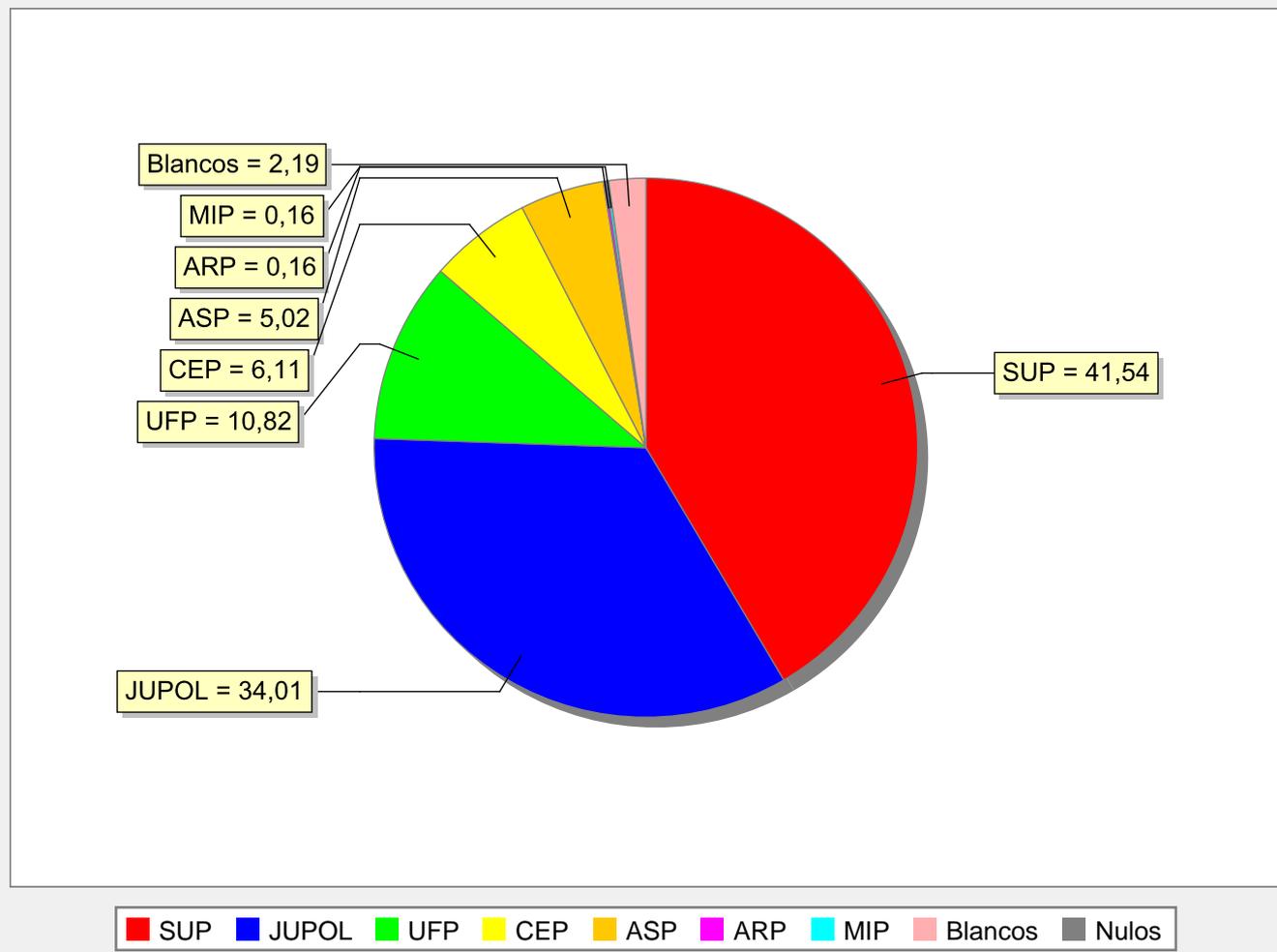
ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICIA 2019
Resultados provisionales - Nivel Provincia (votación electrónica)
JEFATURA SUPERIOR DE POLICÍA DE GALICIA - PONTEVEDRA

ESCALA BASICA

Table with 3 columns: Category, Value, and Percentage. Rows include Censo total (807), Participación (638 [79,06%]), Abstención (169 [20,94%]), and Votos a candidaturas (624 [97,81%]).

Table with 3 columns: Candidatura, Votos Obtenidos, and Porcentaje. Lists candidates like SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA (265 votes, 41,54%) and JUSTICIA POLICIAL (217 votes, 34,01%).

ESCALA BASICA (%)



* Procentajes calculados sobre la participación



ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICÍA 2019

Resultados del voto por correspondencia

JEFATURA	ESCALA SUPERIOR						
	SUP	UFP	SPP	JUPOL	CEP	Blanco	Nulo
MADRID	0	0	0	0	0	0	0
CATALUÑA	0	0	0	0	0	0	0
VALENCIA	0	0	0	0	0	0	0
ANDALUCÍA OCCIDENTAL	0	0	0	0	0	0	0
PAÍS VASCO	0	0	2	0	0	0	0
ARAGÓN	0	0	0	0	0	0	0
CASTILLA-LEÓN	0	0	1	0	0	0	0
GALICIA	0	0	1	0	0	0	0
CASTILLA-LA MANCHA	0	0	1	0	0	0	0
ASTURIAS	0	0	0	0	0	0	0
ANDALUCÍA ORIENTAL	0	0	1	0	0	0	0
CANARIAS	0	0	0	0	0	0	0
BALEARES	0	0	0	0	0	0	0
NAVARRA	0	0	0	0	0	0	0
EXTREMADURA	0	0	0	0	0	0	0
MURCIA	0	0	0	0	0	0	0
CANTABRIA	0	0	0	0	0	0	0
LA RIOJA	0	0	0	0	0	0	0
CEUTA	0	0	0	0	0	0	0
MELILLA	0	0	0	0	0	0	0
ORGANISMOS CENTRALES	0	1	8	0	1	0	1
TOTAL VOTO CORREO	0	1	14	0	1	0	1



ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICÍA 2019

Resultados del voto por correspondencia

JEFATURA	ESCALA EJECUTIVA/FACULTATIVOS								
	SUP	UFP	ASP	SPP	JUPOL	ARP	CEP	Blanco	Nulo
MADRID	0	0	0	5	2	1	0	0	0
CATALUÑA	1	0	0	2	0	0	2	0	0
VALENCIA	3	1	0	6	0	0	0	0	0
ANDALUCÍA OCCIDENTAL	2	2	0	1	8	0	1	0	1
PAÍS VASCO	1	0	0	6	0	0	1	0	1
ARAGÓN	0	1	0	3	3	0	1	0	0
CASTILLA-LEÓN	1	0	0	8	2	0	1	2	0
GALICIA	5	1	0	2	0	0	0	0	0
CASTILLA-LA MANCHA	1	0	0	12	2	0	0	0	0
ASTURIAS	0	0	0	1	0	0	0	0	0
ANDALUCÍA ORIENTAL	4	0	0	0	1	0	0	0	2
CANARIAS	0	1	0	2	1	0	0	0	0
BALEARES	2	0	0	0	1	0	0	0	0
NAVARRA	1	0	0	3	1	0	1	0	0
EXTREMADURA	1	1	0	1	3	0	1	0	0
MURCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CANTABRIA	0	0	0	3	0	0	0	0	0
LA RIOJA	0	0	0	1	1	0	0	0	0
CEUTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MELILLA	1	0	0	0	0	0	0	0	0
ORGANISMOS CENTRALES	12	2	1	21	13	0	0	0	7
TOTAL VOTO CORREO	35	9	1	77	38	1	8	2	11



ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICÍA 2019

Resultados del voto por correspondencia

JEFATURA	ESCALA SUBINSPECCIÓN/TÉCNICOS								
	SUP	UFP	ASP	SPP	JUPOL	ARP	CEP	Blanco	Nulo
MADRID	5	0	1	1	10	0	0	0	1
CATALUÑA	2	0	1	0	4	0	0	0	0
VALENCIA	2	0	2	1	6	0	0	0	0
ANDALUCÍA OCCIDENTAL	1	0	1	0	8	0	0	0	0
PAÍS VASCO	0	0	1	1	3	0	2	0	0
ARAGÓN	0	0	0	0	4	0	0	0	0
CASTILLA-LEÓN	4	0	0	1	6	0	0	0	0
GALICIA	1	0	0	0	2	0	0	0	0
CASTILLA-LA MANCHA	1	1	0	1	1	0	0	0	0
ASTURIAS	0	0	0	0	4	0	1	0	0
ANDALUCÍA ORIENTAL	3	0	0	1	7	0	0	0	0
CANARIAS	2	0	0	2	2	0	0	0	0
BALEARES	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NAVARRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EXTREMADURA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MURCIA	0	0	0	0	2	0	0	0	0
CANTABRIA	2	0	0	0	1	0	0	0	0
LA RIOJA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CEUTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MELILLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORGANISMOS CENTRALES	16	6	3	2	27	0	3	1	5
TOTAL VOTO CORREO	39	7	9	10	87	0	6	1	6



ELECCIONES AL CONSEJO DE POLICÍA 2019

Resultados del voto por correspondencia

JEFATURA	ESCALA BÁSICA								
	SUP	UFP	ASP	JUPOL	ARP	MIP	CEP	Blanco	Nulo
MADRID	14	4	5	124	3	2	4	1	0
CATALUÑA	7	1	0	25	0	0	7	0	0
VALENCIA	11	0	9	21	1	0	3	0	0
ANDALUCÍA OCCIDENTAL	8	1	2	55	0	0	4	0	1
PAÍS VASCO	5	0	2	14	0	0	10	0	1
ARAGÓN	9	0	2	22	0	0	0	0	0
CASTILLA-LEÓN	13	1	15	53	1	0	8	0	0
GALICIA	20	1	11	15	0	0	1	0	0
CASTILLA-LA MANCHA	6	3	2	25	0	0	5	0	0
ASTURIAS	5	0	4	28	0	0	6	0	0
ANDALUCÍA ORIENTAL	25	4	1	43	0	0	3	0	0
CANARIAS	6	3	1	29	0	0	1	0	0
BALEARES	3	0	0	5	0	0	2	1	0
NAVARRA	8	0	1	8	0	0	3	0	0
EXTREMADURA	1	1	5	17	0	0	5	0	0
MURCIA	0	0	1	14	0	0	2	0	0
CANTABRIA	12	1	2	6	0	0	1	0	0
LA RIOJA	3	0	1	2	0	0	0	0	0
CEUTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MELILLA	3	2	0	3	0	0	1	0	0
ORGANISMOS CENTRALES	65	11	11	223	0	4	20	1	4
TOTAL VOTO CORREO	224	33	75	732	5	6	86	3	6

**CUERPO DE LA POLICÍA NACIONAL
SISTEMA DE JORNADA LABORAL**

**PROPUESTA PARA UN
NUEVO SISTEMA**

18 DE OCTUBRE 2019



PROPUESTA DE NUEVO SISTEMA DE JORNADA LABORAL

La implantación del actual sistema de jornada laboral en el ámbito del Cuerpo de la Policía Nacional se estableció mediante la Circular DGP de 18 diciembre 2015, iniciándose el sistema en las Comisarías en abril de 2016.

No resulta necesario un análisis detallado de lo que ha supuesto la aplicación de dicho sistema de jornada laboral para **llegar a la conclusión de la imperiosa necesidad de diseñar e implantar un nuevo sistema de jornada laboral, sistema que dé solución a los problemas planteados desde abril de 2016 y que a su vez complete la regulación de la jornada laboral en cuanto a las unidades y servicios cuyos horarios no están contemplados en la citada Circular,** y que a su vez incluya en un solo documento todo aquello que afecta directamente a la planificación de los servicios policiales.

Resulta llamativo que hayan tardado 5 años en darse cuenta de esto y que tuvieran un borrador elaborado desde hace meses y hayan esperado tanto para exponerlo.

1. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA DE NUEVO SISTEMA DE JORNADA LABORAL

Se pretende diseñar un nuevo sistema de jornada laboral de forma que:

- Se contemplen todos los posibles sistemas de jornada laboral de las diferentes unidades y servicios del Cuerpo de la Policía Nacional.
- Que disponga de mecanismos que permitan cierta flexibilidad para poder adoptarse a circunstancias específicas de determinadas Comisarías y servicios, dentro de unos parámetros generales.
- Regulación de conceptos no incluidos actualmente y/o desarrollo de algunos que están pendientes de definición y de regulación.
- **Inclusión de la regulación de las vacaciones anuales, Semana Santa, Navidad y Asuntos Particulares dentro de la regulación general de la Jornada Laboral. No hace falta incluir dicha regulación en la Circular de la Jornada Laboral. Lo que hace falta es que la concesión y el cómputo de los mismos sean compatibles con las distintas modalidades de servicio recogidas en el texto. Y por añadidura en la relación del CPT (Véase coordinadores de servicio; Jefes Turno y Personal ODAC; Jefes de Sala CIMACC; etc)**

2. CONTENIDO GENERAL DE LA PROPUESTA

El contenido general de la propuesta está organizado en los apartados siguientes:

2.1. Sistemas de jornada laboral (Modalidades de servicios)

Dentro de este apartado se incluirán los conceptos generales de varios sistemas de jornada laboral.

Estarán incluidos posibles sistemas de servicios en cuanto a las variables siguientes, de forma que estén incluidos todas las opciones existentes en cuanto a servicios policiales:

- Servicios de 24 horas.
- Servicios de horarios diurnos de toda la semana.
- Servicios de horarios diurnos de días laborables.
- Servicios de unidades y servicios especiales y especializados.
- Servicio en jornada de mañana y tarde.

- ¿Qué pasa con la modalidad de noches Fijas? Entendemos que es una modalidad que no debería desaparecer hay funcionarios a quienes le permite conciliar mejor la vida laboral y familiar.

2.2. Otros parámetros relacionados con la jornada laboral

Dentro de esta propuesta será posible incluir conceptos o parámetros hasta ahora no existentes en la regulación de la jornada laboral del Cuerpo de la Policía Nacional, así como mantener algunos de los ya existentes y modificar otros:

- Regulación del "Año Policial"
- Flexibilidad del sistema general para poder adaptarlo a las peculiaridades de determinadas Comisarías y/o servicios.
- Regulación de la prolongación de jornada
- Modificación del actual sistema de índices correctores por jornadas de compensación anuales
- Sustitución del complemento de turnicidad por recuperación de turnos.
- Regulación del sistema de Servicios y Dispositivos extraordinarios.
- Servicios de incidencias
- Pausas.
- Descansos.
- Planificación de servicios.
- Compatibilidad con las medidas de conciliación.
- Personal con funciones de investigación.
- Jornada laboral según el puesto de trabajo.
- Modalidad de prestación de servicio de responsables de Unidades.
- Regulación de vacaciones anuales, permisos de Navidad, Semana Santa y Asuntos Particulares, con regulación específica en atención a las especialidades de las Comisarias y épocas del año.

18 de octubre de 2019

CONTENIDO

1) SISTEMA “6TR CON RECUPERACIONES”	5
2) JORNADA LABORAL SERVICIOS DIURNOS	7
3) JORNADA LABORAL DE OTRAS UNIDADES	8
4) JORNADA LABORAL DE RESPONSABLES DE UNIDADES	9
5) OTROS PARÁMETROS DE JORNADA LABORAL.	10
6) VACACIONES ANUALES, SEMANA SANTA Y NAVIDAD Y AP	15



1-SISTEMA “6TR CON RECUPERACIONES”

1.1 CONCEPTO GENERAL DEL SISTEMA “6TR CON RECUPERACIONES”

Está basado en un sistema de realización de los servicios en Turnos Rotatorios en ciclos de 6 Turnos Rotatorios incluyendo **la recuperación de un porcentaje de servicios** de los que se deja de realizar al pasar de 5,5 Turnos Rotatorios a 6 Turnos Rotatorios.

Con este sistema se estaría en ciclos de 6 Turnos Rotatorios en todos los meses del año, recuperándose al menos 12 servicios de los 18 que se reducen al pasar de 5,5 a 6 Turnos Rotatorios. Se establecerían unos límites en la recuperación de Turnos de servicios de forma que **al menos se libre un fin de semana cada mes de media trimestral**.

La propuesta de recuperación de un porcentaje de servicios es del todo inaceptable. Con la libranza de un fin de semana cada mes de media trimestral no se concilia la vida familiar.

1.2 CALCULOS GENERALES DEL SISTEMA “6TURNOS CON RECUPERACIONES

CADENCIA DE LOS TURNOS DE SERVICIO:

Sistema de 6 Turnos rotatorios

Ciclos de 6 días: 3 días de servicio y 3 días libres

T – M – N – L – L – L (Cadencia general)

El turno rotatorio que mayoritariamente quiere el personal, el cual parece ser que permite una mejor libranza en fines de semana es el 6 X 6: M M T T N N S L L L L L o cualquiera de sus variantes a la hora de iniciar el ciclo) sin excluir que se puedan implementar el 3 X 3 en aquellas plantillas que así lo acordaren los sindicatos representativos una vez oída la decisión mayoritaria de los funcionarios implicados.

APLICANDO UNA ESTIMACION DE 22 DIAS DE VACACIONES ANUALES Y DE 6 DÍAS DE PERMISO DE A. P. CON RECUPERACIÓN DE TURNOS DE SERVICIO PARA MANTENER LOS ACTUALES 120 EUROS/MES (por concepto de exceso de jornada laboral ordinaria)

TURNOS DE SERVICIO ANUALES

- Turnos de Mañana 52
- Turnos de Tarde 52
- Turnos de Noche 52
- Turnos recuperados: 12

JORNADAS ANUALES DE MEDIA: 168 turnos servicio

El argumento para no tener que realizar ningún servicio de recuperación y no perder el complemento de los 120 € no es otro que el cumplimiento de los Puntos Segundo y Tercero del acuerdo entre la DGP y los Sindicatos de 18 de diciembre de 2015, sobre Jornada Laboral y determinados aspectos retributivos ligados a esta, que entre otras cuestiones decían lo siguiente:

Punto Segundo Apartado 3: “Si las disponibilidades presupuestarias lo permiten, **las cuantías establecidas** en los párrafos anteriores **podrán ser objeto de actualización**”

Punto Tercero: “Los **índices correctores establecidos para llevar a cabo el cómputo del tiempo trabajado, podrán ser objeto de revisión**. Los criterios generales de dicha revisión serán objeto de estudio en el seno de las reuniones monográficas sobre seguimiento del cumplimiento de la jornada laboral...”

Como todos sabemos ni esas reuniones monográficas se han celebrado. Ni las cuantías establecidas, ni los índices correctores, se han revisado desde la entrada en vigor del acuerdo desde el 1 de enero de 2016.

Por lo tanto, ya es hora y momento de revisarlos y adaptarlos a la realidad actual y a la implantación del Sexto Turno rotatorio sin necesidad de tener que perder dinero, ni tener que recuperar servicios a cambio.

Es mas, entendemos que a mayores debería remunerarse el concepto de Nocturnidad (Noche trabajada noche cobrada) y los servicios diurnos realizados en fines de semana y festivo (Servicio prestado servicio cobrado).

Estableciendo una remuneración diferencial en días de especial significación como pueden ser la noche del 24 y 31 de diciembre.

1.3 CUADRANTES – TIPO SISTEMA “6TR CON RECUPERACIONES”

MESES EN 6 TURNOS - CADENCIA GENERAL CON 1 RECUPERACIÓN						
				1 T	2 M	3 N
4	5	6	7 T	8 M	9 N	10
11	12	13 T	14 M	15 N	16	17
18	19 T	20 M	21 N	22	23	24 TRecp
25 T	26 M	27 N	28	29	30	31

2 - JORNADA LABORAL SERVICIOS DIURNOS

2.1 CONCEPTOS GENERALES

Al mantener un sistema basado en Turnos Rotatorios para los servicios de 24 horas, sería necesario regular de nuevo los sistemas de jornada laboral de los servicios que no se realizan en ese tipo de horarios, ya que en la regulación actual no están contemplados los servicios de lunes a domingo. Se partiría de la base de regular de forma diferenciada:

- Servicios de toda la semana (lunes a domingo)
- Servicios de días laborables (con o sin servicios de incidencias).

2.2 SERVICIOS DE TODA LA SEMANA

Cabría la posibilidad de establecer, como norma general, un ciclo de servicios de tres semanas, que correspondería con el sistema general siguiente:

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
A1																						
A2																						
A3																						

- Ciclos de 3 semanas, con 12 jornadas de trabajo por ciclo, en las cuales se realizaría:
- 1ª Semana. - 7 jornadas de servicio (lunes-martes-miércoles-jueves-viernes-sábado y domingo)
 - 2ª Semana. - Libre
 - 3ª Semana. - 5 jornadas de servicio (lunes-martes-miércoles-jueves-viernes)
- Librándose 2 fines de semana de cada tres.

JORNADAS ANUALES DE MEDIA: 180 turnos servicio

Es una modalidad interesante pero es necesario saber el horario establecido para esta modalidad de servicio para poder valorarla adecuadamente.

2.3 SERVICIOS DE DIAS LABORABLES.

Para los servicios que de forma ordinaria se establecen solamente en días laborables se podría establecer, como norma general, un ciclo de servicios de tres semanas, en el cual se podrían fijar servicios de incidencias en caso necesario y que correspondería con el sistema general siguiente en un período de referencia de tres semanas:

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
B1						Incd	Incd															
B2																						
B3																						

- Ciclos de 3 semanas, con 15 jornadas de trabajo por ciclo, en las cuales se realizarían:
- 2 Semanas. – con 5 jornadas de servicio (lunes-martes-miércoles-jueves-viernes)
 - 1 Semana. - con 5 jornadas y un fin de semana de incidencias (en caso necesario)

JORNADAS ANUALES DE MEDIA: 220 turnos servicio máximo, que se podrán minorar con jornadas de incidencias que exijan la presencia del funcionario.

No entendemos la incoherencia de esta propuesta, ya que primero dice que sería para los servicios que de forma ordinaria se establecen solamente en días laborables, y acto seguido dice que se podrían fijar servicios de incidencias en caso necesario. Quizás si nos detallaran a qué servicios operativos y/o de gestión se refiere podríamos entenderlo mejor.

En todo caso y aprovechando la coyuntura, quizás se debería regular las funciones y los horarios presenciales y/o localizables en los denominados servicios de incidencias en fin de semana.

3- JORNADA LABORALDE OTRAS UNIDADES

3.1 CONCEPTOS GENERALES

La jornada laboral de las unidades especiales y especializadas estaría sujeta a los límites establecidos para las jornadas diurnas en el caso de no tratarse de servicios que se presten durante las 24 horas.

Habría que saber a qué Unidades especiales y especializadas se refieren.

Teniendo en cuenta que se trata de unidades que suelen establecer servicios en fines de semana y festivos, partirían de la base de realización de un número de jornadas máximas anuales similar a la de los sistemas diurnos que cubren servicios toda la semana (en el caso de no realización habitual de servicios en fines de semana del número de jornadas correspondiente a los servicios diurnos de días laborables), por lo que estarían en torno a los 180 turnos de servicio anuales.

Hay Unidades Como pueden ser las UIPs, y en menor medida las UPRs, que con su disponibilidad permanente (en las UIPs reglada y en la UPR virtual) y los servicios que desempeña hacen necesario establecer un régimen casi sectorial de su jornada laboral. Una jornada que debe incluir la totalidad del tiempo que están desplazados fuera de base incluido el que no sea de servicio presencial.

Hay otras Unidades Como los TEDAX NRBQ que hacen guardias de 24 horas de servicio continuadas y cuyos protocolos de actuación y el número de efectivos existentes impiden cumplir con los cánones de los descansos diarios y semanales que establece la normativa.

Por supuesto los GEO y los GOES que tienen que estar dispuestos a interenir en cualquier momento y lugar. Subsuelo, Guías Caninos, etc, etc,

Suponemos que las distintas federaciones de especialidad abundarán en este punto y por ello entendemos que le corresponde a ellos, con buen criterio, establecer las peculiaridades y especificidades de su jornada laboral. En todo caso, y como suponemos que habrá mas reuniones sobre el particular, esperamos que la DGP nos especifique de qué Unidades especiales y especializadas estamos hablando.

Para cada unidad se establecería un sistema de previsión de servicios mensuales, similar al de las demás unidades operativas, con un sistema de compensación (en tiempo y/o de tipo económico), cuando sea preciso activarlas para servicios imprevistos en fines de semana y/o festivos, siendo un concepto a negociar el concepto de “servicios imprevistos”; la compensación en caso de exceso de jornada podría realizarse en plazos mensuales, siendo compensable hasta un cierto número de jornadas anuales en tiempo, y a partir de ese número de jornadas de forma

económica (este concepto responde a la dificultad de acumular más de un cierto número de jornadas libres según el dimensionado y las funciones de cada unidad, para que esta no quede inoperativa).

Llegados a este punto, y a este recurrente cúmulo de retórica eufemística, es hora de hablar y establecer el concepto y la cuantía de la “HORA EXTRA” en la Policía Nacional.

Basta ya de servicios extraordinarios previstos, imprevistos, de tener que acumular horas para quien sabe si poder cobrarlo; De compensaciones horarias que perjudican el desarrollo de los servicios ordinarios.

De la totalidad de las 180 jornadas anuales un cierto número de ellas podrán planificarse como jornadas de disponibilidad para servicios extraordinarios no previstos con un límite máximo de un 10% del total de jornadas, quedando ello en función de los servicios extraordinarios de los años anteriores. Si se me permite la coña, esto parece una adivinanza...

Hora trabajada de mas, Hora Extra cobrada

3.2 PERSONAL CON FUNCIONES DE INVESTIGACIÓN

No obstante, lo establecido en esta Circular, el horario de los funcionarios destinados en unidades de investigación se podrá separar de las reglas generales, cuando ello sea necesario para asegurar la continuidad de las operaciones y servicios que pudieran venir desarrollando dichas unidades.

Una disponibilidad encubierta y sin remuneración alguna por ello.

En cualquier caso, la jornada de los funcionarios integrados en estas unidades no habrá de superar el cómputo establecido para la Jornada Diurna. Los eventuales excesos horarios que pudieran darse se compensarán con arreglo a lo establecido en esta Circular.

La habilidad de decir una cosa y la contraria...

Hora de más trabajada Hora Extra cobrada.

4 –JORNADA LABORAL DE RESPONSABLES DE UNIDADES

4.1 PUESTOS DE TRABAJO DE RESPONSABILIDAD EN REGIMEN DE ESPECIAL DEDICACION.

Los puestos de trabajo de niveles 29 y 30 se considerarán, a los efectos de esta Circular, puestos de responsabilidad en régimen de especial dedicación. La duración de la jornada laboral de los funcionarios adscritos a estos puestos será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio. La distribución del tiempo de trabajo en esta modalidad se llevará a cabo por el funcionario, según dichas necesidades. No obstante, la jornada ordinaria habrá de estar comprendida como criterio general entre las 8,00 y las 20,00 horas, de lunes a viernes.

4.2 PUESTOS DE TRABAJO DE RESPONSABILIDAD

A los efectos de este apartado, se considerarán puestos de trabajo de responsabilidad aquellos que en el Catálogo de Puestos de Trabajo tengan asignado el nivel de complemento de destino 28 en todo caso, y los niveles 27 y 26, siempre que ostenten la jefatura de una plantilla. Estos funcionarios desarrollarán su actividad profesional en jornada de mañana y tarde, adaptando la misma al horario y servicios del personal a su cargo.

Esta modalidad de prestación del servicio se llevará a cabo mediante la presencia del funcionario en el puesto de trabajo, distribuyéndose de modo flexible la jornada como criterio general entre las 8.00 y las 20,00 horas de lunes a viernes.

El modo de distribución del tiempo de trabajo en horario flexible en esta modalidad quedará a criterio del funcionario y deberá ser comunicado al superior jerárquico inmediato, que solamente podrá denegarlo o modificarlo en función de las necesidades del servicio.

4.3 PUESTOS DE TRABAJO DE JEFE DE SECCIÓN OPERATIVA O ASIMILADOS Y SUPERIORES NO CONTEMPLADOS EN OTROS APARTADOS.

La jornada ordinaria de trabajo de quienes ocupen puestos de Jefe de Sección Operativa o asimilado (nivel de complemento de destino 26), o superiores no contemplados en otros apartados de esta Circular, se desempeñará mediante la presencia del funcionario en el puesto de trabajo, distribuyéndose de modo flexible entre las 8.00 y las 22,00 horas de lunes a viernes.

El modo de distribución del tiempo de trabajo en horario flexible en esta modalidad quedará a criterio del funcionario y deberá ser comunicado al superior jerárquico inmediato, que solamente podrá denegarlo o modificarlo en función de las necesidades del servicio.

Para los cuestiones planteadas en los puntos 4.1; 4.2 y 4.3 deberían respetarse el límite legal de las 37,5 horas semanales, así como las modalidades de servicio y las compensaciones horarias correspondientes establecidas en esta norma al igual que está previsto para el resto de funcionarios independientemente de su Escala y Categoría.

De la misma manera existen los conceptos de incidencias presenciales y mediante localización para posibles eventualidades que se pudieran dar.

4.4 PUESTOS DE TRABAJO DE JEFE DE GRUPO OPERATIVO O ASIMILADO (NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO 25).

Los responsables de las unidades podrán acordar con los funcionarios que ocupen puestos trabajo de Jefe de Grupo Operativo o asimilado (nivel de complemento de destino 25) la realización de parte de la jornada laboral semanal en horario de tarde, a efectos de garantizar la presencia de algún funcionario de Escala Ejecutiva de las distintas áreas durante la totalidad de horas diurnas. De no obtenerse de este modo el número de efectivos necesario para la ejecución de los servicios en este horario, la designación de los funcionarios se llevará a cabo de forma rotatoria.

Reiteramos lo manifestado anteriormente y a mayores llama poderosamente la atención la preocupación de la DGP con las horas diurnas y no hace mención alguna a la franja horaria nocturna como si por la noche no hubiera personal de los distintos Grupos Operativos trabajando.

5- OTROS PARÁMETROS DE JORNADA LABORAL

5.1 AÑO POLICIAL

A los efectos de la planificación, computo de servicios, así como de vacaciones, permisos, etc., el "año policial" comenzará el día 01 de febrero, y finalizará el día 31 de enero del año siguiente.

Con ello se consigue que el inicio de los periodos de servicios, cambios de turnos, planificación y disfrute de permisos y vacaciones, etc., no coincidan con la época de permisos de Navidad y con el periodo final de disfrute de permisos de asuntos particulares, tampoco coincide con las épocas en las que suele existir cambios de personal por traslados debidos a concursos de puestos de trabajo, y se trata de la época del año en que es mayor el número de personal disponible en las Comisarías y servicios policiales ya que hay muy escaso personal disfrutando de vacaciones y permisos. **Si no tiene trampa parece una medida razonable.**

5.2 FLEXIBILIDAD DE SISTEMA GENERAL

El sistema general que se establezca podrá modificarse y adaptarse en base a las peculiaridades existentes en alguna Comisaría y/o servicio.

Esta flexibilidad estará sujeta a los parámetros siguientes para ser aprobada:

- Análisis de las peculiaridades o circunstancias que motiva un sistema diferente.
- Propuesta razonada de diferente sistema de servicio, sujeta a los parámetros generales de horario anual y número de jornadas anuales de servicio de sistemas similares contemplados en la normativa.
- Aprobación inicial de la propuesta por los órganos territoriales previa negociación con las organizaciones sindicales representativas y con conocimiento de la unidad territorial de Prevención de Riesgos Laborales.
- Remisión para aprobación a la DAO.

5.3 PROLONGACIÓN DE JORNADA

Se entenderá como supuesto de “prolongación de jornada” el de un funcionario que una vez finalizado su turno de servicio ordinario deba de prolongarlo por razones relacionadas con la prestación del mismo, abarcando este supuesto los tramites con detenidos, atestados, realización de gestiones policiales, asistencia a víctimas, etc. que deberán de ser debidamente ordenados o autorizados por el jefe de la unidad o por el responsable del turno de servicio.

La prolongación de jornada tendrá en todo caso carácter excepcional, procurándose por tanto el relevo del personal que se encuentre en dichas circunstancias y autorizándose la prolongación de jornada únicamente cuando sea inexcusable que sea el mismo funcionario el que deba de continuar con dicho servicio.

Para el franqueo de las horas de prolongación de jornada se establecerá una compensación horaria en tiempo de 1,5 horas por cada hora de prolongación.

Si es una medida para poder vulnerar la normativa Europea en materia de descansos para poder llevar a cabo la jornada continuada voluntaria de mañana y tarde (Ej. Servicios ODAC) podría tener un pase. Aunque viendo los dos últimos párrafos da la impresión de buscar que los Jefes tengan en su mano la discrecionalidad para vulnerar la jornada ordinaria de trabajo de los policías.

Con respecto al “franqueo de las horas de prolongación de jornada” nos reiteramos en la implementación del concepto de Hora Extra trabajada Hora Cobrada. De no ser así habría que hablar de actualización de índices correctores y aplicación de los mismos a según que día y franja horaria correspondiese.

5.4 MODIFICACION DEL SISTEMA DE INDICES CORRECTORES

El actual sistema de índices correctores produce problemas en su aplicación práctica, por ejemplo: en la noche de los domingos se aplican hasta 3 tipos de índices correctores ya que las

horas iniciales computan como festivo a 1,75, las intermedias como nocturnas a 1,35 y la final como horario normal con un coeficiente de 1.

Se ha optado por una propuesta basada no en la aplicación de índices correctores, sino por un sistema de reducción de jornadas anuales, que de forma general respondería a los criterios siguientes:

- Servicios de 24 horas
 - Mayor reducción de turnos anuales
 - Jornadas anuales estimadas 168
- Servicios de horarios diurnos de toda la semana
 - Reducción media de turnos anuales
 - Jornadas anuales estimadas 180
- Servicios de horarios diurnos de días laborables
 - Sin reducción de turnos anuales
 - Jornadas anuales estimadas 220

Si no se han aplicado índices correctores para el cómputo de los horarios, no entendemos en base a qué cálculo se ha determinado el número de jornadas a desempeñar. No solo se deben aplicar los índices correctores, sino que previamente deberían ser revisados y actualizados como hemos manifestado anteriormente.

La propuesta actual contempla un nuevo sistema de compensación de servicios en fines de semana y festivos establecido por el número de jornadas anuales, por lo que los índices correctores se mantendrían únicamente para el cómputo de horas de servicio extraordinarias, y para el cálculo de horas de servicio presenciales en los servicios de incidencias de fines de semana y festivos (mañana, tarde y noche de sábados, domingos y festivos), o de servicios en épocas y/o días de vacaciones, permisos, etc.

El índice corrector aplicable a todos los casos del párrafo anterior se unifica en 1,50.

5.5 COMPLEMENTO POR RECUPERACION DE TURNOS

El llamado actualmente complemento de turnicidad no retribuye la realización de turnos de noche (a pesar de que se reclame la cantidad mensual según el número de turnos de noche realizados), ya que según el Acuerdo de 15 de diciembre de 2015 por el que se actualiza la cuantía de la compensación por la prestación del servicio en la modalidad de turnos rotatorios, y según el Acuerdo de 27 de febrero de 1996, de desarrollo del punto 7º del Acuerdo de 20 de febrero de 1995, la cantidad mensual de 120 euros/mes retribuye el exceso de horario derivado de la aplicación de los índices correctores, puesto que al aplicarse los índices correctores aprobados en el Acuerdo de 27 Febrero 1996 el personal de Turnos Rotatorios supera el cómputo anual de 1.642 horas establecido por la Administración.

Al cambiarse los sistemas de jornada laboral, es necesario vincular la cantidad actual de 120 € mensuales con la recuperación de servicios, los cuales serán reclamados y pagados en plazos trimestrales en función de 3 servicios recuperados por trimestre; siempre que sean realizados un mínimo de un 80 % de servicios en el mes de referencia.

Nos reiteramos en lo expuesto en el Punto 1.2 Cálculos Generales del Sistema 6TR con Recuperaciones.

5.6 SERVICIOS Y DISPOSITIVOS EXTRAORDINARIOS

La anotación voluntaria para la realización de "Servicios extraordinarios" se realizará mediante un compromiso de tipo semestral. La planificación de los servicios extraordinarios se

incluirá en los cuadrantes trimestrales que se publiquen diez días antes del inicio del primer mes, salvo aquellos que resulten por causas sobrevenidas. Se procurará la proporcionalidad del total de servicios extraordinarios realizados, en base al número de los disponibles, el número de personal anotado y los semestres a los cuales se haya anotado cada funcionario.

Si tenemos en cuenta que debemos velar por la conciliación laboral y familiar, la inscripción semestral para poder optar a realizar un servicio extraordinario parece un plazo bastante impredecible. En todo caso debería establecerse la posible renuncia si llegado el turno no pudiera realizarse por cuestiones sobrevenidas motivadas y justificadas y sin que le salte el turno hasta una nueva rotación.

A los servicios y dispositivos extraordinarios cuyo aviso se produzca con menos de una semana de antelación, les serán de aplicación un índice corrector de 1,50. De haber posibilidad la compensación de los servicios y dispositivos extraordinarios será de tipo económico, y en caso de no existir disponibilidad de compensación económica será en tiempo libre.

Reiteramos el establecimiento de la Hora Extra.

En caso de seguir persistiendo el concepto del servicio extraordinario recogido en el Punto Segundo Apartado 1 del acuerdo firmado entre la DGP y los Sindicatos, de 18 de diciembre de 2015, este debería ser revisado y actualizado tal y como recoge el referido acuerdo en el Punto Segundo Apartado 3.

El plazo para disfrute de compensación será preferiblemente de 45 días en función de la disponibilidad de personal, época del año y servicios previstos; pudiendo prolongarse como máximo hasta el inicio del próximo año policial (1 de febrero).

5.7 SERVICIOS DE INCIDENCIAS

Se podrán establecer servicios de incidencias para aquellos servicios y/o unidades que lo precisen. En todo caso se regularán mediante una Orden de servicio escrita en la que se detallen como mínimo: las funciones, los horarios presenciales y localizables, el personal que debe de realizar cada tipo de servicio y el sistema de nombramiento del servicio de incidencias.

En esta modalidad el servicio se prestará fuera del puesto de trabajo, pero con la obligación por el funcionario de estar localizable y enlazado con la unidad donde se encuentra destinado u otra que se determine, en disposición de incorporarse en condiciones de llevar a cabo sus cometidos a un servicio presencial cuando sea requerido para ello, dentro del plazo de tiempo que se establezca, que no podrá ser superior a una hora y 30 minutos.

Cada hora de servicio prestada en esta modalidad computará a razón de 15 minutos de trabajo efectivo. En el caso de que se produzca la incorporación al puesto de trabajo, el cálculo del tiempo efectivamente desempeñado comenzará desde el momento en que el funcionario sea requerido y se extenderá hasta el momento en el que haya completado el regreso a su domicilio o al lugar en el que se encontrase prestando el servicio mediante localización. El tiempo efectivamente desempeñado computará con arreglo a un índice corrector de 1,50.

Los índices correctores deberán ser los resultantes de la revisión y actualización a llevar a cabo.

En la medida de lo posible los servicios de incidencias serán del tipo de "servicio no presencial", reservándose los de tipo presencial para aquellos en los que sea imprescindible.

Se debería poder establecer esos horarios presenciales y/o localizables en función de las necesidades de atención de los mismos y consensuados con los sindicatos representativos dando voz a los funcionarios afectados.

5.8 PAUSAS

Durante la jornada diaria de trabajo **se tendrá derecho** a disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios. En el caso de servicios en horario nocturno, este descanso se ampliará a 40 minutos; pudiendo ser disfrutado en dos fracciones de 20 minutos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Hay plantillas dónde durante largos períodos de tiempo hay un solo funcionario desempeñando una función específica sin posibilidad de relevo (EJ. Sala CIMACC durante período vacacional, bajas, permisos paternidad – maternidad, etc). Si sumamos los períodos de pausa no disfrutados por esos funcionarios a largo de los períodos referidos que en ocasiones son meses, nos encontramos ante una injusta proporcionalidad que debería ser resarcida con alguna compensación adicional.

5.9 DESCANSOS

a) Descanso diario.

1. En la modalidad de servicios diurnos establecida en esta Circular, se disfrutará como norma general de un descanso mínimo diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada periodo de 24 horas, contado desde el último periodo de servicio prestado.
2. La modalidad de prestación de servicio a turnos, previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas, podrá tener un régimen propio de descanso diario, siempre que se concedan periodos equivalentes de descanso compensatorio y se lleve a cabo por el Centro Directivo una adecuada vigilancia y protección de la seguridad y la salud de los funcionarios sujetos a este régimen.

b) Descanso semanal.

1. En la modalidad de servicios diurnos establecida en esta Circular, se disfrutará de un descanso semanal, que será de 48 horas ininterrumpidas coincidentes con dos días naturales, sin perjuicio de las jornadas de compensación que correspondiesen por exceso de horario.

Con la modalidad de Servicios Diurnos de Toda La Semana no se cumple, aunque bien es cierto que actualmente tampoco se cumple en algunos casos, por ejemplo la semana que trabajas de lunes a viernes y haces el sábado de cada tres.

2. Las modalidades de prestación de servicio a turnos tendrán un régimen propio de descanso semanal, habiéndose incluido un sistema de reducción de jornadas anuales como régimen compensatorio y llevándose a cabo por el Centro Directivo una adecuada vigilancia y protección de la seguridad y la salud de los funcionarios sujetos a estas modalidades.

5.10 PLANIFICACION DE SERVICIOS

1. Salvo casos excepcionales, los cuadrantes de los servicios serán publicados mediante cualquier herramienta ya sea física o informática, debiendo estar disponibles con la anticipación necesaria para permitir la conciliación de la vida personal y familiar. Con carácter general, la planificación será t r i m e s t r a l y se comunicará como mínimo con 10 días de

antelación respecto del inicio del primer mes de cada trimestre. Se podrán realizar modificaciones cuando concurren circunstancias excepcionales debidamente justificadas o causas sobrevenidas. La planificación habrá de ser en todo caso compatible con lo establecido en la Circular vigente que regule el sistema de permisos y licencias de la Dirección General de la Policía.

2. De no obtenerse el número de efectivos necesarios para la prestación de algún servicio, la cobertura de los puestos que reste para completarse, se llevará a cabo de forma rotatoria.

Siguen sin establecer de manera clara y explícita entre qué funcionarios y cuál es el período de tiempo establecido para llevar a cabo las rotaciones.

3. Los miembros de la Policía Nacional, salvo casos excepcionales y justificados, no trabajaran más de dos fines de semana al mes, a excepción de aquellos funcionarios que presten su servicio en la modalidad de turnos rotatorios.

4. Los cambios que supongan para el funcionario la modificación permanente de modalidad de prestación del servicio, de franja horaria, o de cadencia de turno, habrán de ser comunicados al mismo con una antelación mínima de 15 días.

Se debería incluir explícitamente la liberación del servicio en la noche anterior a la asistencia a juicio (por motivo profesional y/o particular como deber inexcusable) ya que todavía hay responsables que hacen la interpretación contraria, Así como el abono de una cuantía por la asistencia a juicio derivada de actuaciones profesionales.

5.11 COMPATIBILIDAD CON LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

La aplicación de la jornada laboral de los funcionarios de la Policía Nacional será en todo caso compatible con las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar recogidas en la Circular vigente que regule el sistema de permisos y licencias de la Dirección General de la Policía y otras medidas de conciliación.

5.12 JORNADA LABORAL SEGÚN EL PUESTO DE TRABAJO

La jornada laboral se corresponderá con el puesto de trabajo que efectivamente se desempeñe, adoptándose la jornada laboral del puesto que corresponda en caso de comisión de servicios o situación similar (puestos con carácter accidental y/o en funciones, etc.).

Consecuentemente con lo anterior, en el caso de desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría y/o nivel, salvo si se trata de casos motivados por ausencias, disfrute de vacaciones, bajas o situaciones de escaso plazo temporal; de forma inmediata por el órgano competente en materia de personal, se procederá a tramitar la solicitud de Comisión de servicio en cuanto el funcionario se haga cargo del puesto de trabajo.

Entendemos que esta medida se debería implementar en períodos vacacionales que abarquen un mes completo; En las bajas estimadas superiores a 30 días; En permisos de maternidad y lactancia o asimilados.

6 -VACACIONES ANUALES DE VERANO, NAVIDAD Y SEMANA SANTA

No podrá estar de disfrute de vacaciones más de 1/3 del personal de cada unidad y/o servicio.

El turno de preferencia anual será el mismo dentro del año policial para los permisos de Semana Santa, verano y Navidad. La preferencia anual será rotatoria por periodos anuales. No obstante, cuando se disfruten las vacaciones anuales de forma partida, dicha preferencia sólo podrá hacerse valer en uno de los periodos de disfrute de las mismas. Cuando se incorpore un funcionario a una nueva Comisaría, Brigada, unidad o servicio, **pasará a adoptar el turno de preferencia anual que estuviese disponible.**

No se entiende que un funcionario pueda salir perjudicado cuando cambie de plantilla a la hora de solicitar vacaciones, máxime cuando ese funcionario pudiera haberlas pedido en su anterior destino. Debería quedar tal y como está en la actual Circular de vacaciones.

6.1 VACACIONES ANUALES DE VERANO

Con carácter general, los funcionarios de la Policía Nacional tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicios, unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio efectivo prestado durante el año fuera menor.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio. A los mismos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos.

- Se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. Con carácter general el número máximo del personal que pueden disfrutarlas simultáneamente será de 1/3, no obstante, se procurará que la proporción de número de funcionarios que disfrute vacaciones en cada mes guarde sintonía con la prestación de los servicios.

- No obstante, previa solicitud y autorización del responsable de la unidad podrán disfrutarse en otro período del año policial salvo navidad o semana santa, siempre que lo permitan la naturaleza de los servicios y las necesidades concretas de la unidad. Territorialmente en aquellas Comisarias que se determine por parte de la DAO de manera anual y mediante Circular al respecto, motivado por la atención permanente y la dedicación especial al ciudadano de los servicios policiales y hasta un máximo de un 15% del personal de cada turno de vacaciones podrá optar a ello y tendrá derecho a la compensación económica que se determine.

- Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización del responsable de la Unidad, y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año policial, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos salvo en la modalidad de servicios de 24 horas en turnos rotatorios en la cual **el período mínimo será de 6 días hábiles consecutivos.**

Contraviene lo establecido en el EBEP.

La solicitud de los permisos de verano se realizará antes del 30 de abril de cada año. Los funcionarios que no hagan uso de la preferencia antes de dicha fecha se entenderá que en principio renuncian a dicha preferencia para la asignación de los días de permiso anual de verano.

Es un despropósito.

¿Quién a 30 de abril tiene planificadas y compaginadas las vacaciones familiares?

6.2 SEMANA SANTA

Los turnos de permisos de Semana Santa se disfrutarán de acuerdo a lo siguiente:

- Tres días de permiso en atención a las peculiaridades del servicio policial.
- Entre 15 días antes y 15 días después del día del Jueves Santo (1 mes)
- Estableciéndose como mínimo tres turnos de permiso coincidentes con los turnos de preferencia anual.

Qué significa esto?

Si quiere decir que la petición del período vacacional te condiciona la adjudicación de los permisos de Semana Santa y Navidad no estamos de acuerdo.

- En los servicios de 24 horas solamente uno de los tres días será del turno de noche
- No obstante, previa solicitud y autorización del responsable de la unidad podrán disfrutarse en otro período del año policial salvo navidad o verano , siempre que lo permitan la naturaleza de los servicios y las necesidades concretas de la unidad, y en todo caso en aquellas Comisarias que se determine por parte de la DAO de manera anual y mediante Circular al respecto, motivado por la atención permanente y la dedicación especial al ciudadano de los servicios policiales, con un máximo de un 15% del personal de cada turno de vacaciones y teniendo derecho a la compensación económica que se determine

6.3 NAVIDAD

Los turnos de permisos de Navidad se disfrutarán de acuerdo a lo siguiente:

- Tres días de permiso en atención a las peculiaridades del servicio policial.
- Entre el día 15 día de diciembre y el día 15 de enero (1 mes)
- Estableciéndose como mínimo tres turnos de permiso coincidentes con los turnos de preferencia anual.

Qué significa esto?

Si quiere decir que la petición del período vacacional te condiciona la adjudicación de los permisos de Semana Santa y Navidad no estamos de acuerdo.

- En los servicios de 24 horas solamente uno de los tres días será del turno de noche.

6.4 ASUNTOS PARTICULARES.

A lo largo del año, los funcionarios de la Policía Nacional, tendrán derecho a disfrutar de hasta seis días por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales.

Igualmente, los funcionarios tendrán derecho a disfrutar hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Dichos días podrán ser distribuidos a conveniencia del funcionario, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades de las Unidades donde presten servicio, pudiendo ser disfrutados hasta el día 31 de enero del año siguiente.

Asimismo, los funcionarios disfrutarán de los días de permiso adicionales, cuando haya sido acordado así por el órgano competente en el ámbito de la función pública, en caso que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Igualmente, y previo acuerdo del órgano competente en el citado ámbito de la función pública, será incorporado al año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

La solicitud de estos permisos deberá efectuarse con, al menos, setenta y dos horas de antelación a la fecha de su inicio. Si la concesión fuere denegada, será debidamente motivada y deberá comunicarse al interesado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la solicitud. Con carácter general, la solicitud de estos permisos no alterará la cadencia de los turnos.