



LA POLICÍA LOCAL DE SANTANDER, UN BARCO A LA DERIVA, QUE SE MANTIENE A FLOTE POR INERCIA

Es la única expresión que se nos ocurre para definir la situación de la Policía Local de Santander. El tiempo pasa, los Jefes se suceden, eso sí, manteniendo sus retribuciones, aunque ya no ejerzan tal responsabilidad, pero los problemas no se solucionan, a pesar de nuestras continuas denuncias ante la Jefatura, ante la Alcaldesa, que parece haber olvidado que ostenta la Jefatura superior de la Policía Local, y ante el Concejal de Personal y Protección Ciudadana. A pesar de que lo hemos solicitado en reiteradas ocasiones, **NO SE CONVOCA LA MESA SECTORIAL DE POLICÍAS** para abordar, entre otros, los asuntos que mencionamos a continuación.

La ASIGNACIÓN ARBITRARIA DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

Es antigua la queja de la diferencia de horas, del tiempo con que se nos comunica el servicio extraordinario y los días de la semana cuando cumplir con dichas obligaciones.

En UGT llevamos mucho tiempo analizando la relación de los servicios extraordinarios que se realizan en el Ayuntamiento de Santander, para saber cuánto hay de leyenda sobre los "pata negra", esa élite de privilegiados que las acumulan. Exigimos un Acuerdo que permita la asignación de servicios extraordinarios a todos los que estén interesados en realizarlos. Entendiendo que no es fácil cuadrar las horas extraordinarias con los servicios ordinarios y que existen multitud de actos imprevistos que hay que encajar de la mejor manera posible, desde este sindicato pedimos transparencia, que no haya ni que pedir los listados, sino que sea la propia Oficina de Recursos Humanos la publique en el Tablón, para que todos podamos comprobar cómo se van desarrollando y planificando las horas realizadas. Y así, no especular con aquello de que a quien buen árbol se arrima.....

Desde enero a mayo de 2020, 127 policías han realizado y cobrado horas extras, liderando la relación el policía de las 130,8 horas, seguido muy cerca del de 120 horas; según los datos facilitados, durante un mes han hecho 90 horas cada uno. Por encima de las 65 horas, que sería la media mensual, hay solo seis privilegiados. Quienes queráis saber exactamente en qué situación os encontráis respecto a los datos presentados, contactad con los Delegados de UGT y os los facilitarán, para poder exigir ante la Jefatura o ante los Tribunales, si las explicaciones fueran de esas en las que uno se pone

colorado. Queda tiempo antes de finalizar el año para igualar y estamos seguros que desde la Jefatura se hará todo lo posible para corregir lo que parece a primera vista un chiringuito de percebes, almejas y otros moluscos que saborear.

La **PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO se está realizando A DEDO**, sin convocatoria de ningún tipo de concurso de méritos, que es la forma de provisión que establece la Relación de puestos de trabajo, valorando entre otros aspectos la antigüedad. Lo hemos visto recientemente en la Oficina de Atestados, destino que nadie quiere, perdón, mejor poner otros ejemplos.

NO SE REALIZA cuando los puestos afectan a la Jefatura, que lleva años desempeñándose de manera interina y con escándalos de tanta repercusión como la entrega de armas a policías en prácticas. Hemos exigido reiteradamente la negociación de las Bases de **INTENDENTE Y DE SUBCOMISARIO** y la convocatoria de estas plazas.

Mientras que a la Oficina de Recursos Humanos de la calle Castilla están destinados 3 policías, otra tan sensibles como la Oficina de Protección de Víctimas de Violencia de Género, **OPROVIC**, es atendida solamente por un agente, cuando en su inicio contaba con un oficial y tres agentes. Lo que evidencia cómo se buscan arreglos a medida para algunas oficinas recortando en otras que cuentan con una labor policial impecable y de un extraordinario reconocimiento.

La **FALTA DE E.P.I.S. Y DE MATERIAL PARA LA PREVENCIÓN DEL COVID 19**. Dos ejemplos de la gestión en esta materia:

El contrato de adquisición de los chalecos se declaró desierto por la mala redacción de los pliegos. Así que, al amparo de aquella teoría surrealista de que el chaleco cubriera los tres turnos, actualmente contamos con 30 chalecos para toda la Plantilla.

Y la entrega semanal de una mascarilla a cada agente, a todas luces insuficiente y que retrata perfectamente el escenario en el que nos encontramos.

Otro asunto que afecta directamente a nuestra seguridad es que sigue sin resolverse **EL DEFICIENTE FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS DE COMUNICACIÓN (EMISORAS)**, a pesar del dinero invertido, la creación de Grupo de trabajo y demás parafernalia burocrática.

El **FRACASO en el establecimiento de LAS ESPECIALIDADES**, un mal endémico de la Policía Local de Santander al que ha contribuido la Escuela Autonómica de Policías Locales, a pesar de que supondrían una medida para la profesionalización del Cuerpo.

EL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE FORMACIÓN EN TIRO ANUAL.

La **no aplicación en la Policía Local de Acuerdos** adoptados en Mesas de Negociación, como el **PLUS DE FESTIVIDAD** y el **ACUERDO DE LA JORNADA DE 35 HORAS SEMANALES**, aunque en estos dos asuntos, además de al Ayuntamiento, habría que pedir explicaciones al sindicato que, después de apoyarlo en Mesa, lo recurrió ante los Tribunales de Justicia y a algunos Jefes que con su doble juego sólo han contribuido a complicar las cosas.

Otro asunto que hemos denunciado reiteradamente es lo que pudiera suponer una **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL SENO DE LA POLICÍA LOCAL DE SANTANDER**, porque el mismo caso se ha resuelto de manera diferente, por supuesto más desfavorable para la compañera que para el compañero. Nos consta que incluso acusaciones gravísimas denunciadas por alguna compañera han sido tratadas de manera casi secreta y sin ninguna comunicación a los representantes de los trabajadores.

También hemos denunciado en incontables ocasiones, obteniendo la callada por respuesta, que se haya consentido que **LOS POLICIAS YA NO DISPONGAN DEL COMEDOR EN LAS INSTALACIONES DE LA GRÚA EN OJAIZ PORQUE SE HA CONVERTIDO EN UN DESPACHO PARA DISFRUTE DE LA EMPRESA PRIVADA ADJUDICATARIA.**

No se ha comunicado la fórmula de **COMPENSACIÓN DEL TIEMPO DE DESCANSO NO DISFRUTADO DURANTE LA VIGENCIA DEL ESTADO DE ALARMA.**

Es necesario acabar con el sistema de castas imperante actualmente en la Policía Local de Santander, que ha llevado a que unos policías ganen 400 euros mensuales más que otros, **y volver al sistema anterior**, en el cuál todos los policías éramos iguales, teníamos las mismas retribuciones y la misma oportunidad de realizar horas extraordinarias.

La situación actual nos aleja cada vez más de una Policía moderna, eficaz y solvente. Es fundamental que la envidia se convierta en admiración, y tengamos policías con la formación y el reconocimiento que se merecen, cuya valía se atribuya a su trabajo y no a sus relaciones personales, que el motor sea la ilusión y la profesionalidad el esfuerzo.

Y, en relación directa con el sistema de castas imperante en el ámbito de la Policía Local, queremos finalizar este Infórmate con el demoledor **INFORME DE LA ASESORÍA JURÍDICA de la Consejería de Presidencia DEL GOBIERNO DE CANTABRIA sobre el Proyecto de Decreto de las Normas Marco que regirán los Cuerpos de Policía Local.**

Os recomendamos su lectura, porque explica detalladamente aspectos tan interesantes como:

- las múltiples ilegalidades que contiene el Proyecto, para cuya redacción no se tuvo en cuenta ninguna de las numerosas alegaciones presentadas por los sindicatos.
- que la Escuela Regional de Policía Local no tiene personalidad jurídica.
- que la representatividad de los policías locales se limitará a los dos sindicatos más representativos, contemplado en la normativa pero que algunos se han empeñado en no cumplir.