



Vía Hispanidad nº 20, Edificio Seminario, Apartado
Correos 734-50080- ZARAGOZA
Telf. 976 721179, Telf-Fax 976 721660, 976 724941,
976724153

Leído el documento “**PLAN DE ACTUACION PARA UN NUEVO MODELO DE SEGURIDAD CIUDADANA**” (20/07/2017) el cual parece ser que explicita las directrices en las que se basará la reestructuración del Servicio de PLZ quisiéramos hacerle algunas consideraciones, expuestas en el siguiente guión

- ENFOQUE
 - DISEÑO
 - PREVENCIÓN/PROXIMIDAD
 - PROXIMIDAD ESTRATEGICA
 - PREVENCIÓN: PROYECTOS Y PROGRAMAS ESPECIFICOS.
 - EFICIENCIA/PRESTIGIO/ESPECIALIZACION
 - TRANSFORMACIÓN DIGITAL/PROTECCION CIVIL
 - TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS
 - IDENTIFICACIONES POLICIALES EFECTIVAS
 - COMITE DE ETICA
 - SOBRE LO CONCRETO
1. Efectivos. Estructura obsoleta/ Nula planificación
 2. Horas extraordinarias. Incumplimiento Pacto Convenio
 3. Calendario Laboral
 4. Con 07 horas y dos horarios: ESTAMOS BIEN. (versión Jefatura)
 5. Modelo de Excelencia y lenguaje propio.
 6. Reestructuración de la Jefatura del Servicio
 7. Sectores
 8. Unidad de refuerzo Flexible
 9. Conciliación Familiar
 10. UPAC
 11. USPV (Radar)
 12. Unidad de Caballería
 13. Resto de Unidades.
 14. Unidad de Mediación y Enlace Ciudadano
 15. Oferta de Empleo Público
- SOBRE EL DOCUMENTO
 - CONCLUSIONES

Le adjuntamos tres documentos entregados a Jefatura los días 7,8 y 11 del presente mes de Septiembre del 2017 que entendemos le pueden servir a Usted como responsable política del Servicio para valorar el **MODELO DE GESTIÓN ACTUAL** sobre ciertos aspectos concretos del mismo, tales como:

CAPACIDAD DE RESPUESTA A PROBLEMAS CONCRETOS Y URGENTES.
CAPACIDAD DE PLANIFICAR SERVICIOS.
CAPACIDAD DE VELAR POR LOS DERECHOS DE SUS SUBORDINADOS.
CAPACIDAD DE GESTIONAR EFICIENTEMENTE (AHORRO A LA CORPORACIÓN).
CAPACIDAD DE PLANIFICAR A LARGO PLAZO. BUSQUEDA DE LA EXCELENCIA.

ENFOQUE.

Se define el enfoque de este Plan como integrador, transversal, multisectorial, social, holístico, democrático y participativo orientado hacia un **MODELO PROGRESISTA BASADO EN DERECHOS** (pag.7)

Valoramos el aspecto descriptivo del enfoque y reconocemos su prodigalidad en el uso de los adjetivos, pero cuando ustedes concretan en su definición de modelo solo nos queda reconocer nuestro desconocimiento de lo que es un **MODELO PROGRESISTA**.

Lo que sí sabemos es que **EN LA ACTUALIDAD EL MODELO YA ESTA BASADO EN DERECHOS**, de hecho nuestras intervenciones están limitadas y amparadas por el Ordenamiento Jurídico que es el origen y garante de los derechos de los ciudadanos.

Nos gustaría que ese MODELO PROGRESISTA BASADO EN DERECHOS tuviese una vertiente interna, es decir, llevase implícito una defensa de los DERECHOS DE LOS POLICIAS como empleados, de tal manera que garantizase la posibilidad de que un policía pudiese disponer de sus días en **las mismas condiciones del 50%** que el resto de funcionarios (USN), que el aspecto coercitivo interno no sea una norma de gestión de personal (el número de **expedientes sancionadores** es desproporcionado), que se trabaje seriamente y con verdadera intención de mejora en el aspecto de la **conciliación familiar** (ustedes no dicen nada en su escrito, pero en la negociación del Calendario, este aspecto era ineludible para llegar a un acuerdo), que inviertan en un plan de **formación de calidad**, que valoren económicamente **la ridícula cuantía que pagan por las horas extras**, y que el grado de especialización y el prestigio que ustedes quieren que tengamos sea justamente remunerado mediante una **revisión** de nuestras funciones en una **RPT**.

Queremos que ese MODELO PROGRESISTA Y SOCIAL reconozca nuestra labor, nuestro espíritu de servicio velando por nuestros derechos, mejorando nuestra formación, revisando y baremando económicamente nuestras funciones.

Estaremos encantados de poder debatir y participar en la reestructuración de nuestro Servicio y tenemos la esperanza de que se aborden los temas con la concreción necesaria y no acabemos perdiéndonos en discursos donde la **ausencia de criterios operativos, funcionales y pragmáticos que orienten la calidad del servicio prestado hacia la excelencia es patente**.

DISEÑO.

Su modelo necesita del diseño de **ORGANOS DEMOCRATICOS DE CONTROL Y PARTICIPACION EN RELACION A LA ACTIVIDAD DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DE SEGURIDAD LOCALES** (pag.6)

Lamentamos no llegar a comprender el objeto y necesidad de esos órganos, las funciones que se le quieren asignar, su formación y composición y los criterios que se utilizaran para su creación.

Entendemos que estos términos deberían haber sido concretados en su propuesta.

PREVENCIÓN/PROXIMIDAD.

Entienden que **“la prevención inclusiva sitúa la convivencia como clave de bóveda del modelo de seguridad urbana”** y que **“el uso intensivo y problemático del espacio público”** guarda una estrecha relación con la falta de seguridad.

Sobre la proximidad suponemos que entienden que es la herramienta con la que trabajar la prevención cuando redactan **“una Policía Comunitaria: una estrategia basada en la proximidad, una proximidad basada en el enfoque estratégico.”** (pag.11)

Proponen trabajar **“la proximidad con una intensificación de la presencia y con una mayor conectividad con las necesidades y problemas concretos.”** (pag.6)

No explican cómo van a conseguir intensificar la presencia policial con el mismo número de policías y con la misma estructura horaria de 07 horas **después de no facilitar un acuerdo para la implantación de un calendario que hubiese facilitado una reestructuración profunda del Servicio.**

La mayor conectividad con las necesidades y problemas concretos a la que ustedes hacen referencia hace alusión a los Órganos Democráticos de Control y participación antes mencionados de los que ya hemos expuesto nuestras dudas en lo referente a sus funciones, composición y criterios de creación.

Respecto a las necesidades y problemas concretos **no hacen alusión en su propuesta** ni al origen ni a la naturaleza de las necesidades y problemas que mencionan.

De hecho al utilizar ustedes el adjetivo “concretos” **esperábamos alguna enumeración** de los mismos, entendiéndolo que son problemas perfectamente identificados por el equipo de Gobierno y que, o bien, no han sido percibidos por PLZ, o bien, habiendo sido percibidos por PLZ no han sido solucionados o atendidos por este Servicio pudiendo darse el caso de que habiendo sido solucionados y atendidos, la solución y la atención deba ser revisada basándose en los criterios que van a conformar el NUEVO MODELO PROGRESISTA BASADO EN DERECHOS

Esperamos, de nuevo, que ustedes se muestren más concretos en su discurso.

PROXIMIDAD ESTRATEGICA.

“prioridad por el trabajo de proximidad, por la cercanía, el énfasis en la prevención y la orientación a la resolución de conflictos” (pag.12)

La división de la ciudad en sectores facilitó esa proximidad, esa cercanía, de tal forma que los policías patrullan habitualmente la misma zona y su función está orientada a la resolución de conflictos (unas veces mediante el dialogo, otras mediante la sanción, otras mediante el uso de la fuerza, siempre dependiendo de la naturaleza concreta de la intervención)

No acabamos de ver el hecho diferencial, progresista y social entre el modelo propuesto y el servicio prestado en la actualidad,

“que la policía mantenga fórmulas de proximidad que respondan a la demanda ciudadana, con el mayor grado de eficiencia y teniendo en cuenta las particularidades mediante proposiciones de valor añadido” (pag.12)

Cuando se nos explique el significado de la expresión **“proposiciones de valor añadido”** estaremos en disposición de hacer una valoración sobre la naturaleza de esas proposiciones y si realmente aportan valor añadido a nuestra labor diaria.

Mismo caso...

. **“...estar donde hace falta haciendo lo que hace falta”.** (pág. 13)

“La policía mantendrá fórmulas de proximidad que respondan a la demanda con el mejor grado de eficiencia” (pag.12)

De nuevo redactan haciendo apología de lo obvio.

Respecto a responder con el mayor grado de eficiencia a la demanda ciudadana le **haremos unas reflexiones** unidas al concepto “prestigio profesional” que parece devaluado, a tenor de la siguiente expresión redactada por ustedes....

“romper con la visión de las unidades de proximidad como poco especializadas y con poco prestigio profesional” (pag.13)

EFICIENCIA/PRESTIGIO/ ESPECIALIZACION.

PLZ es valorada por la DGT, no en vano Zaragoza está adherida a todas las campañas preventivas que emite DGT (prevención que va asociada a la sanción) y muestra un índice de mortalidad en accidentes de tráfico significativamente bajo.

El tráfico es un acto realizado en **“un espacio público, espacio de vida, de encuentro, convivencia, diálogo y también conflicto, debe ser accesible para toda la ciudadanía en condiciones de libertad, comodidad y seguridad” (pag.6)** y PLZ está presente realizando su tarea de un modo preventivo, velando por la libertad, comodidad y seguridad de la ciudadanía.

PLZ es valorada por la Casa de la Mujer por haber realizado unas 165 intervenciones en materia de Violencia en el ámbito doméstico.

Deberá preguntarse el equipo de Gobierno **porque Zaragoza no está adscrita al archivo VIOGEN** antes de hablar de eficiencia/prestigio/especialización en temas de naturaleza tan sensible.

En el mes de Agosto del año en curso, PLZ entro en un incendio y salvo la vida de un niño, PLZ salvo una vida mediante la realización de un torniquete a un ciudadano (la valoración de que le salvo la vida fue realizada por los facultativos del Hospital al que fue trasladado el mencionado ciudadano), PLZ intercepto y redujo a un individuo que había atracado una joyería armado con un cuchillo.

¿No le parecemos eficientes? ¿Qué parámetros usan ustedes para valorar nuestra eficiencia?

¿Cómo nos van a convertir en una policía más eficiente?

Nuevamente adolecen de la concreción necesaria.

En lo tocante al **poco PRESTIGIO de las unidades de proximidad**, explicarle que la percepción de la realidad que tiene el autor del documento que han enviado ustedes a las secciones sindicales está basada en factores internos que no tienen nada que ver con el desempeño, la actitud y el buen hacer de los compañeros que patrullan Zaragoza.

(-) La falta de prestigio percibida nace de un discurso sindical que ha diferenciado entre unidades **NUCLEARES Y FUNDAMENTALES** y el resto de unidades.

Dicho discurso era conveniente para la acción sindical de algunos sindicatos de clase con escasa representación en PLZ.

Eligieron su “target” de población en esas unidades y definieron ese discurso para sobrevivir sindicalmente, olvidándose de las unidades pequeñas y olvidando algo tan importante en esta profesión como el compañerismo y el sentido de pertenencia grupal.

(-) La falta de prestigio percibida nace de un modelo de gestión donde se han marcado diferencias sustanciales (calendario, complementos salariales, acceso a horas extras, formación) entre las unidades.

Ese modelo de gestión de personal tiene un aspecto lógico, una de las unidades asume el servicio en una **franja horaria de 11 horas (USN)** y la otra propone una **disponibilidad** que facilita respuesta ante cualquier eventualidad (**UAPO**).

Y sobre esas dos premisas tan simples se ha creado el modelo actual.

El resto no son nucleares ni fundamentales.

Para mejorar eficiencia y prestigiar nuestro servicio **necesita invariablemente motivar al personal.**

La edad media de un miembro de PLZ está entre los 40/45 años y la última promoción entró hace 10 años.

Hágase una idea del perfil del empleado que debe motivar, hágase una idea del modelo actual y de sus inercias y entenderá las expectativas, el desasosiego y el escepticismo de ese empleado.

No existe en su proyecto **ninguna línea programática** de orden interno orientado a tratar este tema cuando el **“factor humano” es una variable diferencial en la calidad** de cualquier servicio.

En su momento le propusimos la creación de una **BOLSA DE HORAS** con la provisión económica adecuada que debidamente planificada a largo plazo, con una gestión trimestral o cuatrimestral y un control del evento en cuestión, solucionaría la gestión de personal en los momentos conflictivos y supondría un reparto de horas extras en condiciones más equitativas para todo el personal de servicio).

El paradigma cambiaría. Todos seríamos importantes. Servicio más eficiente, personal más motivado.

Círculos de calidad lo llaman.

Consúltelo con sus asesores económicos bajo el prisma de ahorro, rentabilidad, racionalidad y eficiencia.

Lamentamos repetirnos pero en este tema vuelve a faltar concreción.

Respecto a la **falta de ESPECIALIZACIÓN de las unidades de proximidad**:

Un policía en la calle debe tener nociones de derecho penal para saber cuándo intervenir y cuando no y hasta donde, debe tener nociones de derecho administrativo, urbanístico, legislación local, para manejarse con la Administración y poder tramitar cualquier informe, debe redactar con cierta calidad formal, debe tener nociones básicas de informática, manejar un vehículo en prioridad sin poner en riesgo la integridad del resto de ciudadanos, del mismo modo manejar el arma reglamentaria, la defensa, los grilletes, debe tener las suficientes habilidades para poder hacer un uso proporcional de la fuerza ante actitudes hostiles y violentas, debe poseer unas nociones básicas de psicología social para poder intervenir guardando un equilibrio entre asertividad y empatía, debe tener presente la idiosincrasia de las minorías con las que deberá intervenir, deberá saber en caso de ser miembro de PLZ que tiene altas posibilidades de ser expedientado y deberá saber además que si interviene en el ejercicio de sus funciones no dispondrá de asistencia letrada por parte del Ayuntamiento de Zaragoza gracias a que su equipo de Gobierno dispuso que se le denegara dicho derecho.

Si el equipo de Gobierno desea implantar la especialización como "estrategia organizativa del Servicio" entendemos que en su propuesta falta la **descripción sobre el grado de especialización** que espera implantar, matizando el **grado de diversificación** que generará esa especialización y qué **clase de conocimientos** deberán considerarse especiales, así como los **requisitos** de acceso interno a los cursos de especialización que resultarán necesarios para estructurar el Servicio de tal forma que "se rompa la visión de unidades de proximidad poco especializadas".

Disculpe nuestra insistencia, pero le falta mucha concreción a su discurso.

PREVENCIÓN: PROYECTOS Y PROGRAMAS ESPECIFICOS

“resolución pacífica de conflictos vecinales, prevención en el consumo de drogas, prevención del absentismo escolar, empoderamiento de las mujeres y prevención de la violencia de género” (pag.8)

Sobre la resolución pacífica de conflictos vecinales comentar que es una de las intervenciones más habituales que se realizan.

La expresión “resolución pacífica” induce a pensar que el equipo de Gobierno opina que **no es el “modus operandi”** habitual de PLZ. Si no es así no entendemos el matiz del adjetivo utilizado.

Parece que quieren convertir en proyecto progresista y programa innovador la normalidad diaria.

Sobre la prevención en el consumo de drogas y prevención del absentismo escolar recordarle al equipo de Gobierno que tuvo a su alcance llegar a un acuerdo para que PLZ dispusiera de un Calendario de 08 horas. Con un calendario de 08 horas sería posible el control del horario de entrada de institutos con la finalidad de que nuestra presencia supusiese lo que ustedes denominan “prevención estratégica”

Sobre el empoderamiento de la mujer **recordarle de nuevo su falta de concreción** y hacerle ver que en nuestra labor diaria aplicamos la norma sin hacer distinción por razones de sexo, raza o religión.

Sobre la violencia de género, nos gustaría hacerle alguna reflexión.

El discurso oficial dice que no somos como CNP y que estamos “para otras cosas”, pero lo cierto es que cuando una mujer es maltratada lo que quiere es que “alguien la socorra” con indiferencia de que la ayuda venga del CNP, PLZ o un ciudadano que pasa por ahí.

PLZ acredita unas 165 intervenciones de esa naturaleza, a pesar, de nuestra imagen coercitiva, represora y sancionadora.

No hay nada más social que salvar una vida o socorrer a una persona agredida.

Reflexionen porque **PLZ no está adscrito al archivo VIOGEN** porque es una herramienta básica a la que Ustedes no hacen alusión.

En algo tan sensible y tan social tampoco han sido capaces de concretar

TRANSFORMACION DIGITAL/ PROTECCIÓN CIVIL.

Entendemos que **la reestructuración en PLZ conlleva aspectos de organización del personal propio de PLZ** creación de nuevas unidades enumerando estructura, funciones, número de efectivos, calendarios y horarios, informando de la formación que la Corporación lleva intención de dar a sus policías para vincular su labor al nuevo MODELO PROGRESISTA.

La transformación digital y el apoyo de protección civil **aportaran “valor añadido” a nuestro Servicio pero no son el objeto ni la herramienta que solucionara los graves problemas estructurales de PLZ.**

Zaragoza no dispone de CECOP y es algo que la Corporación debe valorar seriamente tanto por el tamaño de la ciudad como por la situación actual de Alerta 4. Es algo inusual.

Que no se trabajen simulacros le puede dar una idea de la formación y el servicio que podemos dar en caso de emergencia.

Simulacros en Albarracín, en Monzón, en Quinto y ninguno en Zaragoza.

Deberá pedirle explicaciones a nuestro Superintendente sobre esa carencia.

TRANSPARENCIA Y RENDICION DE CUENTAS.

“La transparencia y rendición de cuentas son imprescindibles en todos los ámbitos de la gestión pública y también contribuyen a mejorar la legitimidad” (pag.16)

Esto siempre ha sido así independientemente del modelo policial o de la estructura organizativa del Servicio.

En todo caso si el equipo de Gobierno lo define como **IMPRESINDIBLE** siempre puede solicitar una **AUDITORIA OPERATIVA DEL SERVICIO** en aras de la transparencia y rendición de cuentas.

IDENTIFICACIONES POLICIALES EFECTIVAS.

“...identificaciones basadas en perfiles étnicos en vez de centrarse en el comportamiento individual de las personas”. (pag.16)

Parece ser que un informe técnico sobre identificaciones policiales imparciales y eficaces indica **“...la desproporcionalidad existente en las identificaciones por cuestiones étnicas”** (pag.17)

Sobre estos datos es necesario matizar ciertos aspectos y valorar los datos en su contexto

Si se realizan identificaciones, por ejemplo, en el Barrio Oliver, en el entorno de los antiguos Bloques Grises, Plaza Lolita Parra, Pintor Stolz y calles cercanas casi con toda seguridad la mayoría de identificados serán de etnia gitana.

Si se realizan en el entorno de C/ Boggiero, Las Armas, San Pablo un martes a las 02:30 de la mañana le podemos garantizar que la mayoría de individuos identificados no será de raza caucásica.

Hablamos desde la experiencia operativa no desde los ensayos de Sociología, si bien estos ensayos ya matizan que **“la desproporcionalidad nace de la muestra de la población”**, así pues es la realidad social la que define la muestra no el criterio del policía a la hora de identificar.

Estadísticamente la mayoría de los identificados son hombres. Según su razonamiento las identificaciones se basarían en una cuestión de género y no en el comportamiento individual de las personas.

Percibimos ciertas ideas prefijadas con una marcada línea ideológica en su discurso.

CREACION DE UN COMITE DE ETICA.

La creación de un comité de ética no debería ser objeto de un informe sobre reestructuración.

- No influye en la estructura organizativa del Servicio.

Pueden crearlo independientemente que PLZ este organizado en más o menos distritos, falte personal o no falte.

- La proposición de la creación de dicho comité ya supone la manifestación de unas dudas sobre nuestra labor y da a entender que se percibe cierta habitualidad en no respetar ciertos códigos éticos en nuestras intervenciones.
- Ustedes no concretan quienes formarían dicho comité. En todo caso la presencia de la representación sindical es imprescindible para que la visión del policía este presente.

SOBRE LO CONCRETO

1.- EFECTIVOS. (Estructura obsoleta y nula planificación)

Tienen ustedes un **problema** estructural de efectivos evidente que no se solucionará con una promoción de 15 policías.

Su modelo debería ir orientado hacia la **optimización del personal existente** y un replanteamiento serio sobre si con el contingente actual se puede prestar las mismas funciones con unos estándares de calidad propios de la quinta ciudad de España en el S. XXI.

Nuevamente debería pedir explicaciones al **Superintendente** del Cuerpo por su **nula gestión y visión de futuro**.

Ha mantenido las mismas estructuras pese a que no entra una promoción nueva desde hace diez años.

El **uso activo del Catálogo de Segunda Actividad** en su máxima expresión, sacando todas y cada una de las plazas que contiene, debería ser un uso habitual que ofreciese al agente solicitante quedarse en activo, realizando unas funciones que aliviarían la carga de trabajo del resto del Colectivo.

2.- HORAS EXTRAORDINARIAS/ INCUMPLIMIENTO DEL PACTO CONVENIO.

Este verano la realización del servicio ordinario en diferentes unidades ha sido posible gracias a la realización de numerosas horas extraordinarias y la vulneración en algunos casos del Pacto Convenio al superar los efectivos presencia, el 50% estipulado en el artículo 15 del mencionado Pacto.

La vulneración se justifica mediante el concepto "**necesidades del Servicio**".

El elevado número de horas extras realizadas supone que el normal funcionamiento del Servicio en **PLZ es más caro**.

En el hipotético caso de que la compensación de las horas extras se realice en tiempo en vez de económicamente se **crea una situación de bucle**. El personal compensa horas y por esa compensación que genera una ausencia, el servicio necesita personal en horas extras.

Si das fiesta el servicio es más caro porque se necesitan voluntarios por horas extras y si no la das vulneras el Pacto Convenio.

3.- CALENDARIO LABORAL.

Han dejado pasar la oportunidad de tener a su disposición un **Calendario** de 08 horas que facilitaría la reestructuración, motivaría, crearía movilidad y corregiría agravios comparativos entre unidades. Solucionaría la realización de horas extraordinarias estructurales por lo que para la administración también sería más barato.

Era posible y, sin argumentos objetivos, sin datos contrastados, ustedes han perdido una oportunidad de mejorar nuestra situación laboral y una **herramienta de trabajo lo suficientemente versátil para ser utilizada en diferentes escenarios**.

Un calendario adecuado relaciona temas como optimización de recursos, motivación del personal, calidad del servicio, conciliación familiar.

Retomar en cuanto se aclare esta reestructuración.

4.- CON 07 HORAS Y DOS HORARIOS: ESTAMOS BIEN.

Esta fue la frase utilizada por Jefatura en la mesa de Negociación del Calendario en PLZ.

Lo cierto es que el Calendario actual (y sus dos horarios de entrada) necesita como se ha explicado en el punto anterior de un número importante de horas extraordinarias con habitualidad y de la vulneración del Pacto Convenio para el normal desarrollo del Servicio en determinados momentos.

La realidad demuestra que NO ESTAMOS BIEN.

5.- MODELO DE EXCELENCIA Y LENGUAJE PROPIO.

No plantean asociar el nuevo modelo policial a un **modelo de búsqueda de la excelencia**, si fuese ese el caso, ustedes hablarían de **planificación, control y gestión**, siempre en un escenario donde el **factor humano, la eficiencia y el ahorro** deberían ser los ejes programáticos.

No acaban de dar **ninguna propuesta operativa** que redunde en una **optimización de los recursos** humanos escasos o que redunde en una **gestión** que suponga menos dinero a la ciudad o a igualdad de costes, una mejora en la calidad del servicio prestado.

No plantean medidas concretas bajo esa perspectiva.

6.- REESTRUCTURACION DE LA JEFATURA DEL SERVICIO.

El servicio de una Policía Local del S. XXI de una ciudad europea de las características de Zaragoza necesita una gestión orientada hacia la excelencia.

La Jefatura de un Servicio como PLZ debe acreditar ciertas capacitaciones.

- **CAPACIDAD DE RESPUESTA A PROBLEMAS CONCRETOS Y URGENTES.** Le hemos adjuntado el documento del **07/09/2017** enviado a Jefatura donde se le solicitaba que tras 21 días desde los atentados de Barcelona/Cambrils diese **instrucciones concretas** sobre diferentes términos asociados al servicio.

Nuestro Superintendente cobra disponibilidad, pero no suspendió sus vacaciones.

Disponemos de un Intendente Principal que ostenta la Jefatura accidental del Servicio en ausencia del Superintendente (que por cierto se le quiere subir el específico).

Pues bien, a día de hoy, **ni uno ni otro han redactado ninguna instrucción** sobre los términos descritos en el documento del 07/09/17 pese a la gravedad de lo ocurrido.

- **CAPACIDAD DE PLANIFICAR SERVICIOS.** Le hemos adjuntado el documento del **08/09/2017** enviado a Jefatura donde se le solicita informe sobre la planificación estival de la USN y los criterios utilizados para definir el concepto "**necesidades del servicio**", entendiendo que no ha existido tal planificación.
- **CAPACIDAD DE VELAR POR LOS DERECHOS DE SUS SUBORDINADOS.** Le hemos adjuntado el documento del 08/09/2017 antes mencionado en el que se le solicita a Jefatura que aclare el concepto "necesidades del servicio" toda vez que la **utilización arbitraria** de dicho concepto supondría una **vulneración de los derechos** de sus subordinados
- **CAPACIDAD DE GESTIONAR EFICIENTEMENTE (AHORRO A LA CORPORACIÓN).** Le hemos adjuntado el documento del **11/09/2017** donde se solicita a Jefatura que envíe una relación de las **horas extraordinarias** realizadas en PLZ en el periodo estival del año en curso, con la finalidad de objetivar que el servicio ordinario en esas fechas y en determinadas unidades se sustenta en la realización de una cifra importante de horas extras. Esto pondría en evidencia que **el modelo de 07 horas y dos horarios, existente en la actualidad no es eficaz** puesto que necesita de una herramienta accesoria como son las horas extras para la realización del servicio ordinario en verano y además significa que es necesario **augmentar el gasto sin que haya ningún evento especial**, es decir, para el normal funcionamiento del Servicio.

Hablan Ustedes de eficiencia, de transparencia y de rendición de cuentas.

Apliquen esos términos a Jefatura y a su gestión en PLZ, a la Oficina de RRHH y saquen sus conclusiones. **La rendición de cuentas debe empezar por Jefatura.**

- **CAPACIDAD DE PLANIFICAR A LARGO PLAZO. BUSQUEDA DE LA EXCELENCIA.** En los últimos 15 años PLZ ha mejorado sus medios materiales (Emisora Nueva, Cuartel Nuevo, modelo de arma de dotación actualizado, mejoras informáticas, uniformidad, adquisición furgonetas para UAPO, etc.) fruto de una situación económica general favorable pero **esa mejora no ha sido extrapolada a la gestión y planificación** y de ese modo nos encontramos con **que nuestra Jefatura no tiene respuestas** a los problemas que en la actualidad se le presentan (no sabe motivar al personal, no sabe reestructurar el organigrama de PLZ, no sabe optimizar recursos, no sabe priorizar necesidades) sin tener la capacidad de liderazgo para tomar decisiones. Tampoco la gestión de personal ha sufrido una mejora, todo lo contrario. Personal desmotivado, personal expedientado, sin promoción profesional.

Durante estos 15 años el Sr. SORIANO HERNANDEZ ha sido el responsable del Servicio y damos fe de que ha dejado una huella imborrable en la estructura, el espíritu y el prestigio del que hablan de PLZ.

Lo que PLZ necesita y lo necesita **URGENTEMENTE** es un **CAMBIO EN LA JEFATURA DEL SERVICIO**, es lo que expusimos en nuestra propuesta y ahora se lo hemos razonado.

7.- SECTORES.

Reducir los actuales cinco sectores a tres, unificando a sus integrantes con la distribución territorial siguiente:

Sector Norte (ACTUR)	Sector Centro (PALAFOX)	Sector Sur (LA PAZ)
Actur Rey Fernando	Casco Histórico	Casablanca
El Rabal	Centro	San José
Santa Isabel	Delicias	Las Fuentes
	Universidad	Miralbueno
	Almozara	Oliver-Valdefierro
		Torrero-La Paz

Como puede observarse, el Sector Norte coincide con el actual Sector 1º.

El 2º y 3º se unifican en el nuevo Sector Centro, al que se añade el distrito Universidad.

Y el sector Sur lo forman los actuales 4º y 5º.

Con esta distribución se mejorará la gestión del personal, hasta que la incorporación de nuevos efectivos permita volver a la situación anterior, o a la que se determine.

Nos hacemos las siguientes preguntas:

- ¿Se entiende según lo expuesto que esta es una situación temporal?

Cuando Usted habla de situación temporal solo nos cabe recordarle que la implantación del turno de noche en el SECTOR 1 fue también denominada temporal en la Expo 2008 y en la actualidad sigue existiendo ese turno.

La unificación de los sectores no está bien definida. El Sector 5º en la actualidad está formado por Universidad y Oliver- Valdefierro y con la nueva distribución se separan.

- ¿Cuál es el sistema para la distribución del personal en los nuevos sectores CENTRO y SUR?
- ¿Quedan los nuevos sectores equiparados en cuanto a cargas de trabajo/personal?
- ¿Hay algún estudio que avale las necesidades de personal de los nuevos sectores?

8.- UNIDAD DE REFUERZO FLEXIBLE. UAPO se creó rompiendo el criterio de patrulla clásica (binomio) con la idea de realizar apoyos al resto de Unidades presentando en esos apoyos un mayor número de efectivos gracias a que se realizaba el servicio en equipo (furgoneta).

La sensación de seguridad a las patrullas intervinientes gracias a la presencia de equipos UAPO es valorada muy positivamente dentro del Colectivo.

Esa sensación de seguridad en los apoyos va a desaparecer puesto que su MODELO, "**potenciará el patrullaje a pie y en parejas**" (pag.14)

La diferencia de calendario, la diferencia en la formación, la diferencia de trato mostrada por Jefatura (celebración de los diez años de la creación de la unidad con discursos programáticos del Superintendente), la diferencia en la asignación de servicios por parte de ECO en el día a día (la asignación debe pasar un filtro) son aspectos que no son valorados positivamente dentro del Colectivo.

Esas diferencias van a mantenerse en su MODELO, "**tendrá la misma estructura, calendario y condiciones que la actual UAPO**" (pag.14)

Respecto a las funciones de la **UNIDAD DE REFUERZO FLEXIBLE** ustedes redactan "**reforzar las actuaciones del resto de unidades cuando sea necesario en especial las relacionadas con la prevención y la proximidad**" (pag.14).

De este modo en la calle coincidirán realizando **MISMAS FUNCIONES** de prevención y proximidad dos tipos de policías unos que trabajaran más días al mes, cobrarán menos, trabajaran más horas anuales, tendrán formación de peor nivel y no podrán entrenar en su horario de servicio con otros que trabajaran menos días, cobrarán más, trabajan menos horas anuales, tendrán formación de mejor nivel y podrán entrenar en horario de servicio.

Sra. Delegada... **¿¿ se imagina que dispusiese Usted de dos secretarias que teniendo las mismas funciones, una viniese a trabajar de lunes a viernes y otra solo lunes, miércoles y viernes, que una hiciese una jornada normalizada y otra hiciese menos horas anuales, que la primera ejerciese su función diariamente y la otra pudiese irse al gimnasio o hacer un curso de informática en horario de trabajo, que la segunda cobrase más que la primera porque es una "Secretaria Flexible" que hoy puede estar en Servicios Públicos, mañana en Urbanismo y pasado mañana en Deportes o Juventud y que además a la primera se le dijese que es "poco especializada y que sus funciones están desprestigiadas" y a la segunda que es "nuclear y fundamental"??**

¿Somos los únicos que vemos que esto es un disparate?

La funcionalidad y operatividad de UAPO va a disminuir y sin embargo los agravios comparativos entre unidades se van a hacer más evidentes.

Cuando estén reforzando la actuación del resto de unidades, jerárquicamente ¿de qué mando dependerán?, ¿Esta unidad se encontrará disponible para ECO? ¿Desaparecen las actuales furgonetas? ¿Hay vehículos suficientes para realizar este cambio? ¿El material de esta unidad donde se ubicará? ¿El sistema de acceso a esta unidad continuara siendo el mismo? ¿El número de integrantes de la nueva unidad seguirá siendo el mismo? ¿Qué se pretende ganar con cambiar el uniforme? ¿Entienden que cambian radicalmente sus funciones?

9.- CONCILIACIÓN FAMILIAR. Abordar una reestructuración de un Servicio del tamaño de PLZ sin exponer ni una medida concreta en esta tema, nos hace pensar que todo el discurso sobre el **MODELO PROGRESISTA BASADO EN DERECHOS** que debe ser social, inclusivo y facilitador del empoderamiento de la mujer **no supone ningún progreso en la defensa de los derechos sociales de los miembros de PLZ**, más bien es **excluyente**, puesto que no se puede disfrutar de la Conciliación Familiar en los mismos términos que el resto de funcionarios de este Ayuntamiento y desde luego no facilita en nada el empoderamiento de la mujer dentro de nuestro servicio, puesto que una compañera no puede disfrutar de su derecho en las mismas condiciones que otra funcionaria de otro servicio municipal.

Dar una solución al tema de la conculcación familiar fue una condición invariable puesta por su equipo de Gobierno en la negociación del Calendario Laboral. Si no se solucionaba ese tema no se firmaría un acuerdo para un cambio de Calendario en PLZ.

Sin embargo, cuando Ustedes deben abordar la reestructuración del Servicio, lo que en Abril fue una "condición invariable", ahora es un tema que es tratado con la más absoluta indiferencia, hasta el punto de no presentar **ni tan siquiera una medida concreta o una línea programática que aborde el tema.**

10.- UPAC. Se le asignaran los medios y competencias sobre protección animal.

No aclaran Ustedes qué tipo de competencias ni que medios ni qué formación van a ser asignados.

¿Velará UPAC por el mantenimiento y protección de las colonias de gatos en Zaragoza? ¿Llevará un censo de los nidos de cotorras de Kramer existentes en nuestra ciudad?, ¿Vigilará las infracciones de pesca en las orillas fluviales de nuestro municipio?, ¿Se creará algún tipo de enlace entre UPAC y la protectora de animales?, ¿Asumirán la grata función de recoger las deyecciones de los perros de nuestros ciudadanos? ¿Habrá una formación de algún tipo sobre esas "competencias novedosas"?

A la idea le falta tanta concreción que da la sensación de no estar trabajada en absoluto.

No proponen ninguna idea para solventar **la problemática de falta de personal** de dicha Unidad y sin embargo, si proponen **augmentar su carga de trabajo** con más competencias.

Entendemos que las competencias sobre protección animal deberían ir orientadas a la **creación de UNIDAD CANINA, como ya se propuso en el primer documento que se entregó.**

11.- UPSV (RADAR). "se propone una renovación del 50% del turno -nocturno- cada dos años, al objeto de que todos los miembros de la Unidad pueden hacer turno de noche si así lo desean" (pag.27)

¿Porque se propone esa rotación en Radar y no en ECO o Judicial, que ya disponen de un turno nocturno trabajando 7/7? Nuevamente pone de manifiesto agravios comparativos.

12.- UNIDAD DE CABALLERIA. Proponen ustedes su disolución.

En nuestra opinión **no hay motivación alguna para realizar esta supresión.**

La Unidad de Caballería es una **UNIDAD HISTORICA**, con un marcado aspecto representativo del Cuerpo.

Entendemos que forma parte muy importante de la **IMAGEN CORPORATIVA DEL CUERPO.**

Esa imagen representativa queda reflejada en los diferentes actos en los que ha estado presente.

- 32 galas a caballo, con una participación de un total de 101 policías con sus monturas.
- Participación en 17 Procesiones de Semana Santa
- Cabalgata de Reyes
- Cabalgata de San Antonio Abad
- Cabalgata de San Valero
- Entrega de Diplomas a la XVII promoción
- Patrona del Cuerpo
- Corpus Christi
- Desplazamiento a Tamarite de Litera y Binéfar participando en el desfile de sus fiestas patronales.
- Realización de paseos a caballo con de más de 800 niños en la Semana Europea de la Movilidad.
- Pregón de las Fiestas del Pilar.
- Ofrenda de Flores
- Ofrenda de Frutos

- Rosario de Cristal
- Festival Infantil de la Policía.
- 30 galas a pie con la participación de 60 Policías en la Feria de Muestras
- Entrega de Medallas en las Cortes de Aragón y Ayuntamiento
- Acompañamiento a la Corporación Municipal en diversos actos

13.- RESTOS DE UNIDADES. Barrios Rurales, ECO, Judicial, Depósito Municipal **no son nombrados en la propuesta** enviada por el equipo de Gobierno, lo que supone que no **hay ninguna idea para solucionar los problemas de falta de personal**, así como para cumplir con sus derechos laborales, solicitud de permisos, conciliación de la vida laboral y familiar etc. que son los que originan la necesidad de abordar esta reestructuración.

14.- UNIDAD DE MEDIACIÓN. Siendo una idea valorable positivamente, no acabamos de ver cómo va a disponer de 12 agentes para la creación de dicha Unidad teniendo en cuenta la falta de personal en las unidades existentes.

En ningún punto de su documento concreta de donde va a sacar el personal para todas las cuestiones que propone. **No dispone de qué grupo de la RPT van a ser escogidos. La propuesta de CSL es que sean Grupo 2º Especialidades.** ¿De quién dependerán dentro del organigrama de la P.L.?

Nuevamente falta de concreción.

15.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Actualmente han salido a convocatoria pública 15 nuevas plazas libres y 18 de promoción interna.

Es prioritario apostar decididamente por sacar plazas de Policía Local.

ZEC de momento no lo ha hecho.

En la OEP de 2016 se han introducido 12 plazas **GRACIAS A LA SENTENCIA FAVORABLE AL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO INTERPUESTO POR CSL** puesto que Ustedes por propia iniciativa no introdujeron plazas.

No le ha quedado más remedio.

En OEP 2017 incluyen 11 plazas, pero con el ánimo de juntar ofertas y ejecutarlas como pronto, en 2019.

SOBRE EL DOCUMENTO

APORTACIONES/CONSIDERACIONES

Refuerzo progresivo de sectores.

CSL. - ¿Qué quiere decir?, ¿Incluir personal de las promociones futuras que puedan entrar, priorizando sobre el resto de Unidades?

1.2.3. Prueba piloto.

CSL. - ¿Cómo va a ser la elección de este personal?

1.2.4. Creación de una unidad de refuerzo flexible, en la que se integrará la actual Unidad de Apoyo Operativo.

NOS REMITIMOS A LO EXPUESTO EN pto.8 (página 10)

1.2.6. Reordenación de los sectores.

_NOS REMITIMOS A LO EXPUESTO EN pto. 7 (página 9)

2.2.2. Refuerzo de la Oficina de Atención al Ciudadano

CSL.- ¿De dónde sale este personal? No se concibe de libre designación.

2.2.3. Establecer programa piloto del Programa de Identificación Eficaz (PIPE) Programa de Identificación Policial Eficaz.

- Realización de normativas y formularios.

CSL.- ¿Quién los realiza?

- Formación concreta sobre PIPE a agentes y mandos.

CSL.- ¿Está prevista ya la formación?

- Una base de datos diseñada con instrumentos de búsqueda incorporados que reduzca la necesidad del análisis a cargo de expertos.

CSL.- ¿Quiénes son esos expertos?

- Reuniones con los colectivos y entidades ciudadanas sobre las normas de las identificaciones.

Campaña de comunicación como parte del diálogo con las comunidades y sus derechos y deberes. **CSL.- ¿Qué fin tienen esas reuniones?**

3.2.1. Creación de una Unidad de Mediación.

CSL.- El personal deberá ser escogido del grupo 2 de la RPT del Servicio de Policía Local.

3.2.2. Refuerzo de la figura de enlace ciudadano. .

CSL.- Introducir estos puestos en el Catálogo de Segunda Actividad con Destino.

4. Una ciudad con más peatones y bicicletas es una ciudad más segura.

CSL.- Apostar decididamente por la implantación de la bicicleta como un medio más dentro de la policía como ya se hace en multitud de Policías Locales de España con gran éxito. De la redacción (siempre y cuando no implique una merma de las funciones) se puede deducir que no cree firmemente en el uso policial de la bicicleta. Realizarían sus funciones. Creación de una Unidad, se entregó proyecto.

5.2.1. Oferta pública de empleo.

NOS REMITIMOS A LO EXPUESTO EN pto.15 (página 12)

5.2.2. Movilidad interna

CSL.- ¿En qué situación se encuentra este proceso? Lleva abierto desde el 29/05/2017...

6.2.4. Condiciones laborales

- Revisión de las medidas de conciliación y de flexibilidad.
- Apuesta por la cobertura de plazas vacantes y promoción interna.

CSL.- Añadir a los puntos expuestos por el equipo de Gobierno la implantación de un nuevo calendario laboral.

Respecto de la flexibilidad, se ha solicitado en numerosas ocasiones reunión para modificar las condiciones en cumplimiento del actual Pacto y ha sido la administración la que no ha incumplido y no ha convocado.

Las condiciones laborales van mucho más lejos de lo aquí expuesto. Para conseguir motivar a la plantilla y mejorar los niveles de eficacia y eficiencia hay que introducir cambios estructurales en cuanto a calendario, eliminación de prebendas e igualar condiciones laborales.

Se habla en este documento de “Romper con la visión de las unidades de proximidad como poco especializadas y con poco prestigio profesional”. Añadiríamos más unidades en este mismo concepto.

En primer lugar hay que igualar el nivel de formación entre unidades. No hay unidades de primera y unidades de segunda.

Con casi total seguridad, en caso de conflicto es el policía del Sector el que llega el primero. En su zona.

Si queremos motivar ser eficaces y eficientes hay que estar preparado. También físicamente. Hay que incluir la cultura de la preparación física para poder tener una mejor respuesta ante cualquier conflicto. Hay que incluir la preparación física obligatoria en el contexto de un calendario laboral. Para todos.

Cambio de calendario laboral para todas aquellas unidades que lo están esperando desde hace más de diez años, que se dice pronto. Este calendario laboral inexcusablemente tiene que eliminar las diferencias entre unidades.

Fin de las prebendas. Control de las horas extraordinarias. Gestión pública de una bolsa de horas, rotatoria, transparente, igualitaria.

5.2.5. Integrar la Unidad de Prevención de Seguridad Vial en la Unidad de Motoristas.

CSL.- Totalmente en desacuerdo con el último punto.

NOS REMITIMOS A LO EXPUESTO EN pto. 11 (página 11)

CONCLUSIONES.

Después de más de dos años de ostentar la responsabilidad política de nuestro Servicio y pese a las expectativas sobre **un cambio positivo y necesario** en la estructura del Servicio observamos que **no se plantea un cambio profundo ni en la estructura ni el modelo de gestión.**

Como ya le entregamos en nuestro documento, hay una gran cantidad de unidades con una merma importante de agentes en sus unidades y que ven suprimidos sus derechos en cuanto al disfrute del Pacto en lo referido a permisos bajo la más que dudosa aseveración de “necesidades del servicio”.

No se pueden denegar permisos día sí, día también, bajo el paraguas de las necesidades del servicio; lo que se hace es enmascarar una nefasta gestión de personal.

Unas necesidades de servicio tienen que ser sobrevenidas.

Su propuesta de reestructuración es más un cambio de modelo policial político que un cambio real que dé solución a los problemas internos de sus subordinados.

Estando todos de acuerdo en mejorar la calidad del servicio y mejorar la eficacia y la eficiencia, se hace perentoria una transformación mucho más profunda que este documento no ataca con valentía.

No soluciona los problemas de USN, Barrios Rurales, UPAC, Prevención de la Seguridad Vial, Seguridad de Instalaciones etc.

El discurso programático **adolece** de líneas de acción basadas en conceptos operativos claros y **manifiesta** una visión de una Policía falta de prestigio y especialización.

La percepción es que **durante su mandato se nos ha hurtado la posibilidad de tener un nuevo calendario** pese a presentar un proyecto avalado por el Colectivo y los Sindicatos.

La reestructuración propuesta conllevará un **desmantelamiento de UAPO**, ahondará en los **agravios comparativos** entre unidades, no mejorará la **formación**, seguirá teniendo la necesidad de la realización de numerosas **horas extraordinarias** para cubrir el servicio y no supondrá una mejora en **la calidad del servicio** prestado al ciudadano.

Lo que usted propone no da solución a los problemas actuales, con lo cual todo aquello que quiere llevar como bandera, en la práctica va a ser un imposible.

No sólo no va a motivar, si no que en muchos casos se va a producir el efecto contrario.

PLZ es un servicio que dispone de un **Superintendente** que ostenta el cargo hace 15 años.

Convendremos que algo de **responsabilidad** debe de tener en haber dejado que nuestro Servicio tenga los problemas actuales y que **el grado de identificación con sus subordinados sea absolutamente nulo.**

Para que nos creamos éste u otro documento, tiene que abordar los problemas que los sindicatos les indicamos.

Poner fechas concretas de reuniones con fechas de finalización de las mismas con acuerdos, con seriedad. Con fechas de implantación.

Abordar las negociaciones de cambio de calendario de igual manera. Con presencia política para poder avanzar y dar solución en el momento a las trabas que se puedan producir.

Que de todo esto esté informado puntualmente los/las policías. Que se sientan importantes y partes de un proceso en el que son los principales implicados. No somos números. Detrás hay personas, hombres y mujeres con familias que no se sienten correspondidos con el servicio que prestan.

En la actualidad estamos negociando la OEP 2017. Como es una cuestión que interesa a la Corporación tenemos concretadas desde hace más de un mes todas las reuniones y finalización de las mismas.

Demuéstranos que con el servicio de Policía Local tienen el mismo interés, y aborden con decisión este proyecto que a nuestro parecer se está demorando en demasía.

En sus más de dos años de gestión ¿nos podría informar de cuales han sido los avances que han realizado?

Pese a los muchos intentos que ha realizado este sindicato no se ha avanzado en calendario, ni en flexibilidad ni, en general, en condiciones laborales.

Estamos dispuestos a colaborar en lo que sea necesario desde la seriedad y el compromiso. Si no se marca un calendario periódico y efectivo de negociaciones que lleven a satisfacer las expectativas de los que son sus subordinados, no cuente con nosotros.

Nosotros tenemos una fecha realista si se trabaja para implantar estos cambios: 1 de enero de 2018.

¿Se compromete Usted?

La conocida frase de Giuseppe Tomasi di Lampedusa **"Es necesario un gran cambio para que todo siga igual"** definiría perfectamente nuestras sensaciones tras haber leído su propuesta.

