

## NOTA INFORMATIVA GRUPO DE TRABAJO DE POLICÍA

Madrid, 04 de noviembre del 2025

Hoy, 04 de diciembre, ha tenido lugar la reunión del **Grupo de Trabajo de Policía**, y en ella se han tratado diversas cuestiones, en las que destacamos las siguientes que son de **interés para el personal no policial del organismo**:

• **Información sobre el estado del concurso de la Dirección General de la Policía:**

Desde la Administración nos informan que Función Pública ya ha hecho el estudio del concurso y **se prevé su publicación para el día 17 de diciembre**.

**El concurso constará de 614 plazas, de las cuales 449 son vacantes puras y 165 ocupados provisionalmente.**

Por otra parte, la Administración nos traslada información relativa a elegir en base a tu orden de prelación de los puestos que se oferte en Madrid y en Barcelona, en lugar de ir todos a las bolsas de esas Jefaturas como se hacía anteriormente y en base a la petición que lleva años haciendo CCOO. Sin embargo, y a pesar de este avance, consideramos que limitar esta medida únicamente a Madrid y Barcelona resulta insuficiente. La necesidad de disponer de un orden de prelación claro y accesible no es exclusiva de estas dos provincias; al contrario, se trata de una herramienta fundamental para todo el personal no policial, independientemente del territorio en el que preste servicio. Por ello, desde **CCOO insistimos en que este trabajo debe extenderse al conjunto del territorio, de manera que en todas las provincias se cuente con la misma información, los mismos criterios y las mismas garantías.**

• **Planteamos la necesidad de un PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A EMERGENCIAS CLIMÁTICAS en la DGP**

Hace ya casi un año que **CCOO fue el único sindicato que planteó de manera formal la necesidad de adoptar un Protocolo de actuación frente a fenómenos meteorológicos** adversos en el ámbito de la Dirección General de la Policía, desde la Administración nos han trasladado que el documento elaborado será elevado próximamente a la subdirectora para su valoración y, una vez revisado, se procederá a realizar una difusión a las distintas Secretarías Generales. Esto supone un avance, aunque lento, en un asunto que debería considerarse prioritario, dado que afecta directamente a la integridad física del personal. **El protocolo que se está preparando tendrá como base el artículo 21 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, y va a establecer una serie de niveles de alerta y de situaciones a adoptar.

Desde **CCOO**, agradecemos que se haya atendido a nuestra petición, hemos solicitado que antes de su publicación, se nos facilite para su estudio, y hemos querido que se tenga en cuenta en su desarrollo también lo establecido en el Real Decreto Ley 8/2024 desarrollado por el Gobierno tras la DANA de Valencia.

• **Necesidad de establecer Procedimiento común en la Dirección General de la Policía para la ampliación de las dietas de alojamiento.**

Desde **CCOO** hemos trasladado a la Administración una preocupación que venimos detectando desde hace tiempo: **la falta de criterios uniformes en la ampliación de las dietas de alojamiento**. Hemos comprobado que, en diversas Jefaturas y Comisarías Provinciales, incluso dentro del mismo grupo o subgrupo profesional y dentro de plantillas equivalentes, **unas personas reciben la ampliación de las dietas y otras no**, sin que exista una explicación coherente o un criterio objetivo que justifique estas diferencias. Esta situación genera **claras desigualdades** entre trabajadores y trabajadoras, y evidencia que, en muchos casos, la decisión depende únicamente del criterio particular de cada responsable. Desde **CCOO** consideramos que esta discrecionalidad es inaceptable y abre la puerta a situaciones de **subjetividad, arbitrariedad y trato desigual**, algo que no debería producirse en una Administración pública. Por ello, hemos solicitado que se elabore **un Protocolo de actuación único, claro y común. Por parte de la Administración, se nos insiste en que, según la instrucción vigente de la CECIR, no deberían producirse este tipo de desigualdades**. Afirman además que la Dirección General de la Policía ya cuenta con un protocolo propio (que desde **CCOO** hemos solicitado para analizarlo) destinado a evitar estas diferencias de criterio. La Administración añade que, en aquellos casos en los que se amplían las dietas, suele deberse a que el gasto real de alojamiento supera

la cantidad prevista, y que en esas situaciones se debe abrir un expediente específico para evaluar si procede autorizar el reembolso o la ampliación. Sin embargo, desde CCOO insistimos en que esta explicación no resuelve el problema de fondo: la aplicación desigual y la falta de transparencia en la concesión de estas ampliaciones. Finalmente, tras nuestra intervención en la Mesa, nos comunican que van a mandar un recordatorio de cómo ese documento de la CECIR posibilita esta ampliación de las dietas.

- Furgonetas VIDOC

Después de que CCOO solicitase que se reelaborase el documento que rigen temas relativos al ámbito de Prevención de Riesgos Laborales en las furgonetas de expedición VIDOC, los responsables de la DGP nos han trasladado que van a dar cumplimiento a varias esas cuestiones que desde este sindicato observamos que incumplían estas unidades móviles de documentación. Permaneceremos vigilantes para ver en qué queda.

- Apertura de nuevas Unidades de Documentación. Las nuevas estructuras que está planteando la Dirección General de la Policía.

Desde CCOO nos estamos cuestionando seriamente qué tipo de unidades de documentación se están abriendo y bajo qué criterios se están diseñando. Esta preocupación se la hemos trasladado directamente a los responsables de la Administración en la Dirección General de la Policía, porque entendemos que las decisiones que se están tomando pueden tener consecuencias negativas para el conjunto del personal no policial.

Advertimos de que, si continúa esta tendencia, no tardaremos en llevarnos las manos a la cabeza cuando el personal empiece a abandonar estas unidades. Y será por la evidente imposibilidad de desarrollar una carrera administrativa digna dentro de ellas.

La DGP está creando puestos exclusivos del catálogo de Policía y se reserva para los cuerpos generales únicamente aquello que sobra, condenando a parte del personal a permanecer en puestos sin proyección, sin reconocimiento y sin posibilidades reales de promoción. Las jefaturas de sección (Niveles 22) y de negociado (niveles 18) llevan tiempo siendo copados por Subinspectores y Oficiales, dejando para los Cuerpos Generales tan sólo los puestos básicos de expedición. Desde CCOO no vamos a aceptar un modelo en el que unos colectivos tengan todas las oportunidades y otros queden relegados a funciones residuales.

Luego dirán que quieren que permanezcamos prestando servicio en el organismo. Sin embargo, los hechos dicen lo contrario. Como los interinos que se han incorporado y que querían destina a todos al turno de tarde por la puerta de atrás. Afortunadamente, pudimos revertir dicha situación. Todo abuenas gestiones (dicho de manera irónica) en lo que nos toca como personal no policial de la DGP.

- Estado de la situación del personal no policial en la Dirección General de la Policía.

La Administración nos comunica, una vez más, que la situación no ha experimentado ningún tipo de avance. Todo continúa exactamente igual que en reuniones anteriores: no se aprecia ningún cambio, ninguna mejora y ninguna intención real de abordar los problemas existentes. Resulta especialmente frustrante comprobar cómo, reunión tras reunión, se repite el mismo escenario sin que se adopten medidas efectivas ni se muestre voluntad de buscar soluciones. Desde CCOO, poco más podemos añadir que no hayamos planteado ya de manera insistente. Hemos expuesto en numerosas ocasiones las necesidades del personal, las carencias del servicio y la urgencia de actuar, pero nuestras demandas siguen sin encontrar respuesta o compromiso por parte de la Administración.

En cuanto a los datos de ocupación, se mantiene una distribución que también evidencia la falta de avances: actualmente, el 45% del personal corresponde a personal funcionario, mientras que el 37% es personal laboral. Estas cifras ponen de manifiesto un desequilibrio que ya hemos señalado en repetidas ocasiones y que continúa sin abordarse adecuadamente. En definitiva, la situación permanece estancada y continúa siendo tan preocupante como en reuniones anteriores, sin que se vislumbre un cambio de rumbo por parte de la Administración.

- Información sobre el estado del correo corporativo para toda la plantilla no policial:

Los datos que nos aporta la administración de los cuerpos generales que no tienen, hoy en día, correo corporativo son solamente de 449 empleados de un total de 3.000, unos datos un tanto dudosos, ya que a CCOO nos constan que son muchos más los empleados públicos y las empleadas públicas que no cuentan con un correo corporativo en la Dirección General de la Policía, algo necesario para recibir todas las comunicaciones administrativas. Nos consta que, aunque el correo corporativo se active con la tarjeta profesional, a la hora de solicitarlo formalmente se les deniega “por no ser necesario para su trabajo,” por lo tanto no entendemos y dudamos de que sean correctos esos datos que aporta la Dirección General de la Policía.