

***El pasado día 30 de Abril, se presentó oficialmente el Plan Director de PM. Al día siguiente se celebró una reunión Dirección-Sindicatos para tratar medidas que acompañan la ejecución de este Plan.***

Aunque estamos convencidos de que la grave carencia de Plantilla y su elevado envejecimiento dificultará la ejecución real, no de este, sino de cualquier Plan en la Policía Municipal de Madrid, se debe respetar la legitimidad de un Gobierno Municipal, que al igual de los anteriores, desarrollaran su propio proyecto de seguridad. Por ello de momento no entraremos a valorar más allá de advertir esta falta de plantilla necesaria.

Sin embargo, **CCOO-PM** vigilará estrechamente el avance en los derechos laborales y profesionales. Reconocemos que en la última reunión se trataron temas reivindicados históricamente por CCOO-PM y cuya consecución vigilaremos porque supondrán un primer paso en el Fin de la Edad Media en PM y la demostración real de la voluntad de cambio y transparencia de esta nueva Dirección.

Entendemos que algunos pocos privilegiados de siempre estén muy nerviosos, y que pretendan poner nerviosos a la mayoría. No entenderíamos que la mayoría en contra de sus propios intereses oyera a quienes les han ninguneado tantos años. Estos son los puntos tratados y nuestra **VALORACIÓN:**

- **Clarificación, publicidad y ajuste de la RPT a la realidad de cobertura de plazas.** La RPT es el instrumento legal de ordenación de la plantilla. Su función de claridad y legalidad han sido precisamente los motivos por los que en PM ha interesado mantenerla inactiva, desactualizada y oculta.

[Leer más](#)

- **Comisión de Conciliación Familiar y Laboral.** En esta materia la ausencia de medidas y protocolos negociados y públicos ha sido otra de las causas de favoritismos para unos pocos mientras a la mayoría se nos negaba este derecho.
  
- **Negociación de Bases de Concursos y Fin de la Dedocracia.** Respetar los principios de mérito y capacidad fue un elemento destacado por las Naciones Unidas en su Convención contra la Corrupción del año 2003. Ocasionará también una mayor profesionalización general de la plantilla en detrimento del peloteo y el enchufe.
  
- **Limitación, transparencia y control de las Horas Extraordinarias.** Utilizadas también con carácter de favor y sumisión, su principal problema arrastrado durante tantos años es el acuciante déficit de plantilla y su envejecimiento, lo que a su vez genera otras graves consecuencias.
  
- **Refuerzo de las UID.** Difícil objetivo dada la escasez de plantilla mencionada y más aún si con este Plan Director no se ha reducido precisamente tanto destino disperso y variado de especialización, en lugar de optar por una formación de especialización global y transversal.
  
- **Se retiran los galones habilitados y no ganados en Oposición.** El reparto de galones a dedo contraviniendo hasta al propio Reglamento tampoco ha sido para sentirnos muy orgullosos de nuestra organización.