

ES EL MOMENTO
Por ti Por todos



Tus ideas
Nuestras propuestas

VOTA JUPOL

Tus ideas Nuestras propuestas

Cuando decidimos dar un paso al frente y crear el sindicato Jupol sabíamos que pasábamos de la reivindicación de **#EQUIPARACIONYA** con el resto de policías a una defensa integral de los derechos sociolaborales de todos los Policías Nacionales de España.

En el momento que tuvimos que abordar el programa electoral con el que concurríamos a estas elecciones teníamos muy claro que debía ser fruto de la aportación de cuantos compañeros quisiesen contribuir al mismo, y así ha sido, hemos creado grupos de trabajo sectorizados y recabado la opinión de cientos de compañeros.

La respuesta ha sido desbordante una vez más, hemos recibido más de 500 propuestas que hemos analizado una a una, y ante la imposibilidad de plasmarlas todas aquí, hemos utilizado dos criterios para su selección, por un lado asumir como propias las propuestas que se repiten siempre y por otro lado hemos intentado abordar las necesidades más importantes para todo el colectivo, por escalas y especialidades.

Queremos que todos los compañeros que lean este programa electoral sean conscientes de que somos perfectamente conocedores de los problemas que tiene la policía y que tengan el firme convencimiento de que encontrarán en nosotros una defensa de sus intereses con la misma vehemencia e intensidad que hemos defendido la **#EQUIPARACIONYA**.

Este programa electoral se estructura en varias partes, en los compromisos éticos que están obligados a cumplir los cargos orgánicos y representativos de Jupol, las medidas que entendemos más importantes y urgentes de abordar en la policía, una batería de medidas que afectan a todo el colectivo, peticiones expresas de las escala de Subinspección, Ejecutiva y Superior, y terminamos el programa abordando las peticiones más importantes de las especialidades.

Sin más, prometerte que nos dejaremos la piel para que las cuestiones que te dispones a leer se arreglen en la policía.

COMITE EJECUTIVO NACIONAL



*Por ti
Por todos*

C

COMPROMISOS

Queremos comenzar este programa electoral con una declaración de intenciones clara en relación a nuestros compromisos cuando lleguemos al Consejo de Policía, y estos son:

1

Nos comprometemos a no liberar a tiempo completo para no sumar el baremo extra. Los delegados regionales, provinciales y del Comité Ejecutivo Nacional de Jupol evitarán sumar este baremo.

Las dietas por asistencia a sesiones del Consejo de Policía o comisiones del mismo en ningún caso se las quedará el miembro que asista a las reuniones.

2

3

Los miembros de Jupol en el Consejo de la Policía harán visitas periódicas a las comisarías de toda España para conocer la problemática de cada localidad.

Cumpliremos íntegro y permanente nuestro

CÓDIGO ÉTICO

4

VALORES

VOTA
JUPOL

1

PRIORIDADES

CNP



#EQUIPARACION YA

Plan Prevención Suicidios



Medios Materiales

Táser Chalecos adaptados Fundas antihurto
al uso y género

Comisiones de Servicio

Tasadas y Transparentes



Formación descentralizada

Jornada Laboral

Nuevo acuerdo



Reconocimiento

desempeño de funciones superiores

Cambios Ley de Personal

Huelga 2ª Act...



Consejo único y vinculante de FCSE

Readaptación de puestos

Por pérdida de aptitudes psicofísicas



Reclasificación al Grupo B

CAMBIO



TUS IDEAS
*Nuestras
propuestas*

» Eliminar baremo sindical, entendemos que la labor sindical no debe conllevar el beneficio de baremo extra que actualmente tienen los liberados a tiempo completo +1 anual y los miembros del consejo de policía +2 por año.

TRASPARENCIA

» Modificar la instrucción de liberaciones sindicales para evitar abusos. Publicación en Orden General de las horas de liberación que tiene cada sindicato y trimestralmente publicar cuántas se han consumido.

» La representación sindical se deberá ejercer en la plantilla de destino, hemos de acabar con los representantes sindicales con destino en plantillas con complementos territoriales que ejercen su labor como provincial de otra

» Revisión de la norma de la exigencia del Bachiller como única titulación válida para ascensos, reconociendo expresamente la formación policial como una autentica formación profesional de grado superior y establecer las convalidaciones académicas que hubiere lugar.

» Dentro de las 1642 horas anuales de jornada laboral fijar un % obligatorio para formación, donde la actualización permanente de conocimientos, la defensa personal, forma física y los ejercicios de tiro sean parte de la jornada laboral.

» Grabación de las entrevistas en los procesos selectivos para garantizar la equidad del proceso

» Apostamos por la necesaria y justa Reclasificación Administrativa a Grupo B de la AGE. La cualificación académica y las competencias profesionales lo hacen posible

GRUPO B

PROPUESTAS

RECONOCIMIENTO

› Exigimos una actualización del plan nacional de tiro acorde a la realidad operativa que se encuentran los policías en la calle y la creación de un reglamento del uso del arma

› En los procesos selectivos realizar estudios sistemáticos de los resultados que incluyan datos sobre los aspirantes, tales como: Plantilla de destinos, género y pruebas donde suspenden.

› No penalizar en los procesos selectivos de ascenso ausencia de cursos y felicitaciones si no depende de los funcionarios

› Promover la especialización y la actualización constante, siendo necesario la realización del curso de especialidad en el momento del nombramiento de la plaza.

› Incremento sustancial del complemento de turnicidad, los 120 € mensuales en once mensualidades no cubren la penosidad del trabajo a turnos ni tampoco compensa la realización de servicios ordinarios cuando se realizan en festivos y nocturnos.

› Exigimos la creación de la especialidad de GAC que incluya conceptos retributivos como la penosidad, peligrosidad, imagen policial.

GAC ESPECIALIDAD

› Estudio de los efectos en la salud del Policía del trabajo a turnos rotatorios



PROPUESTAS

- » Exigiremos la dotación de medios materiales propios para el trabajo, evitando que sean los funcionarios policiales los que hagan uso de sus terminales particulares o sus líneas telefónicas o de datos para realizar funciones policiales.
- » Velaremos para que en los grupos operativos de Policía Judicial los coches asignados para trabajo operativo sean usados para tal fin, asegurando la dotación de medios adecuados para vigilancias y viajes
- » Apostamos por un modelo de concursillos internos en las diferentes plantillas donde se fijen unos criterios objetivos y claros para la provisión de puestos de trabajo en función del baremo del policía. Que los méritos capacidad y antigüedad sean los criterios que primen para la adjudicación de los mismos, y estos criterios sean unificados a nivel nacional.

- » Policía Judicial, Información y Extranjería deben tener un reconocimiento expreso a sus funciones de investigación y a la especificidad de su trabajo, apostamos por la creación de las respectivas especialidades.

PLIEGO DE ESPECIFICACIONES DE REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DE ESPECIALIDADES DE POLICÍA JUDICIAL, INFORMACIÓN Y EXTRANJERÍA

- » Cambio en la norma que regula los baremos de cada plantilla, es una norma obsoleta que no refleja la realidad funcional de los destinos policiales.
- » Definición clara y concisa del concepto disponibilidad, para evitar su uso en el sentido de localización permanente.
- » Exigimos que el policía cobre el complemento específico del puesto de trabajo que está desempeñando.

VOTA
JUPOL

TRANSPARENCIA

PROPUESTAS

- » Apostamos por una nueva regulación de la ley de incompatibilidades, que se adapte a la realidad de los tiempos y asuma la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia
- » Regular las necesidades de servicio, regular el actual vacío legal para evitar la discrecionalidad en la utilización de esta figura.
- » Resulta absolutamente imprescindible un Plan de inversión en infraestructuras policiales que dignifique las dependencias policiales y hagan del lugar de trabajo un entorno ergonómico.
- » Establecer una pirámide jerárquica acorde a las necesidades operativas de la Dirección General de la Policía.

ACTUALIZACIÓN

- » Estudiar un proceso más garantista en régimen disciplinario, no juzgar dos veces. Eliminar de la ley de personal que para el reingreso al servicio activo sea necesaria la cancelación de antecedentes, lo que provoca de facto una sanción en tiempo mayor a la propia impuesta por régimen disciplinario.

- » Regulación y procedimiento transparente y objetivo en la concesión de Embajadas. En este sentido señalar que desde Jupol hemos judicializado esta arbitrariedad y exigimos que méritos e historial profesional sean los únicos criterios que primen la adjudicación de destinos en legaciones diplomáticas.

TRANSPARENCIA

- » Actualización del procedimiento de concesión de medallas, la actual Ley data de 1964 (Ley 5/1964 de 21 de abril), y es por todos conocida la arbitrariedad y abuso en la concesión de las mismas. Exigimos una especial regulación en la concesión de medallas pensionadas.
- » Regulación de las comisiones de servicio por enfermedad grave o con problemáticas graves de conciliación familiar en nuestra guía de permisos y licencias, y respuesta en un plazo establecido en casos de extrema urgencia.



PROPUESTAS

» Exigimos el mismo tratamiento para todas las escalas en relación a la posesión de armas personales.

» Las prendas de trabajo uniformadas de las unidades operativas, han de adecuarse a las condiciones del clima de la ciudad de trabajo, así como a la estación del año.

» Solicitamos el pago para las unidades operativas no uniformadas, el plus en nómina por ropa de trabajo

» El reparto de prendas de uniforme ha de atender a la realidad de cada plantilla, se ha de establecer un nuevo sistema de abastecimiento, donde no haya que esperar meses por una prenda

» Las características técnicas de la uniformidad de los Policías debe regirse por unos principios de calidad y confort de los que actualmente adolece, se exige un cambio profundo en la uniformidad policial.

ACTUALIZACIÓN

» Reconocimiento del DERECHO a huelga

» Igualdad en las dietas a percibir por manutención y alojamiento en acto de servicio. En la alimentación, transporte (RENFE) o descanso todos debemos percibir la misma indemnización y mejorarla para el colectivo independientemente de escala y categoría, como ya sucede en la U.Adscrita de Andalucía.

» Hacer efectivo en la solicitud de dietas la normativa internacional que permite a los funcionarios cobrar por un nivel superior y no sucede.

Ej: Frontex. La dieta establecida por la agencia es de grupo 1, es la propia agencia la que corre con los gastos, y desde la Dirección General de la Policía, no se están autorizando, viajando por tanto en condiciones precarias. Según las habilitaciones es porque no permite la grabación de dietas, se ha de arbitrar un sistema.

ESPECIALIDADES

- » Formación específica nuevas tecnologías



- » Renovación y actualización de los medios materiales (prioridad a los equipos de protección)
- » Adquisición de medidores Gas Radón



- » Aplicación de localización permanente con criterios específicos.
- » Creación PNT específicos de la Unidad.
- » Movilidad geográfica mediante CEM / CGM.
- » Reconocimiento como Unidad Antiterrorista.
- » Cobro productividad funcional de Organismos Centrales.



- » Creación de Normativa concreta y definitiva para la Unidad (desde su creación funcionan con normas provisionales)



- » Creación sistema de homologación como Unidad Específica a través de Concurso Oposición
- » Movilidad geográfica de los integrantes de UPR mediante CEM
- » Anulación del uso actual del concepto de disponibilidad o retribución en caso de aplicación de dicho concepto en el turno de trabajo (eliminación “disponibilidad encubierta”)
- » Creación de Órganos de Mando Provinciales en aquellos lugares donde exista más de una UPR con sedes en distintas localidades



TUS IDEAS
*Nuestras
propuestas*

Comunes para todas especialidades

- › Actualización y mejora de los medios materiales exclusivos de la especialidad, así como la renovación del parque móvil
- › Actualización del complemento de la Especialidad
- › Formación actualizada, específica y periódica

- › Renegociación acuerdo reglas unificación criterios contabilización de servicios en UIPs de 2015.
- › Retribución adicional eventos deportivos (partidos fútbol, etc)
- › Cumplimiento del cuadrante de turnos de trabajo elaborado por Coordinación de cada Unidad
- › Unificación de criterios para el pago y operativa viajes al extranjero



- › Creación sistema de homologación como Unidad Específica a través de Concurso Oposición.
- › Movilidad geográfica mediante CEM.
- › Horario específico con adecuación las particularidades de trabajo.



- › Aplicación y cumplimiento de la jornada laboral
- › Retribución adicional eventos deportivos
- › Uniformes de Verano/Invierno, y renovación del equipamiento equino.



- › Uniformidad específica y mejora del equipamiento canino
- › Formación periódica en colaboración con Tedax
- › Renovación periódica de material (estupefacientes, billetes, explosivos) para la buena asimilación y realización de prácticas
- › Aumento plantilla



**PROHIBIDO
RENDIRSE**

PROPUESTAS

- › Promover una Ley de espectáculos públicos, donde las entidades privadas sufraguen el coste de los dispositivos policiales
- › Solicitamos un estatuto específico de FCSE, diferenciado del resto de función pública
- › Crear un complemento retributivo de Carrera profesional

LEY DPO

- › Los excesos horarios deben ser compensados a libre elección del Policía en tiempo o en dinero.
- › Supresión de la DPO por un complemento de cuantía fija, acabar el planteamiento actual de la estadística; ya que favorece el falseamiento y no mide la efectividad policial.
- › El indicativo policial del GAC es el primero en acudir a las llamadas y en atender a posibles víctimas o requirentes, se hace necesario la dotación de medios de soporte vital que puedan ayudar en una primera y necesaria intervención a salvar vidas, pedimos botiquín y desfibriladores para los vehículos GAC.

- › Creemos necesario la creación de incentivos territoriales en zonas especialmente difíciles para el ejercicio de la labor policial, como son Cataluña y el Campo de Gibraltar, con la Declaración de Zona de Especial singularidad Cataluña y Campo de Gibraltar y los derechos inherentes al mismo como baremo, permisos y complementos
- › Apostamos por la creación de un reglamento que active una pasarela del cuerpo de Mossos de Esquadra hacia Policía Nacional
- › Exigimos la creación de un reglamento de reingreso a Servicio Activo desde Segunda Actividad

RECONOCIMIENTO

ES EL
MOMENTO



- › Establecer reducciones de jornada flexibles que permitan adecuar el horario del policía a la necesidad que origina esa reducción de jornada, dando la posibilidad de acumular la reducción en días completos en vez de horas de jornadas diarias. Que los policías tengan derecho a acceder a su plaza anterior a la reducción de jornada.
- › Las policías embarazadas tienen la posibilidad de solicitar aplazamiento de cursos de ascenso, solicitaremos que esta medida se implemente también a aquellos funcionarios policiales, hombres o mujeres, que el desarrollo del mismo coincida con el disfrute de su permiso de paternidad, máxime ahora que este ha sido ampliado hasta las 16 semanas o que su pareja se encuentre en situación de embarazo de riesgo.

CONCILIACIÓN

- › Para la UFAM reclamamos el derecho a la desconexión digital en periodos vacacionales, baja médica o permisos legalmente reconocidos, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- › Establecer un protocolo que adecúe recursos materiales y humanos a la necesidad real de protección a las mujeres víctimas de violencia de género, evitando la actual situación que impide un seguimiento real, efectivo y personalizado de los casos asignados a cada policía
- › **A**daptación de puestos de trabajo en casos de funcionarios que se incorporan tras una enfermedad grave y/o bajas psicológicas.
- › Presencia de psicólogos clínicos en todas las comisarias provinciales, o externos o de la casa, no sólo para protocolo de suicidio, sino para encuestas de satisfacción y clima laboral y formación y seguimiento de estrés policial

SUBINSPECCIÓN



- › Actualización del CEG acorde a las responsabilidades de la escala, que debe ser superior al de la categoría de Oficial de Policía.
- › Regulación de una normativa específica en las sustituciones de Escala Ejecutiva y cobro por la asunción de las responsabilidades de ésta en las sustituciones o desempeño eventual del Puesto de Trabajo, proponemos la creación del Complemento Eventual.
- › Cuando un Subinspector inicia el curso de ascenso a Escala Ejecutiva bloquea su plaza de origen 3 años, proponemos regulación específica para esas plazas y que las mismas puedan ser ocupadas por otro Subinspector por el tiempo en que su titular se encuentre realizando el curso de Escala Ejecutiva, con el cobro del complemento de desempeño eventual.

- › Reconocimiento de la carrera profesional para ascensos, ampliando el abanico de acreditaciones académicas que posibiliten el ascenso; Formación Profesional, Ciclos Formativos de Grado Superior, Curso de Acceso a la Universidad y la titulación de Diplomado Universitario pre-Bolonia como requisito académico válido para cursar los complementos formativos de adaptación a Grado en ausencia de Bachiller.

- › Eliminación del periodo de prácticas para ascenso a escala ejecutiva tras la superación de los dos años lectivos (distancia y Escuela Nacional de Policía), reconocimiento expreso de la carrera profesional.

- › Consolidación de nivel 23 tras 5 años en la escala y nivel 24 tras 10 años en la categoría de Subinspección, siendo éste un reconocimiento expreso a la Escala y a las atribuciones que se le encomiendan de sustituciones permanentes en escalas superiores.
- › Actualización de los CES de catalogo de puestos de trabajo acorde a la casuística del mando intermedio en puestos de responsabilidad como jefe de unidad administrativa, coordinación de servicios y Jefatura de Turno en CIE's.



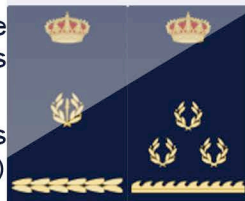
TUS IDEAS
*Nuestras
propuestas*

Recuperar los puestos de trabajo de doble adscripción. Hay puestos que pueden ser desempeñados indistintamente por Inspectores o Inspectores Jefes, evitando que un Inspector que asciende deba trasladarse de forma innecesaria.

Cobro de servicios extraordinarios y horas extra en proporción al nivel de responsabilidad ejercido. Actualmente se cobra lo mismo para todas las escalas, siendo las retenciones mayores en Escala Ejecutiva. También las horas extra.

Adecuación del CPT a la realidad policial. Hay Inspectores que realizan funciones de puestos de trabajo que no están incluidos en el catálogo de su plantilla y por tanto no cobran.

Acceso a Inspector Jefe después del mismo periodo de años tanto para la promoción interna como promoción libre (5 años)



Eliminación de TODOS los puestos de libre designación. Cada puesto de trabajo debe ser provisto por concurso específico o general de méritos, de manera que sea desempeñado por aquel funcionario mejor preparado, favoreciendo la transparencia.

Los CEM deberían seguir siempre unos criterios uniformes, por ejemplo valorar siempre con la misma puntuación los cursos, el tiempo de desempeño del puesto...etc, a veces varían las distintas valoraciones para adaptarlas a un candidato en particular, convirtiéndose en una libre designación encubierta.

Creación de puestos de trabajo en embajadas para inspectores. En la actualidad sólo hay para Inspectores Jefes.

Mayor transparencia en los procesos de ascenso, sobre todo por oposición.

Asimilación de puestos, nivel y complementos específicos generales a los puestos inmediatamente superiores de las Policías autonómicas a las que los acuerdos de equiparación se refieren.

La cobertura de puestos de trabajo de Inspectores Jefe hay que incidir especialmente en cubrir las plazas a través de CEM, y no por CGM en exclusiva como hasta ahora, evitando injusticias evidentes en las que el mérito y la antigüedad de los miembros de esta categoría son menospreciados.

Eliminar la figura del Inspector Investigador del CPT, pues no se ajusta a las tareas propias de un Inspector (mando intermedio responsable directo de la ejecución de los servicios). Adecuar dicho CPT al respecto como una prioridad.

C

ómputo en el horario sobre todo niveles 28 que no tenemos especial dedicación las horas de representación para poder acceder también a pago o tiempo libre.

- › Crear un mínimo de expertos de categoría superior que no estén al arbitrio del gobierno y una cartilla de desempeño para evaluar los méritos.
- › Crear un tribunal de selección externo e interno con formación en género y entrevistas de competencias.
- › Impulsar máster auténtico para ser alto mando.
- › Reducir las libres designaciones y establecer criterios de méritos y capacidad para la provisión de puestos de trabajo.

M

ayor publicidad y transparencia de las convocatorias y los criterios de selección.

- › Distribuir los complementos de productividad bajo criterios de evaluación del desempeño real con al menos tres personas evaluando los méritos.
- › Cumplimiento de la Ley de paridad al menos en tribunales para Inspector Jefe y Superior.
- › Curso específico de liderazgo y curso específico de gestión policial y de protocolo.

LIDERAZGO DE CALIDAD

- › Medidas de conciliación reales en la escala superior tanto para hombres como para mujeres sin riesgo de ser retirado o cesado.
- › Sistema reglado de ascensos con personas que tengan experiencia en al menos dos o tres áreas policiales sino no se asciende a Comisario.



PROPONEMOS

AMBITO

VALORES

TRANSPARENCIA

RECONOCIMIENTO

ACTUALIZACIÓN

#EQUIPARACION YA

IGUALDAD

CÓDIGO

CONCILIACIÓN

ÉTICO

PROHIBIDO
RENDIRSE

LIDERAZGO DE CALIDAD

a **#EQUIPARACIONYA** es nuestra razón de ser, no nos temblará el pulso a la hora de adoptar cuantas decisiones sean necesarias para conseguirla, como declarar un conflicto colectivo.

CONFLICTO COLECTIVO

- Hemos colaborado activamente en las enmiendas realizadas por Jusapol en su Iniciativa Legislativa Popular (ILP)
- Lucharemos junto a Jusapol por la Igualdad, por nuestra dignidad salarial y por justicia.
- Las principales brechas salariales con las policías autonómicas se centran en 5 apartados:

Sueldo mensual, diferencias mensuales en un único Complemento Específico

Pagas Extraordinarias, remuneradas de forma íntegra

Horas Extraordinarias, que son abonadas en mayor cuantía

Remuneración por asistencias a Juicios, pagadas como horas extraordinarias

Jubilaciones, sin perder poder adquisitivo

¿QUE PROPONEMOS?

Igualación de los sueldos REAL

Trasvase del CES al CEG, así las pagas extraordinarias serían íntegras y el cálculo del complemento de Reserva o 2ª Actividad aumentaría considerablemente

Disponibilidad presupuestaria fijada para el abono de las horas extraordinarias y las asistencias a Juicios

Elección voluntaria del régimen de jubilación continuando con clases pasivas o pase voluntario al RG de Seguridad Social

Reclasificación del Grupo C al Grupo B

Aumento de las pensiones de viudedad y orfandad



VOTA
JUPOL

Por todos

VOTA JUPOL

TRABAJO HONESTIDAD COMPROMISO

Acabas de leer la propuesta con la que nos presentamos al Consejo de Policía.

Este programa es la base del cambio policial que proponemos, una policía más justa y motivadora.

Nosotros ya hemos demostrado que con muy poco se puede llegar lejos, es cuestión de voluntad y esfuerzo.

Prometemos trabajo, honestidad y compromiso, sabemos que con firmeza y unidos somos más fuertes, por eso os pedimos que el próximo día 19 de junio confíes en nosotros para recorrer juntos este cambio sindical en la Policía Nacional, para hacer entre todos una Policía mejor

Recuerda, si hemos sido capaces de llegar hasta aquí sin apoyos ni medios, imagina lo que podemos hacer formando parte del Consejo de la Policía

SÍGUENOS



INFÓRMATE

www.jupol.es
info@jupol.es

FACEBOOK
@JupolPolicia

TWITTER
@JupolNacional

CANAL TELEGRAM
Jupol-Difusion Nacional

INSTAGRAM
jupol_nacional

YOUTUBE
JUPOL Justicia Policial

