

**SER POLICÍA
Y ESTAR DESPROTEGIDO,**

PROTEGIDO, TIENE DELITO /// SER POLICÍA Y ESTAR DESPROTEGIDO, TIENE DELITO /// SER POLICÍA Y ESTAR DES

TIENE DELITO

SPROTEGIDO, TIENE DELITO /// SER POLICÍA Y ESTAR DESPROTEGIDO, TIENE DELITO /// SER POLICÍA Y ESTAR DES

En CEP luchamos para poner freno al grave aumento de las agresiones contra los policías y para mejorar nuestras condiciones de trabajo.

PROGRAMA ELECTORAL
Elecciones al Consejo de Policía
2023

AFÍLIATE A CEP:



CEP

Confederación
Española
de Policía



Los profesionales de la seguridad pública, **los policías, somos los auténticos protagonistas de la respuesta que el Estado proporciona frente a las amenazas de todo tipo** que ponen en peligro la vida y los bienes de los ciudadanos. Pero somos mucho más que eso.

Proporcionamos un servicio que **garantiza el ejercicio de derechos y libertades**, que ofrece certezas en un entorno de incertidumbre.

Aseguramos la continuidad de procesos tan esenciales como los transportes, las comunicaciones, la energía, la sanidad o los suministros evitando que puedan verse alterados de manera abrupta por la actuación de personas, grupos organizados o fenómenos naturales.

Somos un referente en situaciones de crisis, ya sean sanitarias o climáticas, para recobrar la normalidad cuanto antes y con el menor impacto posible.

Y garantizamos la convivencia, anticipamos amenazas y nos adaptamos a nuevos escenarios -reales y virtuales- de lucha contra la delincuencia, siempre con profesionalidad, dedicación, compromiso, vocación de servicio y apuesta firme por la defensa de la Constitución y de la arquitectura jurídica de nuestro Estado.

Nuestro trabajo, en definitiva, no solo tiene un sentido finalista en términos de seguridad pública sino que es un **instrumento para que otros muchos servicios esenciales puedan proporcionarse a los ciudadanos con garantías y plena normalidad**.

Precisamente por ello, **los recursos que el Estado dedica a los policías nacionales solo pueden concebirse como una inversión y no como un gasto**. Y precisamente por ello, si algún ámbito **debe protegerse frente a recortes presupuestarios**, enfoques cortoplacistas o la lucha partidista es el de la seguridad pública.

Por todo eso, en CEP queremos policías mejor retribuidos, más protegidos, con más derechos profesionales, que trabajen con los medios que necesitan y en instalaciones adecuadas.

■ Policías mejor retribuidos

Cumplimiento íntegro del Acuerdo de Equiparación Salarial de 2018, en lo relativo a la norma que impida futuras discriminaciones en los sueldos con otros Cuerpos policiales (de haber aumentos salariales, deben serlo en componentes retributivas que afecten a la pensión de jubilación) y en lo relacionado con el regreso voluntario desde la segunda actividad a la vida activa.

Reclasificación de la Escala Básica en el Grupo B de la función pública (ahora es C1).

Plan normativo que permita **dignificar, mediante su incremento, las pensiones de jubilación** de los policías nacionales.

Cobro en las pagas extraordinarias de cuantías dobles de sueldo base y trienios, mediante adaptación del Real Decreto que regula las retribuciones en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Reducción drástica del número de Complementos Específicos Singulares del catálogo de puestos de trabajo para **acabar con las discriminaciones en una misma plantilla**, a través de la elevación de las cuantías más bajas hasta su equiparación con las superiores. Y revisión a fondo para **aumentar esos CES de las unidades con especial peligrosidad o penosidad**, que ya han quedado desfasadas.

Revisión a fondo de todas las territorialidades del catálogo de puestos de trabajo para aumentarlas en aquellas plantillas en las que ya existen y son insuficientes y crearlas en otras muchas que no las perciben y en las que el nivel de precios impide vivir con dignidad a los compañeros/as.

Aumento de la turnicidad hasta, al menos, duplicar su importe, que sigue sin compensar el esfuerzo de todos los compañeros/as que cubren esos servicios de carácter permanente.

Transparencia total en lo relativo a los importes y distribución de la productividad funcional y estructural que, una vez conocidas, deben aumentar de inmediato en aquellos servicios menos retribuidos.

Cambio integral del catálogo de puestos de trabajo para **modificar al alza en dos los niveles de complemento de destino mínimos** de las diferentes categorías profesionales y crear, entre otras medidas, muchos más **puestos de Subinspector con NCD24**.

Reforma urgente de la norma que regula las indemnizaciones por residencia eventual (RD 462/2002) para que el importe de las dietas aumente tras más de veinte años estancadas y sin que permitan en la actualidad pagar hoteles o manutención. Reclamamos, además, que la nueva norma sea propia para PN y que no haya discriminaciones en función de las Escalas.

Normativa que regule la **compensación por asistencia a juicios** para que pueda disfrutarse en dinero o en tiempo, a elección de los compañeros/as.

Aumento de los importes de los servicios extraordinarios y cambio en el Acuerdo de la jornada laboral para que el dinero que se cobra por hacerlos, si así lo elige el compañero/a, no esté condicionado a la disponibilidad de presupuestos. Se debe poder cobrar siempre.

Creación efectiva de las especialidades para asignar un verdadero complemento salarial que retribuya esos conocimientos técnicos, la cualificación, la formación permanente y la plena dedicación a los diferentes servicios policiales que tienen esa consideración.

Todos los medios empleados en el trabajo policial tienen que tener financiación presupuestaria. Es el caso de los pasaportes para las repatriaciones, expulsiones o cualquier desplazamiento concreto al extranjero para otros cometidos.

Aumentar el complemento de disponibilidad para los compañeros en segunda actividad, ya que la diferencia salarial que se genera al pasar a esta situación administrativa es muy considerable.

Recuperación del plan de pensiones de la Policía Nacional, costado por la Administración para crear una indemnización que se cobre en el momento de la jubilación y que sirva para acceder a esa nueva etapa con un colchón de dinero suficiente.

Que los Subinspectores que ascienden a **Inspector por promoción interna cobren durante toda su etapa en la ENP** el sueldo de la Escala Ejecutiva.

Potenciación del Programa de Acción Social, para que de los actuales poco más de once millones de euros pase a tener, al menos, 80 millones, con nuevos programas y ampliación de las ayudas que ya se perciben. **Incluir la gratuidad para los policías de todo el transporte público.**

Asignación de retribución en especie a las condecoraciones a la dedicación al servicio policial -medallas que, en cualquier caso, debe pagar la DGP- de 10, 15, 20 y 25 por ciento de sueldo y trienios.

Percepción de un complemento salarial en unidades de investigación que requieran disponibilidad y localización en las guardias, aunque sean no presenciales.

■ Policías más protegidos

Aumento de la inversión en chalecos antibalas para que todos los compañeros del Cuerpo tengan el suyo y no lo tengan que devolver si cambian de plantilla. Esa apuesta debe incluir a los alumnos de la ENP y no discriminar a nadie.

Plan integral a corto plazo para la compra y distribución de pistolas eléctricas, defensas extensibles y sprays de defensa personal a todos los policías que ejercen sus cometidos en seguridad ciudadana, para posterior ampliación al resto de especialidades.

Potenciación de las compras de defensas extensibles, guantes anticorte, fundas antihurto, escudos balísticos y de orden público, chalecos antitrauma, cascos de protección, chalecos airbag de motocicleta y cualesquiera otros medios que protejan la integridad física de los policías, creando un programa de I+D+I para dar con los productos de mayor calidad y seguridad en el mercado o adaptarlos a las necesidades de unidades como Caballería, entre otras.

Creación de un **programa formativo exclusivo para seguridad ciudadana, especialmente para GAC y GOR**, que permita acceder a las técnicas, protocolos y conocimientos más avanzados en defensa personal policial, técnicas de reducción, uso de armas de fuego y otros elementos intermedios, de tal forma que la especialización de quienes previenen la delincuencia en la calle sea una realidad.

Programa a varios años vista para la renovación integral de la flota de vehículos que más utilizan en sus desplazamientos unidades como la UIP o la UPR, apostando siempre por los más seguros y fiables, adaptados a viajes y reforzados frente a todo tipo de impactos y ataques. Esa misma iniciativa debe extenderse a vehículos de conducciones y custodias.

Potenciación de **la compra y distribución de armas largas para que en todas las plantillas haya potencia de fuego suficiente si se produce un ataque terrorista** o sucesos con rehenes y/o empleo de armas de alto impacto.

Cambio radical en las calidades, tallaje, diseño (incluida la creación de los distintivos de función y permanencia de todas las unidades) **y distribución de la uniformidad, solucionando para siempre los actuales problemas** y adaptando

las prendas de trabajo a las necesidades operativas de cada unidad, reforzando así la protección de los compañeros/as y reduciendo los riesgos laborales. Elaboración de planes cuatrienales para evitar desabastecimiento, que también deben extenderse a la adquisición de medios de distribución universal como bandoleras o mochilas tácticas para portar uniformidad y arma reglamentaria.

Materialización del seguro de responsabilidad civil que contempla la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio.

Refuerzo y rediseño de toda la política de prevención del suicidio en Policía Nacional para mejorar el trabajo que ya se está haciendo y que, por desgracia, parece insuficiente para paliar ese drama. Creación de un Plan de Actuación en el ámbito de la Salud Mental.

Plan integral de compra y renovación de escáneres y arcos detectores de metales para las dependencias de la Policía Nacional.

Creación de un subprograma en Acción Social para financiar secuelas o daños que una intervención pueda provocar a nivel personal o familiar en los compañeros/as.

Refuerzo del castigo penal del delito de atentado contra agente de la autoridad y revisión de la Ley Orgánica de Protección de la Seguridad Ciudadana para aumentar las sanciones administrativas de determinados comportamientos incívicos contra los policías durante su trabajo.

Creación de un área especializada y exclusiva en la SGRHF para personarse como acusación contra aquellas personas o colectivos que no solo injurian y calumnian a los policías sino que, además, instigan y provocan a terceros para que se nos agreda, señale o acose.

Extensión del modelo UPR a todas las cabeceras de provincia de España y a las Comisarías Locales con mayor carga operativa de trabajo para crear una reserva de fuerza que en caso de agresión a los compañeros/as de otras unidades permita un despliegue rápido y contundente en su apoyo.

Elaboración de protocolos de obligado cumplimiento para **que en las conducciones y custodias y en la seguridad de calabozos haya siempre un número mínimo de policías** que impida que se puedan cometer agresiones por parte de detenidos y/o presos.

Retirada de los servicios policiales de custodia de los CIE y CATE, que deberán ser asumidos por vigilantes de seguridad para liberar efectivos y evitar los constantes motines y su uso interesado por parte de colectivos.

Redacción y difusión de una Instrucción de la Fiscalía General del Estado mediante la que se impongan unos criterios mínimos de defensa del trabajo policial en casos de delito de atentado y/o lesiones, de tal forma que se evite la impunidad y que se busque en los casos más graves una condena ejemplarizante.

Utilización de matrículas reservadas, sin trabas o restricciones, para compañeros/as que residen en zonas conflictivas o en aquellas en las que ejercer nuestra profesión supone ser señalado, acosado e incluso atacado.

Defensa y mantenimiento del actual modelo de orden público, que es un referente mundial, incluidos sus medios, procedimientos, técnicas y doctrina. Potenciación de sus recursos, con un plan de inversiones cuatrienal.

■ Policías con más derechos profesionales

Aprobación definitiva del turno 6x6 en los servicios que se prestan a turnos rotatorios. Actualización de la Circular de jornada laboral (índices correctores, derecho a la desconexión digital fuera del trabajo, asistencia a juicios, etc.) y **aprobación de las regulaciones de todas las especialidades** (seguridad ciudadana, policía judicial, etc.) para adaptarse a sus peculiaridades. Renovar las jornadas de unidades que lo necesitan desde hace años (UIP, UPR). Implantación **del teletrabajo en unidades y destinos que lo permitan**.

Actualización de una vez por todas la Circular de vacaciones, permisos, licencias y otras medidas de conciliación, así como su guía interpretativa, para incorporar todos los avances en esta materia.

Reforma integral de la Ley de condecoraciones para crear un sistema de recompensas profesionales justo, objetivo y transparente, diseñando nuevas medallas que permitan reconocer actuaciones profesionales durante todo el año.

Cambio radical en el sistema de felicitaciones públicas para que sea ágil y eficaz y no lento como en la actualidad.

Nuevo Reglamento de provisión de puestos de trabajo, que acabe con situaciones injustas como las comisiones de servicio, la ausencia de regulación de los concursillos y, sobre todo, el reiterado incumplimiento de convocatoria de concursos por puestos de trabajo y no por plantillas. Igualmente, reforma de las bases de los CEM.

Desarrollo reglamentario de todas las materias previstas en la Ley Orgánica 9/2015 y que todavía no se han convertido en una realidad por la dejadez de la Administración a la hora de elaborar las correspondientes normas.

Provisión de puestos de trabajo en el extranjero mediante un procedimiento transparente y equitativo, en el que se conozcan los requisitos y cómo se valoran.

Pago del vestuario de paisano en todas las unidades que ejercen sus cometidos sin la uniformidad oficial.

Entrega de la placa emblema para segunda actividad sin destino y para Facultativos y Técnicos, que son funcionarios de PN a todos los efectos.

Creación de un sistema integral de mediación en PN que sea una herramienta disponible para, desde la voluntariedad, evitar el recurso al régimen disciplinario en aquellos conflictos que así lo permitan.

Creación de una verdadera bolsa de puestos de trabajo para materializar el derecho a ejercer una **actividad adaptada a las condiciones psicofísicas** con el paso de los años.

Reforma integral del catálogo de puestos de trabajo, que ha sufrido continuos retoques desde su aprobación, en diciembre de 2007. Redimensionado de plantillas locales pequeñas para dar a Inspectores y Subinspectores las responsabilidades de mando sobre ellas y sus Brigadas/Grupos.

Eliminación del requisito obligatorio de cambio de plantilla para los ascensos dentro de la misma Escala, siempre que haya vacantes.

Impulso y potenciación de todas las opciones formativas previas a las de carácter universitario para que ningún compañero/a se quede relegado en los ascensos por no tener la titulación adecuada.

Reforma integral de la normativa de baremos para actualizarla e incorporar nuevas circunstancias, desde la plena transparencia y con medidas especiales para plantillas de difícil cobertura como las de Cataluña, Campo de Gibraltar, Islas Baleares y Canarias o zonas de costa.

La asistencia a cualquier actividad formativa oficial debe tener la consideración de jornada laboral, a todos los efectos.

Permiso retribuido desde la **semana veinte del embarazo**.

Aprobación de modificación normativa que permita la **jubilación a los 59 años con el 100% de las retribuciones**, como se permite a Policías Locales y Autonómicos.

■ Policías con suficientes medios e instalaciones adecuadas

Aprobación de un **Plan Integral de climatización de infraestructuras de Policía Nacional**, ante las cada vez más extremas condiciones de calor en verano y su mayor prolongación en el tiempo.

Licitaciones a varios años vista de vehículos necesarios para todas las plantillas de España, incluyendo aquellos que tienen un uso más intensivo por los viajes (UIP, UPR, Conducciones y Custodias) o características especiales (por ejemplo, autobuses adaptados para permitir desplazamientos de larga distancia y en condiciones de confort de policías en grandes despliegues).

Aprobar un nuevo **Plan de Infraestructuras que siga renovando edificios anticuados y en condiciones de alto deterioro** y construyendo nuevas instalaciones modernas, seguras y con un tamaño que se anticipe a crecimientos de plantilla en el futuro.

Incorporar drones a todos los despliegues de Seguridad Ciudadana y de unidades de investigación, creando un parque de medios aéreos en todas las Jefaturas Superiores de España.

Potenciación del Centro de Prácticas Operativas de La Enira (Linares) como referente nacional en formación táctica, ampliando sus capacidades y creando infraestructuras necesarias para que todas las unidades de Policía Nacional puedan realizar allí cursos operativos.

Creación de un parque de viviendas para plantillas en las que el precio de la vivienda supere las capacidades salariales de los compañeros.

■ Policías, pero también facultativos y técnicos

Facultativos y Técnicos son funcionarios de la Policía Nacional y en CEP trabajamos para que no sean tratados como compañeros 'de segunda', a los que se les aplica la Ley Orgánica de Régimen de Personal a la carta, recortando sus derechos y expectativas profesionales. Por eso en CEP luchamos por los derechos de Facultativos y Técnicos.

Derecho a una **carrera profesional y a la posibilidad real de promoción.**

Derecho a un **programa de formación con reconocimiento oficial de créditos**, como en el acceso a otras categorías del Cuerpo.

Derecho a la **uniformidad y distintivos propios de su condición.**

Derecho de los Técnicos a ser reclasificados al subgrupo A1.

Derecho a **ser reconocidos plenamente como Policías Nacionales**, no sólo para limitar su libertad sindical, restringir su derecho de huelga, aplicarles el régimen disciplinario o la edad forzosa de jubilación sin que se les reconozca por otra parte el derecho a la segunda actividad, entre otros.

Lucharemos, en definitiva, por **una carrera profesional plena, sin discriminaciones**, con derechos y con el reconocimiento corporativo a una labor que es importante y que puede y debe ser ampliada a futuro en ámbitos técnicos y especializados.

PROGRAMA ELECTORAL

Elecciones al Consejo de Policía

2023



CEP

Confederación
Española
de Policía

