

Tu
confianza,
nuestra
FUERZA

UIP



GEO



GOES



TEDAX-NRBQ



FIC



GAC



UPR





La Federación de Unidades de Intervención Policial del Sindicato Unificado de Policía se creó en el 10º Congreso celebrado en el año 2009, dotando a esta Federación de autonomía para resolver y reivindicar cuestiones propias de la especialidad. En el momento actual estas son de forma general nuestras propuestas para estos próximos cuatro años:

Jornada laboral. Mejorar el Acuerdo actual en los siguientes puntos:

- Los festivos deben ser considerados como tal en todos los casos, sin restricciones de ningún tipo.
- Las jornadas de trabajo deben descontar el servicio del bloque y no la proporción de 0,64 como ocurre actualmente.
- Los traslados de inmigrantes al extranjero deben realizarse por personal voluntario.
- Implantación de la Prestación de servicio por localización.

Indemnizaciones por razón del servicio. Este Sindicato mantiene su reivindicación para conseguir que las dietas por razón de servicio se igualen, con independencia de la Escala a la que se pertenezca, solucionando así la ridícula dieta actual que afecta de manera más negativa a la Escala Básica.

Siendo conscientes de la dificultad de esta reivindicación, desde esta Federación se propone un sistema de compensación mediante servicios extraordinarios:

Complemento específico singular. El CES de la UIP está desfasado. Cuando se crearon las Unidades la diferencia del sueldo neto entre un funcionario de plantilla y un miembro de UIP estaba en un 30% aproximadamente, y en la actualidad no supera en ningún caso el 15%.

Revalidaciones. Impulsar la creación de plazas en Catálogo para compañeros de más de 50 años que, de forma voluntaria, quieran ocuparlas y así poder continuar en la especialidad sin necesidad de realizar las Pruebas de revalidación. Continuaremos siendo vigilantes de que se respete lo reflejado en la Resolución para las Pruebas de Revalidación del año 2014.

Vehículos. Se debe renovar la flota de una manera coordinada, presupuestando la compra sistemática de 30 vehículos por año, a fin de realizar una renovación ordenada sin que dependa de otros factores externos, como viene ocurriendo hasta ahora. Si bien ante la precariedad actual sería preciso adquirir anualmente un mínimo de 63 vehículos durante los próximos 3 años.

Uniformes. Partidas presupuestarias que no se cumplen por defectos de forma, mala praxis de responsables, entre otras cuestiones han desembocado en situaciones de compañeros con uniformes inservibles y sin ninguna posibilidad de renovar.

Desde el SUP proponemos que sea a través de la webpol donde el funcionario solicite directamente a vestuario las prendas que necesite y olvidar para siempre el sistema actual que está siendo un auténtico despropósito.

Chalecos. Debemos agilizar el trámite para que todos los componentes de la UIP dispongan de los chalecos externos adecuados, si bien hay Unidades que no tienen este problema, en otras la carencia de esta prenda es grave. El SUP impulsará que todos los funcionarios de la Policía Nacional se les dote de un chaleco interior propio para toda su carrera profesional.



Fronteras Ceuta y Melilla. Es de largo el servicio más penoso de los que se realizan en todo el territorio nacional. Los problemas político-sociales existentes y sin solución a corto o medio plazo, obligan a los funcionarios allí desplazados a soportar unas condiciones de trabajo inaceptables. Seguiremos denunciando a todos los niveles, políticos, prensa, mandos policiales, etc., la situación real en estas ciudades, y por supuesto, reclamando que esta comisión sea efectuada por el doble como mínimo de funcionarios que la realizan actualmente.

Ámbito de actuación preferente. Desde esta Federación siempre se ha denunciado el incumplimiento del RD 1668/89 por el que se crean las Unidades de Intervención, que es desarrollado por la Orden de 15/02/90 que marca en su Punto Cuarto el ámbito de actuación de cada Unidad, y no se ha respetado, tergiversando su interpretación para manejar las comisiones de servicio arbitrariamente, tal y como se viene haciendo actualmente.

Reestructuración UIP. En dos ocasiones en los últimos años se han dado pasos en este sentido, el SUP fue el sindicato que informó desde el primer momento sobre las modificaciones previstas en la distribución actual de la UIP. En cualquiera de los modelos que se propongan de reestructuración, la única y absoluta prioridad del SUP será el respeto íntegro de todos los derechos de los miembros de la especialidad en todos los sentidos.

La Federación de Especialidad GEO del SUP, durante estos últimos cuatro años ha seguido afianzándose como un órgano donde unificar alternativas sobre las condiciones específicas de trabajo de esta Unidad Operativa, caracterizándose, sobre todo, por la defensa de los intereses y necesidades de los operativos que desempeñan su labor diaria en su disciplina.

Conseguir mejoras dentro del GEO, en un primer momento resultaba especialmente dificultoso debido a las condiciones inamovibles que imponía una Jefatura arcaica, inflexible y obsoleta. Afortunadamente, a día de hoy, la Jefatura está mucho más profesionalizada, actualizada y accesible, lo cual ha posibilitado que nuestro trabajo desde la Federación alcanzara muchas de nuestras metas, tales como:

Incrementar de forma muy notable la formación con cursos específicos para la formación y preparación de los Operativos. Asimismo, ha sido posible formar a otras Unidades Operativas, tanto nacionales como internacionales, en temas tan importantes como "Incidentes AMOK".

Realizar "**Macro-Entrenamientos** de ataques terroristas en superficies grandes" con todas las Instituciones y Unidades implicadas (Samur, Policía Local, GAC, UPR)

Renovar y mejorar la flota de vehículos. Se han sustituido los poco eficientes vehículos de renting por vehículos seguros y de mayor potencia para el servicio de "alerta".

Compensar el exceso horario de manera mucho más eficiente y versátil, tanto para el servicio como para el Operativo, sin imposiciones por parte de la Jefatura.

Optimizar la adquisición de nuevo material mucho más adecuado y eficiente, entre otros fines, para Operaciones tan relevantes como "incidentes AMOK".

Mejorar el reconocimiento económico de la especialidad.

Renovar las instalaciones de este Grupo Operativo, realizando importantes mejoras, así como la sustitución de mobiliario por otro más funcional.

Las condiciones laborales del GEO, entrañan situaciones poco conocidas para el resto de la Policía Nacional, por lo que alcanzar metas supone un trabajo gradual y constante que no siempre es reconocido. A pesar de todo, esta Federación se ha fijado unos retos encaminados al compromiso de que el sistema de trabajo obedezca a criterios objetivos y a garantizar los derechos de quienes integramos este Grupo.

Hay mucho que conseguir. Nuestra meta es mantener un nivel profesional reconocido, sin renunciar a unas condiciones laborales dignas.



En la actualidad los GOES se localizan en A Coruña, Bilbao, Zaragoza, Barcelona, Valencia, Málaga, Sevilla, Las Palmas de Gran Canaria y GOES de Presidencia de Gobierno. La peculiaridad de las funciones de esta especialidad, hacen necesarios los siguientes avances:

Creación de estatutos. La especialidad GOES nace con el Resolución de 27 de diciembre de 1989 de la Dirección General de la Policía. Una de las principales exigencias es el desarrollo de un texto definitivo en lo relativo a su jornada laboral, complemento específico, baremo, dependencia real y todos aquellos aspectos esenciales para su funcionamiento que debería recoger un **Estatuto de especialidad** que, a día de hoy y transcurridos ya casi 30 años desde su creación, sigue siendo una asignatura pendiente.

Falta de personal. Los GOES han de aportar una “**garantía**” en el resultado de sus intervenciones, en la seguridad física de sus componentes y en la de terceras personas. Para ello se ha de contar con un número de efectivos suficiente para hacer frente a las situaciones a las que se enfrentan, incluso las más comunes, como puede ser la reducción de individuos peligrosos en “**asalto a una vivienda**” o “**detención de vehículo**”, donde, como mínimo, la dotación debería ser de 9 funcionarios.

Si la composición es de 12 a 15 miembros por sede, con un servicio continuado de 24 horas todos los días del año, es fácil deducir que resulta complicado cubrir unos mínimos, salvo que se vulneren los derechos en el ámbito de conciliación y descanso laboral de sus integrantes; algo habitual, pese a que la Administración trate de negarlo, lo que puede intensificar

GOES

las dificultades para los propios integrantes de la especialidad a la hora de gestionar sus intervenciones, con perjuicio para el ciudadano y el consiguiente desprestigio para el GOES y la Policía Nacional en general.

A pesar de que la colaboración con otros grupos de GOES es estrecha, hay que considerar la dificultad y tiempo que entraña ese desplazamiento en labores de apoyo, máxime cuando un gran número de intervenciones son de carácter urgente e inmediato y sin planificación previa.

Esta Federación GOES lleva años advirtiendo a la Administración de tales hechos que pudieran tener consecuencias, a nuestro parecer, graves; aun así no hay constancia de ninguna solución a corto-medio plazo para aumentar la plantilla, ni siquiera en un número mínimo de efectivos. Lo que demuestra que el éxito de las intervenciones es producto de la alta profesionalidad y entrega de cada uno de sus componentes, que deben soportar unas condiciones inasumibles en lo referente a su jornada laboral que, por el momento, carece de regulación.

Complemento específico. El reconocimiento de la especial preparación técnica y operativa, la dedicación, la penosidad, sacrificio, la disponibilidad permanente y el riesgo que supone las intervenciones para los operativos GOES no se corresponden con su complemento específico; algo que la Administración debiera revisar por constituir un agravio comparativo con respecto al resto de especialidades.



A nuestro parecer, dentro de la Policía, el grupo de referencia del GOES en muchos aspectos ha de ser el GEO. El motivo es que compartimos el 90% de las funciones e incluso en ocasiones más, al asumir otras, de ese 10%, por razones logísticas y/o geográficas.

Los GOES, siendo el segundo escalón del GEO, deberíamos tener la misma diferencia porcentual entre los componentes de ambos grupos en cuanto al complemento específico, así la diferencia por escalas en una y otra especialidad, es:

- Jefe Grupo GOES, cobra un **8,9%** menos aproximadamente que en el GEO.
- Jefe Subgrupo GOES cobra un **37,2%** menos aproximadamente en el GEO
- Personal Operativo GOES cobra un **31,8%** menos aproximadamente en el GEO

Resulta incomprensible que se mantengan estas diferencias porcentuales que marcan una discriminación tan injusta.

Medios materiales. Por las funciones y el servicio que desempeñamos deberíamos disponer de los mejores medios, entre ellos, cascos de asalto, sistemas de apertura, de puntería, mochilas de transporte, armas largas, luz en el arma corta, protección auditiva activa, porta-cargadores de armas "AMOK.

En este sentido, se incumple sistemáticamente la normativa de **Riesgos Laborales** que regula la adquisición de material para nuestros grupos. No existe participación ni consulta alguna por parte de los miembros GOES, y la Administración adquiere material que en la mayoría de las ocasiones no es el adecuado para nuestras funciones, no cubriendo las necesidades y ocasionando un coste económico que se utilizará como argumento para no dotar de más material necesario para el GOES.

Baremo. La Orden del Ministerio del Interior de 5 de octubre de 1989 que establece el baremo de méritos para la provisión de puestos de trabajo por el Concurso General de Méritos en el Cuerpo Nacional de Policía, fija en su apartado 3.4. un baremo específico por cada año desempeñando funciones en Unidades Especiales como:

- 3.4.1. UDE..... 1,50 puntos / año.
- 3.4.2. GEO..... 1,30 puntos / año.
- 3.4.3. UIP..... 1,15 puntos / año.

Una vez más no se premia la especial cualificación, dedicación y riesgo de los GOES, ignorando su consideración en cuanto a acumulación de baremo. El prestar servicio durante 10 ó 15 años en nuestra especialidad conlleva una pérdida considerable de baremo, lo que puede suponer, en caso de ascender, un bajo escalafonamiento y que la posterior petición de destino no sea el deseado por la escasa baremación.

GOES

Organigrama y productividad funcional. Tras casi 30 años desde su creación, los GOES no figuran en el organigrama de la Policía Nacional. Esto supone que a pesar que los GOES dependen orgánica, funcional y técnicamente del GEO, además realizan sus funciones por todo el territorio nacional, no se encuentren incardinados en “Servicios Centrales”, lo que entra en contradicción con la existencia de una plaza GOES de Jefe de Grupo, otra de Jefe de Subgrupo y otra más de Personal Operativo en la sede GEO pertenecientes a la sección de coordinación que con los únicos que ostentan una ubicación en Servicios Centrales. Mientras, el resto de componentes GOES, con una función totalmente operativa, están ubicados en sus Jefaturas Superiores correspondientes.

Este “agravio” se ve reflejado en que la cuantía en la productividad funcional mensual de los servicios periféricos es sustancialmente menor que la correspondiente a servicios centrales.

Equiparación salarial. GOES debe estar equiparada a la especialidad equivalente en las Policías Autonómicas; por ejemplo al G.E.I. de los Mossos D’Escuadra, que desarrollando labores similares perciben unas retribuciones superiores, cuestión que se corregirá en el año 2020.

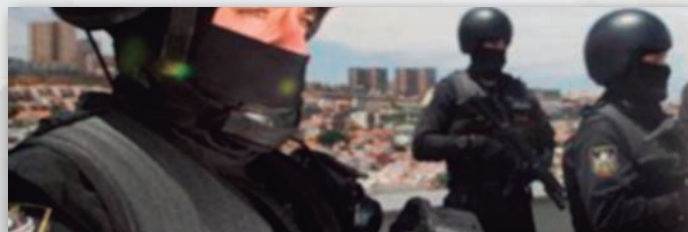
Instructores. En la actividad diaria, los GOES realizan entrenamientos tácticos que en ciertas disciplinas requieren de un instructor cualificado y titulado, concretamente los instructores de tiro, de defensa personal de escalada y el preparador físico. Estos instructores de mayor cualificación

que el resto de sus compañeros, realizan su función docente asumiendo riesgos elevados y haciéndose responsables de cualquier accidente dentro de su actividad.

En otros grupos, a estos instructores se les reconoce su labor haciendo constar en su expediente personal las horas de docencia, y, a su vez, eso conlleva una indemnización económica por hora ya regulada.

Exigimos que se nos apliquen las mismas medidas que a otras especialidades y evitar así el agravio comparativo que se genera ante situaciones de similares características.

Plan formativo permanente. Por parte de la Federación GOES solicitamos una formación efectiva, adaptada a nuestras necesidades, algo que en rara ocasión ocurre; valorando, una vez finalizada, la actividad formativa de cara a que sus organizadores puedan conocer el nivel de acierto y los objetivos de provecho del curso, lo que ayudaría a elaborar una planificación más correcta de los sucesivos cursos.



TEDAX-NBRQ

El capital humano es uno de los baluartes de la especialidad TEDAX-NRBQ.

La **formación** de un especialista Tedax-NRBQ supone un gran coste económico debido al elevado número de horas lectivas que ponen en valor la alta capacitación de esta Unidad sobre la que la Administración no debe escatimar esfuerzos, mejorando y potenciando una actualización permanente de calidad.

Desde el año 2003, la especialidad TEDAX pasó a asumir la especialidad NRBQ, modificando su denominación; sumando así, competencias que dieron mayor complejidad a la ya habitual sobre explosivos; una medida que no supuso compensación económica alguna, aludiendo a problemas basados en la crisis económica y a que el complemento específico singular no podía ser incrementado.

Con anterioridad, NRBQ era una especialidad propia con una dotación económica de unos 5.000 euros anuales que no se vio reflejada en esta implementación.

Desde la especialidad TEDAX-NRBQ reivindicamos un **incremento del Complemento Específico Singular**, como compensación a esta ampliación de responsabilidad de la especialidad NRBQ, máxime considerando

que dentro de este mundo globalizado, España se señala como posible objetivo de este tipo de amenaza lo que hace que contar con especialistas preparados sea una garantía a la hora de afrontar estos retos.

La **carrera profesional** dentro de esta especialidad, se ve coartada en el ascenso a la Escala Ejecutiva, una situación contradictoria, ya que sería el momento y la oportunidad de dotar a esta unidad con más de un inspector por grupo, rentabilizando el capital humano ya formado.

El sistema de concesión de **condecoraciones** siempre ha representado un agravio comparativo entre los grupos periféricos, viendo como compañeros que han participado activamente en intervenciones de relevancia se queden fuera del Ingreso en la Orden al Mérito Policial. De cara a aunar posturas, proponemos que sea la Unidad Central TEDAX-NRBQ, quien efectúe las propuestas de los especialistas adscritos a los grupos periféricos, siguiendo para ello criterios homogéneos.

El **material** de la especialidad debería constituir una prioridad para la Administración que, sumida en el inmovilismo, impide una dotación en condiciones óptimas de los elementos para uso cotidiano y específico. Echamos en falta medios de última generación destinados a la desactivación, como ejemplo de RPAS (drones).

La especialidad TEDAX-NRBQ ha sido un referente a nivel mundial entre los equipos EOD, un prestigio que está rebajando su nivel, a pesar de los grandes esfuerzos de sus integrantes. Perder el tren de la tecnología de la desactivación, no solo pone en riesgo a los especialistas sino a la población civil, ante la amenaza global del terrorismo que amenaza nuestro país, eje estratégico entre continentes.



El **reconocimiento de la formación específica** se trasladada a cómputo de créditos universitarios o niveles de estudios en lo que viene a ser la equiparación a un master. El conocimiento teórico adquirido en el curso TEDAX-NRBQ, así como en las constantes actualizaciones desarrolladas en la especialidad, no tienen traslación en el sistema educativo español, perdiendo un nivel cultural que aportaría una mayor profesionalización, con transcendencia más allá de la Policía Nacional y que reportaría prestigio fuera de la Corporación, algo que ya se viene realizando en las policías de otros países de la Unión Europea.

La especialidad TEDAX-NRBQ se enfrenta a una provisionalidad constante desde el año 1989, año en el que se publicaron las normas eventuales del TEDAX. Han pasado 30 años y seguimos instalados en la provisionalidad. Es hora de **crear sus propios estatutos** y dotar a la especialidad de un reglamento que dé seguridad jurídica a sus especialistas.

En el ejercicio 2018-2020 los TEDAX NRBQ deben estar situados en condiciones de igualdad con otros cuerpos policiales autonómicos, quienes realizando similares funciones, perciben unas retribuciones superiores, cuestión que confiamos que se solventará en el año 2020.

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN (FIC)

El logro de la igualdad de oportunidades y de una conciliación efectiva, requiere de la participación de mujeres y hombres, es responsabilidad de todos.

¿Qué es la FIC?

La FIC es una Federación de Especialidad integrada por un equipo de hombres y mujeres que, dentro del SUP, desarrolla su trabajo en el ámbito de la igualdad de oportunidades y de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y de la lucha por garantizar el cumplimiento de la norma en este contexto dentro de la Policía Nacional.

No debemos olvidar que la Guía interpretativa que hoy sirve de referencia para toda la casuística relacionada con la aplicación de la Circular de Vacaciones, Permisos, Licencias y Otras medidas de conciliación **fue creada a petición del Sindicato Unificado de Policía.**

¿Cómo TRABAJAMOS?

Formamos parte del SUP, la FIC tiene representación en cada uno de los Comités Federales y Provinciales. Nos avalan años de experiencia y trabajo en esta especialidad. Trabajamos en red, con una estructura social compuesta por hombres y mujeres, especializados y conectados por un objetivo común, la igualdad, la corresponsabilidad y trabajar por los derechos de quienes integran la Policía Nacional.

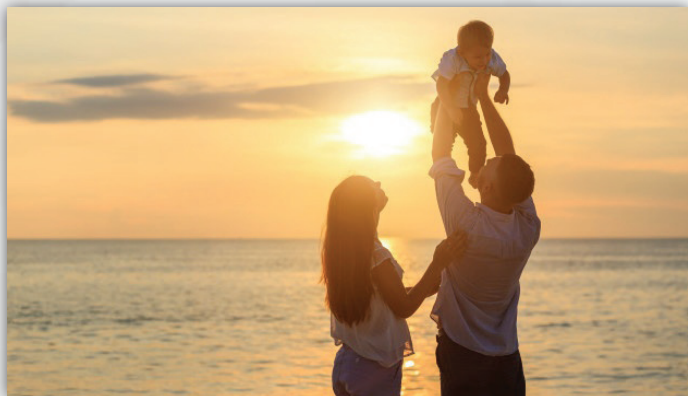


El trabajo en red nos permite dar una respuesta rápida a tu problema, y que dónde te encuentres tengas el apoyo y asesoramiento que precisas.
Objetivos prioritarios de la FIC.

- Garantizar el cumplimiento de la normativa, mediando y asesorando en cuestiones de este ámbito.
- La igualdad de oportunidades y la armonización de la vida laboral, personal y/o familiar del funcionariado de Policía Nacional.
- Protocolos de acoso sexual y por razón de género.
- Remodelación del protocolo de acoso laboral que ha demostrado claramente que no es eficaz.
- Tolerancia cero ante la violencia de género

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN (FIC)

Actividades de nuestra federación. Desde la FIC, realizamos una permanente actividad de reflexión, análisis y concienciación de la problemática que mayor incidencia tiene entre nuestra afiliación, trasladando estas situaciones a través de las instancias que pueden ofrecer solución a estos problemas.



Asesoramiento personalizado ante cualquier problemática, en especial en lo referente a los derechos reconocidos en la normativa sobre el ámbito de la conciliación y su casuística.

Trabajo conjunto con otras organizaciones sindicales en cuestiones de interés general, y cuya defensa se ve reforzada por una postura común. (Plataforma de Mujeres Policías y Militares para la visibilización).

Traslado al Consejo de Policía de todas aquellas cuestiones que plantean disfunciones, incumplimientos, arbitrariedad de criterio, o conductas que son impropias o injustas.

Impulso de la formación, buscando colaboración con organismos externos, y también participando en jornadas dirigidas a otros colectivos o al público en general.

Contacto con la ONIG, trasladando todo lo referente a su competencia

Lograr protocolos eficaces en cualquiera de los tipos de acoso.

Conseguir que la cesárea sea contemplada como una intervención quirúrgica con derecho a permiso por enfermedad grave, por considerar que su práctica responde a una situación de especial dificultad en la viabilidad del parto no exenta de riesgo.

Promover las comisiones de servicio por agrupación familiar y la convocatoria de determinadas vacantes destinadas a promover la conciliación, manteniendo una reivindicación histórica de nuestra organización, la convocatoria simultánea del CGM de todas las escalas, de cara a posibilitar la planificación.



Incentivar medidas que faciliten la corresponsabilidad durante los procesos de ascenso entre ambas partes de la pareja.

Adaptación de puestos de trabajo, con carácter temporal, para situaciones de embarazo, lactancia, y otras circunstancias graves que puntualmente lo requieran.

Gestión de los problemas producidos en el periodo formativo y prácticas de quienes aún no han jurado, en cuestiones como la gestación e incapacidad temporal y permiso por parto. Su pérdida de derechos económicos y de la cobertura sanitaria para la madre y el recién nacido.

● IGUALDAD Y CONCILIACIÓN (FIC)

Tolerancia Cero ante la Violencia de Género, tanto en la sociedad como en nuestra propia Institución, con la actuación e implicación en los casos de las policías víctimas de violencia de género, exigiendo su derecho a la movilidad geográfica en aplicación de la normativa vigente. Es un compromiso serio que durante Años venimos asumiendo y en el que nos avala la actividad que se refleja en contactos, escritos a diversas instancias, cartelería, artículos, asistencia a Jornadas, asesoramiento personalizado, apoyo psicológico, relaciones con otras instituciones, comparecencia y presentación de propuestas realizadas en el Congreso, sobre el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Trabajamos para avanzar en un campo que está sufriendo un claro estancamiento.

Una mujer policía valiente, plasmó sus sentimientos en una historia en primera persona "la violencia de género vivida por una policía". Un escrito de denuncia, dónde plasma que a pesar de vestir un uniforme, a nosotras también somos vulnerables.

¿Quién protege a quien nos protege? Tú, compañero o compañera, eres importante, formas parte de la Policía, pero también eres persona y tienes hijos, mayores dependientes, y puedes sufrir violencia, acoso y problemas de conciliación.



La seguridad es un pilar básico para la convivencia, y condición indispensable para el progreso y prosperidad de una sociedad democrática como la española; por ello, dentro de las áreas funcionales de la Policía Nacional, se enmarca la Seguridad Ciudadana como **ámbito de actuación operativa fundamental**. Encuadrándose dentro de este área, se encuentran los **Grupos de Atención al Ciudadano**, incorporados en las Brigadas de Seguridad Ciudadana, cuya composición supone aproximadamente el 10% del total de los funcionarios en activo, pertenecientes en su mayoría a la Escala Básica.

La labor preventiva y proactiva de estos grupos operativos resulta fundamental para reducir los niveles de inseguridad objetiva y subjetiva de la ciudadanía. Además de la labor de auxilio al ciudadano y las acciones humanitarias, que son una prioridad del servicio público, constituyendo un instrumento vital de acercamiento social y mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. Esta labor asistencial es, por tanto, uno de los ejes fundamentales sobre los que gira la actividad funcional de la DGP, convirtiéndose el GAC en una de las **caras visibles por excelencia de la seguridad ciudadana** y, en muchas ocasiones, el primer contacto de la ciudadanía con la Policía.

Por el especial rol que desempeñan en la sociedad, abarcando un amplio abanico de actuaciones en las que, de forma constante, se ponen a prueba

la capacidad de resolución de los actuantes; y por formar parte del ámbito de actuación operativa fundamental de la DGP, es por lo que la reforma y modernización del GAC, se considera parte esencial de la agenda que promueve el Sindicato Unificado de Policía y en la que viene trabajando durante años. Luchamos por la mejora de las condiciones laborales de todos los integrantes del GAC, persiguiendo los siguientes objetivos:



Reconocimiento de los GAC como una especialidad. Este sindicato viene demandando en los últimos tiempos, el reconocimiento del GAC como una especialidad dentro de la Comisaría General de Seguridad Ciudadana, como una especialización necesaria para afrontar de forma más eficaz las competencias que nos otorga la L.O. 2/1986, existiendo ya dentro de la propia Comisaría General, ejemplos similares en base a sus cometidos

como son, entre otros, la UIP, UPR o Subsuelo. El SUP ya ha denunciado ante el Defensor del Pueblo la necesidad de que se reconozca el GAC como especialidad.

Potenciar la actividad formativa. Las actuaciones del GAC están sometidas a situaciones de máxima exigencia, lo que requiere potenciar la actividad formativa de sus integrantes, especialmente en aquellas actuaciones urgentes que se consideran fundamentales para una labor policial eficiente. La actualización de las diferentes temáticas, redundará en una mejora en la resolución de los incidentes a los que los agentes del GAC deben hacer frente, permitiéndoles adoptar decisiones inmediatas y eficaces dentro del ámbito de la prevención de la delincuencia.

Incremento de medios. Mejorar la eficiencia y efectividad de las policías contribuye, a corto plazo, a la reducción de los índices de violencia; para ello, es necesario no solo incorporar tecnologías de información, sino también dotar de medios de protección individual a todos los funcionarios policiales adscritos a las unidades de seguridad ciudadana. El SUP ha presentado continuas denuncias, incluso ante los tribunales, por cuestiones tales como la falta de chaleco de dotación individual y también la constante demanda de medios intermedios de defensa, como pistolas eléctricas, que serían de gran utilidad para el control de agresiones donde el uso del arma reglamentaria podría ser considerado desproporcionado.

Implantación del sexto turno en el GAC. El SUP viene denunciando de forma sistemática el incumplimiento de la Circular de la Dirección General de la Policía, de 18 de diciembre de 2015, por la que se desarrolla la jornada laboral, que no fue firmada por esta organización, abogando por la instauración del sexto turno, que permite una mayor operatividad funcional, la conciliación de la vida personal y familiar y el respeto al disfrute de los permisos.

Supresión de las custodias de presos y detenidos por las unidades del GAC. A raíz de la Instrucción 8/2009, de la Secretaría de Estado de Seguridad, la custodia de presos en las ciudades pasó a ser competencia de la Policía Nacional cuando antes era asumida por la Guardia Civil. Este servicio se realiza por las unidades del GAC, lo que supone una reducción de efectivos destinados a garantizar la seguridad ciudadana, poniendo en peligro uno de los pilares básicos de la sociedad, principalmente en las ciudades pequeñas, en la que el déficit de personal se acentúa más. Esta circunstancia resta eficacia en garantizar la seguridad ciudadana y constituye un derroche de medios humanos, puesto que, en ocasiones, un mismo preso es custodiado por diferentes Cuerpos de Seguridad, al tener que ser trasladado por la Guardia Civil y posteriormente, se relevados por la Policía Nacional para su custodia. Desde el SUP proponemos la modificación de la Instrucción 8/2009, de la SES y la creación de unidades propias de custodia de presos y detenidos.



Seguridad en los vehículos del GAC. El SUP ha presentado denuncias continuas, con documentos escritos y fotográficos, sobre la situación del Parque Móvil en el GAC, tanto por los conductos oficiales como en prensa. No es admisible el estado en que el se encuentran algunos de los vehículos, sin la seguridad adecuada, poniendo en peligro la integridad física de los agentes, e incluso algunos modelos, presentando problemas de espacio suficiente, quebrantando el Real Decreto 920/2017 sobre la inspección técnica de vehículos, así como el Manual de Reformas de Vehículos en su versión 4ª de marzo de 2018, publicada por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, en su apartado 8.21 tal y como ya ha denunciado el SUP.

Dotación de desfibriladores y de botiquín en los vehículos del GAC.

Los agentes que forman parte de los GAC son los primeros en intervenir ante cualquier demanda de asistencia por parte de los ciudadanos. Su operatividad, dota de una velocidad de respuesta muy alta. Esto supone que sean habitualmente los primeros intervinientes ante una demanda de atención sanitaria por parte de los ciudadanos, siendo por ello imprescindible que los vehículos del GAC estén dotados de botiquines y desfibriladores. A este respecto hemos logrado, gracias a nuestra reivindicación, que estos vehículos sean provistos de botiquines. Desde el SUP, trabajamos para que el Ministerio de Sanidad materialice un acuerdo de colaboración con el Ministerio del Interior o se dicten las instrucciones



oportunas que posibiliten también la provisión de desfibriladores semiautomáticos (DESA), en aras a poder prestar un mejor servicio al ciudadano y en cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales en la Policía Nacional.

El SUP ha demostrado su trabajo en favor de esta unidad, buscando un proceso modernizado de formación y profesionalización del GAC, y seguirá en la misma línea para mejorar las condiciones laborales de todos sus integrantes. 41 años de lucha sindical nos avalan.

UPR

El SUP ha sido un referente desde la creación de la UPR, impulsando cambios y mejoras que han repercutido positivamente en las condiciones laborales de quienes integran esta Unidad, cuya profesionalidad, capacidad de respuesta y agilidad operativa ha dejado patente su merecimiento a ser tratada dentro de las unidades especiales.

Conseguir la especialidad de esta Unidad constituye uno de los retos del SUP; una consideración que conllevaría por sí misma muchas de las mejoras que se precisan, entre otras, el incremento retributivo acorde con la disponibilidad o la convocatoria de plazas por CEM. En este sentido, se han intensificado contactos con los responsables políticos, alegando que en la actualidad las Unidades de Prevención y Reacción están llevando a cabo "de facto" tareas propias de Unidades clasificadas como especiales, tanto en criterios de formación, como en el cumplimiento de Órdenes de Servicio en prevención de la delincuencia y orden público.



Es fácil acreditar la implicación de esta organización sindical en conseguir una **regulación específica de la UPR**, algo que se ha traducido en más de 500 escritos defendiendo los derechos de quienes conforman esta Unidad, además de otras muchas gestiones realizadas personalmente.

Además de atajar las cuestiones cotidianas de carácter más urgente, el SUP trata de impulsar otras reivindicaciones para que la UPR progrese, con unas **mejores condiciones laborales** que se ajusten a sus especiales características de funcionamiento. Actualmente reivindicamos y seguiremos insistiendo hasta conseguirlo, estas medidas:

Una jornada laboral regulada que estructure esa disponibilidad que pesa sobre la UPR, sometida a servicios sin planificación previa, que de manera constante influyen en la ya difícil conciliación familiar.

Dotación de efectivos. Los servicios previstos de mayor relevancia, como los eventos festivos o deportivos de gran afluencia, o bien el apoyo en operaciones policiales, deben realizarse con la mínima unidad de intervención que es un subgrupo, cumpliéndose lo establecido en cuanto a número de efectivos en cada Orden de Servicio.

Los grupos de noche, en aquellas ciudades con una mayor conflictividad, deben disponer del número total de funcionarios que establece la norma que regula la UPR.

Medios materiales adecuados para prestar el servicio en condiciones mínimas de seguridad. Hay material desfasado, como los cascos de algunas unidades que carecen de equipo de transmisiones integrado, problemas con los chalecos interiores que no son compatibles con los anti-trauma, vehículos insuficientes y en condiciones precarias.

Asignación de un vehículo por equipo, por una mera razón de operatividad y agilidad en la capacidad de reacción y respuesta, evitando el traslado diario del material operativo de dotación individual.

Los servicios que se prestan en **moto**, deben tener **asignado el material actualizado**, así como un dispositivo de seguridad de airbag, con el que cuentan otras unidades dentro de la Policía Nacional.

Mejora de las instalaciones más deficientes, con mantenimiento de servicios básicos durante noches y fin de semana, como el agua caliente, con el fin de utilizar las instalaciones deportivas antes o después del servicio, o poder ducharse con posterioridad.

Disponibilidad de un mínimo de puestos de informática que posibiliten a los policías que trabajan en turno de noche, hacer las minutas en su base, bien para comunicación de cuestiones laborales, personales, solicitar cursos o cualquier otra gestión necesaria.





Un Plan de Formación que no se cumple, contraviniendo la orden del DAO que establece que sea obligatorio.

Compensación de las salidas con servicios extraordinarios, al margen de las indemnizaciones por desplazamientos fuera de nuestra demarcación territorial, máxime teniendo en cuenta que la UPR se desplaza habitualmente en apoyo de plantillas especialmente afectadas por el problema de la inmigración.

Esta misma compensación debe ser aplicable a las horas invertidas en asistencia a juicios, o a las jornadas de formación, en función de las horas empleadas.

Autonomía para que los **Jefes de Grupo** puedan gestionar conforme a las necesidades de su competencia, eliminando las trabas burocráticas, las libranzas por compensaciones horarias.

Reparto equitativo de los servicios extraordinarios entre los funcionarios, respetando su carácter voluntario, salvo casos puntuales de especial relevancia

Estructuración de los relevos progresivos adaptándose a las especiales características de cada ciudad, por cuestiones de operatividad.

Con ello defendemos que la UPR cuente con el debido reconocimiento, con sus directrices perfectamente establecidas y reguladas en cuanto a jornada, planificación de servicios, formación, permanencia en la unidad, recursos humanos y materiales, método de acceso, desplazamientos fuera del ámbito territorial de actuación, dietas y remuneración de sus integrantes.

Por eso pedimos tu respaldo; para lograr estas y muchas más mejoras con ese apoyo que nos permitirá seguir avanzando.





eleccionesalconsejo.sup.es

914 615 833

www.sup.es

914 610 279

https://twitter.com/sup_policia

@sup@sup.es

<https://www.facebook.com>

descárgate la app móvil del SUP

Disponible en el
App Store



DISPONIBLE EN
Google play

