

Insistiremos en que la Administración desarrolle las especialidades previstas en la Ley Orgánica 9/2015 de Régimen de Personal con nuevos CES, distintivos de especialidad y acceso a puestos por CEM que impulsen la especialización y una verdadera formación profesional en el Cuerpo.

- **Nivel 25.** En consonancia con la reivindicación del nivel 24 para los subinspectores con responsabilidades, debemos luchar para que quienes estén destinados en unidades especiales y técnicos (GOES, subsuelo, guías caninos o caballería) adquieran el nivel 25. Su especial cualificación, formación y responsabilidad deben ser retribuidas y compensadas. Ya existen catálogos de nivel 25 para la Escala de Subinspección y, por tanto, deben extenderse a otros puestos con especial responsabilidad.

- **Ampliación puestos de trabajo CPT.** Entre las reivindicaciones, y como ampliación a los puestos que el CPT asigna a la Escala de Subinspección, el SUP solicitará que los puestos de secretario, en Comisaría Local y de Distrito, puedan ser cubiertos por el grupo A2.



Mónica
Gracia Sánchez
Candidata nº 1 a la Escala de Subinspección



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



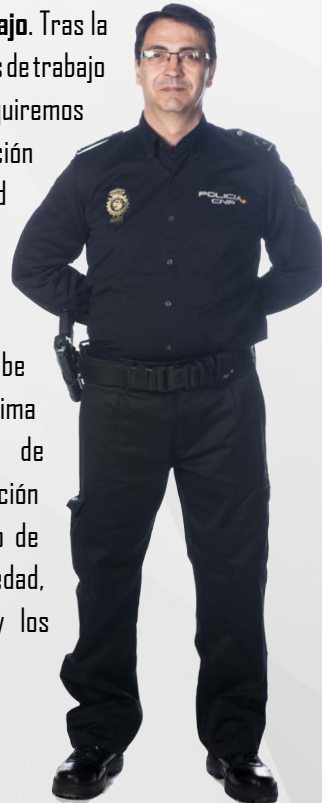
DISPONIBLE EN
Google play



Escala de
SUBINSPECCIÓN

Este documento es la obligación contraída por el Sindicato Unificado de Policía para las elecciones al Consejo de Policía de cara a la próxima legislatura, con un objetivo claro: **liderar los proyectos para la Escala de Subinspección.**

- **Reconocimiento económico.** Hay que abordar una homogeneización de los complementos específicos al alza, acabando con la disfunción en el CEG de la Escala. La presente realidad laboral, la formación, titulaciones exigidas y las responsabilidades actuales asignadas a la Escala de Subinspección, amparan esta modificación. El SUP luchará por revertir esta disfunción adoptando cuantas medidas sean necesarias para terminar con esta histórica discriminación.
- **Catálogo de Puestos de Trabajo.** Tras la experiencia piloto de los puestos de trabajo de nivel 24 en CGPJ y CGI, seguiremos luchando por su ampliación a otras áreas (Seguridad Ciudadana, Extranjería y Policía Científica, tanto en organismos centrales como en las plantillas). Se debe apostar por reducir a la mínima expresión la actual forma de provisión por libre designación por la de Concurso Específico de Méritos, primando la antigüedad, la formación, la capacidad y los méritos profesionales.



José
Robles Campos
Candidato nº 2 a la Escala de Subinspección

- **Promoción interna y procesos selectivos.** La promoción se debe regir por criterios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad. Para ello es necesario un sistema de selección justo, eliminando pruebas como la entrevista personal que, en todo caso, no debiera ser determinante y tiene que ajustarse a criterios valorables con publicidad de resultados mediante acta. Para ello, el SUP impulsará su reivindicación para que se incluya la participación sindical en los tribunales, como supervisores y garantes de un proceso que sea transparente y objetivo. Seguiremos trabajando en las propuestas y enmiendas para el desarrollo del futuro Reglamento de Procesos Selectivos, que actualmente lesiona derechos y expectativas a los miembros de la Escala. Entre nuestras propuestas estará la reducción del período de formación del curso de Inspector a un año lectivo y la publicación de un temario de apoyo de preparación a Escala Ejecutiva que facilite el estudio a los aspirantes.
- **Plazas de subinspectores ascendidos.** Exigiremos a la DGP que desarrolle y regule plazas paralelas en el Catálogo de Puestos de Trabajo en los casos en que se deba sustituir al subinspector/a que en proceso de ascenso a Escala Ejecutiva, evitando que esté realizando una labor no remunerada durante casi tres años. Esto puede solventarse haciendo depender de la División de Formación a quien se encuentre en el proceso de ascenso, manteniendo sus emolumentos y dejando libre el puesto en cuestión.
- **Formación y complementos formativos.** Como una apuesta prioritaria y justa, mantenemos nuestro compromiso de lograr que todos los subinspectores, independientemente de su titulación académica, puedan realizar los complementos formativos, para no ver truncada su carrera profesional.

Los complementos formativos para la equivalencia a Grado universitario deben seguir impartándose en el curso de capacitación de ascenso a esta Escala, manteniendo como requisito bachillerato y equivalencias. Dichas equivalencias a título oficial de Grado universitario deben ser válidas para acceder a la Escala Ejecutiva ampliando la interpretación de la norma (a Grado y equivalencias). Otro reto será la lucha por conseguir el Grado en Ciencias Policiales dentro del Sistema Educativo Español, una titulación que debe ser desarrollada por la DGP a través del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional. En cuanto a la titulación de Bachillerato, asumimos el reto de trabajar para abrir nuevas vías que permitan a los subinspectores interesados, realizar estos estudios con la colaboración de la División de Formación y Perfeccionamiento.

- **Especialización. Formación específica para la Escala de Subinspección.** La formación específica es insuficiente y no es acorde a sus funciones profesionales, algo que actualmente se suple con las actividades formativas de nuestro sindicato. Debemos exigir a la DGP, la actualización y especialización, con mayor dotación de medios.

Si los subinspectores son el relevo natural de los jefes de grupo, los cursos de formación deben ser conjuntos en la mayoría de los casos. Estas medidas deben venir acompañadas con el desarrollo de la Ley Orgánica de Régimen de Personal.

- **Transparencia y Baremo.** Seguiremos trabajando para que se actualice la normativa de baremo y titulaciones académicas, que data del año 1995 y que está completamente obsoleta, ya que no recoge las titulaciones surgidas de las distintas modificaciones del Sistema General Educativo en los últimos 24 años.

Así mismo, se debe cambiar el sistema de baremo, ampliando el catálogo de titulaciones baremables y desarrollando una tabla pública y de libre acceso que posibilite la consulta a todos los aspirantes a procesos selectivos o concursos de méritos.

- **Técnicos.** Debemos esforzarnos para que les sean actualizados los complementos económicos y se articule una normativa donde se detallen sus funciones, uniformidad y dependencia. Al igual que sucede con la Escala de Subinspección, las responsabilidades de los técnicos deben ser valoradas y revisadas.

- **Equiparación salarial.** El estudio de la Escala de Subinspección debe de ser minucioso de cara al encaje en las propuestas que presente la Administración y la consultora externa, con respecto a los catálogos de puestos de trabajo, equivalencias y niveles, para que sean los justos y adecuados.

**RESPALDA NUESTRAS LINEAS DE TRABAJO,
VOTA SUP**



**Tu
confianza,
nuestra
FUERZA**