



**PROPUESTAS DEL SINDICATO
UNIFICADO DE POLICÍA PARA LOS
PARTIDOS POLÍTICOS (OCTUBRE 2019)**

INDICE DE CONTENIDOS

- 1.- La seguridad pública y los policías nacionales
- 2.- Propuestas del SUP para la próxima legislatura
 - 2.1.- Recursos Humanos
 - 2.2.- Retribuciones
 - 2.3.- Jornada Laboral y Conciliación
 - 2.4.- Condecoraciones, Libre Designación, Comisiones de Servicio y Catálogo
 - 2.5.- Desarrollo reglamentario de la LO 9/2015
 - 2.6.- Uniformidad, Vehículos, Armamento y Protección Jurídica y de la Salud
- 3.- Conclusiones

1.- **LA SEGURIDAD PÚBLICA Y LOS POLICÍAS NACIONALES:**

A través del Real Decreto 551/2019, de 24 de septiembre, se disolvieron el Congreso de los Diputados y el Senado elegidos el 28 de abril y se convocaron elecciones a ambas Cámaras, que se celebrarán el 10 de noviembre. El calendario establecido a partir de ese momento - campaña electoral, entre el 1 y 8 de noviembre, y sesiones constitutivas, el 3 de diciembre- abre un periodo en el que los partidos políticos presentarán sus propuestas de programa de Gobierno. Y en esos documentos, sin duda, una de las áreas con mayor peso específico será la que afecta a la seguridad pública. **El SUP es una organización sindical representativa de la Policía Nacional con cuatro décadas de historia que ejerce la representación de sus afiliados para que nuestra Corporación, uno de los pilares básicos de la protección de la convivencia y de los derechos fundamentales de nuestra sociedad, mantenga el liderazgo en la lucha contra los desafíos que tratan de alterar la seguridad de todos.**

Como servicio público de primer orden y de naturaleza civil, la Policía Nacional es una herramienta accesible para cualquier ciudadano en toda España y que vela por la defensa de vidas y bienes, preservando además el ordenamiento constitucional, ofreciendo ayuda en situaciones de riesgo, exclusión o desamparo y auxiliando a órganos judiciales y fiscales para la protección de las víctimas del delito. Somos, por tanto, un elemento de la Administración General del Estado que se anticipa al riesgo y se adapta a los cambios sociales con la celeridad propia de un Cuerpo de seguridad que tiene la obligación de situarse en la antesala de la comisión de la infracción penal para, desde esa posición, abortar su comisión. **Constituimos un colectivo funcional en el que la componente de vocación, servicio y sacrificio es el elemento vertebrador de una profesión con un nivel de exigencia, por la relevancia de los bienes físicos y jurídicos que protegemos, que requiere que sus protagonistas, los policías nacionales, dispongan de los mejores medios.**

Esta exigencia constituye, además, una obligación propia de una Administración moderna, en la que se sirven con objetividad los intereses generales de acuerdo con una serie de principios como el del servicio efectivo al ciudadano, la eficacia en el cumplimiento de los objetivos

marcados, la eficiencia en la asignación y utilización de recursos públicos, la responsabilidad en la gestión, la proximidad y confianza legítima o la objetividad y transparencia en la actuación administrativa, entre otros.

En el SUP creemos que uno de los indicadores más relevantes del desarrollo democrático de una sociedad es la inversión en seguridad pública. Y lo es porque en pleno siglo XXI el trabajo de la Policía Nacional, actor líder en ese ámbito, va mucho más allá y abarca otro tipo de focos de inestabilidad que hace unos años ni siquiera eran contemplados. El delito ya no sólo se comete en el mundo real sino que, cada vez con mayor frecuencia, ha dado el salto al ciberespacio. Las telecomunicaciones y los sistemas de mensajería han traído a nuestra sociedad una amplia gama de oportunidades que, sin embargo, han llegado acompañadas de riesgos para un sector poblacional, el de los menores de edad, especialmente sensible. Ellos, junto con colectivos como nuestros mayores o las mujeres, son víctimas más vulnerables a las que proteger. La apertura de fronteras y la libertad de circulación de bienes y personas ha supuesto un desarrollo económico sin precedentes que, sin embargo, también ha alumbrado nuevas formas de delincuencia, desde aquellas en las que se trafica con inmigrantes o se practica la esclavitud sexual hasta las que aprovechan esas nuevas rutas para el comercio ilegal de armas, la evasión de capitales o el blanqueo de dinero. Un mundo cada vez más interconectado ha obligado a Cuerpos como el nuestro a coordinarse más y mejor con otros servicios policiales, a profundizar en las investigaciones hasta llegar a escenarios lejanos en los que se planifican ataques terroristas o estrategias desestabilizadoras de nuestra democracia. Somos una Policía que gestiona riesgos nunca antes contemplados como tales (medio ambiente, recursos naturales, infraestructuras críticas, tráfico de órganos, riesgos biológicos, etc.) y en los que jamás se había invertido por sus autores tanta sofisticación y recursos para evitar su identificación.

Para todos estos retos necesitamos medios suficientes y adecuados, retribuciones a la altura de la formación y especialización de nuestra profesión, inversiones a medio y largo plazo que eviten un colapso de nuestros recursos por la imprevisión, **protección jurídica para la herramienta del Estado que combate en primera línea contra actores**

de acreditada peligrosidad y defensa para que nuestro trabajo no forme parte de la lucha partidaria.

En el SUP defendemos para nuestro Cuerpo un modelo de gestión en el que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y, no menos importante, el de publicidad, como pilares del sistema de acceso a puestos de trabajo y promoción. Reclamamos un enfoque en el que los policías nacionales, como indiscutibles protagonistas de los éxitos de esta Corporación, sean la prioridad del Gobierno. Y para ello, es necesario que esa misma proactividad en el combate contra el delito se aplique al impulso y desarrollo de las mejoras laborales de carácter estatutario, mediante el desarrollo de derechos ya contemplados en normas de referencia.

2.- PROPUESTAS DEL SUP PARA LA PRÓXIMA LEGISLATURA:

2.1.- Recursos Humanos:

En este contexto general hay que apostar por una adecuada disponibilidad de efectivos policiales. Porque esa prioridad no sólo permite asumir los cada vez más desafíos en materia de seguridad pública sino que garantiza que la intervención de los policías nacionales se haga con las suficientes garantías operativas para evitar lesiones y/o muertes. **Las plantillas de PN se encuentran aún muy condicionadas por la escasez de recursos humanos y eso impide situarnos con plenitud de garantías en el ámbito de la prevención,** en el que la cadencia de la jornada laboral exige un número de funcionarios que no se cubre con los actualmente disponibles. **Hacen falta ofertas de empleo público en las que el número de vacantes a ofertar sea sensiblemente superior al 100% de la tasa de reposición.** En 2018 y 2019 se ha situado en el 115%, cifra que aún no es suficiente (2.506 plazas de Escala Básica y 100 de Ejecutiva, en 2019; 2.900 de Escala Básica y 100 de Ejecutiva, en 2018) y que no permite a nuestro Cuerpo disponer de la adecuada capacidad operativa. En este sentido,

los 65.016 funcionarios en activo a 1 de septiembre de 2019, puestos en relación con los 78.137 en activo que contempla nuestro Catálogo, suponen un nivel de ocupación del 83,2%; una cifra muy alejada del nivel óptimo necesario porque la tasa de cobertura es incluso inferior en las plantillas periféricas. Por tanto, **es necesario potenciar las ofertas de empleo público para que las capacidades operativas no se resientan y las intervenciones de los compañeros más arriesgadas se produzcan con los refuerzos pertinentes.**

2.2.- Retribuciones: equiparación salarial, dietas y reclasificación de Escala Básica:

Una profesión como la policial no puede ser debidamente atendida sin un número suficiente de efectivos. **Pero hay otra componente decisiva en un servicio público de máxima calidad y es la retribución que perciben quienes formamos parte de este Cuerpo.**

Las organizaciones sindicales representativas, y de forma muy destacada el SUP, culminaron el 12 de marzo de 2018 una negociación histórica con el Ministerio del Interior, mediante la que se alcanzó un **acuerdo para incrementar en 807 millones de euros la cifra que dedican los presupuestos generales del Estado a las retribuciones de Policía Nacional y Guardia Civil.** Ese dinero representaba el 9,6% del total asignado en los PGE al Ministerio del Interior y el 17,9% de la parte de los PGE destinada a masa salarial de ambos Cuerpos. De acuerdo con las cláusulas de ese acuerdo de equiparación salarial con las Policías autonómicas, se tenía que producir una inyección económica durante tres ejercicios (2018-2020). Ya se ha culminado dos de los tres hitos previstos -en el caso de PN, con ese incremento salarial y el de la función pública, en 2019 el incremento salarial respecto a 2017 es de un 14,4%- y estamos pendientes del cobro del tercer tramo. **Nuestra prioridad, por tanto, es el cumplimiento del acuerdo y el cobro del dinero adicional restante (247 millones de euros).**

Pero **es esencial llevar a su debido efecto todas y cada una de las cláusulas de ese documento**. En primer lugar, la realización de **una auditoría sobre los cálculos del Ministerio del Interior que determine si las cifras del acuerdo fueron correctas** o si, por el contrario, debe aumentarse el presupuesto necesario para alcanzar la equiparación total y completa. La cláusula primera del acuerdo sigue, en este sentido, sin ejecutarse y los trabajos asumidos entre finales de 2018 y comienzos de 2019 por una consultora han estado marcados por la polémica y sospecha, no siendo admitidas sus conclusiones (condicionadas por la Administración) por ninguno de los firmantes. Debe retomarse este proceso y **el cobro del dinero para aquellos policías nacionales que, estando en situación administrativa de segunda actividad, quieran regresar a la vida activa** para beneficiarse de este aumento retributivo; en cuanto al presupuesto anual para esta previsión, de 100 millones de euros, debe asignarse a la parte principal del acuerdo en el caso de que no se llegue a consumir en su totalidad. Finalmente, **es imprescindible una reforma legal** (bien a través de una Ley, que incluso pueda abordar la base de nuestra jubilación o mediante la reforma urgente del Real Decreto 950/2005) **que impida a futuro nuevas desigualdades salariales y que actualice algunas componentes retributivas muy específicas de las Fuerzas de Seguridad del Estado**. Este último objetivo sólo podrá alcanzarse con el necesario impulso parlamentario.

Sin salir del ámbito de retribuciones, los policías nacionales vienen padeciendo los efectos de contar con **una normativa compartida con el resto de la función pública en materia de indemnización por razón de servicio (Real Decreto 462/2002)** que, sin embargo, resulta lesiva en una profesión en la que la **componente de movilidad, por sus especiales características, provoca un uso intensivo de esa herramienta en un país en el que el coste de vida se ha multiplicado en los últimos años** sin que las dietas percibidas para soportar nuestros desplazamientos se hayan adaptado a ese aumento. Hay verdaderos problemas para ajustar la cuantía en esa materia al precio de hoteles -en determinadas épocas del año y zonas de nuestro país es prácticamente imposible- y a los costes de manutención de

cualquier establecimiento de hostelería. **Por eso reclamamos una regulación específica que aleje a los policías nacionales de esa norma y les cobije bajo otra específica, en la que además no exista discriminación por el Grupo de clasificación funcional al que se pertenece.**

A estas propuestas retributivas cabe añadir una histórica, que tiene que ver con **la reclasificación de los policías nacionales de la Escala Básica (Subgrupo C1) en el Grupo B de la función pública, en lo que no sólo implica una mejora en nómina sino a la hora de su jubilación.** El aumento de la carga lectiva de los cursos de ingreso y ascenso en nuestro Cuerpo permite este avance, que consideramos vital para el futuro de la PN.

2.3.- Jornada Laboral y Conciliación:

Pero no todas las reclamaciones cuya mejora pueda estar en manos de un partido político tienen que ver el aspecto salarial. Una de ellas, sin duda, tiene que ver con **la jornada laboral bajo la que los policías nacionales prestan servicio.** Reformada en diciembre de 2015, ha quedado obsoleta porque incluye una cadencia de trabajo en las unidades que desarrollan su cometido las veinticuatro horas (el llamado turno 6-5) con el que el SUP no estuvo en su momento de acuerdo. **Reclamamos la adopción del conocido como sexto turno,** como fórmula esencial para compatibilizar la vida personal y profesional, no desconectar al policía de su trabajo y de sus compañeros habituales de servicio y evitar que, debido a la escasez de recursos humanos, la capacidad de disponer de unidades de prevención de la delincuencia caiga hasta niveles testimoniales. **Esa jornada laboral y su negociación debe extenderse a Unidades operativas en las que su propia norma está generando tal decepción entre sus integrantes que ya se han producido numerosas bajas** por cambio de destino (UIP) o bien se sobrecarga de trabajo más allá de lo necesario (UPR).

También dentro de la jornada laboral, el SUP lidera las políticas de conciliación. Por eso, **urge adaptar la normativa en materia de vacaciones, permisos y licencias a los derechos del resto de la función pública y a todas aquellas situaciones que ahora no contempla y que impiden a los policías nacionales compatibilizar su vida personal y profesional.**

2.4.- Condecoraciones, Libre Designación, Comisiones de Servicio y Catálogo:

Además, **necesitamos rebajar la polémica interna, plenamente justificada y que el SUP ha denunciado históricamente, generada por el sistema de concesión de recompensas profesionales.** Una norma desbordada por el paso de los años (entró en vigor en 1964) y con las suficientes inconcreciones como para generar espacios de impunidad en el caso de querer condecorar a quien no lo merece y dejar fuera a quien sí, **nos exige un esfuerzo legislativo para adaptarla a la Policía Nacional del siglo XXI y desterrar esa ola de indignación y enfado** cada año, con muchos casos de compañeros que merecen una medalla y que al final acaban no recibéndola.

También es importante **actuar sobre el catálogo de puestos de trabajo para adaptarlo a la realidad de nuestro Cuerpo, reduciendo aún más los nombramientos por libre designación** que quiebran los principios ordinarios de igualdad, mérito y capacidad. Esta actuación debería llegar acompañada de otras que eliminen la sospecha sobre una herramienta extraordinaria y limitada en el tiempo, **la comisión de servicio, que se emplea en demasiadas ocasiones como puerta trasera o sistema de colocación en destinos atractivos de funcionarios con muy poca antigüedad en la Policía Nacional; estas comisiones deben ajustarse a una norma clara y restrictiva.** Finalmente, esa reforma debe **dignificar la situación de la Escala Ejecutiva, con NCD superiores y eliminando la figura del Inspector Investigador**, que puede ser amortizada para crear otras que delimiten con claridad su superior responsabilidad y retribución consiguiente, ajustada a ese nuevo rol.

2.5.- Desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica 9/2015:

En otro ámbito, **hay un bloque de avances pendiente desde 2015 y que tienen que ver el desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica 9/2015** de Régimen de Personal de la Policía Nacional. Cinco años sin ser convocados a una sola reunión de un grupo de trabajo para que los miembros de la Corporación puedan acogerse a derechos consagrados en un plano teórico y que no pueden llegar a ser desarrollados por la sistemática negativa de la Administración a asumir esa obligación.

Necesitamos abrir espacios de diálogo y consenso para sacar adelante esos desarrollos reglamentarios y esta es una tarea compartida que urge. Porque afecta, entre otros muchos ámbitos a materias como los procesos de ingreso y promoción, que deberían sustentarse exclusivamente en pruebas objetivas y mensurables, lo que podría conseguirse a coste cero de manera sencilla, con una actuación honesta, transparente y unas elementales medidas (como suprimir la entrevista personal o que sus preguntas se delimiten a una batería previamente elaborada y que se formulen de forma aleatoria), permitiendo la participación en los procesos de promoción de miembros de otras Administraciones e integrantes de los sindicatos policiales, con voz pero sin voto y con el objeto de ser supervisores externos e imparciales en estos procesos.

También **hace falta aplicar las previsiones de esta norma en la Escala de Subinspección, de tal forma que se reconozca su esencial labor en toda España con puestos de trabajo en los que el nivel de complemento de destino sea el 24**. Su carrera profesional requiere medidas que dignifiquen su responsabilidad, incluyendo la reforma del catálogo de puestos para asignarles tareas de mando en Comisarías Locales en las que podrían desempeñar cometidos de jefe de Grupo e incluso de Brigada Local.

2.6.- Uniformidad, Vehículos, Armamento y Protección Jurídica y de la Salud:

Si todo esto es muy importante no lo es menos los medios, las herramientas con las que los agentes desarrollan su trabajo. Uniformidad, vehículos, medios de protección, armamento, instalaciones e incluso las retribuciones por servicios extraordinarios.

En la vertiente material, **desde el SUP venimos reclamando planes logísticos a medio plazo para evitar imprevisiones o los efectos que tienen en las asignaciones presupuestarias los cambios de Gobierno.** Tenemos que completar la distribución de **chalecos antibalas individuales en todo el Cuerpo**, finalizando así el proceso iniciado en estos años. También es esencial la compra de **más defensas extensibles** (a sumar a las 10.000 recientemente licitadas), **pistolas eléctricas, guantes anticorte o fundas antihurto. Elementos a los que añadir los escudos balísticos y armamento** adecuado a los requerimientos de la lucha contra el terrorismo o la criminalidad organizada y violenta.

Reclamamos esa previsión logística a la que nos referíamos en tres ámbitos clave: uniformidad, vehículos e instalaciones. Hace falta comprometer inversiones presupuestarias más allá del horizonte electoral en procesos de compra de tanta entidad, evitando así que la imprevisión se adueñe de la gestión y que los policías acaben patrullando con prendas oficiales deterioradas y raídas por el paso del tiempo, en coches y furgonetas obsoletos con cientos de miles de kilómetros o en edificios que incumplen requisitos mínimos para acoger unas dependencias oficiales (por antiguos o deteriorados, por haber sido sobrepasados por el incremento de los funcionarios destinados en ellas o por deficiencias en instalaciones eléctricas, aire acondicionado y calefacción, cierres y sistemas de seguridad, etc.).

Finalmente, desde el SUP **reclamamos medidas concretas que protejan mejor a los policías nacionales. En primer lugar, en su salud en el trabajo** mediante la

puesta en marcha de una auténtica **política de protección frente a dramas como el suicidio**, que tienen mayor impacto en nuestro trabajo que en otros. La pérdida de una vida es un suceso contra el que tenemos que luchar desde la prevención y atención, poniendo mucho más énfasis y recursos de los hasta ahora asignados por la DGP.

La protección de la salud y seguridad laboral de los agentes es tan importante como su defensa jurídica, que pasa por el necesario desarrollo de la Ley Orgánica 9/2015 y las modificaciones normativas que impidan que determinadas condenas judiciales impliquen la expulsión del agente de su profesión, cosa que no ocurre en otros sectores profesionales. El mantenimiento de los supuestos administrativos de sanción de la Ley Orgánica 4/2015, de Protección de la Seguridad Ciudadana, es igualmente exigible.

3.- **CONCLUSIÓN:**

En definitiva, en el SUP entendemos que los profesionales de la seguridad pública deben contar con los medios necesarios, con las retribuciones suficientes y con la protección adecuada que permitan que su trabajo se desarrolle en un entorno laboral satisfactorio. Que esos resultados tan apreciados por los políticos encuentren el merecido reconocimiento más allá de palabras y elogios. Reclamamos hechos y que la institución más valorada por todos los ciudadanos de nuestro país, la Policía Nacional, cuente con las herramientas necesarias para seguir siendo ese servicio de calidad, referente y líder en la protección de los derechos y libertades de todos.