

Policías **21** del siglo

Publicación periódica y gratuita para los afiliados al Sindicato Unificado de Policía

Nº 20
Mayo 2007

SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA



Podemos, Porque tú quieres



SINDICATO UNIFICADO DE POLICÍA

EL SINDICATO DE LA POLICÍA

Haciendo Camino



ÍNDICE

Introducción

El derecho a un salario digno.

- CPT
- Plan trienal de equiparación salarial
- Turnicidad y servicios extraordinarios
- Productividad
- Indemnización por razón del servicio
- Acuerdo del año 2005

La Jornada laboral.

Estatuto profesional

- Carrera Profesional
- Provisión de puestos de trabajo
- La policía del Estado

La situación de Segunda Actividad, un asunto de todos.

- Antecedentes históricos
- Avances conquistados

Garantías jurídicas en la actividad profesional.

- Introducción
- Modificación del Código Penal y del Régimen disciplinario
- Responsabilidad civil y cobertura de daños

INTRODUCCIÓN

Este documento es la obligación contraída por el Sindicato Unificado de Policía, nuestro compromiso de trabajo para el Consejo de Policía en la próxima legislatura. El SUP empeña su palabra en este compromiso, que guiará la acción sindical hasta conseguir los avances, cambios y mejoras aquí señaladas.

Nos proponemos conseguir que los miembros del Cuerpo Nacional de Policía tengan el trato digno que merecen de los responsables políticos, medios de comunicación, poder judicial, las instituciones y la sociedad en general.

Estamos en tiempos de promesas, críticas, mentiras y hasta insultos, como siempre que llega el periodo electoral. En el SUP ni prometemos ni criticamos ni mentimos ni insultamos. Adquirimos un compromiso y proponemos a todas las organizaciones que quieren defender los derechos de sus afiliados trabajar codo con codo, en unidad de acción, porque, en defensa de los miembros del CNP, es mucho más lo que nos une que lo que nos separa.

Ser miembros del mismo Cuerpo, de distintas escalas y categorías pero policías de España, es un nexo de unión que debe superar las diferentes ideas sobre modelos de sociedad o planteamientos políticos para la acción sindical en la Policía. Defendemos la libertad y la seguridad en el marco de la Constitución, una de las más avanzadas del mundo y de las que más derechos y libertades reconoce a sus ciudadanos, y queremos una policía civil, con derechos, bien formada, profesional y apolítica al servicio de todos.

Hay quienes con su permanente actividad de ataques al SUP parecen tener como único objetivo fomentar la división sindical. Nuestro compromiso es trabajar también para acabar con este clima de división imperante que no beneficia, al contrario, perjudica la defensa de nuestros intereses, buscando aquello que nos une en defensa de nuestros derechos y dejando a un lado las diferencias que puedan existir.

Para avanzar y alcanzar mayores cotas de bienestar vamos a trabajar principalmente sobre los asuntos que a continuación exponemos. Hemos pretendido hacer un documento didáctico, de fácil lectura, que recoja los asuntos más importantes sobre los que debemos actuar, así como los planteamientos del sindicato sobre cada uno de ellos. Y donde no exista más concreción es precisamente porque la organización puede optar sobre distintas alternativas en función de las decisiones que adopten sus órganos de gobierno. Huimos de la demagogia, de la promesa fácil, de la mentira, y no pretendemos recoger todos los asuntos pendientes porque sería un documento muy extenso y de difícil difusión. Hemos concentrado en los cinco apartados siguientes los asuntos económicos, profesionales y laborales que más afectan a las condiciones de trabajo en el Cuerpo Nacional de Policía.

EL DERECHO A UN SALARIO DIGNO

Justificación

El salario medio consolidado de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía es muy inferior al de los Cuerpos de policías autonómicas de Cataluña, País Vasco y Navarra, al de muchos Cuerpos de policías locales, al de la Guardia Civil -por el efecto del "salario social" de las viviendas-, y al de las Unidades del CNP Adscritas a Comunidades Autónomas (al menos a las de Andalucía y la Comunidad Valenciana).

El salario medio consolidado de un policía español es muy inferior al de los policías de los países miembros de la Unión Europea, tomando como referencia el salario medio de los trabajadores de cada país.

España es la frontera Sur de Europa y por ello está sometida a fuertes presiones migratorias, debiendo plantearse la necesidad de reforzar los servicios fronterizos.

España, por su historia, su civilización occidental, la evolución de los acontecimientos internacionales y el fanatismo religioso islámico, es hoy, y lo será las próximas décadas, objetivo preferente del terrorismo islamista. Además no hemos acabado aún con nuestro terrorismo autóctono vasco.

España es, cada día más, un país de servicios, por razones climáticas principalmente, recibe a millones de turistas que contribuyen a generar riqueza siendo la principal fuente de ingresos del país. Una de las preocupaciones de los turistas y que condiciona la elección de su destino de vacaciones es precisamente la inseguridad ciudadana.

La facilidad de los delincuentes para moverse en una Europa sin fronteras, unido a nuestro clima, sistema judicial y policial, crecimiento económico, estructura política -capacidad de los ayuntamientos en materia de suelo-, reconocimiento y protección de derechos individuales (igualdad de la mujer) y los nuevos retos tecnológicos, deben tener justa correspondencia en el fortalecimiento de las fuerzas de seguridad del Estado, y singularmente del CNP, que no puede continuar siendo la Policía más eficaz y disciplinada y la peor pagada del Estado español.

Un sistema retributivo racional, justo, motivador, que reconozca la condición de miembros del principal Cuerpo de las Fuerzas de Seguridad del Estado es una demanda de todas las organizaciones sindicales policiales desde su nacimiento, la más antigua reivindi-

cación pendiente, que se concreta en la demanda de equiparación salarial con los otros cuerpos policiales.

La estrategia adecuada para una conquista de tal entidad pasa por el trabajo común, por la unidad de acción de todas las organizaciones sindicales, desprovistas de las habituales disputas internas, superando diferencias o apartándolas hasta alcanzar la meta de la equiparación salarial. Una equiparación que debe plantearse a los partidos políticos antes de las elecciones del próximo año, en demanda del compromiso electoral con los miembros de las fuerzas de seguridad y con los ciudadanos.

Por lo antes expuesto, el objetivo prioritario y fundamental del SUP es alcanzar un acuerdo de mejora salarial que, en el plazo de tres años, acabe con el agravio salarial con otras policías. Para ello deberá negociarse el presente año 2007, en base al acuerdo suscrito en 2005 por todos los sindicatos y procediendo a su revisión mediante las cláusulas existentes al efecto, un acuerdo económico que acabe con el agravio y la discriminación. Exigiremos a los responsables de todos los partidos políticos que el apoyo retórico que manifiestan siempre a las fuerzas de seguridad del Estado, a la Policía y la Guardia Civil, se demuestre con un salario digno, acorde al riesgo, responsabilidad e importancia de nuestra función en la España democrática de la Constitución, y con la dotación de las dependencias, vehículos y medios materiales necesarios para que nuestro trabajo sea eficaz.



Catálogo de Puestos de Trabajo

En estos momentos estamos en la negociación del Catálogo de Puestos de Trabajo, y pretendemos conseguir que se conforme como una tabla salarial homogénea, revisando las cuantías de las reglas complementarias en razón de la territorialidad para Madrid, por su singularidad, y también para Cataluña y País Vasco, zonas donde están desplegadas policías autonómicas, y las islas Canarias y Baleares. Estas reglas complementarias exigen actualizarse como corresponde al cuerpo de seguridad del Estado que presta servicio en las ciudades, con una mayor carga de complejidad y peligrosidad, mayor carestía de vida, y sin disponer de viviendas, pabellones, ni ningún otro tipo de ayuda.

Este CPT tiene que acabar con los saltos al vacío entre escalas, que no pueden resolverse reduciendo o “congelando” el Complemento Específico Singular mejor dotado (habitualmente el de las escalas superior y ejecutiva), sino incrementado el inferior (escalas de subinspección y básica). Y no es válida la fórmula de recortar los incrementos en las escalas superiores porque su diferencia salarial con los mandos de los Cuerpos autonómicos es aún mayor que en las escalas inferiores. Si la Administración plantea esta fórmula será rechazada por el SUP.

El Catálogo se adecuará al interés de la institución policial para dar coherencia y racionalidad a su estructura organizativa, pero debe conjugar el interés de la corporación con la satisfacción de las legítimas aspiraciones de sus miembros.

Es preciso definir todos y cada uno de los puestos de trabajo asignándolos a las distintas escalas y categorías, y en su caso a los facultativos y técnicos, y no a grupos administrativos como en la actualidad. Si se hace así, habremos convertido el Catálogo en nuestra demanda histórica: una Relación de Puestos de Trabajo, pues mientras el Catálogo es para diferenciar unos puestos de otros, en la Relación se tienen que detallar todos los existentes en la organización afectada, y esa es nuestra demanda.

En consecuencia se hace necesario aprobar una Relación de Puestos de Trabajo:

- Que abarque a todos los miembros del CNP, donde necesariamente figuren desde el último Policía hasta el primer Comisario Principal, de tal suerte que, en cada momento, sepamos a qué atenernos en función del servicio que estemos desempeñando, con un considerable incremento de las retribuciones para quienes corren más riesgo, soportan más penosidad y tienen el salario más bajo.

- Que modifique la actual forma de provisión por libre designación de numerosos puestos de trabajo por la de concurso específico de méritos.

- Que no quede ningún funcionario sin un puesto de trabajo con complemento específico determinado.

- Que los oficiales de policía tengan cuando menos asignado un nivel de complemento de destino y complemento específico singular como jefes de equipo, los subinspectores como jefe de subgrupo, los inspectores como jefes de grupo operativo y los inspectores jefes

como jefes de sección, de acuerdo con las funciones que su categoría tiene reglamentariamente establecida.

- En la que se cataloguen muchos puestos de trabajo que no vienen contemplados en el actual Catálogo (instructores de tiro, especialista de armamento, GATI, centros de internamiento de extranjeros, operadores de Sala 091, radiopatrullas, motos, custodia y/o traslado de detenidos, seguridad de edificios policiales, sector móvil, miembros del Tribunal médico, informática, policía científica, etc.),

El Catálogo, para contar con nuestro voto favorable, debe contemplar una homogeneización de específicos al alza; nadie puede perder retribuciones sobre la situación actual; incrementarse considerablemente las reglas complementarias en los pluses territoriales; y contener un aumento salarial con el objetivo de acercarnos a otros cuerpos policiales y eliminar agravios.

Plan trienal de equiparación salarial

Una vez aprobado el Catálogo, nuestra propuesta es acordar un plan trienal que garantice la equiparación salarial, sin medidas de trasvase retributivo sino con incremento real, considerando que la forma más sencilla es creando un Complemento de Actividad Policial que nos diferencie de las retribuciones de los funcionarios públicos y contemple la peculiaridad de nuestra función. Este complemento sería aplicable también a los miembros de la Guardia Civil, si bien habría que considerar si el perceptor tiene o no asignada vivienda, lo que afectará a la cuantía percibida.

Este Complemento de Actividad Policial se considerará como una retribución de carácter general (afectará por tanto al salario en situación de segunda actividad) y se aplicará en las cuantías que resulten para cada escala y categoría, previo establecimiento de la diferencia porcentual apropiada entre cada una de ellas.

Se trata de evitar que entre un comisario y un inspector jefe la diferencia salarial porcentual sea superior a la de un subinspector con un oficial, o al revés, prefijando tramos de diferencias salariales entre escalas y entre categorías, y si por efecto de los incrementos salariales se alteran, se restablece con el incremento que sea preciso en la escala o categoría inferior o superior. Si la diferencia se reduce sobre el porcentaje pactado, se incrementa en la escala o categoría superior y siguiente/s, y si se aleja, se incrementa en la escala o categoría inferior. Los tramos porcentuales se actualizarán anualmente con arreglo a la evolución del IPC para que la pérdida del poder adquisitivo del dinero por efecto de la inflación no desvirtúe los tramos salariales.

Turnicidad y servicios extraordinarios

No puede mantenerse la situación actual de abonar la misma cuantía por este concepto que por un servicio extraordinario. Una regulación estableciendo el abono por horas extraordinarias y partiendo de una cuantía moderada (15 € hora), supone 105 € el servicio extraordinario normal, debiendo computarse como servicio extraordinario la jornada labo-

ral comprendida entre las 8 de la mañana del sábado y las 8 de la mañana del lunes. Cada jornada trabajada en dicho periodo de tiempo por quienes están a cinco turnos debe computarse y abonarse como un servicio extraordinario. El servicio de noches fijas debe regularse con un máximo (10 al mes), un horario prefijado y una compensación económica específica mínima de cinco servicios extraordinarios (325 € mes).



Productividad

La productividad actual se divide en ordinaria y de Dirección por Objetivos. La ordinaria a su vez, se clasifica en funcional y estructural y en base a esta diferenciación, se produce un agravio al causar baja para el servicio, pues se deja de percibir la funcional y no la estructural, aunque el motivo de la baja sea el mismo. En el último pleno del Consejo de Policía celebrado el 21 de marzo, la Administración, tras una argumentación realizada por el SUP y una carta previa dirigida al director general, se comprometió a eliminar dicha diferencia y el consiguiente agravio en las semanas siguientes. A la hora de cerrar este programa (10 de abril), aunque tenemos constancia de dicha modificación, al no verla aplicada lo seguimos considerando un asunto pendiente.

La productividad asociada a la Dirección por Objetivos debe abonarse trimestralmente, en una cantidad que sea suficiente para incentivar la motivación -la cuantía actual es ridícula- y hay que definir objetivos medibles y alcanzables para todos los miembros del CNP, cosa que no ocurre en la actualidad.

Indemnización por razón del servicio

Un elemento a tener en cuenta es el abono de dietas por desplazamiento. El CNP viaja en muchas ocasiones en grupos amplios, en los que los miembros de tres escalas (superior,

ejecutiva y de subinspección) perciben la misma dieta de alojamiento y manutención, y los de la escala más numerosa y con menor salario, la básica, una dieta inferior. Debe modificarse la normativa o elaborarse una específica, para percibir una misma compensación económica por este concepto.

El acuerdo de 2005

El acuerdo suscrito en abril de 2005 contiene en su primer párrafo una vinculación con la evolución salarial de otros cuerpos de policía, las autonómicas vasca y catalana. Si el objetivo, en consonancia con el contrato social contraído por el Gobierno en su programa electoral era acercar las retribuciones de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado al de las policías autonómicas, en los parámetros de incrementos actuales dicho objetivo no se habrá alcanzado.

La cláusula Cuarta del acuerdo establece que se reunirán los firmantes para establecer los criterios y condiciones del incremento del año siguiente, y la cláusula Quinta, la Comisión de Seguimiento para interpretar el contenido del Acuerdo. Ambas cláusulas no tendrían sentido si no fuera para adoptar medidas correctoras en el supuesto de que no se pudiera alcanzar el objetivo perseguido con el mismo. Por lo tanto, tras la negociación del CPT podríamos disponer del instrumento adecuado para avanzar en el incremento salarial que reclamamos. Si el Gobierno no acepta cumplir lo que firmó, el SUP propondrá a los demás sindicatos un conflicto en unidad de acción hasta que se acuerde, por fin, la equiparación salarial. En cualquier caso, el SUP declarará el conflicto y movilizará si no hay acuerdo de equiparación salarial.



LA JORNADA LABORAL

La Jornada laboral en el CNP está regulada mediante acuerdos Administración/ sindicatos en los años 1989, 1995 y 1996, que prácticamente están derogados por el sistemático incumplimiento de los mismos.

Tras el salario, la jornada laboral es el elemento que más influye en la motivación, satisfacción y compromiso con la tarea profesional, que es esencial en el Cuerpo Nacional de Policía si se pretende prestar un servicio público con eficacia y calidad.

La jornada laboral tiene que permitir conciliar el trabajo con la vida personal y el ocio, y para ello es exigible una dimensión y estructura determinadas, que lleva implícito una previsión del servicio con antelación suficiente.

Desde esta perspectiva, modificar la cadencia e incentivar el trabajo a turnos, o acabar con la jornada partida manteniendo las retribuciones generales y específicas del puesto de trabajo debería ser una adaptación a la realidad más que una exigencia sindical. Algo necesario que se debe llevar a efecto bajo los principios del Plan Concilia de la Administración General del Estado.

a) Cómputo semanal de horas: la jornada semanal constará de 35 horas.

b) Cómputo diario de horas: en los servicios ordinarios, la jornada laboral diaria será de 7 horas, de lunes a viernes, en jornada continuada de mañana o de tarde. Si fuese necesario, por necesidades del servicio de carácter extraordinario e imprevisible, debidamente acreditadas, efectuar servicios durante algún día festivo o fin de semana, se realizará la correspondiente compensación económica como hora extraordinaria con arreglo al criterio antes expuesto.

c) Servicios continuados de 24 horas: para estos servicios se establece la jornada diaria de 8 horas y seis turnos de servicio, con la compensación económica recogida en el apartado de retribuciones.

La jornada laboral será de aplicación a todos los miembros del CNP, de todas las escalas y categorías, sin excepción alguna por razón de especialidad, unidad, territorio o cualquier otra circunstancia, y deberá adaptarse a las previsiones del Plan Concilia. Donde existan circunstancias objetivas que aconsejen plantear sistemas distintos, será necesario el correspondiente acuerdo o negociación con los sindicatos representativos en el ámbito territorial o unidad afectada, y ser ratificado por la Comisión correspondiente del Consejo de Policía.

Se establecerá la compensación de los llamados “servicios de incidencias”, en los que el funcionario tiene la obligación de estar localizado y sin posibilidad de desplazarse fuera de su localidad.

Cualquier modificación de la jornada laboral establecida requerirá el acuerdo de las organizaciones sindicales y el informe del Consejo de Policía.

Si por razones de servicio se produjese cualquier cambio sobre el horario establecido, se considerará como servicio extraordinario y dará lugar a las compensaciones económicas con arreglo a los criterios aquí establecidos.

La jornada laboral debe ser objeto de una actualización que nos incorpore a una realidad efectiva acorde con las exigencias del momento, nos saque del siglo pasado y nos instale en el siglo actual. Cuando en la Administración General del Estado se está implantando un Plan Concilia, el CNP permanece ajeno al mismo y con un sistema de jornada laboral que, para unos 17.000 de sus miembros, impide que disfruten de ningún fin de semana libre -no entendemos tal cuando se acaba el servicio a las 8 de la mañana de un sábado y no se vuelve a trabajar hasta el lunes, porque tras una noche de trabajo proceden al menos 8 horas de descanso-. Y lo mismo cabe decir del horario partido, que, con cuatro horas de intermedio entre las dos y las seis de la tarde, hace incompatible la conciliación la vida familiar y el ocio del funcionario. El CNP está obligado a alcanzar ya en lo que a jornada laboral se refiere las conquistas del siglo XXI.



ESTATUTO PROFESIONAL

Carrera Profesional

Hay que diseñar un sistema que haga compatible la antigüedad con la capacidad y los méritos, con todos los controles y garantías precisos que impidan las dudas sobre los méritos de quienes ascienden.

Diez años de rodaje del actual sistema de formación y promoción interna han dado claves suficientes para conservar lo positivo y cambiar aquello que no ha funcionado. Partimos de la base del actual Reglamento de Procesos Selectivos y de Formación para apuntar lo que tendrían que ser las líneas básicas del cambio, teniendo en cuenta que cada uno de los siguientes puntos contiene la filosofía de los cambios que se deben aplicar después.

1. Que se de cumplimiento efectivo del artículo 3 del Reglamento de Formación y Promoción, y darle a la promoción interna el carácter académico que la misma requiere e integrarlo dentro del actual sistema educativo general. Llevan años intentándolo pero no ha existido la voluntad necesaria. Otros cuerpos de la administración ya lo tienen. La ventaja es que la formación está tutelada por el Ministerio de Educación. Ganaríamos calidad en la enseñanza.

2. Que se cree el Reglamento de centros docentes. En la actualidad está en vigor el de centros docentes del extinto Cuerpo Superior de Policía.

3. Que se modifique el actual sistema de ingreso del art. 13 propiciando el ingreso sólo por la Escala Básica para favorecer la promoción interna. El argumento de que por promoción interna se llegaba muy mayor a inspector no es válido hoy en día. En la actualidad, se reservan dos de cada tres vacantes de inspector para promoción interna y un porcentaje importante de quienes se presentan por oposición libre son ya miembros del Cuerpo Nacional de Policía.

4. La promoción se debe regir por criterios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad. Para llevar a cabo estos principios es necesario que las pruebas de selección sean lo más objetivas posible. En la actualidad dependen de una entrevista personal.

5. La denominada formación profesional de actualización del art. 18 necesaria y previa para ascenso por antigüedad selectiva (la denominada coloquialmente ITV) debe desaparecer. No tiene sentido la realización de este curso en los meses posteriores a la terminación del de ascenso.

6. Que se reduzca el período del curso de inspector previsto en el art. 22 a un curso lectivo y no realización de prácticas.

7. Que se incluya la participación sindical en los tribunales como supervisores y garantes del proceso, sin derecho a voto.

8. Incidir en la actualización y especialización, con mayor dotación de medios.



- **Propuesta para el ascenso a inspector por promoción interna.**

Existen dos problemas sustanciales en este asunto: que no se cubren todas las vacantes que se convocan por promoción interna en sus dos modalidades (antigüedad selectiva y concurso-oposición, aunque la última promoción nos haya sorprendido con la cobertura de todas las plazas convocadas por antigüedad selectiva -hecho que es la primera vez que ocurre-, nada garantiza que se vaya a seguir produciendo dicha circunstancia), y en las plazas de concurso oposición se ha aplicado el mismo criterio injusto, arbitrario y fraudulento de siempre: han dejado vacantes 25 de las 50 plazas convocadas que pasan al sistema de acceso libre, medida que tendrá respuesta sindical (*Hemos exigido revisión de exámenes*) y jurídica; y el segundo problema es la duración del curso de ascenso.

Que aprueben o no, que se cubran o no las vacantes es una cuestión de estrategia corporativa en la política de promoción interna. Hasta ahora se han equivocado y lo han hecho mal; la evolución positiva experimentada en la última promoción, que entendemos como fruto de los sólidos argumentos expuestos, en cuanto al tratamiento a quienes se presentan por antigüedad selectiva, no ha sido aplicado a los candidatos por el sistema de concurso oposición. Siguen despreciando a los subinspectores. Por ello, si no recibimos garantías de que se van a modificar los criterios en la promoción interna respecto al ascenso a inspector, con un reconocimiento a la experiencia profesional y capacidad, además de las denuncias y acciones jurídicas que correspondan llevaremos a cabo medidas de presión sindicales desde el primer pleno del Consejo de Policía tras las elecciones sindicales.

Si analizamos los demás cursos de ascenso (a oficial, subinspector, inspector jefe, comisario o comisario principal), todos tienen una duración de entre tres y seis meses con tendencia a disminuir. Sin embargo el de ascenso a inspector tiene una duración de casi tres años.

Tenemos además que la normativa en vigor no requiere modificación alguna para acortar dicho periodo. En efecto, la normativa dice que tendrá una duración de dos cursos, el primero impartido mediante enseñanza a distancia y el segundo común con el de los aspirantes de oposición libre. Por el contrario, el primero de los cursos no tiene tasada la duración que bien podría ser de un mes, mientras que el segundo, al ser común con los que proceden de la calle tendría que durar 9 meses. En 10 meses se podría solventar de manera satisfactoria el ascenso a inspector por promoción interna, sin perjuicios para la Administración que tiene a los profesionales más tiempo trabajando en la calle y sin la carga que supone para los profesionales estar tres años en tensión mientras realizan el referido curso.

Pero no es éste el único problema en cuanto a promoción interna se refiere. Que haya inspectores que después de 27 años siguen en su misma categoría sin haber podido concurrir por antigüedad para ascender evidencia un fallo estructural en el CNP que puede tener solución. Es necesaria una planificación que aborde la carrera profesional, la provisión de puestos de trabajo, la promoción interna, la situación de segunda actividad y lo esencial, una ley de plantillas que mientras no exista, malamente se suple con el CPT. Será una exigencia del SUP.

Hay que incrementar considerablemente el número de Oficiales de Policía facilitando la promoción interna, lo que permitiría ampliar también el número de subinspectores. Debe tenerse en cuenta el crecimiento de plantilla, la apertura inminente de nuevas comisarías y la ampliación estructural que exige al CNP la situación actual, para redimensionar adecuadamente el Cuerpo.

El ascenso de inspector-jefe a Comisario debe variar hacia criterios más profesionales y menos subjetivos que, precisamente por ello, pueden estar politizados o dar lugar a comportamientos de amiguismo impropios de un cuerpo policial moderno. Los comisarios deben tener el sistema de provisión de puestos de trabajo de Concurso Específico de Méritos, salvo puestos determinados, y un tercio de los miembros de la escala superior deben ser comisarios principales, como se contempla en el acuerdo suscrito al efecto por SUP, SPP y SCP.

La provisión de puestos de trabajo

El sistema de provisión de puestos de trabajo se encuentra regulado en el R.D. 997/89 de 28 de julio y la Orden de 5 de octubre de 1989 sobre baremo de méritos para la provisión de puestos de trabajo por el procedimiento de concurso general de méritos.

Dicho sistema no sólo adolece de importantes defectos sino que dado su escasa reglamentación se ha mostrado totalmente insuficiente para resolver los problemas que plantea la provisión de puestos en el C.N.P. Se hace preciso por tanto reformar y ampliar dicha norma corrigiendo muchas de las disfuncionalidades que la misma ha ocasionado.

Proponemos cambiar el actual sistema de provisión de puestos de trabajo por otro que incentive una carrera profesional jerárquica y funcional, estableciendo que los puestos de trabajo sean susceptibles de ser ocupados, en cada escala y categoría, por un sistema mixto de antigüedad y capacidad, de acuerdo con criterios objetivos y mediante un procedimien-



to con participación sindical en las comisiones de valoración de los concursos -con representantes de la misma o superior escala o categoría que el puesto a cubrir- tal y como ocurre con el resto de la función pública, que eviten las injusticias, discriminaciones, manipulaciones y amiguismo imperante en la actualidad.

Deben concretarse las situaciones en que se pueden cubrir puestos de trabajo en comisión de servicio, estableciendo su duración máxima y reduciendo el número de casos de provisión mediante este sistema para posibilitar la consolidación del nivel de puesto de trabajo.

Aquí reside uno de los elementos de injusticia del actual sistema de provisión de puestos de trabajo: los méritos profesionales rara vez se imponen a la designación o el nombramiento provisional, que se mantiene durante años, que responde a la libre voluntad del responsable policial de turno y sin ninguna garantía de una valoración objetiva de los méritos que permita la igualdad de oportunidades para acceder al puesto de trabajo. Con posterioridad, cuando se convocan los concursos, la valoración de méritos se realiza otorgando una preferencia absoluta al desempeño provisional del puesto, lo que da lugar a una perversión del sistema que convierte la provisión por concurso específico en libre designación.

Hay que reducir al mínimo indispensable los puestos de trabajo con adscripción indistinta, y donde sean imprescindibles, se debería dar una preferencia absoluta para los petionarios de mayor categoría.

Para crear una carrera profesional promoviendo además del ascenso de escala o categoría la promoción funcional, correspondería elaborar una relación de TODOS los puestos de trabajo, en una escala de menos a más, debiendo todos comenzar desde el nivel inferior, y con tiempo y méritos, llegar donde nos permita nuestra capacidad, correspondiendo un incremento salarial a cada "ascenso" funcional, - aunque en cuantías no tan elevadas como las que se contienen en el catálogo para muchos puestos -, dando así la opción a muchos

compañeros de todas las escalas a encontrar un servicio adecuado a sus conocimientos y personalidad y donde desarrollar su trabajo a plena satisfacción, sin necesidad de empujar a nadie a retiros anticipados y discriminatorios para permitir el acceso de otros a sus mismos puestos, porque los "expulsados" tienen el mismo derecho, o más, a continuar en activo en el CNP.

Serviría este sistema también para motivar profesionalmente -no sólo económicamente- a todos los miembros del colectivo que siempre tendrían expectativas para alcanzar un puesto más cualificado, mejorando el rendimiento, y una vez ahí, su incentivación se mantendría con el objetivo de conservarlo. Ejemplo: un policía recién ingresado no puede ser destinado a un servicio donde quieran ir otros compañeros con muchos años de trayectoria profesional, ni un comisario recién ascendido puede ser nombrado jefe superior. En ambos casos deben prestar otros servicios e ir "ascendiendo" en la pirámide funcional hasta alcanzar las condiciones exigidas a cada puesto de trabajo. Este sistema es garantista para todos, también para los recién ingresados, porque se asegura que desempeñarán una labor acorde con sus méritos profesionales y que no adjudicarán a otro compañero que ingrese posteriormente con menos méritos, antigüedad y capacidad.

La policía del Estado en el modelo policial

El modelo policial español no funciona. Dos Cuerpos de Seguridad del Estado que compiten en todos los territorios y sobre todos los delitos, especialmente sobre terrorismo y delincuencia organizada (tráfico de drogas, armas, prostitución...); dos cuerpos autonómicos que son policías integrales y con los que la coordinación se basa en la buena voluntad, pues no existe ninguna obligación legal, coordinación o jerarquización de sus funciones, actuando de hecho en sus respectivos territorios como policías nacionales y sobre los mismos delitos que las policías del Estado, con sus propias bases de datos que no están vinculados a los de la Seguridad del Estado; policías locales de grandes munici-



píos con más medios que las fuerzas de seguridad del Estado, la misma formación y mejor salario.

En estos momentos, en Cataluña no disponemos de locales de atención a los ciudadanos para dispensar la documentación pertinente. En Castilla y León se está planteando que las fuerzas de seguridad del Estado presten servicio en distintos ayuntamientos, en salas de coordinación, de prestado porque carecemos de dependencias suficientes y adecuadas. Además nuestros salarios son inferiores y cada día es más evidente nuestro retraso tecnológico y falta de medios materiales elementales. En esta situación, un modelo policial más eficaz para la seguridad de los ciudadanos con coordinación y eficacia requiere una revisión del sistema público de seguridad actual.

La transformación de la sociedad es tan evidente que, desde el punto de vista policial, no sólo hay que atender a las nuevas formas de delincuencia sino a la distribución territorial de los cuerpos de seguridad del Estado. Zonas rurales asignadas a la Guardia Civil se han convertido en pocos años en verdaderas zonas urbanas, con miles de ciudadanos y decenas de urbanizaciones y barrios, que han ampliado por la vía de los hechos los límites territoriales asignados en la actualidad a la Policía y la Guardia Civil.

Un modelo policial que reubique a las policías autonómicas; defina las competencias del Cuerpo de la Guardia Civil en misiones propias de su condición militar y redimensione su personal; establezca las competencias de las policías locales; y ubique la capacidad de coordinar las bases de datos, los operativos interterritoriales y las relaciones internacionales en el cuerpo de policía civil, el Cuerpo Nacional de Policía, es necesario si se quiere eficacia y más seguridad para los ciudadanos, por encima de consideraciones políticas ajenas al interés general.

El Sindicato Unificado de Policía denunciará esta situación con campañas específicas, trasladando a las instituciones, medios de comunicación y ciudadanos que es posible más seguridad y libertad con un modelo policial racional, profesional y no sujeto a decisiones de interés político-territorial.



LA SEGUNDA ACTIVIDAD EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA

Antecedentes históricos

La situación de segunda actividad en el Cuerpo Nacional de Policía es un asunto de vital importancia para nosotros. Es una situación administrativa específica, una prejubilación forzosa en la que, hasta hace poco tiempo se perdía cada año poder adquisitivo. Los incrementos salariales al personal en activo se producían siempre en concepto de productividad o complemento específico singular (que no afectan a esta situación) y cuando el IPC crece más que el incremento anual, la paga adicional que contemplan los Presupuestos Generales del Estado para los jubilados tampoco afectan a la segunda actividad.

Un breve repaso al nacimiento de esta situación debe empezar en 1975, cuando existían aún el Cuerpo de Policía Armada -militar- y el Cuerpo General de Policía -sin uniforme- y el Reglamento Orgánico de Policía Gubernativa fijaba las edades de retiro para el Cuerpo de Policía Armada de la siguiente manera:

Sargentos, Cabos y Policías	54 años
Subtenientes y Brigadas	56 años
Tenientes	58 años
Capitanes	60 años
Comandantes	62 años

No obstante lo anterior, para policías, cabos, sargentos, subtenientes y brigadas la norma decía que “los que al cumplir esa edad conserven la actitud física necesaria para el servicio y hubieran observado buena conducta, podrían obtener la continuación en el servicio activo hasta los 58 años mediante prórrogas anuales resueltas discrecionalmente por el Ministro de la Gobernación, de acuerdo con las necesidades del servicio y sin que contra su resolución quepa recurso alguno”. Eran otros tiempos.

Las edades de jubilación forzosa para los miembros del Cuerpo General de Policía quedaban fijadas en los 62 años, aunque podían solicitar prórroga hasta los 65 años.

Hay que tener en cuenta que en ambos casos esta era la edad de jubilación y por lo tanto no existía ninguna situación asimilable a la de segunda actividad, pasándose directamente del servicio activo a jubilado. Se producía además la paradoja de que como la jubilación se producía a una edad inferior a los 65 años había quien no completaba los años mínimos de servicio para devengar una pensión ordinaria, por lo que en muchos casos las pensiones de estos policías no alcanzaban ni las 35.000 antiguas pesetas.

En el año 1978 la Ley de Policía del Gobierno de UCD creaba los Cuerpos de Policía



Nacional (hasta entonces Policía Armada), y el Cuerpo Superior de Policía (hasta entonces Cuerpo General) y anunciaba la creación de la situación de segunda actividad para los miembros del Cuerpo de Policía Nacional, hecho este que no se produce hasta el año 1982. Esta Ley no modificaba las edades de jubilación o retiro forzoso establecidos en el Reglamento Orgánico de Policía Gubernativa pero sí que introducía importantes matices en sus disposiciones adicionales y transitorias.

Las prórrogas de edad para los funcionarios del Cuerpo Superior de Policía desaparecen, por lo que a partir de esa fecha todos pasan a la situación de jubilado forzoso a los 62 años, y se crea la situación de segunda actividad sólo para el Cuerpo de la Policía Nacional. (Real Decreto 230/1982). Las edades de pase a segunda actividad eran las siguientes:

Coronel	58 años
Teniente Coronel	57 años
Oficiales y suboficiales	56 años
Cabos y Policías	50 años

No obstante, establece una prórroga en el servicio activo hasta los 56 años para cabos y policías, previo reconocimiento médico y siempre que fuera acreedor a ello por sus antecedentes personales.

Se establece la edad de jubilación forzosa a los 65 años para suboficiales, cabos y policías y de 70 para jefes y oficiales, todo ello en aplicación de las normas que regían para los funcionarios civiles del Estado.

La Ley Orgánica 2/86, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, al margen de otras consideraciones, unifica los dos Cuerpos de Policía estatales, uno civil, el Cuerpo Superior de Policía y otro militar, el Cuerpo de Policía Nacional, en un nuevo cuerpo civil, el actual Cuerpo Nacional de Policía, y fija por primera vez la edad de pase a segunda actividad para

los funcionarios procedentes del Cuerpo Superior de Policía en 62 años, manteniéndose las ya fijadas para los miembros procedentes de Policía Nacional. Esta misma Ley Orgánica establece el imperativo de crear una Ley de Segunda Actividad para el nuevo Cuerpo.

La Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos enerales del Estado para 1988, unificó las edades de pase a la situación de Segunda Actividad para todos los funcionarios de las Escalas Superior y Ejecutiva estableciéndolo en 58 años para la Superior y 56 años para la Ejecutiva. Ciertamente es que aunque si bien se aplicaron estas edades, la Ley fue declarada inconstitucional por sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de diciembre de 1999.

La Ley de 1994, cuyo ponente fue el entonces Diputado y ahora Presidente del Gobierno José Luis Rodríguez Zapatero, fue votada a favor por todos los Grupos de la Cámara y tuvo un solo voto en contra, precisamente de quién creó la situación de segunda actividad: Rodolfo Martín Villa. La Ley establece unas nuevas edades para los miembros del CNP, aumentando la edad de la Escla Superior (de 58 a 62 años), se mantenía la de la Escala Ejecutiva en 56 años y se rebajaba la de Subinspección de 56 a 55 años. En la Escala Básica se aumentaba la edad de 50 a 55 años y también se producía un incremento salarial en la segunda actividad para quienes se iban con 55 años.

Por último, la Ley de Medidas Económico-Administrativas y de Orden Social para el año 2002 modificó nuevamente las edades de pase a la situación de segunda actividad, estableciendo la posibilidad de continuar voluntariamente en servicio activo hasta los 58 años para los miembros de la Escala Básica, de Subinspección y Ejecutiva del CNP, y quienes ingresan en el CNP desde esta fecha estarán en situación de Activo obligatoriamente hasta los 58 años.

Cuando se creó la situación de segunda actividad se establecía que los funcionarios en segunda actividad percibirían el 100 por 100 del sueldo base y trienios y un complemento de disponibilidad que era fijado anualmente para cada escala y categoría.

Ya con la Ley de segunda actividad del año 94, el complemento de disponibilidad se fijaba sobre la base del 80% de las retribuciones complementarias de carácter general, es decir, complemento de destino y componente general del complemento específico. Esto suponía para los funcionarios que accedían en aquel momento a la situación de segunda actividad una pérdida de entre 120 y 180 € mensuales.

Desde el año 94 hasta el año 2003, todos los incrementos retributivos -sin contar el IPC- que se han producido para los miembros del Cuerpo Nacional de Policía, lo han hecho en conceptos que no se tienen en consideración a la hora de realizar el cálculo de las retribuciones en segunda actividad, es decir, se han producido incrementos en productividad y en el componente singular del Complemento específico. Esto ha hecho que de los 120 € de pérdida del año 94 hayamos pasado en el año 2003 a una pérdida de retribuciones que oscilaba entre 300 y 1.514 € mensuales, dependiendo de la escala, puesto de trabajo y plantilla de destino. No es casualidad que sea el periodo de tiempo que menos vocales ha tenido el SUP en el Consejo de Policía, con lo que la capacidad del sindicato de influir en la negociación o de bloquear acuerdos negativos para nosotros era menor. Algunos no han entendido que un acuerdo que sólo afecte al personal en Activo y no se sume en segunda actividad

es como renunciar a salario durante esos años de prejubilación para cobrarlo ahora, cuando después quizás lo necesites más. Por eso el SUP exige siempre cuando negociamos salario contemplar toda la actividad profesional, desde el ingreso hasta la jubilación, no aceptando que nos incrementen el salario hoy quitándolo de lo que tenemos que cobrar mañana.

Avances conquistados

Sin duda esta pérdida progresiva de poder adquisitivo en segunda actividad ha sido determinante para que cada día sean más quienes quieren continuar en activo o con puesto de trabajo en segunda actividad, y para que decidiéramos el año 2002 que no suscribiríamos ningún acuerdo que no afecte a la situación de segunda actividad. Y actuamos así por dos razones muy poderosas: una, quienes están en la situación de segunda actividad, que tienen derecho a que defendamos su poder adquisitivo, y dos, que todos llegaremos a esa situación, con lo que si no se ponía coto a la pérdida progresiva de salario en segunda actividad llegaría a hacerse insostenible dicha situación.

Tras muchos años de defensa en solitario de las retribuciones para la situación de segunda actividad, ante la indiferencia de unos y las críticas de otros (CEP y UFP), el 13 de noviembre de 2002 se firmó el acuerdo Administración-Sindicatos con, entre otras cosas, alguna mejora en las pagas extras para el año 2003, 2004 y 2005. Cuando creíamos haber conseguido por fin que el acuerdo afectara a segunda actividad, fuimos informados que se pretendía, mediante enmiendas introducidas en el Senado, excluir a los compañeros en segunda actividad. El 21 de noviembre de 2002 remitimos una carta al Presidente del Gobierno, entonces Aznar, y copia al ministro del Interior (Acebes) y director general de la Policía (Díaz de Mera), anunciando que si no afectaba el incremento a esta situación el acuerdo estaba roto. También mantuvimos contactos telefónicos con el líder de la oposición y hoy presidente, Zapatero, y con José M^a. Fidalgo, líder de CCOO y primer sindicato del país, a quienes pedimos que apoyaran y realizarán gestiones ante el Gobierno para que el acuerdo afectara a la segunda actividad. El 12 de diciembre recibimos respuesta del Gobierno diciendo que se incluiría a los compañeros en segunda actividad en la referida mejora. Y desde entonces no hemos suscrito acuerdo que no contemple, como es de justicia, esta situación.

Ahora parece haber consenso en que cuando defendemos la segunda actividad, además de a los compañeros/as que ya están, estamos defendiendo nuestro futuro, y por eso todos lo apoyan o, al menos, no se oponen.

El acuerdo de 2005 y la insistencia del SUP han propiciado que en los últimos tres años no sólo se haya mantenido la diferencia entre activo y segunda actividad sino que se ha recuperado parte del poder adquisitivo perdido en esta situación. Esa recuperación es para todos, para quienes ya lo cobran y para quienes pasemos por esa situación en el futuro.

Avanzando en el objetivo de la dignidad salarial a quienes ya están en segunda actividad, que mantenemos en este compromiso, la acción sindical del SUP debe orientarse a conseguir los siguientes aspectos:



Modificación de la Ley que regula la situación de segunda actividad en el Cuerpo Nacional de Policía en los siguientes aspectos:

- Modificación del art. 4.2. referido a que si alguien se encuentra realizando un curso de ascenso y le llega la edad de pasar a la situación de segunda actividad, injustamente el día de su cumpleaños se le pasa a segunda actividad y no puede continuar con el curso. Nuestra propuesta pretende modificar este artículo para que a nadie que se encuentre realizando un curso de ascenso se le "expulse" por cumplir la edad de pase a segunda actividad. Que ascienda y luego pase a esa situación.

- Modificación del art. 6 referido al pase a segunda actividad por disminución de las facultades psicofísicas. Nuestra propuesta es que se reconozca la situación de segunda actividad en acto o como consecuencia del servicio percibiendo el 100% de las retribuciones y no suponga ninguna pérdida para el funcionario.

- Modificación del art. 9 referido a las retribuciones en segunda actividad sin destino. Nuestra propuesta va encaminada a terminar con la situación de injusticia y castigo que supone en la actualidad, mejorando las retribuciones de los que pasan a esta situación y de los que ya se encuentran en ella.

Finalmente, los incrementos en las retribuciones de los funcionarios vienen fijados en las respectivas Leyes de Presupuestos en unos porcentajes fijos de acuerdo con las previsiones del Gobierno de incremento del IPC para dicho año. Sin embargo, desgraciadamente dichas previsiones gubernamentales son siempre muy inferiores a la realidad, lo que hace que se produzcan al final importantes desviaciones entre el IPC previsto y el real. Con ello la pérdida de poder adquisitivo acumulada durante los sucesivos años se hace cada vez más importante.

En el caso de las pensiones que perciben todos los jubilados, tanto dentro del siste-

ma de Clases Pasivas como en el de la Seguridad Social, y para mantener dicho poder adquisitivo, en las disposiciones adicionales de las propias Leyes de Presupuestos se dispone el abono a los mismos de una paga adicional para adaptar al alza las cuantías de las mismas al incremento real experimentado por el IPC en los períodos respectivos.

Por lo que respecta a los funcionarios, las últimas pagas compensatorias de la desviación del IPC que con carácter genérico fueron fijadas se retrotraen a las Leyes de Presupuestos para el año 1992. Con posterioridad la compensación de dicha pérdida de poder adquisitivo para los funcionarios en activo se viene realizando con incrementos en los complementos específicos singulares que se fijan en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo y sobre todo a través del complemento de productividad. Son precisamente estos los complementos que no perciben los funcionarios en situación de Segunda Actividad sin destino.

Como consecuencia de todo ello, son los funcionarios que se encuentran en esta situación de segunda actividad sin destino en el C.N.P., o de reserva activa en el caso de la Guardia Civil y Fuerzas Armadas, los únicos que no ven compensados de ninguna forma la continua pérdida del poder adquisitivo que conllevan las constantes desviaciones entre los índices de precios al consumo previstos y los realmente registrados.

Tal discriminación, que se produce con el resto de funcionarios en activo, con los demás trabajadores y con el personal jubilado, vulnera claramente el derecho a la igualdad ante la ley reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, ya que el dato de inflación tiene un carácter objetivo, ajeno y completamente independiente de la situación del funcionario, que afecta a todos por igual.

Por lo expuesto, es compromiso del SUP trabajar para que se contemple la inclusión a estos efectos de la situación de segunda actividad entre los perceptores de la paga compensatoria anual para la recuperación del poder adquisitivo, denunciando esta situación de agravio en todos los actos y momentos que estime conveniente hasta que se haga justicia.



GARANTÍAS JURÍDICAS EN LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Introducción

Una de las funciones primordiales de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, a fin de cumplir la misión de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, que constitucionalmente se les ha encomendado, es proceder a la detención de los presuntos autores de cualquier delito. Por otro lado la Ley Orgánica 2/1986, les impone la obligación de actuar con la decisión necesaria, y sin demora cuando de ello dependa evitar un daño grave, inmediato e irreparable.

Sabidas y reconocidas son por tanto las dificultades y complejidad que en este actuar permanente conlleva el ejercicio de las funciones policiales, que se desarrolla en muchas ocasiones en situaciones de auténtico conflicto donde se exige a los miembros policiales respuestas inmediatas, teniendo que decidir en un breve espacio de tiempo, bien sea acerca de la naturaleza de la actuación de una persona y de la procedencia o no de su detención, bien sobre la legalidad o no de la entrada y registro en un domicilio, o hasta dónde debe llegar el uso de la fuerza o en definitiva, dónde se encuentran los precisos límites de la coacción que tiene que utilizar para proteger el libre ejercicio de los derechos de terceros. De aquí que la propia Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad nos hable de ese difícil equilibrio, de pesos y contrapesos, de facultades y obligaciones en el que se desenvuelven los funcionarios de policía.

Pero siendo tan evidente la dificultad de decidir en pocos segundos, en situaciones de extrema tensión, muchas veces siendo objeto de agresiones y con riesgo para la propia integridad física, los errores que se puedan cometer dan lugar a condenas penales que son desproporcionadas en relación con el daño causado. Y ello es así, ya que no solo se les imponen penas graves, sino que se ven obligados a hacer frente personalmente a las indemnizaciones por responsabilidad civil y demás gastos que se derivan del proceso penal (fianzas, costas, intereses, etc.)

En este sentido, también debe precisarse que la actividad de los componentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se encuentra sometida a un nivel de crítica y denuncia muy superior a la de cualquier otro colectivo funcional. Son denunciados frecuentemente, entre otros, por motivos tales como: autodefensa del denunciante, aversión a los agentes, desacreditar a éstos, buscar indemnización sabiendo que el Estado responde subsidiariamente y es solvente, etc.

Nos encontramos pues ante una situación difícil y especial, y esta situación hace necesario dar una respuesta acorde, que dé seguridad a aquellos que se encuentran sometidos a un mayor nivel de contingencia, de tal forma que no se produzca ninguna situación de indefensión de funcionarios policiales como consecuencia de sus intervenciones por razón de ser-



vicio, y que precisa de la existencia de un sistema especial de defensa y protección integral, sin que esto suponga una patente de corzo que sirva de cobertura a casos de abusos o extralimitación.

Sin embargo año tras año venimos observando que las reivindicaciones que en este sentido se demandan por esta organización sindical, no son suficientemente atendidas por la Administración.

Insistiremos en reclamar modificaciones legales y actuaciones gubernativas, como venimos haciendo en los últimos años, hasta conseguir una protección jurídica adecuada para nuestra profesión.

Modificación del Código Penal y Régimen Disciplinario

Las responsabilidades penales y la necesaria reforma de las penas que el vigente Código Penal prevé para determinados delitos que se imputan a funcionarios policiales. Especial referencia a las penas de inhabilitación.

El Código Penal de 1995 si bien acortó con carácter general la duración de las penas, en cambio las elevó considerablemente para los delitos de detención ilegal, entrada y registro ilegal y otros delitos cometidos por funcionarios.

Así, mientras que el Código Penal derogado consideraba las conductas que comentamos únicamente como delitos específicos dentro de los delitos cometidos por los funcionarios públicos contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, y la pena que generalmente llevaban anejos los mismos era la de suspensión, en el vigente se contemplan como formas agravadas de los respectivos delitos cometidos por particulares siempre y cuando la intervención se produzca sin mediar causa por delito y fuera de los casos

permitidos por las leyes. En estos casos, (que son la mayoría, pues los tribunales interpretan que cuando se produce cualquier exceso ya no existe causa por delito), se imponen las penas previstas para los mismos pero en su mitad superior y además las de inhabilitación absoluta (de ocho a doce años en caso de la detención ilegal o de seis a doce años cuando se trata de entrada y registro ilegal) o inhabilitación especial.

Es decir, la pena de suspensión ha sido sustituida en la mayoría de estos casos por las de inhabilitación especial o absoluta.

Y la gravedad de ello no sólo se encuentra en esa elevación de la duración de las penas, sino en que igualmente fueron modificados de forma negativa los efectos de las penas de inhabilitación, ya que, si bien la pena de suspensión de empleo o cargo público solamente priva de su ejercicio al penado durante el tiempo de condena (art. 43), la pena de inhabilitación absoluta produce la privación definitiva de todos los honores, empleos y cargos públicos que tenga el penado, aunque sean electivos (art. 41), y la de inhabilitación especial para empleo o cargo público, la privación definitiva del empleo o cargo sobre el que recayere y de los honores que le sean anejos (art. 42). En estos dos últimos casos, produce además la incapacidad para obtener los mismos durante el tiempo de la condena.

En el Código Penal derogado se afirmaba que las penas de inhabilitación producirán como efecto la privación del empleo o cargo público, interpretándose por la Dirección General de la Policía que en estos casos únicamente se producía esta privación durante el tiempo de la condena.

La circunstancia de que se añadiera a la palabra privación el término "definitiva", ha llevado a la Administración a establecer que siempre que se imponga a un funcionario la pena de inhabilitación, por muy corta que sea su duración, implicará la pérdida de su condición de funcionario y su separación definitiva del servicio.



Por consiguiente, si además de elevarse considerablemente las penas aplicables a los delitos que comentamos (y muchos otros cometidos por funcionarios), se agravan los efectos de estas penas, el resultado es que el castigo de estas conductas es totalmente desproporcionado y claramente injusto.

Esta organización sindical ha solicitado en reiteradas ocasiones la modificación de las penas que el vigente Código Penal contempla para este delito y otros semejantes, ya que no permiten atemperar la sanción penal a la entidad de los actos que se les imputan y conllevan la expulsión del Cuerpo de compañer@s que tras muchos años de acreditada profesionalidad, cometieron el error de trasladar a comisaría a alguien tras ser agredidos o por haber participado en una reyerta con lesiones, o haber entrado precipitadamente en un domicilio para efectuar un registro, y aunque se pudieran equivocar, eso nunca debería tener como reproche legal una condena que además supone la expulsión del Cuerpo Nacional de Policía.

En estos casos, la única solución es el indulto, pero éste rara vez llega y cuando lo hace es demasiado tarde y tras años de injusta condena.

¿Qué pasaría si cada vez que una instancia jurisdiccional superior casa o modifica un auto o una sentencia judicial, el juez o tribunal que erró en la apreciación del hecho fuera condenado a la expulsión? El mismo ejemplo se puede aplicar a cualquier profesión en la que un error supusiera la expulsión inmediata de la misma definitivamente (un albañil que hace mal una obra, un periodista que se equivoca en un comentario, un político que yerra en una decisión, etc.). En ninguna profesión, salvo la policial, cada actuación con un detenido es analizada posteriormente con lupa y sometida a la controversia de jueces, fiscales, abogados, acusaciones, etc., que juzgan desde la distancia y la tranquilidad una actuación que se produce en unas circunstancias como las antes expuestas, que deberían estar previstas por el legislador en la graduación de las sanciones para los errores que sin duda se cometerán.



Traemos a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de julio de 1999, que absolvió y excarceló a los miembros de la Mesa Nacional de Herri Batasuna que habían sido condenados por el Tribunal Supremo por un delito de colaboración con banda armada del Art. 174 bis a) 1º y 2º del Código Penal de 1973, por el intento de incluir un video grabado por ETA en los espacios gratuitos de televisión cedidos a los partidos y coaliciones electorales en elecciones. El Tribunal Constitucional tras afirmar que el control de constitucionalidad se limita a verificar que la norma penal no produzca “un patente derroche inútil de coacción que convierte la norma en arbitraria y que socava los principios elementales de justicia inherentes a la dignidad de la persona y al Estado de Derecho”, concluyó que el artículo antes citado, al ser aplicado al caso, vulneró su derecho a la legalidad penal del Art. 25.1 de la Constitución Española, por cuanto las penas establecidas para el mismo son desproporcionadas en la medida que no incorpora la posibilidad de imponer una pena de prisión inferior a seis años, y así poder atemperar la sanción penal a la entidad de actos de colaboración con banda armada, ya que en ocasiones, estos actos pueden ser de escasa trascendencia.

La hipocresía y la injusticia legal y política, permite que estos cómplices de los terroristas reciban amparo judicial efectivo y sus potenciales víctimas estén retóricamente protegidos pero en la práctica absolutamente desamparados, tratados con un rigor y una dureza impropia de un Estado de Derecho, que reconoce falta de graduación para sancionar a quienes pretenden subvertir el orden constitucional, garantía de paz y seguridad, pero no aplica el mismo criterio a quienes pueden cometer un error de incomparable menor importancia, arriesgando su vida en defensa de los ciudadanos.

Y si bien es cierto que el Real Decreto 2669/1998, de 11 de diciembre, establece la posibilidad de rehabilitación de los funcionarios públicos que hayan sido condenados a penas de inhabilitación, la misma se concede con carácter totalmente discrecional por parte de la Administración.

En consecuencia, si reflexionamos detenidamente en las consecuencias nefastas de dichas separaciones, podremos observar que al funcionario que se le aplican aquellas penas, no sólo cumple la condena que le ha sido impuesta, sino que ésta lleva consigo un plus de gravedad, como es la pérdida de condición de funcionario. Pensemos en la ruina que esto supone para cualquier profesional, que sólo se ha podido dedicar a la función policial, por imposición legal (rígido régimen de incompatibilidades), que se encuentra en la calle sin derecho a subsidio de desempleo o a cualquier otra prestación social, y por las razones que sean se le deniega su rehabilitación.

También cabe referirse a la sentencia del Tribunal Supremo 1516/2004, que casa otra de la Audiencia Provincial de Madrid, en la que establece que una persona a la que han sido leídos los derechos, tomado declaración, tomado huellas para identificación y puesta en libertad, no ha sido víctima de una detención ilegal. Por el delito contra la libertad individual previsto en los artículos 163.4 y 167 del Código Penal, condenan a un inspector de Policía a treinta días multa y a ocho años de inhabilitación especial, solicitando el propio TS al Gobierno el indulto total para la inhabilitación por considerarla absolutamente desproporcionada.

Con estos argumentos hemos planteado de nuevo este asunto el pasado mes de marzo a los ministros de Justicia e Interior, y continuaremos exponiéndolo cuanto sea preciso para modificar el Código Penal y conseguir una protección jurídica en nuestra actividad de la que hoy carecemos.

No sólo el Código Penal nos crea problemas de abuso de sanción. El borrador de régimen disciplinario presentado el mes de abril del pasado año a los sindicatos y que fue rechazado por contener elementos que incrementarían la situación de inseguridad en la que nos encontramos, contiene pocos elementos positivos pero uno de ellos es que el Gobierno plantea en el mismo la posibilidad de readmitir a policías inhabilitados. El CGPJ, su Comisión de Estudios, concluyó el 26 de abril en el estudio de la ley de régimen disciplinario que la rehabilitación que pretende el Gobierno en esta norma puede plantear algún problema jurídico, al estar relacionado con el régimen general de los funcionarios y no con su régimen disciplinario. Vamos a mantener el pulso firme para modificar el régimen disciplinario mejorando el que tenemos en la actualidad, porque los hechos y la experiencia de su aplicación durante estos años nos dan la razón.

Responsabilidad civil y cobertura de daños

Las responsabilidades civiles y demás gastos (costas, fianzas, multas, intereses de demora) derivados de los procesos penales u otras actuaciones de los funcionarios de policía que tengan relación con el servicio

Como consecuencia del seguimiento de un proceso penal contra un funcionario de policía, aparte de las penales, pueden derivarse para el mismo otra serie de responsabilidades, que no están suficientemente cubiertas.

Así, es muy probable que el funcionario, ya desde el inicio del procedimiento penal que se le siga, se vea obligado a adelantar una fianza para cubrir las hipotéticas responsabilidades en las que pudiera haber incurrido. Si finalmente es declarado culpable, no sólo podrá ser condenado a una pena privativa de libertad o de derechos o al pago de una multa, sino que también es posible que se vea obligado a indemnizar a terceras personas, al pago de las costas procesales e incluso de los intereses que pudieran devengarse por el retraso en el pago de la indemnización.

La Ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece en sus artículos 139 y siguientes el principio de exigencia de responsabilidad patrimonial a las Administraciones públicas por los daños causados por ellas mismas o por sus agentes. El procedimiento para su exigencia fue desarrollado por el Real Decreto de 4 de Agosto de 1993, que en su art. 19 establece que una vez satisfecha la indemnización por parte de la Administración a los particulares, ésta puede exigir de sus autoridades y demás personal a su servicio la responsabilidad en que hubieran incurrido por dolo, culpa o negligencia grave, previa la instrucción del procedimiento que se regula en su art. 21.

Ahora bien, ni en la ley ni en su desarrollo normativo se contempla la posibilidad de que la Administración se haga cargo de las indemnizaciones y demás gastos que sean exigibles a los funcionarios policiales, como consecuencia de su actuación profesional.

Y si bien en algún caso se instruye por la División de Personal un expediente de resarcimiento en el que se hace frente a las fianzas que se exigen a los funcionarios mediante los avales correspondientes, que finaliza con acuerdo por el que la Administración abona al funcionario tales indemnizaciones cuando se declara la responsabilidad subsidiaria del Estado, en otros muchos, cuando no se declara tal responsabilidad o el funcionario no es declarado insolvente, no se abonan las indemnizaciones, ya que no existe norma legal que así lo disponga.

Por otro lado, la complejidad y lentitud en la tramitación del mismo, que además tiene que ser informado por el Servicio Jurídico del Ministerio del Interior y por la Intervención Delegada de Hacienda, antes de que llegue a la División de Coordinación Económica y Técnica, que es la encargada finalmente de abonar tales indemnizaciones, hace que el pago de la indemnización llegue demasiado tarde y en ocasiones, genere intereses de demora que debe pagar el afectado.

También es posible que pese a haber satisfecho la Dirección esta responsabilidad con carácter subsidiario, se abra a continuación un expediente de regreso para exigir al funcionario el pago de la indemnización que previamente ha pagado aquélla.

A veces la propia DGP y GC, tras informar que no puede hacerse cargo del pago, ha remitido a los afectados a los Programas de Acción Social, pero las cantidades que se abonan no cubren nunca el total de la indemnización y son ridículas en relación con la cantidad que se ve obligado a pagar el funcionario.

En definitiva, la falta de previsión legal hace que el abono de estas indemnizaciones, así como el pago de las costas o la prestación de avales, quede a la decisión discrecional de la Administración y el funcionario no tiene, en el caso de que aquella no se haga cargo, ningún resorte legal para poder exigir que se cubran tales responsabilidades civiles y gastos derivados que se les exigen como consecuencia de su actuación profesional.

Así, ante cualquier intervención, del carácter que sea, (personas heridas con motivo de actuación con arma de fuego, lesiones, detención ilegal, etc.), los funcionarios están respondiendo personalmente con su salario y sus bienes frente a las posibles responsabilidades que puedan derivarse.



La defensa jurídica y apoyo económico para los supuestos señalados, debe ser condición imprescindible para que se realice el servicio policial, ya que mantener la situación actual resulta claramente perjudicial para la seguridad pública, porque no es posible exigir a nadie que lleve a cabo sus cometidos profesionales en esta situación de desamparo y de total indefensión.

Ya en la Cláusula sexta del Acuerdo de 1992, la Administración se comprometió a elaborar durante dicho ejercicio los pliegos de cláusulas técnico administrativas para la contratación de un seguro de responsabilidad civil, para los funcionarios que prestan servicio en la Dirección General de la Policía, derivada o como consecuencia de su actividad profesional. Tres años mas tarde, el Subdirector de Gestión y Recursos Humanos, en escrito de 4 de diciembre de 1995, que contestaba una pregunta elevada al Consejo de Policía, también informaba de que se encontraba en estudio la contratación de un seguro de Responsabilidad civil y Defensa Jurídica para los funcionarios de la DGP y GC. Y en el Presupuesto de Acción Social para el presente año 2007, después de más de quince años de la firma del Acuerdo del 92, se contemplan 1.500.000 € para la contratación de un seguro de responsabilidad civil. Por la experiencia del pasado hasta que el seguro no esté contratado y hayamos estudiado con todo detalle la póliza del mismo no daremos por resuelto este asunto de capital importancia.

El pago de indemnizaciones en los casos de accidentes con vehículos oficiales está contemplada en la Orden Ministerial de 30 de julio de 1.987. Esta Orden dispone que el Ministerio del Interior tiene la obligación de abonar las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas o a las cosas originadas por el uso y circulación de vehículos oficiales, cuando excedan o no estén cubiertas por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil. Igualmente se contempla el abono de las costas procesales.

El Real Decreto núm. 2641/1986, de 30 de diciembre, por el que se aprobó el Reglamento del Seguro de Responsabilidad Civil derivado del Uso y Circulación de Vehículos de Motor, obligatorio, ya disponía en su artículo 6 que la responsabilidad civil derivada de la circulación de los vehículos de motor de los que fueren titulares el Estado y los Organismos autónomos de él dependientes, sería cubierta, dentro de los límites de aseguramiento obligatorio, por el Consorcio de Compensación de Seguros.

La Disposición Transitoria duodécima de la Ley 30/1995, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, estableció como importes máximos los de 336.566,78 Euros (56 millones de pesetas) por víctima en los daños a las personas, y de 96.161,94 Euros (16 millones de pesetas) por siniestro para los daños en los bienes.

Por lo tanto, parece que las responsabilidades civiles en estos sucesos están suficientemente cubiertas en aquellos casos en que resultan lesionados terceros y los funcionarios son condenados a indemnizarles.

Sin embargo, no se establece la obligación de que la Administración se haga cargo también de las fianzas que en su caso les puedan ser exigidas, ni de las multas impuestas, al considerar la D.G.P. que de las mismas debe responder directamente el funcionario, por tratarse de penas de carácter personal. Tampoco se recoge la reparación de los

daños y perjuicios que puede sufrir el funcionario, como consecuencia de la pena de privación del derecho a conducir vehículos y ciclomotores que supone no sólo que no pueda conducir vehículos oficiales, sino también la retirada de su propio permiso de conducción civil.

Esta cobertura también es insuficiente en el caso de los conductores de vehículos oficiales, cuando son ellos los que resultan lesionados y son declarados responsables del accidente. En este caso, si bien estaría cubierta la responsabilidad civil a la que pudiera ser condenado (Orden de 1997), el Reglamento antes citado, en su artículo 12, afirma que la cobertura obligatoria no alcanzará a los daños producidos al conductor del mismo.

Y si bien existe una póliza de seguro cubre los accidentes que se producen en acto de servicio o con ocasión del mismo, sólo asegura los casos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o incapacidad permanente total, y con cantidades totalmente insuficientes (30.050, 27.646, y 3.606 Euros, respectivamente).

Así, frecuentemente nos encontramos con casos en que funcionarios que sufren lesiones con ocasión de un mismo accidente, mientras el conductor no percibe cantidad alguna (si no son incapacitantes) o sólo dentro de las cantidades máximas comentadas, los demás ocupantes normalmente son indemnizados en cantidades muy superiores.

En virtud de todo ello, **PROPONEMOS:**

1. DEFENDER al funcionario del Cuerpo Nacional de Policía, quien por su delicada misión, requiere una adecuada protección en su actividad profesional de la que no goza en la actualidad.

2. Iniciar las actuaciones oportunas para instar al Ministerio del Interior y al Gobierno la conveniencia de modificar el Código Penal y graduar las condenas a los policías por los delitos citados, ponderándose adecuadamente infracción y circunstancias concurrentes, al objeto de alcanzar la debida proporcionalidad, con el reiterado criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo.

3. Modificar los efectos de las penas de inhabilitación y que sólo las muy graves conllevaran la pérdida de la condición de funcionario. En otro caso, debería ser rehabilitado siempre cualquier funcionario condenado a penas de inhabilitación inferiores a diez años. En este sentido, las resoluciones de rehabilitación de los funcionarios del C.N.P. deberán adoptarse una vez oída la Comisión correspondiente del Consejo de la Policía, cuya resolución deberá ser vinculante.

4.- Elaborar protocolos de actuación para situaciones específicas, aprobadas por la Comisión Nacional de Policía Judicial y el Consejo General del Poder Judicial, y llevar a cabo los cursos de formación e información a todos los miembros del Cuerpo Nacional de Policía, de los procedimientos y actuaciones a desarrollar en cada caso. Al tiempo, se remitirán a todas las dependencias policiales las actas de lectura de derechos al "imputado no detenido".

5. Contratar de manera inmediata un seguro de responsabilidad civil que cubra las responsabilidades civiles que en su caso puedan ser exigidas a los funcionarios de policía, en todas sus actuaciones profesionales.

6. Dictar una norma con rango de Real Decreto, similar a la Orden Ministerial de 30 de julio de 1987, en la que, ampliando el ámbito de protección, se disponga que sea el Ministerio del Interior quien, en defecto de cobertura por una póliza de seguro, tenga que hacerse cargo de todas aquellas indemnizaciones y gastos derivados que les sean exigibles a los funcionarios como consecuencia de actuaciones en acto de servicio (multas, indemnizaciones, fianzas, intereses, costas, etc.). De esta forma se resolvería el problema de cobertura de las responsabilidades que no estuvieran cubiertas totalmente por la póliza, y también de las actuaciones que tuvieran lugar cuando finalizada la vigencia de una póliza no se hubiera firmado una nueva.

7.- Establecer procesos ágiles que permitan el abono de tales indemnizaciones, en evitación de que se proceda por parte de los órganos jurisdiccionales al embargo de bienes personales y nómina de los funcionarios.

En la situación actual, los policías reciben condenas injustas al albur de la interpretación que haga de la norma el juez, magistrado o tribunal correspondientes. Actuar en estas condiciones se convierte en una especie de "lotería" y es exigible al Estado una protección adecuada al personal encargado de hacer cumplir la ley, que debe por ello disponer de unas mínimas garantías jurídicas de las que hoy carece.

-----000-----

Salario, jornada laboral, carrera profesional-promoción interna, segunda actividad y garantías jurídicas en nuestra actividad serán los ejes esenciales de la actividad del SUP en cumplimiento del compromiso con sus votantes. Estas son las prioridades, pero no las únicas porque otros muchos asuntos requieren atención (convocatoria de concursos de vacantes respetando la antigüedad, condecoraciones por servicios meritorios, aplicación de la norma de prevención de riesgos laborales...) y la tendrán.

El Sindicato Unificado de Policía adquiere un compromiso que cumplirá. En unidad de acción si otras organizaciones quieren contribuir a mejorar nuestras condiciones salariales, laborales y profesionales, o sólo con la capacidad y la fuerza que nos otorguen los afiliados y el colectivo.

Somos un sindicato fuerte, unido, independiente, democrático, de economía limpia y policías decentes. Estas son nuestras razones, razones sin mentiras, razones sin insultos, porque tú quieres.

¿Quieres un compromiso de una organización que cumpla su palabra? Eso es el Sindicato Unificado de Policía.



**JUNTOS
AVANZAMOS**

PODEMOS

Porque TÚ quieres
Porque TÚ quieres
Porque TÚ quieres