



UNIDADES DE INTERVENCIÓN POLICIAL: PROPUESTAS DE ACTUACIÓN





ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.- Aproximación a la problemática

2.- Propuestas de carácter estatutario

2.1.- Complementos económicos

2.2.- Vehículos

2.3.- Uniformidad

2.4.- Chalecos antibalas y Plan Nacional de Tiro

2.5.- Dietas por comisión de servicio

2.6.- Jornada Laboral

2.7.- Telepeaje

3.- Propuestas sobre funcionamiento de la especialidad

3.1.- Criterios de organización y empleo de Unidades

3.2.- Grupos operativos

3.3.- Personal operativo y de gestión

3.4.- Doble dependencia

3.5.- Ámbito de actuación preferente

1.- **APROXIMACIÓN A LA PROBLEMÁTICA:**

El advenimiento de la democracia en nuestro país, con la aprobación y entrada en vigor de la Constitución Española de 1978, supuso la consagración jurídica de una serie de derechos, entre ellos el de reunión, de carácter subjetivo y que ya había sido sometido a norma a través de la Ley 17/1976 durante la transición. Con posterioridad, y mediante la Ley Orgánica 9/1983, se reguló el núcleo esencial de ese derecho mediante la eliminación del sistema preventivo de autorizaciones para su ejercicio y el establecimiento de un procedimiento en sede judicial, de carácter sumario, que evitase complejos trámites administrativos y respetase la jurisprudencia constitucional. En definitiva, se levantó un sistema jurídico en el que únicamente se exigía la comunicación previa a la autoridad de las reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones, pudiendo ser prohibidas sólo cuando existieran razones fundadas de alteración del orden público, con peligro para personas o bienes.

Con carácter general, la sociedad española de los primeros años de la democracia aún sufría las consecuencias de la crisis económica de 1973 y el clima de inestabilidad política de un cambio de régimen, con una gran agitación social en el ámbito laboral y económico que abrió la puerta a políticas sociales que supusieron, por ejemplo, la universalización de la Seguridad Social, llevada a cabo a mediados de los años ochenta del siglo pasado. En esa misma época, con diferentes Gobiernos, se extiende el denominado Estado del bienestar con fuertes inversiones presupuestarias -inicialmente volcadas en subsidios de desempleo y pensiones, como expresión de los compromisos alcanzados en los Pactos de la Moncloa- que pretendían paliar la reducción experimentada en la última etapa del franquismo y acercarnos, siquiera ligeramente, a la situación que se vivía en el resto de Europa. Esa apuesta se prolongó y permitió, en un periodo que se extendió hasta principios de los años noventa, la mejora de la cuantía de las pensiones y la implantación de un sistema no contributivo para los mayores de 65 años.

Nuestra Corporación, en cualquiera de las denominaciones adoptadas históricamente, ha ejercido el liderazgo de la seguridad en la vigilancia del espacio público en materia de reuniones, concentraciones y manifestaciones. Ya desde la Ley 55/1978, de la Policía, se establecía entre las

misiones de los Cuerpos de Seguridad del Estado la de “mantener y restablecer el orden público”. De manera específica (art.13) se asignaba al Cuerpo de Policía Nacional “prevenir, asegurar y restablecer el orden público” y, para ello, la Ley de 23 de septiembre de 1939 recogía, dentro de la Dirección General de Seguridad, la existencia de una Comisaría General de Orden Público. En el periodo de la transición, y concretamente desde la entrada en vigor del Decreto 2038/1975, estos cometidos operativos fueron asumidos por las Compañías de Reserva General.

Esa transición democrática también llegó acompañada de una elevada conflictividad social. En primera instancia, de colectivos que pretendían consolidar derechos políticos. También como consecuencia de los procesos de reconversión industrial (en 1976 se registraron 3.700 huelgas, frente a las 878 de 2012). Paralelamente a todo ello, por los actos organizados en comunidades autónomas con fuertes tensiones nacionalistas y/o expresiones de terrorismo. E incluso por medidas como el endurecimiento de las condiciones de acceso a las pensiones contributivas, que acabó dando lugar a la primera huelga general de la democracia, el 14 de diciembre de 1988. También llegaría la crisis de los años noventa, con un freno en el crecimiento económico, elevación de las tasas desempleo o intensificación de la conflictividad laboral.

La aprobación de un nuevo modelo de seguridad para España, mediante la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, prolongó esa competencia de mantenimiento y restablecimiento, en su caso, del orden y la seguridad ciudadana (art.11.1), que Policía Nacional mantiene dentro de su ámbito territorial competencial (art.11.2) a través de la Comisaría General de Seguridad Ciudadana. En línea con esa nueva etapa y con la situación social que se vivía en España, además de para resolver algunos problemas de carácter operativo (“inadecuada ubicación, falta de rentabilidad en su utilización y excesivos gastos de desplazamientos, indemnizaciones y mantenimiento operativo y de gestión”, se citaba), se crearon las Unidades de Intervención Policial (UIP) mediante Real Decreto 1668/1989, de 29 de diciembre para, ya con la Orden del Ministerio del Interior de 15 de febrero de 1990, establecer las especialidades de su régimen estatutario.

El impulso y modernización de estos “órganos móviles de seguridad pública” sirvió para gestionar la convivencia y la tranquilidad ciudadana en un país en el que la propensión a participar en

actividades de protesta en la calle es muy superior a la de otras naciones europeas. Este hecho convive con un dato relevante y es que España tiene una de las tasas de asociacionismo más bajas de Europa (Morales, 2009). Por tanto, la causa de estos altos niveles de protesta hay que buscarla en conflictos vinculados al terrorismo y a la cuestión territorial (Cataluña, País Vasco, Navarra, etc.), a la incorporación a estas protestas de actores que previamente no recurrían a ella (por ejemplo, movimientos religiosos) o a la existencia de nuevos banderines de enganche que han agitado la calle (guerra de Irak, crisis económica a partir de 2010, etc.).

Las Unidades de Intervención Policial han desarrollado su trabajo en un entorno social diferente desde hace años. En 2012 se produjo, según estadísticas oficiales del Ministerio del Interior, un incremento del 107% en el número de manifestaciones comunicadas, alcanzado la cifra récord de 44.233. Sólo un año más tarde, y con 43.170 actos de este tipo comunicados, se registró una nueva cifra histórica en cuanto a los incidentes provocados por los asistentes (en 659 casos).

Fue tras dos años de intensa actividad en toda España cuando, ya en 2014 (ejercicio en el que descendió un 15% el número de manifestaciones comunicadas) se inicia un nuevo ciclo de contexto similar al de 2008. Según datos del CIS, ese aumento sostenido de conflictividad en el periodo 2010-2013 coincide en primer lugar con los actos vinculados al movimiento 15-M y, posteriormente, con las denominadas 'mareas' ciudadanas. En este sentido, los estudiantes han sido un elemento esencial en ese escenario (tasas de participación cercanas al 45% en esa época, ahora en niveles del 23%). Por otra parte, y según la Encuesta Social Europea para España, participamos en manifestaciones casi el doble que los ciudadanos alemanes y el triple que los portugueses. En cuanto a los promotores de las protestas, se aprecia un aumento sostenido de las organizadas por asociaciones ciudadanas (menos de 5.000 en 2007 y casi 15.000 en 2014) y se mantiene a los trabajadores como motor fundamental del ciclo de protesta que se cerró en 2013.

Las protestas cambian y evolucionan, con nuevos protagonistas y en un contexto diferente. A modo de ejemplo, existen elementos de llamamiento novedosos (redes sociales, sistemas de mensajería) que permiten un mayor dinamismo, comunicación entre los asistentes, organización más 'asequible' para los convocantes e incluso mayor seguridad para quienes plantean alterar la

convivencia democrática mediante la violencia. También estamos ante movilizaciones que se expresan en una sociedad de la información en la que el tipo de medios de comunicación (mundo digital) permite un conocimiento masivo e instantáneo de lo que ocurre en las calles, retransmitido en directo en soporte multicanal.

Pese a todos estos elementos, las Unidades de Intervención Policial se han mantenido con una regulación inmutable desde hace treinta años. Tres décadas en las que se han ido acumulando problemas -unos, detectados poco tiempo después de la creación de aquéllas; otros, como consecuencia de problemas de gestión y/o planificación- que han deteriorado la situación interna de la especialidad y que en el Sindicato Unificado de Policía (SUP) creemos exigen un proceso de reflexión valiente en el que se aborden esas deficiencias buscando la adaptación de la especialidad a los nuevos tiempos. De igual forma, el factor fundamental, el elemento humano, debe ser el eje de soluciones que traten de poner fin a ese deterioro laboral sostenido.

2.- PROPUESTAS DE CARÁCTER ESTATUTARIO:

2.1.- Complemento Económico: el Complemento Específico Singular retribuye en Policía Nacional las condiciones particulares o singulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En el caso de la UIP, y de acuerdo con el último CPT disponible, estas cuantías son las siguientes:

- Jefe Grupo Operativo (NCD25): 9.270,84 €
- Jefe Subgrupo Operativo (NCD22): 6.532,08 €
- Jefe Equipo Operativo (NCD20): 6.479,52 €
- Personal Operativo (NCD18): 6.412,08 €

La diferencia respecto a los puestos de Personal Operativo Seguridad Ciudadana (POSC) son variables, porque hay distintos CES asignados según plantillas, pero la diferencia oscila entre los 3.353,4 y los 3.616,92 euros anuales (entre 279,45 y 301,41 euros mensuales). Analizando estas cifras desde la entrada en vigor del actual CPT (1 de enero de 2018), el incremento de CES registrado en la especialidad ha sido de 380,04 euros (31,67 euros

mensuales), que suponen un 6,30%. En cuanto a los puestos de POSC, el incremento desde 2008 ha oscilado, según plantillas, entre el 10,67% y el 9,98%.

Es decir, mientras que el CES del Personal Operativo UIP ha aumentado entre enero de 2008 y abril de 2019 un 6,30%, el del Personal Operativo SC lo ha hecho en un 10%. Cuando empezaron a funcionar las Unidades en 1990, un policía de la especialidad cobraba aproximadamente un 25% más en el sueldo neto que un compañero suyo de seguridad ciudadana de su plantilla. Actualmente, entre otros motivos como el relacionado con la evolución del CES, esta diferencia está más cerca del 10%.

Esto ha generado que el atractivo profesional de la especialidad, que era el que retribuía esa disponibilidad permanente y la movilidad, se vaya diluyendo y que los funcionarios opten por abandonar las Unidades.

2.2.- Vehículos: es evidente que en esta materia se ha fracasado absolutamente, si bien las restricciones han sido las mismas que en el conjunto de PN. Hay que tener en cuenta que una de las principales características de la UIP es la movilidad (art.1 del Real Decreto 1668/1989) y que los vehículos son una herramienta de trabajo esencial. La antigüedad media de la flota de furgonetas está en los once años y eso significa que habría que renovar unos 392, que son las fabricadas en 2009 o años anteriores. En este sentido, la situación es insostenible en modelos como la Peugeot Boxer (38 unidades fabricadas en 2004 y 2005) o la Fiat Ducato (161 unidades fabricadas entre 1998 y 2006). Por otra parte, hay unos 123 vehículos que rondan o superan los 200.000 kilómetros recorridos y cuyo estado por el uso intensivo es un peligro evidente para los compañeros, pese a que superen con periodicidad las ITV. Teniendo en cuenta que el precio de compra de una furgoneta de las Unidades es de 53.650 euros, el esfuerzo inversor debe ser muy importante.

El SUP, además de numerosas denuncias con anexos fotográficos, propuso en su día un plan que consistía en comprar 63 vehículos nuevos este año y posteriormente otros 30 más

por año, con lo que la renovación del parque móvil se haría de forma organizada y no estaríamos expuestos a los vaivenes económicos.

2.3.- Uniformidad: aunque la compra de prendas de uniformidad ya está en marcha, después de muchas peticiones del SUP en este sentido, y se comenzará a recibir en septiembre de 2019, lo cierto es que la situación que viven las Unidades es dramática. Hay decenas de imágenes que acreditan un estado deplorable, con ropa inservible para el trabajo oficial y que incluso afecta a la imagen corporativa por el deterioro. Reclamamos una planificación a medio plazo para evitar estos problemas, que también deterioran el clima laboral.

2.4.- Chalecos Antibalas y Plan de Tiro: teniendo en cuenta las funciones que asume la especialidad, es inconcebible que aún se padezca un déficit de chalecos antibalas de varios cientos de unidades (más de 700). Únicamente hay unos 1.200 chalecos antibalas externos y se la circunstancia de que funcionarios que se incorporan a la especialidad procedentes de otras plantillas, en donde prestaban servicio en seguridad ciudadana, llegan con su chaleco que no pueden utilizar porque es de uso interno y no puede ser modificado (por así prohibirlo la empresa suministradora, que no se haría cargo de las consecuencias en caso de un suceso). Aunque haya chalecos de los antiguos en la UIP (externos antibala y anticuchillo) es necesario dotar a todos los miembros de la especialidad de los nuevos. En este mismo ámbito es fundamental el cumplimiento del Plan Nacional de Tiro que, en la actualidad, según nos informan los compañeros, no se ajusta a la periodicidad establecida; en destinos como la UIP es fundamental ajustarse a las obligaciones en esta materia puesto que todos sus integrantes deben tener una adecuada operatividad y manejar con soltura armas como el MP5.

2.5.- Dietas por Comisión de Servicio: como ya hemos recordado en muchas ocasiones, las indemnizaciones por razón de servicio (Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo) son comunes para el conjunto de la función pública y han sido superadas por la realidad del coste de vida hace muchos años. Como parece difícil lograr una actualización con la reforma

de esa norma (en el SUP planteamos una dieta única, sin distinción por grupos de clasificación funcional). Proponemos que se abonen dos servicios extraordinarios por cada cinco días de comisión de servicio, pudiendo de esta manera hacer frente a los gastos que se generan al trabajar fuera del domicilio habitual.

2.6.- Jornada Laboral: actualmente se rige por un Acuerdo de 3 de julio de 2015 firmado por la Comisaría General de Seguridad Ciudadana y algunas organizaciones sindicales representativas, no habiendo sido actualizado pese a que ya ha quedado desfasado respecto a la jornada general de nuestro Cuerpo, de 18 de diciembre de 2015. En el Acuerdo de UIP, en su punto 12, se afirma que "este acuerdo podrá ser objeto de revisión en caso de modificación de la jornada laboral en el CNP que afectase al mismo". Resulta que la jornada firmada en diciembre de 2015 para PN afecta a la de la especialidad, con la modificación de los índices correctores, un nuevo sistema de compensaciones horarias y la creación de la modalidad de prestación del servicio de localización. Desde el SUP nos hemos dirigido por escrito al comisario general de Seguridad Ciudadana y al DAO para iniciar la revisión de la jornada de la UIP, sin tener hasta la fecha respuesta alguna. Hay reiteradas quejas sobre la ausencia de compensaciones en festivos nacionales, en caso de comisión; agravios entre servicios, dependiendo de cuándo se realizan; cuando se está comisionado, no se trabaja todos los fines de semana para ahorrar gastos; no hay compensación por adiestramiento (reciclajes); y los días de compensación horaria sólo se pueden gastar a criterio del funcionario los cinco primeros, quedando el resto a criterio de la Administración. No hay previsión de horarios y la disponibilidad permanente no está suficientemente compensada. Hay, además, otras reivindicaciones reiteradas en este ámbito: la manera de contabilizar las vacaciones (que cuenten los días del bloque como cualquier Comisión de Servicio y no el 0,66); que cuenten los días libres fuera de base; que cuando un bloque tenga un festivo, se descuente un día del ciclo; o que cuando haya eventos especiales se mantenga la forma de contabilizar servicios y no se inventen nuevos criterios.

2.7.- Telepeaje: para proporcionar una mayor seguridad en los desplazamientos de las diferentes Unidades, es imprescindible que los vehículos cuenten con un dispositivo de

telepeaje y que cuando se transite por autopistas no haya que montar un servicio estático de protección de la comitiva por el tiempo que se tarda en pasar por el punto de pago y cumplimentar los trámites documentales. Hay que ganar agilidad y seguridad y la instalación de los telepajes debe ser una prioridad.

3.- **PROPUESTAS SOBRE FUNCIONAMIENTO DE LA ESPECIALIDAD:**

3.1.- Diferentes Criterios de Organización y Empleo de las Unidades: es esta una cuestión clave para entender el actual ambiente de crispación que se ha instalado en la especialidad. Dependiendo de quién asume la dirección de la Jefatura de Unidades se entiende de forma muy diferente su empleo. Y eso ha generado, a su vez, dos tendencias sobre las medidas a adoptar en el futuro:

- Ampliar el número de efectivos en las Unidades, creando más Grupos e incluso otras nuevas en ubicaciones diferentes, con el objetivo de emplearlas en cualquier servicio de seguridad ciudadana y con la única limitación para los jefes superiores de respeto al Plan de Formación Permanente y sus pruebas de revalidación.
- Potenciar otro tipo de estructuras operativas, que estén en un escalón intermedio entre los GOR y la UIP y que en la actualidad se hace por parte de la UPR. Esta última, así como el GOR, serían quienes atenderían los requerimientos de seguridad ciudadana y el mantenimiento y restablecimiento del orden público ante conflictos de baja intensidad.

En nuestra opinión la segunda opción es la más adecuada. Las UIP deben realizar las misiones marcadas en su Real Decreto, teniendo en cuenta que tanto su estructura como el material asignado están diseñados sólo para ese tipo de cometidos. Es primordial respetar esas misiones y eliminar la doble dependencia.

3.2- Grupos Operativos: un total de 52 Grupos operativos componen la especialidad y, en teoría, cada uno debería estar integrado por 50 funcionarios. La realidad dista mucho de ese

ideal mínimo operativo, puesto que la cifra difícilmente llega a los 40 de media nacional, habiendo casos de incluso 35 efectivos. Trabajar en estas condiciones significa restar capacidad operativa y genera, además, innumerables problemas para disfrutar de los permisos a los que tienen derecho los funcionarios. Entendemos que hay que abrir un estudio sobre el dimensionado mínimo operativo y que no haya ese déficit de personal en los Grupos, que además plantea problemas para el disfrute de compensaciones o permisos.

3.3.- Personal Operativo y de Gestión: no existen puestos de trabajo de personal de gestión en la UIP pese a que la realidad obliga a dedicar a parte de los compañeros destinados en la especialidad a estos cometidos, que son también necesarios. En el SUP defendemos la reforma del CPT para normalizar esta realidad, abriendo así la posibilidad de que policías con una antigüedad notable en la UIP no se vean obligados a abandonarla por no superar las pruebas de revalidación, teniendo incluso el aval de sus propios jefes para que pudiesen seguir en la especialidad ocupando un puesto no operativo.

3.4.- Doble Dependencia: la dependencia doble -orgánica, de la Jefatura de Unidades, y funcional, del Jefe Superior en donde esté ubicada la Unidad- genera diversos conflictos que acaban repercutiendo en el normal funcionamiento. En el SUP creemos que el control de los servicios por parte de la Jefatura de Unidades crea conflictos con los mandos territoriales, que se solucionan en infinidad de ocasiones después de haberse materializado ya el servicio y, por tanto, sin opción a poder revertir la lesión laboral que hayan padecido los compañeros. La doble dependencia perjudica a la gestión eficiente de las Unidades.

3.5.- Ámbito de Actuación Preferente: dependiendo del equipo directivo se realizan interpretaciones contradictorias del Real Decreto, aplicando esa medida o bien no haciendo uso de ella. El SUP siempre ha defendido que se debe respetar el ámbito de actuación preferente, tal y como marca la norma, y no hacer interpretaciones torticeras que sometan a cada Unidad al criterio personal del Jefe de las Unidades.

En definitiva, lo que reclama el SUP es la apertura de una mesa de trabajo en la que se aborde la reforma integral de la especialidad para darle el impulso que necesita en medios, motivación, retribuciones y capacidades. Una iniciativa que modernice las UIP, mejore el clima laboral y devuelva a sus integrantes la ilusión por pertenecer a unas Unidades de élite que asumen unas funciones esenciales para la protección de los derechos fundamentales y de la seguridad ciudadana.

