

## **CONFLICTO COLECTIVO PLENO EXTRAORDINARIO DEL CONSEJO DE POLICÍA 3 DE JUNIO DE 2014**

### **JUSTIFICACIÓN LEGAL**

En base a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en su artículo 25.2 y en la Sentencia de 30 de septiembre de 2003 tras recurso del Sindicato Unificado de Policía, de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, que establece la obligación de convocar el pleno del Consejo de Policía para dilucidar sobre el conflicto colectivo presentado por una organización representativa; y en lo dispuesto en los artículos 2.a y 16.a del reglamento de organización y funcionamiento del Consejo de Policía, aprobado por resolución de 22 de julio de 1987 con carácter provisional, pasamos a continuación a exponer las causas de la Declaración de Conflicto Colectivo y las propuestas que a nuestro juicio podrían facilitar la mediación para alcanzar un acuerdo de conformidad.

### **PREÁMBULO A LA DECLARACIÓN DE CONFLICTO COLECTIVO**

La cuestión principal de esta Declaración de Conflicto es oponernos a la arbitrariedad y falta de rigor en la toma de decisiones de esta Dirección General que afecta a las condiciones de trabajo de quienes integramos el CNP, y que no pueden imponerse sin la participación sindical que exige la ley, pues de lo contrario se produce una vulneración constitucional como es el de la representación y participación sindical en defensa de los intereses de nuestra afiliación.

Nuestra organización reconoce la eficacia del procedimiento negociador y ha dado muestras de la disposición al diálogo para alcanzar acuerdos, pero no tiene ningún sentido que se acometan cambios como la regulación sobre uniformidad que ha camuflado el tan ansiado cambio de divisas; o la pretensión de retomar pautas y

protocolos militares siendo el CNP una policía civil; y los cánticos religiosos que han acompañado algunos actos oficiales, despreciando el principio constitucional de la libertad religiosa que se ha impuesto en actos internos del Cuerpo Nacional de Policía.

Si además de retroceso en derechos, se plantean normas como la Ley de Personal con un borrador donde el actual partido del gobierno no incluye mejoras promovidas por ellos mismos cuando estaban en la oposición, o una información reservada tras lo sucedido en la Marcha por la Dignidad el pasado 22 de marzo que lejos de aclarar y aportar transparencia ha servido para generar más vaguedad, esto nos carga de argumentos incuestionables para la declaración de Conflicto Colectivo que exponemos ante este órgano para que sean tenidos en cuenta y analizados.

Sobre tres asuntos se centra principalmente esta Declaración de Conflicto: La Ley de Personal, un anteproyecto que se quiere tramitar con una premura que en nada beneficia al colectivo porque no resuelve los problemas que padecemos los policías, ni tampoco establece criterios de racionalidad y eficacia; lo ocurrido el pasado 22 de marzo, donde se pusieron en evidencia los errores en el diseño de un dispositivo que contaba con una de las más elevadas cifras de efectivos y que se saldó con la penosa cifra de 67 policías heridos, y por último el incumplimiento de la participación de las organizaciones sindicales de manera efectiva, y no solo como un trámite teórico.

## **LEY DE PERSONAL**

Nos encontramos con una Ley de Personal que se ha negociado durante meses a espaldas de los sindicatos, que ha impuesto un hermetismo en aspectos muy relevantes para el futuro del Cuerpo Nacional de Policía, y una discriminación que no tiene en consideración al conjunto del colectivo. Ninguna mejora, excepto la propiedad de la placa a los funcionarios jubilados, el ascenso por antigüedad a oficial de policía y el aumento de dos a tres convocatorias para antigüedad selectiva sobre aquel documento al que ya nos opusimos en el año 2012.

Esta Ley ha descuidado algunos aspectos, supone retrocesos o no incluye otros temas de gran trascendencia para nuestro Cuerpo, tales como:

- Cambio de la denominación del CNP a Policía Nacional, rescatando tintes militares del pasado, retrotrayéndonos al momento de la unificación.
- El deber de residir en el ámbito territorial que se determine en función de la plantilla de destino. A tal efecto, se fijarán los criterios objetivos en base a los cuales será determinado dicho ámbito territorial, donde se autorizará la residencia de los Policías Nacionales, garantizándose, en todo caso, el adecuado cumplimiento del servicio, como dice el apartado s, del artículo 9 "Deberes", lo que supone reconocer a la dirección la potestad de decidir sobre nuestro lugar de residencia, cosa que no ocurre con ningún funcionario público civil.
- Descartar la nomenclatura de categorías en femenino suponiendo una discriminación a la mujer, imponiéndose el tratamiento únicamente en masculino.
- Impedir la participación de los sindicatos en los tribunales.
- Permitir la existencia de una "pasarela" para funcionarios de las corporaciones locales y autonómicas de policía para acceder al cuerpo sin necesidad de superar la oposición de acceso.
- Mantener la apreciación del desempeño, que es una fórmula más de acabar con derechos históricos de los funcionarios públicos mediante valoraciones subjetivas.
- La inexistencia de una carrera profesional más acorde a nuestra realidad sin la necesidad de una nueva categoría en la Escala Superior, y el ascenso a Comisario Principal solo por antigüedad selectiva o la escala para Facultativos.
- La ausencia de homologación de los estudios policiales a los títulos académicos oficiales
- Conservar el ingreso por dos escalas
- Rehusar una negociación colectiva efectiva y vinculante, y un derecho a la información en el Consejo de la Policía que sea firme.
- Excluir la libertad de afiliación sindical.
- No aceptar que la compatibilidad se resuelva por parte del director.

Tampoco llegamos a entender como proyectos presentados y defendidos por el Partido Popular estando en la oposición, en concreto el actual director, no han sido integrados ahora, y que son entre otros:

- Derecho a un horario y una compensación cuando deba ampliarse.
- Representación de la escala Facultativa mediante un vocal en el Consejo.
- Derecho a retribuciones y condiciones profesionales como el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Que si bien la situación social actual no es la más idónea si puede recogerse la voluntad de llevarse a cabo en el momento oportuno.

Sobre este anteproyecto de Ley se han celebrado únicamente tres reuniones, por lo que consideramos que este procedimiento no ha garantizado un estudio pormenorizado del texto y nos encontramos de nuevo en el punto de partida, donde únicamente se nos han devuelto derechos que se nos pretendía recortar en la versión del texto entregado con fecha dos de abril. Por ello, solicitamos a la administración que retome la negociación para elaborar una verdadera Ley que recoja las necesidades de Personal del CNP o bien que la retire por no suponer ninguna mejora en la regulación del régimen del Cuerpo Nacional de Policía.

Por otro lado, desconocemos si existe alguna valoración sobre el impacto económico que conllevará la puesta en marcha de esta Ley.

### **INFORMACIÓN RESERVADA POR LOS HECHOS OCURRIDOS EL 22 M**

Desde el SUP tenemos el convencimiento de que se produjeron errores que podrían haber tenido consecuencias fatales para nuestros compañeros, y que quienes estaban sobre el terreno no supieron gestionar un dispositivo en el que la cifra de efectivos era la mayor de los últimos tiempos.

La falta de consideración de nuestro director, sometido a sus obligaciones políticas ante que a las policiales, dio una idea de lo que cabría esperar del resultado de aquella información reservada.



Nos encontramos con una información reservada que lejos de aclarar y aportar transparencia, ha servido para justificar a los máximos responsables, policiales y políticos, y esquivar los errores con el cese del jefe de la I UIP, lo que supone otro motivo más del presente conflicto colectivo.

La información reservada, concluida y archivada, no determina responsabilidades individuales, eso manifestó el director; y acto seguido nos sorprenden con un único cese, el eslabón más bajo de la cadena de mando.

Nos cuestionamos como se pretende justificar los 67 heridos en un dispositivo de más de 1.600 efectivos, con este único desenlace.

Continuamos reclamando conocer todos los hechos que tuvieron lugar el día 22 de marzo, seguimos sin saber qué hacía el camión de los bomberos o el coche de la Policía Municipal en la Castellana, y quién dio la orden de no avanzar o de no intervenir.

No nos extenderemos más, pero hay otras muchas preguntas sin respuesta y además quedan pendientes otros aspectos aún en tela de juicio, tales como el reconocimiento de los méritos a los compañeros que pusieron en riesgo su vida. Ahora todo apunta a que quienes mayor riesgo corrieron no son los que tienen más posibilidades de recibir una condecoración por tal motivo.

Por todo ello, solicitamos que se nos informe de forma detallada de todos lo sucedido en la marcha por la dignidad.

## **PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

Creemos que el término “negociación” ofrece diferentes versiones en función de quién lo cite, la Administración o la parte social. Consideramos que la negociación implica una

posibilidad añadida de avanzar en aspectos que son reclamados por una gran parte del colectivo policial, un progreso que dispone de recursos como el trabajo y el debate en el seno del Consejo de la Policía, y no solo la mera cumplimentación de las "formas", dando la espalda a todo aquello que las organizaciones sindicales pueden aportar.

Prueba de ello lo tenemos en la **Orden Ministerial que regula la uniformidad del CNP** y que integra las nuevas divisas. Una Orden Ministerial que queda muy lejos de cumplir los objetivos de modernización y reconocimiento de sus miembros, que recoge en la exposición de motivos. La modernización no es tal, ya que los nuevos distintivos vienen siendo usados por cuerpos militares desde hace muchos años, y el de reconcomiendo porque lejos de facilitar la identificación de sus miembros en función de la escala y categoría, en algunos casos lo dificulta enormemente (como el caso de los inspectores jefes) y en otros los anula por completo (como es el caso de las divisas distintivas del cargo). El desmesurado repertorio de divisas, lejos de constituir un elemento que facilite la identificación de los miembros del CNP, posibilitará una mayor dificultad al respecto.

Nos mantenemos en contra de este cambio de divisas al considerar que las actuales son adecuadas, están suficientemente interiorizadas por el colectivo y por los ciudadanos, y son fruto de un proceso de fusión histórico entre el Cuerpo Superior de Policía y el Cuerpo de la Policía Nacional, del que nacía un Cuerpo de naturaleza civil, como es el CNP.

La policía tiene y debe mantener irrenunciables sus señas de identidad civiles, porque tratándose de un colectivo que representa a una policía civil, no puede, por tanto, copiar procedimientos o modelos de cuerpos militares, ni de España ni del extranjero.

Añadir que en esta línea de espíritu castrense y religioso, no podemos olvidar la concesión de la medalla de oro al mérito policial con carácter honorífico a la Virgen María Santísima del Amor, y la obligación de un cántico militar-religioso "la muerte no es el final" para el acto de la jura de la XXV promoción de escala ejecutiva, algo que el SUP

considera improcedente y fuera de lugar y que motivó también nuestra decisión de declarar el Conflicto Colectivo.

Otra norma que ha seguido el mismo procedimiento de desconsideración hacia la labor de las organizaciones sindicales es la **resolución de la DGP que regula las funciones, estructura y organización de las UPR**. El SUP solicitó en una reunión de la comisión de personal del Consejo de Policía, a finales del mes de octubre, la retirada del punto del orden del día por no haber sido consensuado el borrador normativo con las organizaciones sindicales, hecho que ponía de manifiesto el poco interés que tiene esta Dirección General en que sus decisiones contaran con el consenso sindical.

Poco después, en un escueto email nos trasladaron que el borrador de resolución de UPR se dio por informado en el Consejo, aun teniendo el voto en contra de todos los sindicatos

La decisión del subdirector de Recursos Humanos se materializó en un total atropello a los derechos del funcionariado de las UPR, del que es responsable directo. El trasfondo de la norma es propio de tiempos pasados antidemocráticos, y su necesidad de elaboración, algo que nadie pone en duda, se ha visto oscurecida por la forma en que se ha llevado a efecto, ignorando a las organizaciones sindicales que tenían mucho que decir al respecto.

En cuanto al **Real Decreto de Procesos Selectivos**, el pasado 31 de octubre se difundió una información, sin tener de nuevo conocimiento las organizaciones sindicales, o por lo menos no el Sindicato Unificado de Policía, en la que se decía que, cuando se aprobara la Ley de Personal, para ascender a la escala de subinspección, sería necesario estar en posesión del título de Grado y que para eso, la DGP estaba tratando de realizar convenios con universidades para la obtención de esta titulación. A este respecto hubo que decir que es verdad que la DGP le ha entrado una preocupación desmedida porque todos tengamos un título universitario. Así, anuncia a los Inspectores Jefes durante el

curso de ascenso que quien tenga un Máster llegará antes a Comisario y otras incongruencias parecidas.

Si hasta ahora no era necesaria la titulación ¿por qué este repentino cambio? Las escalas básica y de subinspección están clasificadas en los grupos C1 y A2 respectivamente de la Función Pública, pero sólo a efectos económicos, no administrativos. El borrador de Ley de Personal, en esos momentos, establece que para que esa equivalencia sea efectiva, es necesario contar con la titulación que exige el Estatuto Básico. Es decir, el Ministerio de Educación no reconoce los estudios cursados en las diferentes Escuelas de Formación de la Policía y ahí radica todo el problema. No obstante existen soluciones para que si hay voluntad se pueda prescindir de la exigencia de titulación o reconocer nuestra propia formación, pero la DGP ha estado ocupada en otras cuestiones y no le ha prestado la importancia que requiere.

En el mes de diciembre, se celebró una reunión convocada por la administración para tratar la modificación del Real Decreto de Procesos Selectivos y Formación en el Cuerpo Nacional de Policía, con la pretensión de que fuera informada de manera rápida en la siguiente Comisión de Personal y Proyectos Normativos del Consejo de Policía.

El SUP solicitó la apertura de una Mesa de Negociación, algo a lo que parece que accedieron pero que a día de hoy desconocemos la convocatoria.

La negociación de **la jornada laboral** comenzó el 26 de noviembre de 2012, fecha en la se celebró la primera de las reuniones de la mesa de negociación. Cabe destacar que en esta primera reunión no hubo borrador normativo propuesto por la administración, muestra inequívoca de que para la Dirección General parecía ir todo bien.

Pasaron varias convocatorias más hasta que la administración presentó el primer documento de trabajo, estaba falto de contenido y concreción, a pesar de que el SUP ya había remitido un documento en el que se explicaban con detalle los problemas que se estaban dando en la Policía.



Un año y seis meses después, la negociación está estancada, y con pocas vías de solución. Se han mantenido cinco reuniones con la administración, celebrándose la última el pasado 5 de diciembre. Desde esta fecha solo ha cabido el silencio, ni tan siquiera una fecha prevista en la que celebrar la siguiente reunión de la mesa de negociación.

Tratándose de una cuestión que afecta de manera directa a todas las escalas y categorías, y que incide directamente en el rendimiento laboral, es evidente la urgencia en abordar de manera decidida este aspecto, reactivándose la mesa de trabajo iniciada al respecto de cara a lograr un consenso sobre el horario de nuestro colectivo que sea acorde con lo establecido por la OMS y con la armonización de la vida laboral y familiar.

### **PROPUESTAS PARA NEGOCIAR y RESOLVER EL CONFLICTO**

Las propuestas que planteamos desde el Sindicato Unificado de Policía:

- 1- Negociación real del anteproyecto de Ley de Personal, con la suspensión del Pleno Extraordinario convocado el efecto para el día de hoy a las 11 horas y un estudio de todo el articulado en profundidad que permita elaborar una Ley de Personal que dé respuesta a las cuestiones de mayor demanda de nuestro colectivo.
- 2- Adquirir el compromiso de la Administración de informar de forma detallada a las organizaciones sindicales de todo lo ocurrido el día 22 de marzo, y que se lleve a efecto una comprobación exhaustiva de lo sucedido.
- 3- Reabrir la mesa de jornada laboral, donde se establezcan las distintas modalidades de servicio teniendo como base de trabajo la conciliación familiar y laboral.
- 4- Creación de la mesa, que se propuso pero nunca se materializó, sobre el RD de procesos selectivos y la negociación sobre un modelo coherente de la carrera policial con la correspondiente homologación académica oficial.

5- Creación de la mesa de trabajo para debatir el Reglamento provisional del Consejo de la Policía del año 1987, que también se anunció, pero quedó solo en una declaración de buena voluntad. No ha existido ese interés de negociar y dialogar de forma efectiva con las organizaciones sindicales y conseguir un Reglamento definitivo y vinculante que acabe con las arbitrariedades de la Administración y que recoja los derechos de los policías.

Y para que se canalice esta Declaración por la vía de la negociación y el diálogo, proponemos aplicar lo dispuesto en los artículos 25 y 26 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de este órgano, creando una comisión específica de negociación con carácter temporal para debatir esta Declaración de Conflicto Colectivo con las aportaciones que pueda presentar la dirección y otras organizaciones sindicales si lo consideran oportuno.

Madrid a 3 de junio de 2014.

Los vocales del Consejo de Policía del SUP