

Comisión de Personal del Consejo de Policía

(30-10-2014)

En la reunión de la Comisión del Consejo se han tratado, los siguientes asuntos:

Concursos Específicos de Méritos:

- ✓ **CEM letrados.** Se solicita la convocatoria de un puesto más en Valencia que no es atendida.
- ✓ **CEM Unidad de Subsuelo y Protección Ambiental.**
- ✓ **CEM de Armamento y Tiro.**
- ✓ **CEM de inspectores en el Área de Policía Judicial.** Se incluye un listado de cursos y jornadas que estarán sujetos a baremo. Se retiran todos los puestos de SAF y SAM publicados en el borrador en base a una futura modificación de CPT que creará una unidad de violencia y familia unificando SAF, SAM, UPAP y GRUME. La administración quiso retirar dos puestos de Jefe de Grupo Operativo en Alicante, que ante la oposición del SUP y resto de sindicatos se mantienen.
- ✓ **CEM del Área de Extranjería y Fronteras.** Se incluye listado de cursos y jornadas baremables. Se amplía un puesto en Palma de Mallorca.
- ✓ **CEM de inspectores del Área de Seguridad Ciudadana.**
- ✓ **CEM de inspectores del Área Operativa (Jefes de Grupo Operativo).** Se retira un puesto en la Jefatura Superior de Andalucía Occidental. En Almería se reducen de 5 a 3 los convocados. **Se convoca 1 puesto más en Salamanca a petición del SUP.**
- ✓ **CEM de Jefe Grupo UDEYE.**
- ✓ **CEM de Jefe de Grupo Operativo en la U. Adscrita a la Xunta de Galicia.** El SUP reitera su petición de reducir los 6 puntos de baremo de la entrevista personal, prueba con alto grado de subjetividad. Instamos a que la Dirección General eleve a la Comisión Mixta la reducción de la puntuación en la entrevista personal. **La Dirección General acepta la propuesta sindical.**
- ✓ **CEM de Especialistas en Policía Científica.** Se reducen las vacantes de 3 a 2 en la J.S. de Extremadura y se incrementa 1 en Almedralejo. Se incluye 1 en Cádiz y 2 en Avilés.

En la Comisaría General de Policía Científica se pasa de 3 puestos convocados a 21 (18 más) a petición del SUP. Argumentamos que muchos policías estaban desempeñando el puesto de Especialista en Policía Científica durante años, y se debía regularizar su situación. **El SUP pidió que se incluyese dentro de las titulaciones baremables la de óptica y Optometría.** La CGPC no está a favor de esa medida pese a que estos estudios sirven para determinar, entre otras cosas, la identidad mediante el reconocimiento biométrico, tanto del iris, como de la topografía de la córnea. Tras la insistencia del SUP, la División de Personal trabajará para que en próximas convocatorias se considere la inclusión de esta titulación en las bases de la convocatoria. De igual forma solicitamos la inclusión para baremo de la **titulación de Ciencias Ambientales.**

El Sindicato Unificado de Policía como alegación generalizada a todos los CEM, solicitó en la reducción de la puntuación mínima necesaria para participar en estos concursos. Si bien no se puede eliminar porque contravendría el Reglamento de Puestos de Trabajo, si podría reducirse permitiendo optar a puestos de trabajo desiertos a funcionarios interesados. La administración se compromete a estudiar la propuesta en algunos concursos específicos.

Expedientes disciplinarios y procedimientos de pase a segunda actividad de funcionarios. El SUP presenta alegaciones respecto de los incoados a sus afiliados.

Borrador del RD que fija la plantilla del CNP para el periodo 2015-2019.

La administración alega que es una imposición de Hacienda el conocer la previsión de convocatorias públicas de ingreso y promoción interna en el CNP. Los datos que recoge el RD son cifras máximas de funcionarios, permitiendo así a la DGP incrementar el número de vacantes de ingreso y promoción interna acordes con las condiciones presupuestarias. El SUP solicita incluir en el borrador una disposición adicional segunda que permita a los sindicatos conocer en cada convocatoria el número de plazas pendientes de cubrir del catálogo, para poder ejercer la función sindical reconocida en las leyes. El presidente, si bien no acepta su inclusión, si se compromete a facilitar esos datos.

Borrador de resolución de la DGP por el que se crea el distintivo de permanencia de la División de Formación y Perfeccionamiento.

El SUP hace una doble alegación al texto. Por un lado, solicita que se permita a los funcionarios que ya no pertenecen a la División que puedan vestirlo, amparándonos en la Orden de Uniformidad que recoge esa posibilidad así como en resoluciones de distintivos de permanencia de otras Unidades. Por otro lado, solicitamos que los años exigibles para optar al distintivo se reduzca de cuatro a tres años, guardando así sintonía con lo regulado para otras unidades, como TEDAX o GOES. La administración acepta nuestra primera petición y respecto a la segunda, lo estudiará.

Situación de la mujer en el CNP. Los cuatro sindicatos en un **escrito conjunto** exponen varias problemáticas:

- ✓ anomalías en el área sanitaria, donde consideramos que se exceden de los límites competenciales asignados.
- ✓ excedencia por cuidado de hijo menor y reconocimiento como servicio activo para la concesión de condecoración a la dedicación al servicio policial.
- ✓ movilidad geográfica para las funcionarias víctimas de violencia de género.
- ✓ adaptación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la AGE.

En el punto de ruegos y preguntas. El SUP formula las siguientes:

- ✓ **Catálogo de Puestos de Trabajo.** La administración lleva años manifestando que se trabaja en uno nuevo, sin que hasta la fecha se haya reunido a la parte social para informar las modificaciones previstas, imposibilitando así la participación sindical.
- ✓ **Mesa de negociación de la Jornada Laboral.** No tenemos noticias desde diciembre de 2013. Solicitamos su reactivación, pedida por escrito hace varias semanas.
- ✓ **Condecoraciones.** Desde la reunión de la Junta de Gobierno hasta que se hizo público el listado de funcionarios condecorados, pasó demasiado tiempo. Queremos saber si en esos días se produjeron variaciones en el listado, porque de ser así, nos preguntamos cual es la misión de la Junta de Gobierno en este tema, si sus deliberaciones se pueden modificar.

Por último, **el SUP hizo una reflexión acerca de los comportamientos individuales de los vocales del Consejo**, subrayando la necesidad de que se actualice el Reglamento del Consejo ya que no recoge los avances y posibilidades tecnológicas actuales. La secretaria general del SUP manifestó su disconformidad con que se hagan grabaciones de sus intervenciones a título personal, situación que ha quedado patente en esta convocatoria durante su propia intervención cuando su voz fue escuchada desde el teléfono móvil de José Manuel Sánchez Fornet, que reproducía paralelamente lo que ella estaba exponiendo, situación de la que fueron testigos los presente en esa reunión.

Estas grabaciones pueden vulnerar la reserva de lo tratado y dañar la imagen del Cuerpo Nacional de Policía, por lo que entendemos la necesidad de que la Administración actúe para evitar que estos comportamientos se repitan en futuras reuniones.

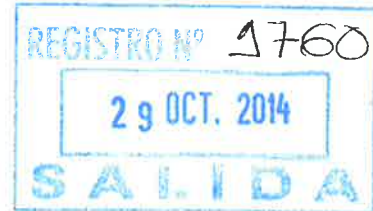
Sin más temas a tratar, se da por terminada la reunión.

Madrid, 30 de octubre de 2014

Comisión Ejecutiva Nacional.



Sr. Presidente del Consejo de la Policía
C/ Rafael Calvo nº33
C.P. 28071 – Madrid (Madrid)



En relación al punto número 7 de esta Comisión de Personal y Proyectos normativos del día 30 de octubre de 2014, las representantes del Área de Mujer de las cuatro organizaciones sindicales representativas, exponemos la siguiente problemática al presidente de la Comisión con el fin de que se facilite una solución al respecto:

- 1. ANOMALÍAS EN EL ÁREA SANITARIA.-** Hemos tenido conocimiento de determinados comportamientos en ese área, que consideramos que excede de los límites competenciales asignados, poniendo en entredicho las indicaciones de otros facultativos con formación específica sobre la evolución y desarrollo de la gestación, algo que está generando unos riesgos innecesarios y consecuencias que pueden ser irreparables tanto para las funcionarias gestantes como para el feto. Parece habitual la citación de compañeras embarazadas que tienen prescrito reposo absoluto o están en una fase avanzada del embarazo, para que comparezcan inexcusablemente en ese área y aporten toda la documentación que se les requiere.

Por otro lado, nos parece una falta de respeto por diversos comentarios, llevados a cabo por personal de ese área, tales como que “no es normal la epidemia de embarazos que existe”, que “las mujeres en cuanto se quedan embarazadas solo piensan en darse de baja, que su mujer trabajó hasta dos días antes”, y que “tiene derecho a citarlas todas las veces que estime oportuno, y si quiere, todos los días”, entre otros.

Igualmente consideramos fuera de lugar el trato llevado a cabo por ciertos psicólogos/as, ante sucesos graves, practicando revisiones innecesarias y con falta absoluta de tacto y sensibilidad, provocando situaciones de estrés innecesarias.

- 2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO MENOR Y RECONOCIMIENTO COMO SERVICIO ACTIVO.-** Según lo establecido en la normativa sobre **excedencias por cuidado de hijo**, el tiempo que el funcionario/a permanezcan en esa situación, *se considerará computable a efectos de trienios, carrera, consolidación de grado personal y derechos pasivos; el puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años; se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración; será computable para participar en las pruebas de promoción interna, y se conserva la condición de mutualista de MUFACE con todos los derechos inherentes, si bien no te tiene la obligación de cotizar; y durante los dos primeros años tampoco existe obligación de abonar la cuota de derechos pasivos.*

Teniendo en cuenta que se trata de una situación especialmente protegida que garantiza los derechos de servicio activo, no parece procedente que a quienes se han acogido a ese derecho, **no se les compute como tiempo efectivo para la concesión de las condecoraciones por dedicación al servicio policial.**



El art. 89.1 apartado 4 del Estatuto Básico del Empleado Público establece el derecho de los funcionarios en excedencia por cuidado de hijos no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa y determina que el tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, así como que podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

La **Condecoración a la Dedicación al Servicio Policial**, regulada por la Orden INT/1409/2011, de 10 de mayo, modificada por la Orden Interior 1805/2012, de 20 de julio, constituye un reconocimiento a una continuada y dilatada dedicación profesional de los miembros del cuerpo nacional de policía en defensa de la Ley y de la seguridad ciudadana con una correcta conducta y que establece como requisitos imprescindibles para la concesión:

- a) Ser funcionario del Cuerpo en activo o en situación administrativa de segunda actividad.
- b) Carecer de anotación desfavorable sin cancelar por falta grave o muy grave; y no encontrarse sujeto a ningún proceso penal ni a expediente disciplinario.

La situación con la que nos encontramos es que en los casos en que el funcionario/a que solicitan una excedencia por cuidado de hijo, se le paraliza el cómputo de servicio y no son objeto de concesión de la condecoración en el tiempo que les correspondería.

Es la única excedencia computable en tiempo a efectos de antigüedad, en este sentido, *la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares de fecha 3 de septiembre de 2007 indica que la situación de excedencia por cuidado de hijo no extingue la relación laboral, sino que la suspende, manteniéndose todos los derechos*. Esta excedencia no altera el cómputo de la antigüedad y tiempo efectivo de prestación a efectos de la indemnización prevista en la extinción contractual por modificación sustancial de las condiciones laborales.

Asimismo en la **Directiva del Consejo de 8 de marzo de 2010** señala que el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo; el reingreso durante el primer año es automático y no supeditado a la existencia de vacante, siendo de la misma categoría, retribución y condiciones que el anterior sin modificación sustancial alguna. Transcurrido el año de reserva legal del puesto de trabajo, reconoce la designación del mismo entre las vacantes que ha de ocupar la facultad inherente al poder de auto organización del empleador (STSJ Castilla y León 01/02/2000)

Por otro lado, el **Juzgado Central de Instrucción número 11 de lo Contencioso-Administrativo** estimó el recurso que interpuso una funcionaria adscrita a la división de personal de la Dirección General de la Policía y la Guardia Civil contra la desestimación de una demanda anterior que presentó contra la resolución del Ministerio de Interior del 9 de junio de 2010. La resolución de Interior resolvía un concurso general de méritos para la provisión de puestos de trabajo en los Servicios Centrales y Periféricos de la Dirección General de la Policía y, según la demandante,



valoró su puntuación de forma "errónea" al no tener en cuenta el periodo durante el que permaneció en situación de excedencia por cuidado de hijos.

El Juez de la Audiencia Nacional respaldó a la funcionaria al anular la resolución por la que se convocó el concurso y ordenar la retroacción de este procedimiento. A su juicio, el no cómputo, por parte de la Administración, del tiempo que la recurrente pasó en situación de excedencia por cuidado de hijos "perjudica" su carrera administrativa.

De la misma manera, la **Ley para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres** entiende que debe computarse en la valoración del trabajo desarrollado este periodo con el fin de "proteger la maternidad", por ello este tipo de excedencia no debe perjudicar a la carrera policial y ser objeto de concesión de la mencionada condecoración.

3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA SOLICITADA POR LAS FUNCIONARIAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.-

El artículo de 82 del Estatuto del Empleado Público señala que la funcionaria, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, **tiene derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.** Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Aludiendo que este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. Si bien en la práctica la materialización de este supuesto, cuando concurren todas las circunstancias al efecto por las que el Juez la dictamina como Víctima de Violencia de Género, se procede al traslado de la víctima pero en las condiciones de una comisión de servicio, y no en traslado forzoso, tal y como marca la ley.

El hecho de no tenerse en cuenta ese "traslado forzoso", añade el problema de la necesidad de renovación, con la necesidad que conlleva de dar a conocer las circunstancias por las que esa compañera se encuentra en esa situación, debiendo exponer en su escrito información que pertenece exclusivamente a su intimidad y dando lugar, en muchos casos, a una victimización secundaria.

4. ADAPTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA AGE.

En otro orden de cosas, consideramos ya oportuno que desde la Dirección General de la Policía, se aborde la adaptación del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de aplicación en la Administración General del Estado. Este Protocolo, publicado en el BOE el día 8 de agosto de 2011, hace constar que:

A tal fin los Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado deberán realizar sobre el mismo la adaptación que se requiera, en el plazo de tres meses desde la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación que deberá contener con carácter exclusivo los siguientes puntos:



1. *Ámbito que corresponda, en cada caso.*
2. *Declaración de compromisos establecidos en el punto 2.3.1 del referido Protocolo.*
3. *Establecer la unidad responsable para la programación de la formación e información.*
4. *Determinar la unidad responsable de la tramitación e identificar las formas de publicitar el protocolo.*
5. *Tener en cuenta especialmente, su estructura, ubicación y dispersión geográfica, así como cualquier otra característica o circunstancia de especial relevancia.*

Que desde la entrada en vigor de esta Resolución, no sólo no se ha llevado a cabo todo el mecanismo de adaptación del Protocolo expuesto en la mencionada Resolución, sino que aun más grave, si cabe, es que actualmente no figura en los servicios informáticos de la Dirección General de la Policía, para conocimiento de todos los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, entendiéndose de este modo que existe una clara intención de ocultismo y falta de difusión; y máxime cuando figuran en ese apartado de Protección Social de Intranet similares Resoluciones, e incluso una publicada en ese mismo BOE el mismo día de publicación de la que aquí nos ocupa.

Por todo lo expuesto y argumentado, **SOLICITAN**

Que tenga por recibido el presente escrito y, en su virtud, se atienda a lo expuesto.

Madrid, 30 de octubre de 2014.

S.U.P.

Pilar Olalla

C.E.P.

Beatriz Potes

U.F.P.

Begoña Gallego

S.P.P.

Estibaliz Palma