



MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL ANTEPROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE RÉGIMEN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL

ÍNDICE

I. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

1. Motivación.
2. Objetivos.
 - a) Cuestiones generales.
 - b) Cambio de denominación de la institución.
 - c) Nueva categoría de Comisario Principal.
 - d) Especial referencia a la atribución de ciertas actividades en función de las aptitudes psicofísicas.
 - e) Nuevo régimen regulador de la segunda actividad.
 - f) Régimen transitorio de exigencia de titulaciones.
3. Alternativas.

II. CONTENIDO, ANÁLISIS JURÍDICO Y DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

1. Contenido del anteproyecto.
2. Análisis jurídico.
3. Descripción de la tramitación.
 - a) Inicio.
 - b) Grupo de trabajo administración/sindicatos.
 - c) Sometimiento al pleno del Consejo de Policía.
 - d) Remisión a la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior.
 - e) Nueva versión, incorporando alegaciones formuladas por los Ministerios.





- f) Presentación ante la Comisión de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
- g) Constitución de un Grupo de Trabajo en la Secretaría de Estado de Seguridad.
- h) Sometimiento a la Junta de Gobierno de la Dirección General de la Policía.
- i) Grupo de trabajo administración/sindicatos.
- j) Sometimiento al pleno del Consejo de Policía.

III. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. Adecuación de la norma al orden de distribución de competencias.
2. Impacto presupuestario.
 - a) Reconocimiento a todos los efectos de los grupos y subgrupos de clasificación A2 y C1, respectivamente, a las Escalas de Subinspección y Básica.
 - b) Cursos de Altos Estudios Profesionales y Convenios de colaboración y conciertos para la impartición de acciones formativas.
 - c) Contrato de seguro de responsabilidad civil.
 - d) Derecho al resarcimiento de daños sufridos en acto de servicio.
 - e) Creación de la categoría de Comisario General.
 - f) Posibles costes derivados de los convenios de colaboración y conciertos que se suscriban a efectos docentes.
 - g) Implantación del sistema de concurso-oposición para el ascenso a la categoría de Comisario Principal.
 - h) Plantilla del personal de la Policía Nacional.
 - i) Diversas cuestiones relativas al régimen regulador de la situación de segunda actividad.
 - j) Posibilidad del ingreso en la Policía Nacional desde otras Policías, mediante un proceso selectivo especial.
 - k) Atribución a los Policías Nacionales de una categoría profesional eventual superior.
3. Impacto por razón de género.



RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	Ministerio del Interior Dirección General de la Policía	Fecha	20/11/2014
Título de la norma	LEY ORGÁNICA DE RÉGIMEN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/>	Abreviada	<input type="checkbox"/>
	OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA		
Situación que se regula	Estatuto general de los funcionarios de la Policía Nacional.		
Objetivos que se persiguen	Fijar, mediante una norma con el adecuado rango, las bases del régimen estatutario de los miembros de la Policía Nacional.		
Principales alternativas consideradas	No existen otras alternativas para alcanzar los objetivos perseguidos.		
	CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO		
Tipo de norma	Ley Orgánica.		
Estructura de la norma	Un título preliminar, trece títulos, siete disposiciones adicionales, siete disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.		
Informes recabados	Consejo de Policía. Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas, de Economía y Competitividad, de Educación Cultura y Deporte, de Empleo y Seguridad Social y de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad.		
Trámite de audiencia	No		
	ANÁLISIS DE IMPACTO		
Adecuación al Orden de competencias	¿Cuál es el título competencial prevalente? Artículo 149.1.29ª de la Constitución Española.		





Impacto económico y presupuestario.	Efectos sobre la economía en general	
	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> La norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> La norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> La norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada _____ <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada _____ <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma: <input checked="" type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales	<input checked="" type="checkbox"/> Implica un gasto. <input type="checkbox"/> Implica un ingreso. <input type="checkbox"/> No implica gasto ni ingreso.
Impacto de género	La norma tiene un impacto de género	<input type="checkbox"/> Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo



I. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.

1. MOTIVACIÓN.

La Constitución Española, en su artículo 104, establece que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, mandato que se extiende a la determinación de las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, lo cual deberá llevarse a cabo a través de una Ley Orgánica.

En cumplimiento de dicho mandato constitucional, se promulgó la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que desarrolla la competencia estatal de la seguridad pública, atribuyendo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, entre otras, las funciones de velar por el cumplimiento de las leyes y disposiciones generales, auxiliar y proteger a las personas y bienes, mantener y restablecer, en su caso, el orden y la seguridad ciudadana, prevenir e investigar la comisión de actos delictivos, así como captar y analizar cuantos datos tengan interés para el orden y la seguridad pública.

Igualmente, la Ley Orgánica sentó los principios generales del régimen estatutario de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, configurándose éste como una organización policial sustentada en criterios de profesionalidad y eficacia, atribuyendo especial relevancia a la formación continua de los funcionarios y a la promoción profesional de los mismos.

Así, en dicha norma se regulan aspectos esenciales, integrantes del estatuto profesional de los miembros de la institución policial (promoción profesional, régimen de trabajo, sindicación, incompatibilidades, responsabilidad) procurando mantener el necesario equilibrio, entre el reconocimiento y respeto de los derechos personales y profesionales y las necesarias adaptaciones que han de llevarse a cabo en el ejercicio de algunos de esos derechos, en razón de las especiales características de la función policial.

Esta regulación básica se vio complementada por un conjunto de normas de carácter reglamentario que han venido a desarrollar distintas cuestiones relativas al régimen jurídico de los componentes del Cuerpo Nacional de Policía, ingreso, formación, procesos selectivos, provisión de puestos de trabajo, o régimen disciplinario, entre otras, conformando así el bloque normativo estatutario que rige sus relaciones con la administración policial.





Significativo dentro de este bloque es la pervivencia de varios artículos del Reglamento Orgánico de la Policía Gubernativa, aprobado por el Decreto 2038/1975, de 17 de julio, que se han mantenido vigentes.

Partiendo de esos antecedentes normativos, y considerando el tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley Orgánica, los cambios operados en la normativa relativa a la regulación de la función pública, singularmente la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y la propia evolución del Cuerpo Nacional de Policía en su paulatina adaptación de las demandas sociales, se hace preciso actualizar y fijar, mediante una norma con el adecuado rango legal, el régimen estatutario general de los funcionarios de la institución policial, adecuándolo a las necesidades organizativas y funcionales del citado Cuerpo, y a las demandas del colectivo que lo integra.

La motivación, por tanto, de la presente ley orgánica es dotar a los Policías Nacionales de un estatuto específico que regule de forma propia, completa y sistemática, el conjunto de derechos que les corresponden como servidores públicos y los deberes que les son exigibles, derivados de la especial posición jurídica en que se encuentran, superando así el tratamiento excesivamente parco contemplado en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, y respondiendo, además, a la realidad social actual del colectivo, que no es inmune al acentuado proceso de modernización que ha experimentado la sociedad española desde la aprobación de la citada Ley Orgánica, proceso al que es necesario acompasarse.

La presente Ley Orgánica es, además, el contrapunto imprescindible de la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, ya que viene a establecer de forma clara y cierta cuáles son las conductas exigibles a los miembros de la institución policial, premisa básica y requisito para la aplicación de cualquier régimen sancionador.



Sentados los antecedentes descritos y planteadas las motivaciones de índole estatutario, verdadera columna vertebral del anteproyecto, debe ser tenido igualmente en cuenta que la Policía ha de ser una institución plenamente integrada en el entorno en el que despliega su actuación, con una imagen corporativa consolidada que propicie una eficaz identificación de la organización a nivel social. A tal efecto, se configura como fundamental que la denominación oficial del Cuerpo concuerde con la que se halla enraizada entre los ciudadanos a los que sirve, por lo que se considera adecuado proceder a su cambio de denominación, que a partir de la entrada en vigor de esta ley orgánica pasará a llamarse Policía Nacional.

2. OBJETIVOS.

a) Cuestiones generales.

Como objetivos principales a alcanzar mediante el presente anteproyecto de Ley Orgánica de Régimen de Personal de la Policía Nacional se encuentran los siguientes:

- Dotar a la Policía Nacional de un auténtico estatuto regulador de derechos y deberes de sus miembros, propio y completo, que supere el enfoque generalista de la Ley Orgánica 2/1986. En este sentido, se realiza una enunciación prolija de los derechos que asisten a los Policías Nacionales, así como una enumeración de los deberes como necesario correlato de la ley orgánica de régimen disciplinario.
- Fijar mediante una norma con el adecuado rango legal, las bases del conjunto de elementos que comprenden el referido régimen estatutario general de la Policía Nacional. Se trata de integrar en un único cuerpo legal las bases para el posterior desarrollo de normas que regulen la organización y funcionamiento del citado cuerpo.
- Actualizar el régimen de personal, adaptándolo a la nueva realidad social, y a los cambios operados en la normativa general de la función pública, procurando establecer un sistema normativo integral que dé respuesta, tanto a las necesidades de carácter organizativo del cuerpo, como a las demandas de su colectivo.
- Racionalizar la estructura de categorías de la Policía Nacional, con las finalidades de dar una mejor respuesta a las demandas ciudadanas y ofrecer un adecuado tratamiento al nivel de carrera alcanzado por los funcionarios integrados en la cúpula de la organización policial.





- Ofrecer un sistema de formación que, al tiempo de impartir enseñanzas que den respuesta a las necesidades derivadas de la prestación del servicio policial, se integre en el sistema educativo general.
- Fijar un mecanismo de promoción interna que combine la antigüedad en la categoría con los principios de mérito y capacidad en todos los niveles de la carrera policial.
- Establecer un sistema de atribución de funciones que, basado en un adecuado control de las condiciones psicofísicas de los funcionarios, coadyuve a la eficacia en la prestación del servicio policial.

b) Nueva denominación de la institución.

La Policía ha de ser una institución plenamente integrada en el entorno en el que despliega su actuación, con una imagen corporativa consolidada que propicie una eficaz identificación de la organización a nivel social. Entre los elementos que configuran una imagen corporativa se encuentra, como no puede ser de otra manera, la denominación con la que organización se presenta ante la ciudadanía, la cual ha de ser consistente con el posicionamiento que aspira a obtener en la sociedad.

En este sentido, la Policía pretende consolidar la posición alcanzada como operador de seguridad de referencia en el territorio nacional, para lo cual una denominación adecuada se configura como elemento primordial para la proyección de la esencia de la institución.

A tal efecto, se considera esencial que la denominación oficial de la corporación concuerde con la que se halla enraizada entre los ciudadanos a los que sirve, por lo que se entiende conveniente proceder al cambio de denominación del cuerpo, que a partir de la entrada en vigor de esta ley orgánica pasará a llamarse Policía Nacional.

c) Nueva categoría de Comisario Principal.

La especial naturaleza de las misiones encomendadas a la Policía Nacional, y en particular a los miembros de su cúpula directiva, supone que sobre éstos recaigan unas importantes cuotas de dedicación y responsabilidad. Hasta la fecha, los miembros de la institución que han ocupado dichos puestos de trabajo no han visto compensadas, desde el punto de vista de la progresión en la carrera funcional, dichas circunstancias.



Como respuesta a esta cuestión, el anteproyecto recoge la nueva categoría de Comisario General, integrada en la Escala Superior, con la finalidad de dar un adecuado tratamiento al nivel de carrera alcanzado por aquellos funcionarios designados para ocupar la cúspide de la organización policial.

d) Especial referencia a la atribución de ciertas actividades en función de las aptitudes psicofísicas.

Las funciones atribuidas a la Policía Nacional, a través de la cual la Administración Pública ejerce el monopolio de la coacción jurídica, exigen de forma imprescindible que los componentes de la institución atesoren unas condiciones físicas y psíquicas adecuadas a dichas misiones. Por otro lado, el empleo por parte de los miembros del citado cuerpo de medios y procedimientos susceptibles de causar merma en los derechos y libertades de los ciudadanos les sitúa en el eje de un difícil equilibrio de pesos, contrapesos, facultades y obligaciones.

Lo anterior obliga a que la propia Institución policial deba velar porque sus miembros reúnan las adecuadas condiciones psicofísicas para el desempeño de sus tareas, a través de los mecanismos de vigilancia de la salud establecidos por la normativa vigente. Por otra parte, y constatada una disminución de dichas condiciones, la administración ha de actuar de la forma adecuada, bien propiciando el pase del funcionario a las situaciones administrativas de segunda actividad o jubilación, o bien manteniéndole en activo y posibilitando una adaptación de las tareas del funcionario a su particular estado de salud.

Así, la atribución de ciertas actividades en función de las aptitudes psicofísicas se configura en primer lugar como un criterio de gestión eficiente del personal, pero también como un derecho de los Policías Nacionales, que ya tiene acogida legal en diversa normativa.

El derecho al desempeño de tareas adaptadas a las condiciones psicofísicas reconocido en el apartado m) del artículo 7, ya había sido enunciado en la Resolución número 61 de 13 de julio de 1990, de la Dirección General de la Policía, por la que se establece la normativa de reconocimientos médicos de los funcionarios. Así, entre las finalidades de dichos reconocimientos se introduce la de comprobar las aptitudes físicas, psíquicas y sensoriales de los policías, con objeto de determinar la adaptabilidad de los mismos a las tareas específicas que estuviesen desempeñando, y en su caso, la necesidad de una reclasificación o readaptación.





Más recientemente, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuyos principios son enteramente aplicables a los funcionarios de la Policía Nacional, determina en su artículo 25 que los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Estas adaptaciones se tornan especialmente necesarias cuando, de acuerdo con lo expuesto anteriormente, las tareas de un colectivo concreto son especialmente arriesgadas y penosas, con peligro para el funcionario y para terceras personas, características que son propias de ciertas tareas operativas de la Policía Nacional.

Por su parte, el Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, cita en su artículo 4, entre los principios de la acción preventiva, el de adaptar el trabajo al funcionario, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos, con objeto de reducir los posibles efectos negativos del trabajo en la salud.

Así pues, de todo lo expuesto se deriva que el reconocimiento del citado derecho al desempeño de actividades adecuadas a las condiciones psicofísicas del funcionario, no es más que la plasmación concreta de una previsión que se encuentra acogida de manera generalizada en la normativa de prevención de riesgos laborales, previsión que una norma de naturaleza estatutaria como la que nos ocupa, no puede obviar.

En otro orden de cosas, y frente a la eventual alegación relativa a que esta medida puede suponer un coste en materia de recursos humanos, al pasar los Policías Nacionales a realizar funciones específicas del personal administrativo adscrito a la Dirección General, debe decirse que las funciones que se atribuirían a los funcionarios que experimentasen una disminución de dichas condiciones psicofísicas no serían en ningún caso de tareas propias de dicho personal.



Se trataría de misiones específicas de funcionarios de la Policía Nacional cuyas exigencias psicofísicas fueran inferiores a las requeridas para llevar a cabo las tareas puramente operativas. Dentro de dichos cometidos se encuentran, a modo de ejemplo, los de las oficinas de denuncias, seguridad y custodia de edificios, grupos de informes, grupos de investigación desde el punto de vista del análisis y la inteligencia, salas del 091, tramitación de expedientes gubernativos, etc.

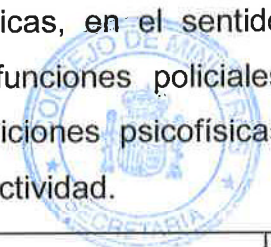
Por otro lado, esta materia se ha visto normativamente condicionada por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que introdujo la posibilidad de permanencia en el servicio activo hasta la edad de jubilación a los sesenta y cinco años, siempre que se conserven las aptitudes psicofísicas.

Además de la extensión de la edad activa de los componentes de la institución policial, el cambio principal establecido por este Real Decreto-ley en relación con la normativa anterior estriba en que, mediante esta nueva regulación, la prolongación de la carrera profesional del funcionario queda fundamentalmente condicionada a la voluntad de éste; circunstancia que, teniendo en cuenta la elevada media de edad en ciertas plantillas, puede tener una incidencia negativa en la eficaz prestación del servicio policial.

Pues bien, las cuestiones expuestas hacen necesaria la implantación de un sistema que, respetando los principios del Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre (mantenimiento en activo hasta los 65 años siempre que se reúnan las condiciones psicofísicas y opción de pasar a segunda actividad a partir del cumplimiento de determinadas edades), garantice una adecuada gestión de los recursos humanos, con el fin de obtener el máximo aprovechamiento de los mismos, al tiempo que se ofrece un adecuado desempeño del servicio policial.

En la línea indicada, el anteproyecto establece en su artículo 45.2 un sistema que se basa en las siguientes premisas:

1. Mantenimiento en activo hasta los 65 años de edad en un puesto adecuado a las capacidades psicofísicas del funcionario.
2. Atribución de actividades adecuadas a dichas condiciones psicofísicas, en el sentido indicado más arriba, toda vez que existe un buen número de funciones policiales susceptibles de ser desempeñadas por funcionarios con las condiciones psicofísicas disminuidas, sin que sea necesario el pase a la situación de segunda actividad.





3. Pase a segunda actividad o a jubilación, en el caso de que la disminución sea de tal entidad que el funcionario no pueda permanecer de ningún modo en el servicio activo.

La principal ventaja de este sistema es que posibilita una eficiente gestión de los recursos humanos, de tal modo que en lugar de pasar al funcionario cuyas condiciones psicofísicas se han visto disminuidas a la situación de segunda actividad, donde se percibe una retribución sin estar prestando servicio, se están aprovechando sus capacidades en beneficio de la administración, máxime en la situación económica en la que nos encontramos, que supone una necesaria restricción del gasto público y, por tanto, de la oferta de empleo de esta naturaleza.

e) Nuevo régimen regulador de la segunda actividad.

En paralelo al sistema de gestión del personal expuesto en el apartado anterior, es necesaria la implantación de un mecanismo complementario de pase a la situación de segunda actividad, con el objetivo de afianzar la garantía de la adecuada aptitud psicofísica de los funcionarios mientras permanezcan en activo, para asegurar la eficaz prestación del servicio.

En este sentido, el anteproyecto prevé, respetando igualmente los principios del Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, que el pase a la referida situación se pueda llevar a cabo si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Por insuficiencia de las aptitudes psicofísicas para el desempeño de la función policial.
- b) Por petición propia, una vez cumplidas las edades que se establecen a continuación:
 - Escala Superior 64 años.
 - Escala Ejecutiva 62 años.
 - Escala Subinspección 60 años.
 - Escala Básica 58 años.
- c) Por petición propia, tras haber cumplido veinticinco años efectivos en las situaciones de servicio activo, servicios especiales o excedencia forzosa en la Policía Nacional, o cuerpos asimilados o integrados.



Igualmente, en el contexto de esta actuación, y con el fin de conseguir unas mayores cotas de seguridad jurídica, se inserta en este texto normativo todo el régimen regulador de la referida situación, por lo que, en el marco de la disposición derogatoria única se procede a dejar sin efecto en su integridad la Ley 26/1994, de 29 de septiembre, por la que se regula la situación de segunda actividad en el Cuerpo Nacional de Policía.

f) Régimen transitorio de exigencia de titulaciones.

La disposición transitoria primera del anteproyecto determina que las titulaciones exigidas en el mismo para acceder por promoción interna a la categoría superior a la que se ostente, se exigirán una vez transcurridos cinco años desde la entrada en vigor de esta ley orgánica.

Del mismo modo se establece que la Dirección General de la Policía llevará a cabo las actuaciones necesarias, tendentes a facilitar la obtención de las titulaciones referidas en el párrafo anterior por parte de los Policías Nacionales que no estuvieran en posesión de las mismas, con el fin de posibilitar su promoción interna.

Esta disposición se encuentra motivada en la voluntad de que la previsión normativa de exigencia de la titulación no entre en vigor de forma inmediata, con el fin de no modificar de forma abrupta los planes de carrera de funcionarios que hubieran accedido a la corporación con un régimen distinto al que se pretende implantar.

Así, debe recordarse que el contenido de la disposición adicional primera de la Ley 26/1994, de 29 de septiembre, determina que la mera superación de los procesos selectivos policiales es condición suficiente para acceder a la siguiente categoría, y es este régimen el que ha estado vigente durante 20 años.

Por ello, se considera conveniente establecer este periodo transitorio de 5 años, para no perjudicar las expectativas de promoción de muchos funcionarios, y con la finalidad de ofrecer a éstos un lapso temporal suficiente para obtener las titulaciones requeridas, ello en aras de los principios de seguridad jurídica y equidad, que han de presidir las relaciones entre la Administración y el personal a su servicio.





Finalmente, y en referencia al contenido de determinadas sentencias del Tribunal Constitucional que declaran inconstitucionales los periodos transitorios de exigencia establecidos en otros cuerpos de policía autonómicos o locales, debe destacarse que el argumento principal utilizado por el Alto Tribunal es la falta de adecuación de las normas al orden constitucional de competencias, que reserva al Estado la facultad de establecer el régimen estatutario básico de los funcionarios. Pues bien, por razones obvias, en este caso no se estaría violentando dicho orden de competencias, y la medida especial podría verse amparada, además de por las razones expuestas anteriormente, por el carácter, precisamente especial, de la Policía Nacional.

3.- ALTERNATIVAS.

Teniendo en consideración todo lo expuesto en la presente memoria de análisis de impacto normativo, no existen otras alternativas de actuación para alcanzar los objetivos perseguidos por la aprobación del presente Anteproyecto de Ley Orgánica.

II. CONTENIDO, ANÁLISIS JURÍDICO Y DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. CONTENIDO DEL ANTEPROYECTO.

Esta ley orgánica se estructura en un título preliminar, trece títulos, siete disposiciones adicionales, siete disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

El **título preliminar** recoge su objeto, ámbito de aplicación, la naturaleza y dependencia de la Policía Nacional, al tiempo que fija las bases de su régimen estatutario, que tiene como derecho supletorio la normativa de los funcionarios de la Administración General del Estado.

En este título se introduce, como novedad, la aplicación de algunas de las previsiones contenidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, al régimen estatutario de los funcionarios de la Policía Nacional, en la medida que expresamente están recogidas en el presente texto normativo.

Asimismo, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se configura como un principio informador en la interpretación y aplicación de sus preceptos, en especial en el ámbito del ingreso, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



El **título I** recoge, sin cambios con respecto a la normativa actual, los requisitos para la adquisición de la condición de funcionario de carrera de la Policía Nacional, las causas por las que se pierde dicha condición, así como su rehabilitación.

El **título II** contiene una relación detallada de los derechos individuales y de los derechos de ejercicio colectivo.

En relación con los derechos individuales, si bien algunos de ellos son derechos que no requieren de un reconocimiento expreso, constituyen una novedad en su régimen de personal, por cuanto, por primera vez, se lleva a cabo una ordenación de los mismos en virtud de la relevancia constitucional de los bienes jurídicos en presencia, destacando el respeto a la dignidad en el trabajo y especialmente frente a situaciones de acoso laboral o sexual.

Igualmente, es de reseñar la incorporación a su régimen estatutario del derecho a que la administración adopte medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, elevándose igualmente a la categoría de derecho los permisos y licencias enumerados en este título II.

En lo concerniente a los derechos de ejercicio colectivo, cabe mencionar que el texto acoge los derechos de representación colectiva contenidos en el artículo 18 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, como son el derecho de los miembros de la institución policial a constituir organizaciones sindicales de ámbito nacional para la defensa de sus intereses profesionales, a afiliarse a las mismas y a participar activamente en ellas; respetando, en todo caso, los límites y restricciones sobre la materia recogidos en la citada norma, en particular el referido a la exclusividad de afiliación a organizaciones sindicales formadas únicamente por Policías Nacionales.

El **título III** desarrolla el régimen relativo a los deberes, donde, amén de la enumeración de los mismos y la remisión a los principios básicos de actuación de la normativa vigente en materia de fuerzas y cuerpos de seguridad, configurados como código de conducta, cabe destacar la nueva regulación de la obligación de presentación de los funcionarios en los supuestos de declaración de estado de alarma, ajustándola a las previsiones de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, así como la mejora del régimen de cancelación de las sanciones prescritas.





Es reseñable la regulación que se hace en este título del deber de residencia, que trata de buscar un equilibrio entre la libertad de elección del domicilio y las exigencias derivadas de la fundamental y delicada misión que la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, estableciéndose para ello como referencia el ámbito territorial que, con arreglo a unos criterios objetivos, se determine respecto de la plantilla de destino.

Por su parte, se refuerza la protección jurídica y económica de los funcionarios, con la contratación de un seguro de responsabilidad civil, u otra garantía financiera, para cubrir las indemnizaciones, fianzas y demás cuantías derivadas de la exigencia de responsabilidad de cualquier naturaleza a los Policías Nacionales, con motivo de las actuaciones llevadas a cabo por parte de los mismos en el desempeño de sus funciones o con ocasión de las mismas.

Con respecto al régimen de incompatibilidades se ha aprovechado para regular un sistema acorde con las peculiaridades de la función policial que permite desempeñar, con carácter general, un segundo puesto de trabajo, en línea con la jurisprudencia que recientemente ha venido reconociendo la compatibilidad solicitada por miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para ejercer otras actividades; si bien se establecen dos límites propios de su condición de Policía Nacional. Por una parte, que ese segundo puesto de trabajo no suponga un deterioro para la imagen o prestigio de la institución y, por otra, que no sea contrario a sus principios básicos de actuación.

En el **título IV**, dedicado a su régimen organizativo, se fijan las bases de su estructura, como cuerpo ordenado jerárquicamente en escalas y categorías, dándose un nuevo enfoque a las funciones asignadas a cada una de las primeras, con la finalidad de armonizar y racionalizar la gestión de su personal, la operatividad de los servicios y los distintos grados de responsabilidad en la actividad policial.

Se mantienen las cuatro escalas: Superior, Ejecutiva, de Subinspección y Básica, aunque se crea la categoría de Comisario General, en la Escala Superior; con la finalidad de dar un adecuado tratamiento al nivel de carrera alcanzado por aquellos funcionarios designados para ocupar la cúpula de la organización policial.



Igualmente, se lleva a cabo el reconocimiento de la integración, a todos los efectos, de la Escalas de Subinspección y Básica en los Subgrupos de Clasificación A2 y C1, respectivamente, así como la exigencia de las titulaciones requeridas por la Ley 7/2007, de 12 de abril, para el ingreso en los respectivos grupos de clasificación en los que se encuadran dichas escalas y categorías.

Las funciones se asignan por escalas, atribuyendo a cada una de ellas, en coherencia con su posición en la estructura jerárquica, las funciones de dirección, mando, supervisión y ejecución material; lo que contribuye a una distribución ordenada en beneficio de un mejor funcionamiento interno. Además se relacionan las áreas de actividad en las que, a su vez, se estructuran las distintas especialidades en las que opera la Policía Nacional.

El **título V** determina, sin cambios el marco general de la regulación de la uniformidad, los distintivos y el armamento, estableciendo el carácter de cuerpo uniformado del instituto, pero reconociendo la posibilidad de actuar sin uniforme, en función del destino que se ocupe o del servicio que se desempeñe. Igualmente, se fija la obligatoriedad de ir provistos, durante el tiempo que se preste servicio, de alguna de las armas establecidas como reglamentarias.

En su **título VI** se fijan las modalidades de ingreso en la Policía Nacional, que se articulan mediante el sistema de oposición libre, y conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, respondiendo además, y entre otros, a los principios rectores de publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, objetividad, imparcialidad y profesionalidad de los miembros integrantes de los órganos de selección.

Se establecen criterios homologables en las condiciones profesionales y de acceso a la Policía Nacional en relación con las condiciones fijadas en estos aspectos para las diferentes Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que operan en el territorio nacional. En este sentido, cabe reseñar la supresión del requisito de la edad máxima para ingresar, tanto a través de la Escala Ejecutiva como de la Escala Básica, sobre la base de los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo público.





En el **título VII** se desarrollan los principios aplicables, así como la finalidad y los objetivos inherentes al régimen de formación, con respecto a cada una de sus modalidades; ya sea la formación integral para el ingreso, la capacitación profesional específica para la promoción interna, la formación permanente para la actualización de los conocimientos, la especialización o la formación en altos estudios profesionales para el adecuado desempeño de puestos directivos, todos ejes fundamentales y claves, en torno a los cuales gira el eficaz desempeño de las funciones que tienen encomendadas.

La formación, asentada sobre el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución, se regula con el nivel que le corresponde como elemento prioritario en la carrera policial, al configurarse como un proceso unitario y progresivo, que exige un sistema formativo completo y riguroso.

La formación profesional permanente y de especialización se reconoce como un derecho individual pero, a su vez, mantener actualizada esa formación y cualificación profesional se convierte en un deber.

Cabe destacar la adquisición de un compromiso, por quienes realicen altos estudios profesionales, de permanencia en la situación de servicio activo o de servicios especiales por un periodo mínimo de tres años, práctica habitual en esta clase de formación, cuyo incumplimiento llevará aparejada la obligación de ingresar en el Tesoro el importe de los referidos estudios.

En lo que se refiere a los centros docentes y el régimen de sus alumnos y profesorado, se ha unificado la denominación que recibirán los inspectores alumnos y los inspectores adjuntos durante la fase de formación o la realización de las prácticas, respectivamente, tanto si se accede por promoción interna como por oposición libre, evitando así distinciones entre alumnos en función de su modo de acceso a la categoría de inspector.

El **título VIII** se ocupa de la carrera profesional y la promoción interna en la Policía Nacional, que se articula conforme a los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y, en su caso, antigüedad, mediante las modalidades básicas de concurso-oposición y antigüedad selectiva. Adicionalmente, se articula el ascenso a la nueva categoría de Comisario General, el cual se producirá con ocasión del nombramiento del funcionario en el puesto de trabajo de Director Adjunto Operativo, Subdirector General, Comisario General o Jefe de División.



Cabe reseñar la novedad que supone la posibilidad de ascenso por promoción interna a todas las categorías, salvo a la de Comisario General, por cualquiera de las dos modalidades; suprimiendo la limitación actual que sólo permite ascender por concurso oposición a la categoría de Oficial de Policía y por antigüedad selectiva a la de Comisario Principal.

Además se eleva de dos a tres el número máximo de convocatorias en las que se podrá participar por antigüedad selectiva, flexibilizando así las condiciones de esta modalidad de promoción interna en beneficio de la carrera profesional del Policía Nacional.

En cuanto a los requisitos para ascender por promoción interna, se exige estar en posesión de la titulación correspondiente al subgrupo de clasificación, estableciéndose un período transitorio de cinco años en relación con esta exigencia para los aspirantes al ascenso a cualquiera de las categorías.

Por su parte y con el fin de propiciar el desarrollo profesional del funcionario y su compatibilización con la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la efectiva implantación de principios de igualdad por razón de género, podrán participar en los procesos de promoción interna los Policías Nacionales que se hallen en situación de excedencia por cuidado de familiares o excedencia por razón de violencia de género; participación que actualmente sólo se permite desde la situación de servicio activo o de servicios especiales.

El **título IX** regula la ordenación y los sistemas de provisión de puestos de trabajo, estableciendo los principios generales que los rigen, así como las reglas concretas de provisión.

La distribución de los puestos de trabajo en el catálogo se ordena, como no puede ser de otra manera, conforme al principio de jerarquía, recogiendo por primera vez una regla acorde con dicho principio que impide que un Policía Nacional pueda estar subordinado a otro de categoría inferior por razón del puesto de trabajo que ocupe o al que esté adscrito, corrigiendo así situaciones que estaban sucediendo en la práctica.

Dentro de este título hay que destacar el reconocimiento del derecho de los Policías Nacionales a continuar en activo hasta la edad de jubilación, pasando a realizar actividades adecuadas a sus condiciones psicofísicas en el caso de que sufran una disminución de las mismas, con el fin de optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos.





En este título se recogen las reglas y garantías de la provisión de puestos de trabajo, entre las que destaca la nueva configuración del régimen de nombramiento de puestos directivos de la Policía Nacional y jefes superiores de policía, con el fin de otorgar efectividad a los principios de publicidad e igualdad en el acceso al empleo público. También se regula la denominada carrera horizontal, que se configura como el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por los funcionarios de la Policía Nacional, mediante la progresión en la estructura de los diferentes puestos de trabajo y la consolidación del grado personal.

En cuanto a la movilidad, se presta la debida atención a la protección otorgada a la mujer policía víctima de violencia de género, cuyo objetivo es asegurar, en este supuesto, su protección integral y asistencia social, a través del derecho a la movilidad geográfica a otro puesto de trabajo propio de la escala o categoría de la funcionaria, de análogas características, sin necesidad de que éste sea de necesaria cobertura. Además se contempla la movilidad por motivos de salud propios o de familiares, así como a aquellos Policías Nacionales declarados víctimas del terrorismo.

Especial referencia merece el sistema de evaluación del desempeño, novedad incorporada por la Ley 7/2007, de 12 de abril, y que ahora se implanta también en el régimen de personal de la Policía Nacional, con el objetivo de medir el rendimiento y el logro de resultados, en base a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, en cuyo establecimiento participarán las organización sindicales representativas.

En materia de situaciones administrativas el **título X** pretende adaptar las previsiones sobre dicha materia contenidas en la ya citada Ley 7/2007, de 12 de abril, a las peculiaridades inherentes a la Policía Nacional; destacando, en coherencia con la regulación contenida en el título anterior, la regulación de la situación administrativa de excedencia por razón de violencia de género de la mujer funcionaria, cuya finalidad es asegurar su protección y su derecho a la asistencia social integral. Igualmente, y con la finalidad de hacer efectivo el ejercicio del derecho constitucional al sufragio pasivo, debe reseñarse la nueva configuración de la situación de servicios especiales, para posibilitar que los Policías Nacionales que hayan accedido de manera no remunerada a la condición de miembro de una asamblea legislativa de una comunidad autónoma o de una corporación local, puedan ser incluidos en dicha situación.



El reingreso al servicio activo desde situaciones administrativas que no conllevan reserva de puesto de trabajo queda supeditado al cumplimiento de dos nuevos requisitos, consistentes en poseer las condiciones psicofísicas necesarias para la prestación del servicio y realizar un curso de actualización que no tendrá carácter selectivo. Ello como consecuencia de la importancia que, para desarrollar las funciones policiales, supone el contar con unas condiciones adecuadas y una formación actualizada; todo en atención al interés general que debe presidir la actividad de la administración.

En las excedencias voluntarias por interés particular y por agrupación familiar se ha reducido el período mínimo de duración de dos años a uno, al objeto de evitar que se deba permanecer en esa situación más tiempo del que sea necesario, pudiéndose el funcionario incorporar al año si se estima conveniente sin tener que prorrogar la excedencia obligatoriamente otro año más.

Mención especial requiere la situación de segunda actividad, específica de la Policía Nacional, cuyo objetivo es garantizar la adecuada aptitud psicofísica de los funcionarios mientras permanezcan en activo, con el fin de asegurar la eficaz prestación del servicio policial. A estos efectos, y para conseguir unas mayores cotas de seguridad jurídica, se inserta todo el régimen regulador de esta situación administrativa especial, procediéndose a derogar en su integridad la Ley 26/1994, de 29 de septiembre, que la regula.

En definitiva, se mantiene un régimen similar al actual, de manera que las causas para pasar a la situación de segunda actividad serán las mismas, bien por insuficiencia de las aptitudes psicofísicas, bien a petición propia por haber cumplido determinada edad según la escala de pertenencia, edad que con carácter general se eleva respecto a la prevista en la normativa vigente, o bien con veinticinco años de servicios efectivos en función de los cupos que por categorías autorice el Ministro del Interior cada año.

Por otra parte, y en consonancia con el derecho de los Policías Nacionales a continuar en activo hasta la edad de jubilación, en los supuestos de una disminución de aptitudes psicofísicas que no sea causa de pase a la situación de jubilación o de segunda actividad, se pasará a desarrollar actividades adecuadas a dichas condiciones, conforme a la formación y categoría del funcionario.





Finalmente, y al objeto de respetar las expectativas de los Policías Nacionales, se incluyen, a través de la disposición transitoria tercera, una serie de reglas mediante las cuales se mantienen las edades de pase a esta situación en función del momento de ingreso en la institución, que se encuentran vigentes a la entrada en vigor de la esta ley orgánica.

El **título XI**, destinado a regular la protección social y el régimen retributivo, da tratamiento a los principios generales de dichas materias y establece los mecanismos a través de los cuales se llevan a cabo. Regula igualmente lo relativo a la incapacidad temporal y la evaluación y control de las condiciones psicofísicas, así como el sistema de acción social, en el marco del cual se desarrollarán programas específicos de carácter periódico y cuya finalidad es el bienestar socio-laboral de los funcionarios y sus familias.

Se trata de un régimen propio y específico que encuentra justificación en la situación de mayor vulnerabilidad en la que se encuentran los Policías Nacionales en relación con el resto del personal al servicio de la administración, tanto en lo relativo a las lesiones y patologías sufridas en acto de servicio, como en lo concerniente a daños materiales acaecidos en idéntica situación.

Además se establecen las bases de su régimen retributivo, a desarrollar por su normativa específica.

El **título XII** contempla el marco regulador de las recompensas y honores, instrumentos a los que esta ley orgánica atribuye la necesaria flexibilidad para cumplir su misión de premiar a los funcionarios de la Policía Nacional que, en el ejercicio de sus funciones, acrediten cualidades o méritos excepcionales de valor, sacrificio o abnegación que redunden en beneficio de la corporación, una labor meritoria desarrollada o trayectoria profesional relevante y dilatada.

Finalmente, el **título XIII** establece las reglas generales del régimen de representación y participación de los funcionarios, donde no hay grandes diferencias con respecto a cómo se regula en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 marzo, salvo algunos cambios que tienen por objeto dotar de mayor claridad a la diferenciación entre organizaciones representativas y no representativas, sobre todo a la hora de determinar las facultades que la ley les atribuye para el ejercicio de su función.



Igualmente hay que reseñar que la norma acentúa la relevancia del Consejo de Policía, órgano colegiado de participación, con composición paritaria de la administración y de los representantes de los miembros de la Policía Nacional, en donde concurren como electores y elegibles facultativos y técnicos, mediante la atribución a dicho órgano de nuevas funciones relativas al estatuto profesional de los funcionarios, entre las que destacan la participación en la determinación de los criterios en base a los cuales se establezca el ámbito territorial donde se autorice la fijación de la residencia de los funcionarios, o, según se ha expuesto más arriba, la fijación de los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

Este título se culmina con una referencia al régimen de representación y participación de los funcionarios en materia de prevención de riesgos laborales, recogiendo la figura de los delegados de prevención, así como los órganos a través de los que se articula dicho régimen.

Entre las medidas recogidas en las disposiciones adicionales destaca la incompatibilidad entre la condición de funcionario de la Policía Nacional y la de reservista voluntario de las Fuerzas Armadas, toda vez que si la protección del libre ejercicio de los derechos y la garantía de la seguridad ciudadana son las misiones esenciales de los funcionarios de la Policía Nacional en tiempos de paz, mucho más lo han de ser en caso de grave crisis o conflicto. Del mismo modo, se ha establecido la posibilidad de ingreso en la Policía Nacional, a través del sistema que reglamentariamente se determine, de funcionarios de carrera de los cuerpos de policía de las comunidades autónomas y de las corporaciones locales.

Además se incluye la posibilidad de ostentar de manera eventual una categoría superior que favorezca ocupar puestos de mando cuando se esté destinado en misiones u organismos internacionales, como viene sucediendo en otras policías europeas.

Por su parte, las disposiciones transitorias recogen, entre otras cuestiones, el mantenimiento en vigor de la normativa de carácter reglamentario vigente mientras se publica la que venga a sustituir a ésta, así como el régimen transitorio del cambio de denominación de la institución o la normativa aplicable a los funcionarios que se encuentran en la situación de segunda actividad con destino.

Destacar entre las normas que se derogan expresamente la de ciertos preceptos de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, referidos al régimen de representación de los funcionarios, así como la derogación, en su integridad, del Reglamento Orgánico de la Policía Gubernativa.





Por otro lado, en el ámbito de las disposiciones finales, además de la reforma de la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, se establece el carácter de ley orgánica de aquellos artículos que deben tener dicha consideración.

En definitiva, se ha reunido en un solo texto legal el régimen de personal de los funcionarios de carrera de la Policía Nacional, respetando los principios constitucionales que informan la tarea encomendada a los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, todo ello en consonancia con las novedades operadas en los últimos años en el ámbito normativo de la función pública, conforme a las especificidades de la función policial, y cuyo fin último es prestar a los ciudadanos un servicio eficaz y de calidad.

2.- ANALISIS JURÍDICO.

La aprobación del presente Anteproyecto de Ley Orgánica supondrá la derogación de las disposiciones contenidas en los artículos 16 al 26 del capítulo IV del título II y las disposiciones adicionales primera, segunda, sexta y séptima de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Asimismo, mediante la incorporación a su articulado del contenido de los preceptos que deben permanecer subsistentes, conllevará la derogación en su integridad de la Ley 26/1994, de 29 de septiembre, por la que se regula la situación de segunda actividad en el Cuerpo Nacional de Policía, del Reglamento Orgánico de Policía Gubernativa, aprobado por el Decreto 2038/1975, de 17 de julio, y del Real Decreto 308/2005, de 18 de marzo, por el que se regula la concesión de ascensos honoríficos en el Cuerpo Nacional de Policía.

Por su parte se deroga el artículo 4 y la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Finalmente, queda derogada la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, de régimen disciplinario.



3.- DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

a) Inicio.

El borrador nace de la unión de los proyectos de Ley Orgánica de Derechos y Deberes de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía y el Proyecto de Ley de Régimen de Personal del citado Cuerpo, que fueron objeto de tramitación parlamentaria en la pasada legislatura (2008-2011), pero que no resultaron finalmente promulgadas.

b) Grupo de trabajo administración/sindicatos.

Bajo la dirección del Subdirector General de Recursos Humanos, entre los meses de febrero y junio de 2012, y en el seno de un grupo compuesto por miembros de la Administración y de todas las organizaciones sindicales representativas, se llevaron a cabo los trabajos de estudio del articulado y presentación de alegaciones por parte de los sindicatos y de nuevas propuestas por parte de la representación de la Administración.

c) Sometimiento al pleno del Consejo de Policía.

En junio de 2012, el texto resultante fue sometido al trámite de informe preceptivo en el seno del Consejo de Policía, con el apoyo condicionado de la Confederación Española de Policía, la Unión Federal de Policía y el Sindicato Profesional de Policía, y la oposición del Sindicato Profesional de Policía.

d) Remisión a la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior.

Tras ser sometido al trámite de información en el seno del Consejo de Policía, el borrador de anteproyecto fue remitido, a través de la Subdirección General del Gabinete Técnico de esta Dirección General, a la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior, desde donde se recabaron los preceptivos informes de los distintos Ministerios concernidos, pronunciándose los siguientes departamentos:

- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Ministerio de Economía y Competitividad.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad.





e) Nueva versión, incorporando alegaciones formuladas por los Ministerios.

En el mes de junio de 2013 se remitió a la Secretaría General Técnica, a través de la Subdirección General del Gabinete Técnico, una nueva versión del anteproyecto a la que se habían incorporado bastantes alegaciones de los departamentos ministeriales

f) Presentación ante la Comisión de Secretarios de Estado y Subsecretarios.

El día 3 de octubre de 2013, el anteproyecto fue presentado ante la comisión de Secretarios de Estado y Subsecretarios, como paso previo a su sometimiento al Consejo de Ministros. Al tiempo, se recibieron nuevas alegaciones de los distintos departamentos ministeriales, planteadas con ocasión del sometimiento del borrador a esta Comisión.

g) Constitución de un Grupo de Trabajo en la Secretaría de Estado de Seguridad.

Con el fin de introducir las mejoras necesarias en la norma, y posibilitar la continuidad de su tramitación, en octubre de 2013 se constituyó un grupo de trabajo, liderado por un miembro de la Secretaría de Estado de Seguridad, e integrado por representantes de la Secretaría General Técnica, la Dirección Adjunta Operativa, la Subdirección General de Recursos Humanos y la Subdirección General del Gabinete Técnico.

h) Sometimiento del anteproyecto a la Junta de Gobierno de la Dirección General de la Policía.

En fecha 14 de marzo del presente, se sometió a la Junta de Gobierno de la Dirección General de la Policía el presente anteproyecto de Ley Orgánica, el cual recoge buena parte de las consideraciones planteadas por los órganos del Ministerio del Interior, así como las del resto de departamentos, dándose por la Junta de Gobierno el visto bueno al texto que ha sido remitido.

i) Grupo de trabajo administración/sindicatos.

Como quiera que a lo largo de las sucesivas fases de tramitación, el texto había sufrido modificaciones de cierto calado respecto de la versión inicial, bajo la dirección del Subdirector General de Recursos Humanos, durante el mes de mayo de 2014, y en el seno de un grupo compuesto por miembros de la Administración y de todas las organizaciones sindicales representativas, se expuso el alcance de los cambios operados y se valoraron las nuevas aportaciones de las organizaciones sindicales, muchas de las cuales fueron incorporadas al anteproyecto.



j) Sometimiento al pleno del Consejo de Policía.

En la línea del apartado anterior, debido a la relevancia de las modificaciones operadas en la norma en relación con la versión anteriormente presentada ante el Consejo de Policía, la nueva redacción fue sometida a un pleno extraordinario de dicho órgano, celebrado el día 3 de junio de 2014.

III. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1.- ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

El presente Anteproyecto de Ley Orgánica se dicta al amparo de lo establecido en el artículo **149.1.29ª, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de seguridad pública.**

2.-IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO

El artículo 22.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, prevé que en los procedimientos de elaboración de proyectos de Ley, el correspondiente anteproyecto irá acompañado por una memoria económica que contenga la estimación de los costes a que dará lugar.

En este sentido, en este apartado se pretende analizar el impacto presupuestario que puede representar la norma, atendiendo a los elementos que pueden generar costes, así como posibles efectos positivos sobre el gasto público, proporcionando información sobre su impacto económico y presupuestario.

Las cuestiones del presente texto legal que deben ser objeto de consideración, por su incidencia desde un punto de vista económico y presupuestario, son:

- a) Reconocimiento a todos los efectos de los grupos y subgrupos de clasificación A2 y C1, respectivamente, a las Escalas de Subinspección y Básica.
- b) Cursos de Altos Estudios Profesionales y Convenios de colaboración y conciertos para la impartición de acciones formativas.
- c) Contrato de seguro de responsabilidad civil u **otra garantía financiera.**





- d) Derecho al resarcimiento de daños sufridos en acto de servicio.
 - e) **Seguro de accidentes por fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, como consecuencia de las lesiones sufridas en acto de servicio o con ocasión del mismo**
 - f) Creación de la categoría de Comisario General.
 - g) Posibles costes derivados de los convenios de colaboración y conciertos que se suscriban a efectos docentes.
 - h) Implantación del sistema de concurso-oposición para el ascenso a la categoría de Comisario Principal.
 - i) Plantilla del personal de la Policía Nacional.
 - j) Diversas cuestiones relativas al régimen regulador de la situación de segunda actividad.
 - k) Posibilidad del ingreso en la Policía Nacional desde otras Policías, mediante un proceso selectivo especial.
 - l) Atribución a los Policías Nacionales de una categoría profesional eventual superior.
- a) Reconocimiento a todos los efectos de los grupos y subgrupos de clasificación A2 y C1, respectivamente, a las Escalas de Subinspección y Básica.**

En relación esta cuestión cabe significar que la citada reclasificación no supone, en ambos casos, incremento retributivo/presupuestario, dado que en el Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre, sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera, en su artículo 5, bajo el epígrafe Reclasificación de Personal de las Fuerzas y Cuerpo de Seguridad y Fuerzas Armadas, ya se les reconoce, a los efectos retributivos y de fijación de los haberes reguladores para la determinación de los haberes pasivos, la clasificación en los grupos B y C (actual A2 y C1).



Por otro lado, y en lo concerniente al análisis de las consecuencias que la medida pudiera tener en el ámbito organizativo, debe decirse que la incidencia sería igualmente nula, toda vez que la estructura de las unidades y de los servicios no requeriría de reordenación alguna, y los sistemas de ingreso, formación, promoción interna o provisión de puestos de trabajo no habrían de sufrir tampoco ninguna modificación sustancial.

b) Cursos de Altos Estudios Profesionales y Convenios de colaboración y conciertos para la impartición de acciones formativas.

En lo atinente a los Cursos de Altos Estudios Profesionales y Convenios de Colaboración y conciertos para el reconocimiento a todos los efectos de los grupos de clasificación, referir que el objetivo final en la formación en la Policía Nacional es la estructuración de un sistema de ingreso y promoción en dicha institución, moderno, objetivo, incentivador y enfocado hacia la operatividad, responsabilidad y la carga de trabajo en el puesto de la Escala o Categoría; todo ello en concordancia con la equiparación de estudios y titulaciones recogidos en el sistema general educativo.

Consecuentemente con dicha finalidad, se hace necesaria la implantación de los Cursos de Altos Estudios Policiales para la capacitación de los mandos superiores del Cuerpo y la mejora en el ejercicio de sus funciones, cursos, que desde el punto de vista retributivo/presupuestario, no constituyen coste adicional al programa de enseñanza y perfeccionamiento en la Policía Nacional, toda vez que se parte de la reorganización del sistema educativo profesional actual en el citado Cuerpo. Así, el anteproyecto viene a dar encaje sistemático y normativo a una serie de actuaciones docentes que, como no puede ser de otro modo ya venían siendo llevadas a cabo. Por tanto, ha de concluirse que la previsión contenida en el anteproyecto no ha de suponer incremento presupuestario alguno.

Desde el mismo punto de vista presupuestario, para la implementación del citado Centro no es necesaria la habilitación de instalaciones o gasto alguno en recursos materiales, ya que dicho Centro será ubicado en las dependencias ya existentes, destinadas a la enseñanza y en las que se seguirá impartiendo la formación de los ascensos a **Inspectores-Jefes**, Comisario, Comisario Principal y Comisario General.





Igualmente, el profesorado será el mismo que constituía el claustro de profesores, si bien para la realización de las nuevas actividades, tales como Máster, Cursos Superiores, se cuenta con la colaboración de Instituciones ajenas a la Policía Nacional, entre ellas universidades, institutos asociados, organizaciones públicas y privadas, como venía siendo habitual.

Por todo ello y a modo de resumen, la introducción en el marco de la enseñanza y perfeccionamiento profesional de este nuevo Centro que impartirá los Cursos ya mencionados, es fruto de la necesaria reestructuración docente de la organización, que se asienta sobre la base de la optimización de los recursos ya existentes, bajo los principios de eficacia y eficiencia, y sin coste económico alguno con respecto a la anterior estructura formativa.

A continuación se exponen dos cuadros esquemáticos en el que se presentan los costes económicos de los cursos de formación realizados en el presente ejercicio por mandos superiores del Cuerpo Nacional de Policía, tanto en el Área de Promoción Superior como en la del Instituto de Estudios de la Policía:

ÁREA DE PROMOCIÓN SUPERIOR			
ACCIÓN FORMATIVA	AÑO	Nº PARTICIPANTES	COSTE (€)
XV Curso de Ascenso a Comisarios Principales	2013/14	22	42.000
XXIII Curso de Ascenso a Comisarios	2013	24	193.000
XX Curso de Ascenso Inspectores Jefes	2014	50	164.000
XVI Curso de Actualización	2014	1.244	6.000

ÁREA DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS DE LA POLICÍA			
ACCIÓN FORMATIVA	AÑO	Nº PARTICIPANTES	COSTE (€)
Aula abierta del Instituto de Estudios de la Policía	2014	--	6.700
I Curso Superior de Gestión	2013	20	185.000
II Curso Superior de Gestión	2014	22	185.000
I Curso de Especialista en Comunicación y Seguridad	2014	33	42.500



c) Contrato de seguro de responsabilidad civil.

El artículo 13.2 del anteproyecto prevé la concertación de un seguro de responsabilidad civil u otra garantía financiera para cubrir eventuales responsabilidades derivadas de la actuación de los funcionarios en el desempeño de sus funciones. En relación con la cuantía de la prima, consultadas las condiciones existentes en el mercado, la misma rondaría los 900.000 euros por anualidad.

Esta previsión del anteproyecto se considera oportuna y necesaria, toda vez que en la legítima actividad de los miembros de la Policía Nacional, una de las instituciones llamadas a ejercer el monopolio de la fuerza en nuestra sociedad, se pueden producir lesiones de bienes jurídicos susceptibles de ser objeto de indemnización que el funcionario no puede ni debe afrontar con su peculio propio.

No estamos ante extralimitaciones injustificadas, sino frente a actuaciones del quehacer ordinario del policía que generan responsabilidad, la cual hasta la fecha el Estado viene afrontando de forma subsidiaria. Con la contratación del seguro, el funcionario se vería más amparado, tanto jurídica como económicamente, en su actuar cotidiano. A esta finalidad ya contribuye en la actualidad la defensa jurídica que presta la Administración en los procedimientos que se siguen contra los Policías Nacionales como consecuencia del ejercicio legítimo de su cargo público.

Por otra parte, se considera que dicha garantía no está necesariamente reñida con el rigor presupuestario, toda vez que, conforme al artículo 121 del Código Penal, el Estado responde subsidiariamente de los daños causados por los penalmente responsables de los delitos, cuando éstos sean funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos o funciones. Por ello es razonable pensar que, como en toda actividad que pueda generar riesgo para terceros y, por tanto, responsabilidad, sería económicamente razonable proceder a la contratación de este seguro.

Finalmente, cabe reseñar algunas actividades llevadas a cabo por el sector público a nivel de las distintas administraciones, que cuentan con seguros de esta naturaleza: prestación de servicios sanitarios públicos, operador de aeropuertos, instituciones penitenciarias, sanidad militar, bomberos, etc.





d) Derecho al resarcimiento de daños sufridos en acto de servicio.

Determina el artículo 14 del anteproyecto que la administración deberá resarcir económicamente a los Policías Nacionales cuando sufran daños materiales en acto o con ocasión del servicio, sin mediar por su parte dolo, negligencia o impericia graves, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

En relación con el eventual impacto presupuestario de esta previsión, debe destacarse que el resarcimiento al que se refiere el precepto ya se encuentra reconocido en el Reglamento Orgánico de Policía gubernativa, aprobado por Decreto 2038/1975, de 17 de julio, el cual es derogado expresamente y en su integridad por el anteproyecto.

La razón de ser de dicho régimen estriba en la mayor exposición al riesgo que, en el ejercicio de sus funciones, asumen los funcionarios de la Policía Nacional en relación con el resto de empleados públicos, lo que implica que en ocasiones sufran daños en ropas o útiles personales que porten en sus actuaciones, daños que, a juicio de este órgano directivo, han de ser objeto de compensación.

A continuación se presenta un cuadro donde se recogen las cuantías abonadas por estos conceptos a los funcionarios, desde el año 2010, hasta el mes de junio del presente ejercicio.

AÑOS	TOTALES
2010	15.599,51
2011	13.717,06
2012	9.644,67
2013	12.707,1
2014*	5.725,59

* Período comprendido entre enero y junio.

e) Seguro de accidentes por fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, como consecuencia de las lesiones sufridas en acto de servicio o con ocasión del mismo.



El artículo 78.5 establece que la administración concertará un seguro de accidentes para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, como consecuencia de las lesiones sufridas en acto de servicio o con ocasión del mismo.

Este seguro se viene contratando desde el año 1993, la prima anual actual es de 245.299,06 euros y se financia con cargo a la aplicación presupuestaria 16.03.132A.162.00

f) Creación de la categoría de Comisario General.

En relación con las eventuales repercusiones a nivel presupuestario de la creación de la categoría, debe referirse que, tanto el nombramiento como el cese como miembro de la Junta de Gobierno y el subsiguiente pase a ocupar el puesto que se establezca en el Catálogo para la categoría de Comisario General, no habrían de suponer a priori incremento de coste. No obstante, cabe efectuar las siguientes consideraciones:

- a) Todos los integrantes de la Junta de Gobierno ostentan ya la categoría de Comisario Principal, de modo que en el importe del componente general del complemento específico está englobado el componente singular conforme a la Regla Complementaria 3ª.
- b) Al perder el puesto de trabajo como miembros de la Junta debería asignárseles un puesto que se determine en el Catálogo pero con un importe del componente singular inferior al que venían percibiendo en ese puesto.
- c) De igual modo, se reduciría el complemento de productividad.

La ausencia de impacto presupuestario de la creación de esta categoría, se ha visto afianzada mediante la introducción de la disposición adicional séptima, donde se establece que esta medida no podrá suponer incremento del gasto público.





g) Posibles costes derivados de los convenios de colaboración y conciertos que se suscriban a efectos docentes.

El artículo 31.1 del anteproyecto determina que en el régimen de formación podrán colaborar instituciones u organismos de la Administración General del Estado, de las administraciones autonómicas y de la administración local, así como otras instituciones, universidades u organismos nacionales e internacionales, de carácter público o privado, mediante los correspondientes convenios de colaboración o conciertos que se suscriban a tal efecto y que específicamente interesen a los fines docentes.

Por su parte, en el artículo 38.2 se recoge que la impartición de las enseñanzas y cursos podrá realizarse también por expertos y profesionales de reconocida competencia en las distintas materias, procedentes de otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Universidad, Poder Judicial, Ministerio Fiscal, Fuerzas Armadas, Administración General del Estado, administraciones autonómicas y locales, así como de centros, institutos o escuelas de formación y perfeccionamiento de reconocido prestigio.

A tal efecto, la Dirección General de la Policía, a propuesta de los centros docentes, podrá concertar la impartición de las correspondientes clases, bien con los profesionales, bien con las administraciones o entidades de las que dependan, a través del procedimiento legalmente establecido para cada caso, y siempre en los términos que permitan las disponibilidades presupuestarias en cada momento.

Pues bien, en relación con un eventual incremento del gasto público que eventualmente puedan suponer las previsiones transcritas, debe decirse que los convenios de colaboración pueden generar gasto público o no. En este sentido, y en un contexto de contención del gasto público los convenios a suscribir deben respetar como primera premisa dicha contención.

h) Implantación del sistema de concurso-oposición para el ascenso a la categoría de Comisario Principal.

El artículo 40.1 del anteproyecto recoge que los Policías Nacionales en situación de servicio activo, de servicios especiales, o de excedencia por cuidado de familiares, por agrupación familiar o por razón de violencia de género, podrán ascender mediante promoción interna a la categoría superior a la que ostenten mediante las siguientes modalidades:



A las categorías de Oficial de Policía, Subinspector, Inspector, Inspector Jefe, Comisario y Comisario Principal se accederá por las modalidades de concurso-oposición y antigüedad selectiva.

Como novedad respecto del régimen anterior, es de reseñar la posibilidad de que los aspirantes a la categoría de Comisario Principal puedan ascender, además de por antigüedad selectiva, mediante el sistema de concurso-oposición; frente al régimen anterior en el que la única modalidad de ascenso era la primera de las reseñadas.

Respecto de esta cuestión debe tenerse en cuenta que la evolución de la edad de los miembros de la Escala Ejecutiva y la Escala Superior de la institución policial, en cuanto ha estado sujeta a modificaciones normativas operadas en los sistemas de ingreso y promoción, va a producir un inexorable envejecimiento de los cuadros de mando, el cual ha de ser compensado.

En este sentido, se debe conocer que la mayoría de los actuales Comisarios Principales ingresaron en el antiguo Cuerpo General de Policía, al que se accedía con bachiller superior o COU, de manera que el ingreso en la entonces categoría de Subinspector de 2ª se producía en numerosos casos entre los 19 y 23 años. Con posterioridad, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se modificaron los requisitos de ingreso (exigencia de diplomatura) y los planes de estudio (2 cursos en la Escuela Nacional de Policía y 1 de prácticas), de tal forma que el ingreso como Inspector se viene produciendo con una edad de 27-30 o más años.

Sentado lo anterior, es de destacar que, según el catálogo de puestos de trabajo, están previstos para ser desempeñados por Comisarios Principales un número importante de puestos de alta responsabilidad de la organización; los cuales, aun pudiendo ser considerados como de segundo nivel, conllevan una considerable carga de trabajo (Secretarios Generales de Subdirecciones, Comisarías Generales y Divisiones, Jefes de Unidad, determinadas Jefaturas Superiores, etc.). Por ello se considera muy necesario el mantenimiento de la previsión del anteproyecto.

Finalmente, debe destacarse que la medida tiene perfecto encaje en el marco de restricciones presupuestarias, restricciones que no deben empañar la conveniencia de la previsión normativa, y que en todo caso se pueden salvaguardar mediante la convocatoria de las vacantes producidas por jubilación (96 jubilaciones de Comisarios Principales hasta 2018).





i) Plantilla del personal de la Policía Nacional.

El artículo 43 del anteproyecto establece lo que sigue: “1. La plantilla del personal de la Policía Nacional en situación de servicio activo se ajustará a los créditos establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. 2. El Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro del Interior, fijará, con vigencia para períodos de cinco años, la plantilla reglamentaria para las distintas categorías.”

Del precepto transcrito se deriva que mediante real decreto se fijará, para periodos quinquenales, la plantilla máxima de funcionarios de la Policía Nacional, en función de los créditos establecidos en las normas presupuestarias. En relación con la plantilla vigente, la misma está compuesta, en el mes de julio de 2014, por los efectivos que se muestran en el cuadro adjunto.

CATEGORÍA	ACTIVO	2ª ACT. CON DESTINO
Comisario Principal	141	–
Comisario	330	–
Inspector Jefe	2.116	252
Inspector	3.857	56
Subinspector	5.289	155
Oficial de Policía	6.993	141
Policía	48.344	855
Facultativo	101	–
Técnico	98	–

j) Diversas cuestiones relativas al régimen regulador de la situación de segunda actividad.

En relación con el posible impacto económico de ciertas previsiones del régimen regulador de la situación de segunda actividad, cabe realizar las siguientes observaciones:

1. Previsiones sobre los puestos, que queden vacantes del catálogo, actualmente previstos para funcionarios en la situación de segunda actividad.



Como quiera que las tareas llevadas a cabo por los funcionarios que se encontraban en situación de segunda actividad con destino, van a pasar a ser realizadas por funcionarios en activo, la consecuencia necesaria es la reclasificación de las referidas plazas para ser susceptibles de ser ocupadas por Policías Nacionales que se encuentren en esta situación.

2. Garantía del cien por cien de las retribuciones que vinieran percibiendo los funcionarios que pasen a segunda actividad como consecuencia de una enfermedad o accidente profesional producidos en acto de servicio o como consecuencia del mismo.

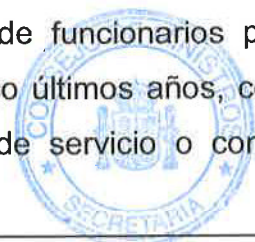
Respecto de esta previsión, recogida en el artículo 72.2 del anteproyecto, debe partirse de la base de que, conforme al régimen actual, no hay distinción en las retribuciones en segunda actividad en función de la causa que motiva el pase (petición voluntaria, accidente en acto de servicio o enfermedad común, por ejemplo), percibiendo el 100 de las retribuciones básicas más un complemento de entorno al 80% de las complementarias.

La previsión de la norma trata de hacer frente a una situación manifiestamente injusta, toda vez que, en el supuesto de que el funcionario pasase a la situación de jubilado cobraría el 200% de las retribuciones, con lo que no tiene sentido que si permanece en situación de segunda actividad sufra un detrimento de un 20% en las retribuciones complementarias.

La actuación consiste en añadir al artículo 72 del anteproyecto (retribuciones en segunda actividad) un nuevo apartado 2 en el que se recoge que el funcionario que pase a esta situación con motivo de accidente en acto de servicio percibirá el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que viniera devengando en el momento del accidente.

Teniendo en cuenta que los principios de justicia y equidad no pueden ceder en todos los casos ante los de rigor presupuestario, máxime considerando, según se expresa a continuación, que estamos ante un número muy limitado de casos, la nueva redacción se considera muy necesaria, al establecer una compensación para aquellos que han sufrido una merma tan relevante de su salud mientras prestaban su servicio a la institución policial.

Seguidamente, se presenta un cuadro donde se recoge el número de funcionarios por categorías que han pasado a la situación de segunda actividad en los cinco últimos años, con motivo de una enfermedad o accidente profesional producidos en acto de servicio o como consecuencia del mismo.





PASES A 2ª ACTIVIDAD EN ACTO DE SERVICIO (2009-2013)					
AÑO	Insp	Subinsp	Oficial	Policía	Total año
2009	1	3	2	31	37
2010	1	2	3	15	21
2011	1	-	1	24	26
2012	-	1	-	15	16
2013	-	2	1	14	17
Total por cat.	3	8	7	99	Total general: 117 Media anual: 23,4

Según se observa, el número total de funcionarios que han pasado a dicha situación con en las referidas circunstancias en los últimos cinco años es de 117, con lo que estamos ante una media anual de 23,4. Igualmente, debe reseñarse que de los 117, 106 son integrantes de la escala básica (debido a su peso cuantitativo en el colectivo y a la mayor exposición al riesgo de su actividad), con lo que las consecuencias económicas de la medida son menores, puesto que son los miembros de la corporación con unas retribuciones medias más bajas.

A continuación se expone un cuadro donde se expresan las retribuciones medias anuales en activo y las ordinarias de la situación de segunda actividad, junto con la diferencia entre las mismas y los impactos presupuestarios por categorías que hubiera supuesto la medida en los cinco últimos años, así como la media anual de dichos impactos.

Categoría	Retr. Activo	Retr. 2ª Act.	Dif. Anual	Coste 2009/13	Media anual (por cat.)
C. Principal	68.104,58	42.773,98	25.330,60	-	-
Comisario	61.245,25	41.182,84	20.062,41	-	-
Inspector J.	51.169,70	37.029,38	14.140,32	-	-
Inspector	43.776,68	33.568,47	10.208,21	30.624,63	6.124,926
Subinspector	35.533,62	28.257,10	7.276,52	58.212,16	11.642,432
Of. de Policía	31.552,35	24.973,96	6.578,39	46.048,73	9.209,746
Policía	28.514,98	22.836,34	5.678,64	562.185,36	112.437,072



3. Incidencia presupuestaria de la permanencia de funcionarios en servicio activo en lugar de pasar a segunda actividad, lo que supone un incremento del coste del capítulo I.

Frente a esta afirmación debe tenerse en cuenta que la diferencia retributiva se ve claramente compensada con el hecho de que, frente a un sueldo inferior pagado a un funcionario que no presta servicio, la alternativa del anteproyecto es mantener a los policías en servicio activo, maximizando la eficiencia en la gestión de los recursos, sobre todo en una época como en la que nos encontramos, de restricciones en la oferta de empleo público, a las que esta Corporación no puede sustraerse.

A mayor abundamiento respecto del carácter positivo de la medida, hay que reseñar que incluso se produce una disminución del gasto público, ya que debe tenerse en cuenta que, partiendo de la base de que el servicio policial ha de ser prestado, si se mantiene en activo a un funcionario que ya cuenta con la formación y la experiencia suficiente para realizar ciertas funciones policiales en lugar de pasarle a segunda actividad, el coste para el erario público, según el cuadro anterior, sería de 28.514,98 euros de media para un policía. Si ese servicio ha de prestarse por un funcionario de nuevo ingreso, porque otro ha pasado a segunda actividad, al coste del activo, hay que sumar el del que ha dejado de prestar el servicio (22.836,34 euros), alcanzando una cifra total de 51.351,32 euros, por la misma prestación.

4. Ahorros estimados de la previsión de reducción de las retribuciones en esta situación cuando se pase a la misma con menos de 20 años de servicio.

Los funcionarios con menos de un año de servicio activo perciben un 25% de las retribuciones básicas, incrementándose un 5% por cada año de servicio hasta percibir el 100% de dichas retribuciones con 15 años de servicio activo. El complemento de segunda actividad se percibe 1/60 por cada mes de servicio activo a partir de los 15 años, hasta un 60/60 con los 20 años de servicio activo.





k) Posibilidad del ingreso en la Policía Nacional desde otras Policías, mediante un proceso selectivo especial.

La disposición adicional **cuarta** del anteproyecto prevé que los funcionarios de carrera de los cuerpos de policía de las comunidades autónomas y de las corporaciones locales puedan ingresar en la Policía Nacional, en la escala y categoría equivalente a la que ostente en su cuerpo de procedencia, en los términos y conforme a las condiciones que reglamentariamente se determinen, siempre que cumplan los requisitos generales de ingreso y posean la titulación exigida para el acceso a cada escala.

Esta medida no supone un impacto económico y presupuestario para la Administración, ya que en realidad los costes ya se encuentran presupuestados en el ámbito de la respectiva administración Autónoma o Local; suponiendo en la práctica una derivación de éste, ya incluido en el presupuesto total de las administraciones, al ámbito de la Administración General del Estado.

En la línea indicada, este Centro Directivo entiende que la medida propuesta no tiene por qué desvirtuar las eventuales ofertas de empleo público de entidades locales o autonómicas. Más bien, podría ir dirigida a maximizar los recursos que en ciertas administraciones de esta naturaleza pudieran encontrarse sobredimensionados.

l) Atribución a los Policías Nacionales de una categoría profesional eventual superior.

La disposición adicional sexta del anteproyecto establece que los Policías Nacionales que realicen servicios en misiones u organismos internacionales podrán recibir una categoría profesional eventual superior a la que ostenten, o la consideración de Comisario General, mientras dure su servicio en dichas misiones u organismos. Añadiendo que en ningún caso supondrá la consolidación de dicha categoría profesional eventual ni el cobro de los haberes de la misma.

En relación con el eventual impacto presupuestario de esta cuestión, cabe decir que no supone coste ni influye en la carrera profesional ni en la promoción del funcionario. Su finalidad es la de no perjudicar las posibilidades de ocupar puestos de mando en dichas misiones u organismos internacionales. El "over-ranking" o "estampillado" es una práctica habitual en estas circunstancias, llevada a cabo por la Guardia Civil y numerosas policías civiles europeas.



3. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.

El informe se emite en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 24.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en su redacción dada por la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Todas las actuaciones que se contienen en el presente Anteproyecto se establecen con carácter general para todos los miembros de la Policía Nacional, sin distinción alguna por razón de género, por lo cual no existe medida discriminatoria alguna por dicha razón.

No obstante lo anterior, aunque no existen desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, el presente proyecto normativo incluye la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador de las normas de acceso, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, que se han de interpretar y aplicar de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, el presente anteproyecto de Ley permite ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y el desarrollo de la carrera profesional; facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; establece, como sistema de provisión de puestos de trabajo, la movilidad por razón de violencia de género; así como en el ámbito de las situaciones administrativas y con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la protección y a la asistencia social integral, contempla la excedencia por razón de violencia de género.

