

GOBIERNO DE CANARIAS

REGISTRO DE ENTRADA/SALIDA

D.G. SEGURIDAD Y EMERGENCIAS LAS TORRES

Ejercicio

2022

PRESENTACION

Fecha 12/04/2022

Hora 08:17:23

REG. E/S

Nº General 637259

Nº Registro APJS/120226

Fecha 12/04/2022

Hora 08:21:11

RELACION DE INTERESADOS

Persona	Tipo de documento	Documento
CCOO- FEDERACION DE SERV. A LA CIUDADANIA CANARIAS	Sin documento	

DATOS DE LA ENTRADA

Resumen: PROPUESTA DE DESARROLLO Y ARTICULACION DE UNA CARRERA PROFESIONAL PAR LA POLICIA CANARIA.

Observaciones:

Tipo de transporte: CORREO

Número de transporte:

Fecha de documento:

Referencia:

Usuario: MARGARITA MARTIN LEON

Documentación física:  Si  No

DESTINO

Asunto	Departamento
	CONSEJERÍA ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, JUSTICIA Y SEGURIDAD D.G. DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS APOYO D.G. SEGURIDAD Y EMERGENCIAS TF CONSEJERÍA ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, JUSTICIA Y SEGURIDAD D.G. DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS POLICÍA CANARIA TF

DOCUMENTO Y ANEXOS

Descripción y nombre	Tamaño	NDE y huella digital
CCOO FEDERACION DE SERV A LA CIUDADANIA CANARIAS CCOO- 20220412081923.pdf	4 Mb	Copia electrónica NDE: 0M8JW7IArKj4nXn3_B46hbF_VVHU247GI auténtica de Huella: 6c60dbe5bb485edc06d7241a872a7969e56b43cb documento papel 5f396dcfe590b73f6e6f3c65

Aquellos documentos que tenga NDE podrán ser verificados y descargados en la siguiente dirección:

[https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica\\_doc](https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc)

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, a 12 de abril de 2022



Sección Sindical del  
**Cuerpo General de la Policía Canaria**

**PROPUESTA DE DESARROLLO Y ARTICULACIÓN DE UNA CARRERA PROFESIONAL PARA LA POLICÍA CANARIA.**

La Sección Sindical de CCOO en el Cuerpo General de la Policía Canaria, por medio del presente, y como mejor proceda, EXPONE:

Para abordar la carrera profesional de las Policías de Canarias es conveniente tratar de enmarcar, qué se entiende por carrera profesional y las diferencias existentes con la carrera administrativa funcionarial.

En la práctica se ha ido configurando un cuerpo legal que estructura muy rígidamente lo que se ha denominado Carrera Administrativa, equiparándolo habitualmente al término de Carrera Profesional. Su desarrollo ha estado fuertemente vinculado a los puestos de trabajo, o incluso cuando se ha intentado establecer algún tipo de clasificación vinculada directamente al funcionario, como es el caso del Grado personal para su progresión, se acaba acudiendo nuevamente a los puestos ocupados, y no a la experiencia alcanzada, la formación adquirida, o los resultados obtenidos. Formalmente, las plazas en la Administración Pública se estructuran en escalas, clases y categorías. Estos puestos de trabajo se clasifican, según el grupo de titulación al que estén adscritos.

En definitiva en la Función Pública, la carrera Administrativa, se vincula a los puestos de trabajo ocupados, a los grupos de titulación a los que se adscriben dichos puestos (de acuerdo a las escalas, subescalas, etc.), por lo que los funcionarios ven sus posibilidades de promoción en dicha carrera administrativa limitada. En cambio cuando hablamos de carrera profesional, estamos señalando al conjunto de posibilidades de cambio profesional y retributivo del funcionario a lo largo de su trayectoria laboral, además de las reglas que rigen las modificaciones, respetando los principios de consolidación y mérito profesional.

La tendencia actual en la Función Pública en las administraciones más modernas es considerar la carrera profesional de los funcionarios no como algo unívoco y equiparable al concepto de carrera administrativa, sino como algo más complejo. Desde este punto de vista la carrera profesional estaría compuesta por la carrera administrativa propiamente dicha que también podríamos denominar carrera vertical, y la carrera horizontal.

La carrera profesional de los funcionarios de los Cuerpos de Policía Canaria se puede definir como el reconocimiento de la trayectoria que un profesional de la policía realiza a lo largo de su vida laboral en relación a su formación y experiencia. Este hecho significa la progresión de categoría profesional, conforme a los principios

## Sección Sindical del Cuerpo General de la Policía Canaria

de igualdad, mérito y capacidad. Este esfuerzo se ha de traducir en mejoras retributivas y en destinos de características específicas.

En el estado español, tradicionalmente, los cuerpos policiales han basado la carrera profesional de sus miembros en la promoción jerárquica, por lo que en la práctica el término carrera profesional se suele confundir con el término, carrera administrativa. Esta carrera administrativa está organizada en diferentes escalas y empleos, regulados en el caso de los cuerpos de Policía, por las leyes de coordinación de las respectivas comunidades autónomas, y en las autonómicas por su normativa propia, en Canarias concordante con la de las Policías Locales.

Sobre esta acepción de la carrera profesional de los policías locales y autonómicos, dos cosas, una es la excesiva diversidad existente en España en cuanto a escalas, categorías, sistemas de acceso a las distintas categorías, porcentajes reservados para la promoción interna, etc., lo cual dificulta la posibilidad de desarrollar una carrera profesional a nivel nacional. Por otra parte, las comunidades autónomas deberían asumir mucho más protagonismo en la supervisión del cumplimiento de las normas reguladoras, dada la desigual aplicación que vienen haciendo los ayuntamientos.

Pero creo que lo que despierta verdadero interés no es tanto la carrera administrativa sino lo que hemos entendido por carrera profesional y, en concreto algunos aspectos de la misma como son la validez de los estudios policiales fuera del ámbito estrictamente profesional, a la necesidad de obtener los títulos habilitantes para ocupar determinadas categorías en el sistema educativo general, en la Universidad en concreto, al peso que ha de tener el tiempo de servicio desempeñado en la carrera profesional o la equiparación de la categoría profesional con una titulación profesional. Esto es, a nuestro juicio lo que preocupa a los policías y a lo que hoy por hoy, no acaba de darse respuesta.

### **Algunas referencias normativas.-**

No se pretende aburrir aludiendo a disposiciones legales que, por otra parte, son suficientemente conocidas, pero parece necesario hacer referencia a alguna de ellas porque las leyes están para ser cumplidas, aunque decir esto en nuestro país pueda parecer algo revolucionario.

En primer lugar hay que hacer alusión a lo previsto en la Ley Orgánica 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que en su Art. 6.1 dispone que "Los Poderes Públicos promoverán las condiciones más favorables para una adecuada promoción profesional, social y humana de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad,

## Sección Sindical del Cuerpo General de la Policía Canaria

de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad". Para a continuación el número 2.c) del mismo artículo establecer que "Los estudios que se cursen en los centros de enseñanza dependientes de las diferentes Administraciones Públicas podrán ser objeto de convalidación por el Ministerio de Educación y Ciencia, que a tal fin tendrá en cuenta las titulaciones exigidas para el acceso a cada uno de ellos y la naturaleza y duración de dichos estudios".

A este respecto cabe citar algunas disposiciones que en el ámbito de las FCSE, en concreto del CNP, han desarrollado las previsiones normativas antes señaladas y configurado una carrera profesional en el sentido amplio que antes proponía. Nos referimos al ya en su día R.D 614/1995, de 21 de abril que aprueba el Reglamento de los procesos selectivos y de formación del CNP, a la Orden de 18 de abril de 2000, que establece la equivalencia del nombramiento de Inspector del CNP al título de Licenciado Universitario y a la Orden ECI/1995/2007, de 29 de junio que establece la equivalencia de las categorías de Policía y Oficial de la Policía, de la Escala Básica del CNP, a los títulos de Técnico y Técnico superior, respectivamente, correspondiente a la formación profesional del sistema educativo, con las mejoras incorporadas en normativas posteriores.

En definitiva el CNP, al igual que la Guardia Civil y los Mossos de Escuadra, han conseguido el reconocimiento de una titulación académica específica por la categoría que ocupa, mediante normativa del Ministerio de Educación que asigna titulación a categoría profesional, pudiendo utilizar dicha titulación para promocionarse profesionalmente, tanto en el Cuerpo de pertenencia como a cualquier convocatoria de acceso a una plaza de funcionario público de cualquier nivel, e incluso aspirar a continuar los estudios desde el nuevo título alcanzado por normativa directa.

Las previsiones contenidas en estas disposiciones podrían constituir el entramado básico para una carrera profesional policial y pueden servir de referente para que por fin las policías canarias puedan desarrollar la suya propia a la luz de lo dispuesto en la Ley de Coordinación de Policías Locales y en la Ley 2/2008 de 28 de mayo del Cuerpo General de la Policía Canaria en los que se establece que se elaborará un plan de carrera profesional.

Las dificultades que se plantean para desarrollar esta previsión legal están, al parecer, en el carácter estatal de las titulaciones que requieren una negociación con el Ministerio de Educación. Por ejemplo, la Comunidad Autónoma de Navarra establezca la equivalencia técnica entre el curso básico de ingreso en la Policía y la titulación de bachillerato, formación profesional de segundo grado o equivalente, con efectos exclusivamente administrativos en el ámbito policial (Ley Foral 8/2007, de las Policías de Navarra).



## **Sección Sindical del Cuerpo General de la Policía Canaria**

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público introduce el concepto de promoción horizontal que permite vincular la progresión profesional a los propios méritos, independientemente de la existencia o no de plazas de jerarquía superior. No hay suficientes puestos de categorías superiores, por lo que sólo la promoción horizontal puede proveer nuevas experiencias y hacer el trabajo más relevante y satisfactorio. Esta nueva Ley del Estatuto Básico del Empleado Público permitiría a las Administraciones que lo deseen implantar un sistema de carrera horizontal, que no descansa en la movilidad jerárquica o vertical de ascenso a puestos de trabajo de nivel superior, sino en el reconocimiento de los conocimientos técnicos y del trabajo desarrollado por el empleado público, mediante la determinación de distintas categorías o modalidades, fijando el número de categorías.

### **La actual carrera administrativa de las Policías de Canarias.-**

Al día de hoy hablar de carrera profesional para los policías en Canarias es hablar exclusivamente de carrera administrativa, de la promoción interna ya que, como se ha señalado, por el momento todo lo referido a equiparación de estudios policiales, o el reconocimiento de titulaciones por la categoría que se ocupa y demás aspectos fundamentales, no es una realidad en nuestra comunidad, como no lo es en el resto de las CCAA.

En primer lugar habría que plantearse si la previsión normativa según la cual el sistema de acceso de la promoción interna ha de aplicarse de forma obligatoria solamente hasta la categoría establecida cubre actualmente las expectativas en relación a una adecuada promoción profesional de los policías locales y autonómicos, o dicho de otro modo, cuales han de ser las vías de acceso a la carrera policial. Esta es una cuestión que tiene una regulación muy diversa en el resto de las CCAA, desde las que tienen una regulación similar a la nuestra, hasta las que establecen el sistema de promoción interna para todas las categorías de mando, pasando por las que han adoptado un sistema de porcentajes para la promoción interna en todas las categorías.

Desde nuestro punto de vista, si bien esta fórmula tuvo su sentido en su momento, por la carencia de profesionales con la formación y titulaciones suficientes para acceder a determinadas categorías, en especial de la Escala Técnica, resulta hoy de todo punto insuficiente. Creemos que la promoción interna debería ser el sistema de acceso para todas las categorías con dos excepciones, la de policía por razones obvias, y la de Subcomisario.

Desde el punto de vista de la promoción profesional, los miembros de las policías tienen derecho a esperar un sistema que no solo les posibilite, sino que les facilite el acceso a todas las categorías existentes en los cuerpos.

Nos gustaría hacer referencia también a un elemento esencial en el diseño de una carrera profesional, los méritos que han de ser valorados en los concursos, ya sea en los procedimientos de concurso-oposición y en los concurso



## Sección Sindical del Cuerpo General de la Policía Canaria

de méritos. Esencial ahora y esencial en un futuro, si finalmente se articula una auténtica carrera profesional y de alguna manera se suplen las titulaciones del sistema educativo.

Entendemos que valorar exclusivamente la formación de "contenido policial", resulta contrario a las tendencias y necesidades actuales de la formación y del trabajo policial que requiere una perspectiva mucho más abierta y multidisciplinar. La formación de un profesional de la policía actualmente va mucho más allá de los aspectos estrictamente técnico-policiales. Actividades de formación en habilidades psicosociales, en dirección de recursos humanos, en sistemas de calidad, en idiomas, en informática, entre otras muchas, podrían ser calificadas como de contenidos no estrictamente policiales, pero indudablemente son esenciales para la formación del policía actualmente y por tanto deberían reconocerse.

En segundo lugar, no debería dejar de valorarse, como se ha hecho, la formación impartida en las Universidades o en otras administraciones públicas, donde actualmente hay masters, títulos propios y seminarios de altísimo interés para la formación de los profesionales de la policía. La relación Policía-Universidad, es esencial para avanzar hacia unos cuerpos plenamente integrados en la sociedad. Una formación endogámica es contraria a los principios que inspiraron la LOFCS. Y todo esto ha de contar con un instrumento motivador en la valoración de los méritos que se tienen en cuenta para el desarrollo de la carrera profesional. Por otra parte, la valoración de los méritos debería tener en cuenta algo más que la antigüedad y los diplomas. El desempeño profesional debería ser una parte esencial de la valoración, desempeño que, a nuestro juicio, no tiene suficiente reflejo en los baremos.

Nos gustaría hacer una breve referencia a la formación de Ingreso y de capacitación que existe. Como es sabida la estructura básica de los cursos de Ingreso y capacitación está regulada por la normativa, normativa que ha sufrido diversas adaptaciones a lo largo de los años. El curso de Ingreso que actualmente se imparte creo que en líneas generales es homologable al que reciben otros cuerpos policiales en cuanto a duración y contenidos. No obstante debemos decir que la forma en que se ha impartido en el pasado, en ocasiones deja mucho que desear, y en promociones venideras debe ser específico para las funciones a desarrollar, y con profesorado propio, preferiblemente de la organización policial.

Por lo que respecta a los cursos de perfeccionamiento, requieren ser reformados en profundidad si queremos que algún día este curso puedan ser homologados a titulaciones del sistema educativo general, hoy por hoy vienen a ser un mero trámite. Por otra parte la estructura formativa de las Policías Locales y Autonómicas requiere a nuestro juicio, una revisión que favorezca la transmisión de determinados valores profesionales.

## Sección Sindical del Cuerpo General de la Policía Canaria

Las previsiones pasan porque en un futuro inmediato para el acceso a los cuerpos de la Policía por la categoría de Policía, escala básica, sea necesaria la obtención de un Título de Formación Profesional, y del que determinar las cualificaciones correspondientes, que formarán parte y articularán el futuro Título de FP. En una segunda fase, se elaborarán las titulaciones específicas que permitan la promoción profesional de los policías, tanto de FP como de estudios de Grado universitarios. Estos últimos pueden ser concertados con las universidades canarias, para posibilitar la formación universitaria de los Policías de Canarias.

Así, cómo base el reciente texto normativo, la Orden EFP/1291/2019, de 19 de diciembre, por el que se establece la genérica del empleo de Policía de las Comunidades Autónomas y de las Policías locales al Título de Técnico correspondiente de Formación Profesional del sistema educativo. A partir de ahí se abre la posibilidad de articular por empleos, cómo se articula en otros Cuerpos una auténtica carrera profesional.

Algunos apuntes para una verdadera carrera profesional de la policía canaria. De acuerdo con lo expuesto y siguiendo el modelo que han desarrollado otros cuerpos policiales, nos atreveríamos a apuntar algunos aspectos que consideramos importantes para una futura carrera profesional digna de tal nombre para los Policías de Canarias.

- Se debería distinguir entre una equivalencia técnica de los estudios policiales, suficiente para poder acceder a las distintas escalas de las Policías y la equivalencia con las titulaciones del sistema educativo general con validez fuera del ámbito policial.
- En relación con lo anterior habría que conseguir una equivalencia de los nombramientos de las distintas categorías de la Policía con las correspondientes titulaciones del sistema educativo general para lo cual sería necesario cumplir dos requisitos: poseer una determinada titulación antes del nombramiento y superar los correspondientes cursos de capacitación que deben tener una duración, carga lectiva, contenido y nivel de enseñanza homologables a sus equivalentes en el sistema educativo general. No se trata de que el policía haga un menor esfuerzo formativo, sino que su esfuerzo tenga una aplicación mas efectiva en el desempeño de su profesión. En este sentido si queremos una carrera viable, no se puede pretender sustituir estudios universitarios por cursos policiales de mero trámite.
- Las equivalencias antes señaladas tendrían que desarrollarse de tal manera que también tengan efectos fuera del ámbito policial. En este sentido resulta fundamental la implicación de la Universidad en la formación policial, los cursos de capacitación han de estar concertados o avalados por la Universidad. Esta implicación de la Universidad además de facilitar el proceso de homologación, servirá para superar posibles agravios comparativos en las equivalencias respecto de aquellos policías que han obtenido las titulaciones en el sistema educativo general. Los estudios de segundo ciclo han de ser una referencia fundamental.

## Sección Sindical del Cuerpo General de la Policía Canaria

- Limitar las vías de acceso a la carrera policial por oposición libre a dos categorías, la de policía y a sólo un porcentaje de las plazas de Subcomisario que se convoquen, en estos casos se exigirían contar con las titulaciones correspondientes al grupo funcional. El resto de las categorías se cubrirían por el sistema de promoción interna.
- Para fijar los procedimientos de acceso por promoción interna a las distintas categorías, debería seguirse el modelo utilizado por otros cuerpos policiales que combina la antigüedad selectiva (solo puede acceder al proceso selectivo la parte superior del escalafón con limitación de aspirantes por plaza vacante) con el concurso-oposición, modelo que parece estar consolidado.
- El procedimiento de antigüedad selectiva deberá adaptarse a las peculiaridades de los cuerpos de la Policía de Canarias, en todo caso la antigüedad selectiva no debe prescindir de las pruebas de aptitud y de la aplicación de un baremo de méritos.

### **Conclusiones.-**

1. A pesar de que la Normativa establece la Carrera Profesional, tanto en la normativa de las Policías Locales de Canarias, como la de la Policía Autónoma de Canarias, así como en la 2/1986 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, no podemos hablar aún de una carrera profesional para la Policía Canaria.
2. Existen actualmente modelos de carrera profesional policial, en concreto la del CNP, que pueden servir de base para articular la de la Policía Canaria.
3. La carrera profesional ha de conseguir un nivel de capacitación equiparable al que proporciona el sistema educativo general pero adaptado a las necesidades y expectativas de los cuerpos policiales.
4. Unos baremos de los concursos que por una parte potencien una carrera profesional basada en la capacidad y el esfuerzo y, por otra, que no caiga en una excesiva "titulitis".
5. Es urgente revisar la formación de capacitación que se imparte en Canarias vinculándola ya a la Universidad.
6. Avanzar en la denominada promoción horizontal mediante el establecimiento de grados que habiliten al funcionario para el desempeño de determinados puestos de trabajo aún sin modificar su categoría, todo ello con repercusiones retributivas.

INSTAMOS COMO COMIENZO DE DICHO PROCESO A LA CREACIÓN DE UNA COMISIÓN PARA EL INICIO DE LOS TRABAJOS ENCAMINADOS A ARTICULAR UNA NECESARIA CARRERA PROFESIONAL.



## Sección Sindical del Cuerpo General de la Policía Canaria

Así lo expuesto, los representantes de la Sección Sindical de CC OO en el Cuerpo General de la Policía Canaria, por medio del presente, y considerando que desde la publicación del Catálogo Provisional de Puesto de Trabajo del Cuerpo General de La Policía Canaria, en 2008, han surgido en determinados departamentos del cuerpo con especificidades no contempladas, por lo que solicitan un desarrollo adecuado de un Decreto de Provisión de Puestos, tanto acceso, promoción interna, movilidad vertical y horizontal, para lo que citamos a los Mossos, cómo la mejor referencia, a nuestro criterio, el Plan de Carrera Profesional del Cuerpo de Mozos de Escuadra. Así, como ejemplo, el Acuerdo GOV/166/2006, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Plan de carrera profesional del Cuerpo de Mossos de Escuadra y determinadas medidas referidas a la relación de puestos de trabajo del Cuerpo.

Se establecen así CUATRO NIVELES según el grado de especialización en su Plan de Carrera Profesional, trabajan en ella, la Dirección General de Seguridad Ciudadana y la Escuela de Policía de Cataluña.

El mismo ya establece que se debe arbitrar un mecanismo que permita equiparar la situación de las personas funcionarias que han recibido formación específica en la fase de capacitación de las convocatorias de provisión de puestos o en actividades de formación continuada organizadas por la Escuela de Policía de Cataluña o por otras entidades e instituciones, a la situación de las personas funcionarias que han recibido la formación impartida por la Escuela de Policía de Cataluña en los correspondientes cursos de especialización. El anexo 2, apartado segundo, del Acuerdo GOV/166/2006 dispone específicamente que la Escuela de Policía de Cataluña convalidará, a los efectos de la formación específica correspondiente, los cursos relacionados con las especialidades incluidas en el Plan de carrera profesional.

La Orden IRP/326/2010, de 8 de junio, de modificación del apartado 2 del anexo 1 del Plan de carrera profesional del cuerpo de mozos de escuadra, crea nuevas especialidades y modifica las características de otras existentes.

Establece que necesario preparar, organizar y realizar un nuevo proceso de convalidación de los cursos relacionados con las nuevas especialidades de la modificación del Plan de carrera profesional del cuerpo de mozos de escuadra, aprobado por la Orden IRP/326/2010. Todo ello de conformidad con el artículo 4 de la Ley 10/2007, de 30 de julio, del Instituto de Seguridad Pública de Cataluña, y Acuerdos de Gobierno por el que se aprueba el Plan de carrera profesional del cuerpo de mozos de escuadra y medidas referidas a la relación de puestos de trabajo del cuerpo de mozos de escuadra.



Sección Sindical del  
**Cuerpo General de la Policía Canaria**

**A modo de ejemplo de puesto.-**

Resolución de 9 de abril de 2018, de convocatoria, mediante concurso oposición para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de desactivación de artefactos explosivos-NRBQ de la categoría de mosso/a de la escala básica del Cuerpo de Mossos d'Esquadra (núm. de registro de la convocatoria 121/18). Las funciones de la especialidad de desactivación de artefactos explosivos-NRBQ son la prevención y neutralización de las situaciones de riesgo para la seguridad de las personas y los bienes cuando se requiere la desactivación o neutralización de cualquier artefacto explosivo o ante riesgos de carácter nuclear, biológico, radiológico o químico (NRBQ), tal como establece la Orden IRP/326/2010, de 8 de junio, de modificación del apartado 2 del anexo 1 del plan de carrera profesional del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, aprobado por el Acuerdo GOV/166/2006, de 24 de octubre.

En Canarias a 12 de abril de 2022

Sección Sindical de CC.OO. en el Cuerpo General de la Policía Canaria.

- D. G. SEGURIDAD Y EMERGENCIA