



**A LA EXCMA. SRA. SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURIDAD**

C/ Amador de los Ríos, 2  
28010 - Madrid

D. JOAQUÍN PARRA CERREZO, con DNI nº 27.459.868-F, presidente de la asociación profesional denominada INDEPENDIENTES DE LA GUARDIA CIVIL (IGC), registrada con el nº 8 en la DGCC, con dirección telemática a efectos de notificaciones: [jparracerezo@igcprofesional.es](mailto:jparracerezo@igcprofesional.es) y [yjuridico@igcprofesional.es](mailto:yjuridico@igcprofesional.es) y teléfono 607679098, por medio del presente escrito traslada el contenido remitido a esta organización por guardias civiles de EUROPOL, para su representación, que se concretan en los siguientes;

**HECHOS**

Habiéndose cumplido más de 4 años desde que la Guardia Civil se integró en la Unidad Nacional de Europol (de aquí en adelante UNE), en base a la instrucción número 3/2014 de la SES. Tiempo suficiente para poder hacer un análisis del hecho que esta circunstancia ha supuesto, tanto en la relación de España con la Agencia de Europol, como con el resto de países miembros, así como la integración de los 7 Guardias Civiles que están destacados en la UNE.

Sin duda alguna, en un primer balance que se puede hacer de la sinergia establecida, cabría destacar la proyección positiva que se ha transmitido de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad españolas a la Agencia, y al resto de Europa, lo cual se ha traducido en tres aspectos significativos:

1. En el año 2017 España se ha convertido en el país que más funcionarios nacionales han integrado a la plantilla de Europol, junto con Holanda.
2. En un análisis de las notas de prensa publicadas en la página oficial de EUROPOL, se observa como en el periodo de 2009 al 2015 en el total de las 270 notas de prensa publicadas, el 27,4% estaban vinculadas a España, mientras que en el periodo del 2015 al 2018 con un total de 512 publicaciones, el 34,76% se relacionaban con las FCS españolas.

3. La Unidad Nacional de Europol ha visto incrementado cuantitativamente su carga de trabajo, en gran medida por el clima de confianza que se ha generado en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado a la hora de trabajar con la Agencia. Así, mientras que del periodo 2013 al 2015 se intercambiaron 12.991 informaciones, solo en los años 2016 y 2017 se intercambiaron 48.740 informaciones, lo que ha supuesto un aumento del 562% anual en el intercambio de información.

En lo que concierne a la plantilla de funcionarios pertenecientes al Cuerpo de la Guardia Civil adscritos a la UNE, aunque tanto en el protocolo de actuación de la UNE como en la antedicha instrucción del SES se establece la integración de los referidos funcionarios en la Unidad Nacional, bien es cierto que ambas normas guardan silencio sobre el catálogo de puestos de trabajo a establecer, haciendo única referencia a que el personal integrado tanto en la UNE como en la Oficina de enlace se encontrarán físicamente en las mismas dependencias que se destinen para albergar a la UNE y que asumirán los mismo procedimientos.

En relación a este aspecto y ante la libertad otorgada por la Secretaría de Estado de Seguridad, en lo que se refiere a la configuración de la Guardia Civil integrada en la UNE, se llegó a la determinación de tomar como referencia la establecida para otros organismos análogos en el trabajo conjunto entre Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

En este sentido, la configuración de dichos organismos, como es el caso del CITCO, siempre ha estado marcada por la transparencia y la creación de un clima de confianza, lo que se traducía en una organización marcada por la equidad en los puestos de trabajo ocupados por los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, especialmente en lo que concierne a los puestos directivos.

Lo cual motivó que se estableciese, en el caso del personal de la Guardia Civil destinado en la UNE, una plantilla formada por 1 comandante, 1 teniente, 1 sargento y 4 guardias civiles que, encontrándose muy distantes de la equidad de puestos de trabajo que debería existir (1 comisario, 1 inspector Jefe, 5 inspectores, 1 subinspector, 16 oficiales y 8 policías), se consideró como la estructura más eficaz teniéndose como aspectos limitativos:

- a. Que tal y como establece la instrucción 3/2014 de SES la UNE estará dirigida por un comisario perteneciente a la Policía Nacional, y por lo tanto los mandos adscritos de la Guardia Civil no deberían superar dicho grado administrativo.
- b. Por la propia configuración, tanto de Europol como de las Unidades de la Guardia Civil con competencia de investigación en el ámbito internacional que exigía, la organización de una cadena de

mando que permitiese obtener la participación más activa y eficiente de la Guardia Civil en la contribución y consecución de los objetivos de España con respecto a Europa.

Pero más allá de la necesidad de integrarse la Guardia Civil en la UNE, con el objetivo de cumplir con la misión encomendada por la legislación a la Institución, y por ende para el mejor servicio ofrecido al ciudadano, debe tenerse presente de igual forma que toda Institución de la administración pública debe ser un fiel reflejo del cumplimiento escrupuloso de la normativa vigente. Cuya regulación interna como su interrelación con otras instituciones y personas, debe estar marcada por los principios constitucionales. En este sentido debe reseñarse el principio de igualdad, ya que la igualdad no sólo es un derecho fundamental de todas las personas, sino que constituye un principio constitucional que garantiza el ejercicio de los demás derechos fundamentales. Y es que, sin igualdad no hay garantías fundamentales, por lo que la aplicación de los derechos queda a merced de la arbitrariedad de los actores, concediendo selectivamente la posibilidad de ejercerlos. Por esto, se ha consagrado expresamente que en nuestro ordenamiento jurídico se condena, toda situación que tienda a quebrantar la igualdad, pues sin igualdad no hay garantías y, mucho menos, libertades.

Así nos encontramos con dos tipos de igualdades las denominada formal y material, con respecto a la segunda se entiende como una necesidad de adecuar la aplicación de la ley a las diferencias existentes en la realidad. Es decir, tratar lo igual como igual y lo diferente como diferente. Y en este hecho todas las personas (físicas o jurídicas) deben recibir la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas.

Pero dicha defensa de los derechos, no sólo debe circunscribirse al ámbito genérico, sino que esta defensa debe también trasladarse al ámbito individual, de forma que el Estatuto básico del empleado público recoge en su artículo 14, entre otros, los siguientes derechos individuales de los funcionarios públicos:

**Apartado b.** Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional

**Apartado e.** A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.

**Apartado g.** A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales.

Todos ellos estrechamente relacionados con los principios constitucionales de igualdad, ya que no son sólo derechos individuales en sentido positivo, sino que

también implica que, entre iguales en la administración pública no puede haber distinción en la configuración de cada derecho individual.

Entrando en cada uno de los derechos mencionados, en la evaluación del desempeño, como procedimiento para medir la conducta y el rendimiento profesional o los resultados obtenidos en su trabajo por los empleados públicos, se hace preciso definir los objetivos concretos a lograr por el mismo. En el caso de la Administración pública, precisamente existe una estricta configuración de puestos de trabajo, catalogación y funciones a desempeñar, para evitar con ello generar desigualdades entre el personal empleado.

De forma que en conexión a dicho derecho, nos encontramos con que los funcionarios públicos tendrán derecho a participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la Unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar, aunque dicho derecho ha sido relacionado con la dirección por objetivos o dirección participativa propia de los modelos de recursos humanos, en los que se parte de la colaboración de los trabajadores en el diseño a los objetivos, para motivarles a alcanzarlos, bien es cierto que no ha recibido un desarrollo normativo posterior, y por lo tanto no se encuentra definido en cuanto a su alcance, si bien teniendo presente la jurisprudencia existente con respecto a las actuaciones encuadrada al denominado “mobbing laboral”, a menudo estrechamente relacionado con aislar a un empleado del funcionamiento de la empresa, podemos precisamente afirmar que en esa búsqueda de motivar al empleado público y evitar las consecuencias física y psicológicas que pudieran repercutir en su persona, uno de los factores a menudo tenido en cuenta precisamente es que se les encomienden labores que estén por debajo de su nivel profesional, así como que no sea participe en la formación de perfeccionamiento acorde a su puesto de trabajo y al resto de empleados públicos de la Unidad en la que se encuentra adscrito.

En esta misma línea, por analogía y en conexión a la promoción profesional, en el ámbito laboral, destaca por el poder organizativo que ostenta el empresario y que constituye uno de los límites del derecho al ascenso, puesto que, si el convenio colectivo no establece ningún sistema más objetivo de ascenso, será el empresario quien decida cuándo hay una plaza vacante, cómo cubrirla y quién ha de desempeñarla. Sin embargo en el ámbito del sector público, el poder directivo de la Administración quedaría matizado en este punto, para proceder según los principios constitucionales de la objetividad, igualdad y no discriminación, mérito y capacidad.

Con todo ello, y analizando la situación del personal de la Guardia Civil adscrito a la UNE, podemos observar que en lo que se refiere a las dos instituciones que conforman la UNE (Guardia Civil y Policía Nacional), la Administración General del Estado les ha otorgado el mismo estatus de equidad al establecerles ambos como únicas autoridades competentes en las comunicaciones con Europol con

las mismas funciones y privilegios, así como contribuyendo para ello con la constitución de una Unidad Nacional de Europol heterogénea compuesta por ambos Cuerpos policiales.

Sin embargo, en lo que concierne a la situación del personal de la Guardia Civil y en lo que respecta a sus derechos individuales, sin duda alguna existe un agravio comparativo que se encuentra muy alejado de cumplir los principios constitucionales de la objetividad, igualdad y no discriminación, que debe primar, como se ha expuesto, en el trato de cualquier persona física o jurídica con cualquier institución, autoridades y demás personas, y que obviamente deben recibir una mayor protección en aquellas instituciones que a la postre se constituyen en la imagen hacia el ciudadano y otras instituciones nacionales e internacionales.

Como se ha desarrollado, esto queda de manifiesto desde el hecho de que pese a que se ha regulado la equidad que debe existir entre Guardia Civil y Policía Nacional en el ámbito de la investigación internacional y por lo tanto su trato con las instituciones internacionales, esto no ha venido acompañado de un desarrollo normativo posterior trasladado a los niveles inferiores del personal empleado en las Unidades especializadas en dichos cometidos. Hasta el punto que, al no existir una norma complementaria que establezca nítidamente un catálogo de puestos de trabajo en lo que concierne a la Unidad Nacional de Europol, ha ocasionado que el personal de la Guardia Civil adscrito a la misma:

1. No se haya realizado un reparto equitativo de las funciones, especialmente en lo que concierne a los puestos directivos, lo que a la postre está repercutiendo en todo el personal funcionario adscrito, por una carga de trabajo desequilibrada para ambas instituciones, y por lo tanto a una carencia del desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de la condición profesional. Destacándose que actualmente los funcionarios adscritos pertenecientes a los grupos A1 y A2, no estarían desempeñando funciones acordes a su nivel profesional.
2. Igualmente debe tenerse presente que en esa igualdad consagrada por la normativa en lo que concierne a ambas instituciones, la participación en la consecución de los objetivos atribuidos a cada Unidad no debe estar únicamente consolidado en la parte ejecutiva, sino también en la directiva. La carencia de dicha participación activa en dicha labor directiva, sin duda alguna está creando un **agravio comparativo** respecto del personal de la administración pública adscrito tanto a Policía Nacional como Guardia Civil y con ello la proyección profesional que pueda darse en uno u otro Cuerpo.
3. Finalmente, en relación a la formación continua y a la actualización permanente, la situación planteada actualmente representa una doble problemática a tener presente. Por una parte, en el caso de la formación ofertada por la Agencia de Europol con exclusividad a personal destinado en

la UNE, no existe paridad a nivel institucional, en tanto en cuanto al no existir una equidad en el número de personal destinado por uno y otro Cuerpo, ello indudablemente repercute que la carga de formación no sea proporcional en ambas Instituciones. Además, el hecho de que la Unidad Nacional de Europol se encuentre adscrita a la estructura de Policía Nacional, conllevaría que gran parte de esa carga de formación continua estuviera adscrita a los presupuestos de formación de la referida institución, con lo que el personal perteneciente a la Guardia Civil no tendría derecho a asistir a ese tipo de formación de perfeccionamiento, pese a estar integrado en los Presupuestos Generales del Estado e ir dirigido al perfeccionamiento del personal que está vinculado a ciertas funciones, que como ya se ha expuesto, la normativa vigente a reseñado en reiteradas ocasiones no existir distinción entre Instituciones.

Por todo lo anteriormente expuesto con el debido respeto y consideración

### **SOLICITAMOS**

Tenga a bien admitir el presente escrito y en virtud a lo en el mismo expuesto se dicten las órdenes o instrucciones al organismo responsable al objeto de que sea estudiada y analizada la situación del personal de la Guardia Civil y vulneración de sus derechos así como la integración de la UNE en un organismo neutral como sería la SES, siendo dictada la inmediata medida cautelar de la tasación de los puestos de trabajo y su distribución de funciones mientras se lleva a cabo el estudio y modificación de la instrucción reguladora.

En Madrid, a 27 de Febrero de 2019

El Presidente de la asociación



Fdo.- Joaquín Parra Cerezo

