



LA DIVISIÓ DE ASUNTOS INTERNOS DE LA POLICÍA DE LA GENERALITAT – MOSSOS D'ESQUADRA

Solución a la posible arbitrariedad de sus resoluciones.

Autor: Jose Antonio Rodríguez Cuesta

Directora: Laia Thais Soriano Montagut Jené

Trabajo Final de Grado
- modalidad informe profesional -
Grado de Criminología.

UOC - Universitat Oberta de Catalunya
Junio de 2019

*Cada uno de nosotros tiene tres posibilidades:
ser pasivo y no hacer nada,
ser malvado o convertirse en un héroe.*

Philip Zimbardo

RESUMEN DEL TRABAJO / abstract:

La condición de servidores públicos inherentes a todos los funcionarios de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad les confieren a estos trabajadores una especial relación estatutaria de carácter administrativo, que no resulta incompatible con el principio de legalidad de “non bis in idem” cuando se encuentran asimismo inmersos en una causa penal.

Esta doble sujeción, penal y administrativa (o lo que es lo mismo, disciplinaria), se recogió en la Constitución Española como garantía de buen funcionamiento de las instituciones públicas, ya sea en su compromiso de servicio hacia los ciudadanos o de carácter interno para corregir determinadas conductas.

Esta circunstancia puede dar lugar a muchas arbitrariedades ya que no existe un criterio unificado que determine la tipicidad de los hechos (se realiza a tenor de las apreciaciones y pesquisas realizadas por el instructor de los expedientes) y mucho menos su graduación en faltas leves, graves o muy graves.

El régimen disciplinario del Cuerpo de Mossos d'Esquadra se encuentra en estos últimos meses en entredicho por una serie de resoluciones que han tenido una gran repercusión mediática y que abalarían la posible indefensión de sus funcionarios. El hecho de que no se publiquen estadísticas sobre el número de expedientes ejecutados, el motivo de las sanciones, la duración de las mismas, así como el número de procedimientos de la jurisdicción contencioso-administrativa que acaban fallando a favor del trabajador, contribuyen muy poco a evitar la opacidad de la Administración en esta materia.

ABREVIATURAS:

Art. :	Artículo.
CE :	Constitución Española.
CDR :	Comités de Defensa de la República.
CP :	Código Penal Español.
CPT :	Comité Europeo para la Prevención de la Tortura.
D :	Decreto.
DAI :	División de Asuntos Internos.
DGP :	Dirección General de la Policía.
DH :	Derechos Humanos
FFCCSE:	Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
INE :	Instituto Nacional de Estadística.
LECrím :	Ley de Enjuiciamiento Criminal.
LO :	Ley Orgánica.
LOFCSE :	Ley Orgánica de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
REC :	Recomendación.
RD :	Real Decreto.
SEPRONA:	Servicio de protección de la naturaleza.
STC :	Sentencia del Tribunal Constitucional.
STS :	Sentencia Tribunal Supremo.
TC :	Tribunal Constitucional.
TEDH :	Tribunal Europeo de los Derechos Humanos.
TS :	Tribunal Supremo.
TSJC :	Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.
URMA :	Unidad Regional de Medio Ambiente.

ÍNDICE:

1.- PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	
1.1. Introducción	1
1.2. Posibles casos de maltratos en instituciones penitenciarias españolas.	2
1.3. Posibles casos de maltratos en centros de detención policiales en España.	3
1.4. Límites y contenido.	4
2.- UNA APROXIMACIÓN AL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.	
2.1. Conceptos generales.	4
2.2. El modelo policial español.....	6
3.- LOS DISTINTOS REGÍMENES DISCIPLINARIOS DE LOS CUERPOS POLICIALES ACTUANTES EN CATALUNYA.	
3.1. La Policía Nacional.	8
3.2. La Guardia Civil.	10
3.3. Las Policías Locales.	12
3.4. Los Mossos d'Esquadra.	14
4.- COMPARACIÓN ENTRE LOS DISTINTOS MARCOS REGLAMENTARIOS TENIENDO COMO REFERENCIA EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE MOSSOS D'ESQUADRA: PRIMERAS CONCRECIONES.	18
5.- LA ÉTICA POLICIAL EN LOS MOSSOS D'ESQUADRA.	31
6.- LA DIVISIÓ DE ASUNTOS INTERNOS.	
6.1. Conceptos generales.	35
6.2. Posibles motivos de la arbitrariedad.	37
7.- SOLUCIONES A LAS POSIBLES ARBITRARIEDADES Y DISFUNCIONES PLANTEADAS.	37
8.- CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES.	44
9.- BIBLIOGRAFÍA.	47
10. – ANEXO.	51

1.- PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1. Introducción.

Muchas han sido las teorías criminológicas que han tratado de dar una explicación y posibles soluciones al gran número de actos delictivos existentes en la sociedad. Sin duda, ninguna de estas teorías me ha fascinado tanto como la desarrollada por Philip Zimbardo en 1970. Este profesor, perteneciente a la Universidad de Standford, llevó a cabo en el mismo campus universitario un experimento por el cual pretendía demostrar que personas en principio equilibradas y sin precedentes de violencia eran capaces de asumir determinados roles hasta el punto de convertirse en personas despiadadas.

Zimbardo publicó en el periódico una oferta de trabajo para veinticuatro jóvenes universitarios con el fin de crear dos grupos en los que la mitad de ellos asumiesen el rol de carceleros y los otros de prisioneros; y recreó las condiciones de una prisión ficticia en los bajos de la Facultad de Psicología de dicha Universidad (Pérez, 2017). El experimento debía de durar un par de semanas y siempre bajo la supervisión del equipo de trabajo del profesor, así como por él mismo, puesto que se erigió en el Alcaide de la prisión.

El experimento tuvo que ser suspendido a los seis días de haberse iniciado, el 20 de agosto de 1971, porque los estudiantes que ejercían el rol de funcionarios de prisiones empezaron a maltratar física y psicológicamente a los internos pese a tenerlo categóricamente prohibido; y estos, por su parte, organizaron algunas reyertas, planes de fuga y motines como protesta por las duras condiciones que les eran impuestas. Incluso algunos encarcelados tuvieron que abandonar el proyecto antes de ser suspendido por los problemas psicológicos que les produjo dicha situación.

A diferencia de muchas otras teorías, los postulados de Philip Zimbardo no han recibido un desarrollo doctrinal posterior de similares características. El experimento fue muy criticado por sus contemporáneos por la falta de ética al utilizar a los estudiantes como cobayas humanas. Sin embargo, el resultado del estudio resultó demoledor. Las mayores críticas vertidas sobre la simulación fueron que no se trató de ningún experimento científico sino de campo, puesto

que basó todos sus resultados únicamente en la observación, y que faltó un protocolo claro de actuación a los que ejercían el rol de funcionarios de prisiones, dado que muchos estudios apuntan a que los abusos en las cárceles provienen de órdenes impuestas por los superiores. (Shuttleworth, 2008).

Por este motivo me interesé en buscar datos de posibles actuaciones como las descritas por Zimbardo en las prisiones españolas y en los centros de detención policiales.

1.2. Posibles casos de maltratos en instituciones penitenciarias españolas.

Con respecto a esta casuística comprobé que los casos de torturas no son muy significativos. Así, según la información facilitada por el Informe de la “Coordinadora para la Prevención y denuncia de la Tortura” (2017, p.46), los supuestos de agresiones a personas presas en España descienden sistemáticamente cada año desde los 127 supuestos de 2004 a tan solo 50 denuncias en 2016, siendo 2015 el año que presentó menores incidencias con 37 registros. Este es un dato realmente positivo si se tiene en cuenta que la población carcelaria española se encuentra en torno a los sesenta mil presos (en ligero ascenso desde los 56.814 internos del año 2004 a los 60.220 presos registrados en octubre de 2016) según datos estadísticos del INE.

Gran parte de los buenos resultados registrados en las instituciones penitenciarias españolas las atribuyo a las siguientes circunstancias: primero, un sistema judicial altamente garantista con los internos. Así, los funcionarios de prisiones únicamente podrán utilizar medidas coercitivas, previa autorización del Director del Centro, para impedir actos de evasión, daños de los internos a sí mismos o a terceros, y vencer su resistencia activa o pasiva (art. 45 de la LO 1/1979, General Penitenciaria); esto es, no podrán tener una finalidad sancionadora. El RD 787/1984 de 26 de mayo, dio un paso más en las garantías para evitar posibles casos de malos tratos con la exigencia de realizar una comunicación inmediata del motivo de la contención así como las medidas adoptadas al Juez de Vigilancia Penitenciaria. (García y Torres, 2012).

En segundo lugar, la supervisión e informes que se realizan periódicamente a los centros penitenciarios para evaluar la calidad de las condiciones de vida de los internos así como el trato dispensado por los funcionarios. En este sentido toman mucha fuerza informes institucionales como los desarrollados por el “Comité Europeo para la prevención de la Tortura”. Un ejemplo es la visita que éste organismo realizó en 2012 a la prisión de hombres de “La Modelo” de Barcelona, y donde emitieron el informe CPT /Inf (2013)8 en el que admiten “se recibieron numerosas quejas por supuestos malos tratos físicos sobre reclusos (...) destinados en la Sexta Galería”, motivo por el cual realizaron la siguiente resolución (p.9):

Se transmita sin ambigüedades el mensaje según el cual los malos tratos a los presos son una conducta inaceptable y que serán debidamente sancionados. (...) para controlar a los presos violentos y/o recalcitrantes se debe emplear sólo la fuerza estrictamente necesaria y, una vez puestos bajo control, nada puede justificar que los reclusos sigan siendo golpeados. Las autoridades deberían garantizar que los funcionarios (...) reciban formación sobre técnicas reconocidas de control e inmovilización.

Por último, gracias a un efectivo régimen disciplinario de estos funcionarios, contenido en el Real Decreto 1201/1981 de 8 de mayo (arts. 108, 109 y 110).

Además, el hecho de existir en el Código Penal preceptos punibles por mala praxis (básicamente a la hora de concretar medidas de seguridad o imponer sanciones) acentúa esta sensación de control.

1.3. Posibles casos de maltratos en centros de detención policiales en España.

Respecto al número de denuncias por torturas y arbitrariedades que se habían producido en situaciones de detención fuera de las instituciones penitenciaras, pude constatar a través del citado informe de la “Coordinadora para la Prevención y denuncia de la Tortura”, que durante 2016 se produjeron 67 denuncias de maltratos por parte de la Policía Nacional (55 en Centros de Internamiento de Extranjeros y 12 en comisarías), dos casos por parte de Guardia Civil y Mossos d’Esquadra, un supuesto en dependencias de Ertzaintza, Policías Locales y Policía Portuaria de Barcelona y 4 supuestos en centros de menores (p. 54). Esta cifra tampoco es especialmente alarmante

atendiendo al gran número de detenciones que anualmente se llevan a cabo (317.855 en 2016 según datos estadísticos del Defensor del Pueblo, p. 3).

Por el contrario, el hallazgo más sorprendente fue comprobar que la mayoría de quejas y noticias en prensa sobre posibles arbitrariedades a la hora de aplicar las leyes provienen de los mismos funcionarios, y especialmente de los Mossos d'Esquadra. Esta revelación, junto a la alarmante falta de datos estadísticos para comprobar la veracidad de un mal uso o un uso desmesurado de las sanciones administrativas es lo que motiva el actual estudio.

El objetivo, por tanto, es determinar si existe un exceso de celo por parte del propio Cuerpo de Mossos d'Esquadra respecto de sus agentes, a la hora de analizar sus actuaciones públicas y aplicar su régimen disciplinario interno.

1.4. Límites y contenido.

Vamos a tratar de dilucidar a través de los reglamentos internos de los diversos cuerpos policiales que actúan en Cataluña (esto es, Policía Nacional, Guardia Civil, Policías Locales y Mossos d'Esquadra) cómo se gestionan los posibles casos de sanciones disciplinarias así como sus diferencias y similitudes.

Posteriormente haremos alusión a las normativas europeas, estatales y autonómicas sobre ética policial, y a los problemas con los que se encuentran los agentes de Mossos d'Esquadra con respecto a la legislación reglamentaria en materia disciplinaria que les es aplicable, y aportar posibles soluciones.

2. UNA APROXIMACIÓN AL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

2.1 Conceptos básicos.

Hoy en día resulta incuestionable la necesidad de una reglamentación disciplinaria para los funcionarios de las diversas Administraciones Públicas. Esta exigencia de control supone el mantenimiento de un orden necesario en cualquier grupo mínimamente organizado, así como, para alcanzar los fines asignados (Marina, 2006). La legislación española distingue entre personal

laboral de las Administraciones públicas y funcionarios de cuerpos policiales. Es en este segundo grupo de destinatarios en los que nos centraremos.

Resulta una cuestión tan evidente la creación de un régimen disciplinario para funcionarios que incluso se recoge en el artículo 103.3 de la CE de 1978 cuando dice que “la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos (...) y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”. Por tanto, la Constitución estipula que sea una norma con rango de ley la que desarrolle la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, las normas de ascenso, los derechos, deberes y responsabilidad de estos, así como su régimen disciplinario para garantizar la imparcialidad del ejercicio de sus funciones (en este mismo sentido se expresa la STC 99/1987 de 11 de junio).

Esto no debe entenderse como un gesto de supremacía especial sino como una garantía de la Administración frente al Gobierno. Por tanto podemos afirmar que el Gobierno ejerce una función jerarquizante ante la Administración Pública pero este “poder” se encuentra, gracias a la reserva de ley, limitado.

Así mismo, al tener el Gobierno menos capacidad de decisión y autonomía sobre los funcionarios, resulta totalmente justificada una regulación o régimen disciplinario que supla este control directo. Por este motivo el poder disciplinario se constituye como un instrumento con una doble función: como mecanismo de la Administración “para luchar contra los funcionarios que incumplen o abusan de sus funciones en perjuicio de la cosa pública, de los derechos y libertades del ciudadano” (Marina, 2006, p.44), y como garantía de los funcionarios ante posibles arbitrariedades de los anteriores.

Pese a que la Administración policial no tiene un estatus diferenciado de la Administración pública (por ser una parte orgánica de esta), la CE le dedica un epígrafe, el art. 104, para remarcar que tiene como misión “proteger el libre ejercicio de derechos y libertades y garantizar la seguridad Ciudadana”. Y concreta que deberá ser una ley orgánica la que determine sus funciones, principios básicos de actuación y estatutos.

García (2011, p. 26) hace mención a esta obligación de atender los intereses generales con imparcialidad, a la cual llama “eficacia indiferente”, cuando

afirma que la “forma típica de actuar [por parte del funcionario] ha de ser eficaz tanto si perjudica como si favorece la política del Gobierno que está en el Poder”. Esta exigencia de aplicar el principio de imparcialidad en el ejercicio de las funciones públicas exige a los funcionarios mantener una conducta neutral y abstenerse de realizar actos que supongan favoritismo político, aunque ello suponga chocar frontalmente con las directrices marcadas por el Gobierno.

Es fundamental en cualquier estado social y democrático de derecho poder diferenciar entre política (Gobierno) y Administración (interés general), pero no es posible exigir un correcto comportamiento de los funcionarios si no quedan garantizadas sus actuaciones, es decir, una cierta seguridad jurídica cuando estas son realizadas conforme a ley, frente a los intereses políticos del Gobierno. Resulta fundamental desarrollar una serie de mecanismos para proteger las actuaciones de los funcionarios, como puede ser un sistema de incompatibilidades (no ejercer funciones que estatutariamente no les correspondan), poder manifestar situaciones de conflictos de intereses, y en última instancia, un régimen disciplinario que actúe como garantía, en el sentido de que cualquier infracción debe estar tipificada, esto es, regulada con anterioridad a los hechos según el principio de legalidad del art. 25 de la CE.

2.2 El modelo policial español.

Estamos haciendo referencia en todo momento a los funcionarios y al Gobierno de manera generalizada, es decir, como si se tratasen de entes centralizados o únicos. Como hemos señalado, es competencia exclusiva del Estado velar por la seguridad pública, si bien no se exige la creación de un único modelo policial (en este mismo sentido se expresa la STC 117/1984, de 5 de diciembre).

La Constitución distingue entre seguridad exterior, mediante la creación de las Fuerzas Armadas formadas por “el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire” (art. 8); e interior o seguridad ciudadana propiamente dicha, llevada a cabo por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Las líneas directrices para la constitución de los diferentes cuerpos policiales se encuentra recogida en la LO 2/1986 de 13 de marzo. Por lo tanto, pese a ser una competencia exclusiva del Estado, no supone un impedimento que la

materialización de estos organismos sean llevados a cabo por las Comunidades Autónomas (arts. 137, 148.1.22 y 149.1.29 de la CE) o por los municipios (arts. 140 y 148.1.22 de la CE). De hecho la CE posibilitaría la creación de otras policías de ámbito territorial aún más reducido como sería el provincial o el comarcal, atendiendo al art. 137, donde estipula que “todas estas entidades gozan de autonomía para la gestión de sus respectivos intereses”, aunque posteriormente la LO 2/1986 no contempló dicha posibilidad.

Algunos detractores ven en esta multiplicidad de instituciones una pérdida de igualdad, eficacia y eficiencia en la mejor prestación del servicio público de seguridad ya que estas policías no atienden un principio de jerarquía entre sí ni tan siquiera de distribución funcional o territorial de competencias. Por este motivo, para muchos teóricos un único cuerpo policial atendería mejor la misión constitucional que tiene encomendada, evitaría duplicidades y permitiría una mayor racionalización de los recursos humanos y técnicos disponibles. Un cuerpo único dependiente funcionalmente tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, actuando en todos estos ámbitos. Así se garantizaría la prestación igualitaria de un servicio primordial para la comunidad como es la seguridad pública (Antón, 2006) y desmontaría el argumento de los que piensan que descentralizando los servicios se consigue una mayor proximidad a los ciudadanos.

Porque, si bien es cierto que no puede haber discusión o intereses contrapuestos entre las distintas Administraciones por ser todas ellas titularidad del Estado, sí pueden verse perjudicadas determinadas y puntuales actuaciones policiales por el hecho de que no existe un reparto real de competencias (es el caso de especialidades como el medio ambiente, competencia de la URMA de Mossos d'Esquadra, la Unidad de Subsuelo y Protección Ambiental en la Policía Nacional, o el SEPRONA de la Guardia Civil). La coordinación y cooperación entre los distintos cuerpos que exige el art. 3 de la LO 2/1986 son también muchas veces motivo de fricción.

Además, resulta evidente que no todos los organismos (o Gobiernos) que controlan y desarrollan los diferentes cuerpos policiales les brindan la misma importancia, despliegan las mismas competencias, ni destinan similares

recursos a cada uno de ellos. Ciertamente nos encontramos que entre las diversas policías Autonómicas, el nivel competencial y los medios disponibles no son iguales (evitemos igualmente hacer mención a los cuerpos policiales de los municipios, donde las diferencias son aún más marcadas entre las distintas policías locales o municipales).

Como el desarrollo normativo de cada cuerpo policial lo realiza una Administración diferente, la aplicación y contenido de su normativa disciplinaria también puede variar sustancialmente. Pasemos a comprobar pormenorizadamente el régimen disciplinario de cada uno de estos cuerpos policiales actuantes en Cataluña.

3.- LOS DISTINTOS RÉGIMENES DISCIPLINARIOS DE LOS CUERPOS POLICIALES ACTUANTES EN CATALUNYA.

3.1. La Policía Nacional.

Por ser la primera institución civil en contar con un régimen disciplinario moderno (esto es, la primera en desarrollar un reglamento tras la L.O. 2/1986 de FFCCSE), es la que sirve de guía al resto de cuerpos policiales que coinciden en muchos de los puntos expuestos por el RD 884/1989 de 14 de julio, precedente de la actual LO 4/2010 de 20 de mayo del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía.

Sería extendernos demasiado enumerar todos los supuestos sancionables (aunque se pueden consultar en el anexo final), por este motivo nos limitaremos a recoger las peculiaridades y la evolución de sus sanciones.

La LO 4/2010 tipifica como delitos muy graves (art. 7) diez de los trece puntos que ya contenía el régimen disciplinario anterior (aunque con algunos matices y concreciones). Así se modifica en la nueva regulación la no prestación del auxilio con urgencia (que pasa a ser falta leve), y desaparece el haber sido sancionado por la comisión de tres o más faltas graves en el periodo de un año, así como el epígrafe “comodín” de “cualquier conducta no enumerada en los puntos anteriores y tipificada como falta muy grave en la legislación general

de funcionarios” (art. 6.13 del RD 884/1989). Con respecto al citado artículo 6.10 del RD 884/1989 sobre la acumulación de tres o más faltas graves en el período de un año, fue retirado del citado articulado por entender la STC de 7 de julio de 2005 que vulneraba el principio de “non bis in idem”.

Por el contrario, se han incluido nuevos supuestos sancionables como por ejemplo: prestar malos tratos a los ciudadanos que se encuentren bajo custodia policial (art.7.d), la negativa injustificada a someterse a pruebas de reconocimiento médico (art.7.m), actuaciones que supongan una discriminación por raza, sexo, religión y demás supuestos (art.7.n), el acoso sexual, laboral o psicológico (art.7.ñ), la obstaculización grave en el ejercicio de las libertades públicas y sindicales (art.7.o) e infracciones en la legislación sobre la utilización de videocámaras en lugares públicos (art.7.p).

Con la nueva regulación de la LO 4/2010, se anularon algunas tipificaciones de faltas muy graves contenidas en el antiguo art. 7 del R.D. 884/1989. Se desecharon del primer reglamento algunos puntos como las manifestaciones públicas de crítica o disconformidad con respecto a las decisiones de los superiores (art.7.2 derogado por el TS en resolución de 26 de septiembre de 1996), o la promoción o asistencia a encierros en locales policiales u ocuparlos sin autorización (art. 7.23).

Finalmente, las faltas leves son las que más han perdurado en el tiempo sin prácticamente perturbación, aunque se añadieron los supuestos de dar lugar a extravío de la credencial o arma reglamentaria (art. 9. e de la LO 4/2010), la exhibición de distintivos acreditativos sin causa justificada (art. 9. f) y el ostentar insignias o condecoraciones sin estar autorizado para ello (art. 9. l).

Las sanciones que se imponen a cada una de las categorías son de separación de servicio, suspensión de funciones de tres meses y un día a seis años y traslado forzoso, para las faltas muy graves; de suspensión de funciones de cinco días a tres meses para las graves, así como de uno a cuatro días (donde no se computará además pérdida de antigüedad) y apercibimiento para las sanciones leves.

La prescripción de las infracciones hace referencia al tiempo transcurrido desde que se produce el hecho típico hasta que se inicia procedimiento alguno. Si transcurriesen tres años en las faltas muy graves, dos años en las graves y un mes en las leves sin iniciar el procedimiento sancionador, se entenderían prescritas (art. 15 L.O. 4/2010).

3.2. La Guardia Civil.

Pérez (2011) y (Antón, 2006) señalan el nacimiento de la Guardia Civil a partir del Decreto de 26 de enero de 1844, por el que se encarga al Ministro de Gobernación de la Península "la organización de una fuerza especial destinada a proteger eficazmente las personas y propiedades". Iniciada la etapa actual, la Guardia Civil ejerce funciones tanto militares como policiales pese a ser un instituto armado aunque dependiente del Ministerio del Interior (excepto en tiempos de guerra que estará a las órdenes del Ministerio de Defensa).

La LO 2/1986 quiso regular también sus funciones en el art. 12 cuando dice que tendrá competencias en armas y explosivos, contrabando, tráfico, custodia de las vías de comunicación (terrestres, costas, fronteras, puertos, aeropuertos...), conservación de la naturaleza, y conducción de presos y detenidos. Hasta ese entonces no se había concretado en ninguna norma si la Guardia Civil pertenecía a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o si bien seguía incluida en el Ejército de Tierra (Blázquez, 2000).

El primer régimen disciplinario propio de la Guardia Civil fue aprobado el 17 de junio de 1991, LO 11/1991, aunque actualmente ha sido derogado por la LO 12/2007 de 22 de octubre del régimen disciplinario de la Guardia Civil.

Se trata de un articulado en el que se hace especial énfasis en delimitar y enumerar todos los supuestos en los que los agentes pueden incurrir en faltas muy graves, graves y leves. Es sin duda el cuerpo normativo que más casos describe por la condición militar que ostenta, pese a que la mayoría de ellos se encuentran también basados en la LO 2/1986. Concretamente contiene 29 faltas muy graves, 35 graves y 21 supuestos leves.

Así podemos comprobar que las sanciones que no se contienen en el resto de normas expuestas son precisamente las de carácter militar, como por ejemplo

la violación de la neutralidad o independencia política (art. 7.2) o la promoción y dependencia a partidos políticos, u organizar manifestaciones de este ámbito o sindicales (7.3 y 7.3 bis).

Apreciamos también una clara jerarquización de esta institución al regularse sanciones como ordenar a los subordinados la ejecución de prestaciones de tipo personal (art. 8.4), llevar a cabo reclamación, petición o manifestación contraria a la disciplina debida (art. 8.21) o la omisión intencionada del saludo a un superior, su no devolución o el inexacto cumplimiento (art. 9.12).

El régimen disciplinario pretende ser muy taxativo con los tipos sancionables existentes puesto que recoge los supuestos concretos en conductas participativas como la inducción y el encubrimiento. Así se sanciona el no impedir que un subordinado cometa una falta tipificada como muy grave (art. 7.27), o inducir a cometer alguna de estas faltas muy graves (art. 7.28). En el resto de cuerpos policiales también se sanciona estos hechos (en el caso de Mossos d'Esquadra viene recogido en el art. 71 de la Ley 10/1994 y art. 9 del Decreto 183/1995) en el que se castiga al inductor con la misma sanción que el autor y al encubridor en un grado inferior.

En cambio, éste régimen disciplinario muestra una gran coherencia al especificar en su art. 4 que la iniciación del procedimiento penal no impedirá una incoación del régimen disciplinario, aunque solo podrá resolverse cuando la resolución penal sea firme, “vinculando la declaración de hechos probados”.

Es también notoria la precisión de algunos de sus postulados como la contenida en el art. 8.27 donde se sanciona como grave “la superación, al inicio o durante la prestación del servicio, de una tasa de alcohol en sangre superior a 0,3 gramos por litro o de alcohol en aire espirado superior a 0,15 miligramos por litro”, no dejando margen a interpretaciones o dudas al respecto.

Las sanciones a las cuales han de atenerse los infractores son: para las faltas muy graves la separación del servicio, la suspensión de empleo de tres meses y un día a seis años y la pérdida de puestos en el escalafón. Las graves están castigadas con la suspensión de empleo de uno a tres meses, la pérdida de cinco a veinte días de haberes (retribuciones) con suspensión de funciones y la

pérdida de destino. Las leves conllevan la pérdida de uno a cuatro días de haberes así como la reprensión (reprobación expresa por escrito).

En cuanto a la prescripción de las faltas, se producirán a los tres años, dos años y los seis meses desde la comisión del hecho reprochable según sean consideradas muy graves, graves o leves.

El reglamento exige que el expediente se inicie de oficio por parte de algún mando del Ministerio de Defensa e Interior, a instancia del Director General, aunque el art. 39 de la LO 12/2007 también ofrece la posibilidad de que se realice “en virtud de parte disciplinario, denuncia u orden superior”. El art. 42, por su parte, matiza que el inicio del procedimiento mediante denuncia “deberá comunicarse el acuerdo al firmante de aquélla. Asimismo se le comunicará el archivo, en su caso. No se tomará en consideración la denuncia anónima para dar inicio un procedimiento disciplinario. No obstante, la denuncia se podrá utilizar (...) para acordar una información reservada”.

Por lo tanto, pese a ser un articulado mucho más riguroso a la hora de definir conductas sancionables, ofrece una serie de limitaciones y garantías que no contienen otros reglamentos, tal como comprobaremos más adelante.

3.3. Las Policías Locales.

El régimen disciplinario de la Policía Nacional sirve como base para los cuerpos de Policía Local en lo concerniente a los principios básicos de actuación, disposiciones estatutarias comunes y el régimen disciplinario (artículos del 5 al 8 y el 27 de la LOFFCCSE), aunque en Cataluña se desarrolló mediante la Ley de Coordinación de las Policías Locales de Cataluña, de 5 de marzo de 1984 la creación de una normativa propia que se concretó en la Ley 16/1991. Viene recogida esta posibilidad de desarrollar un marco normativo propio en el art. 52.1 de la citada LO cuando dice “...la Policía Local son cuerpos armados, de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizada, en cuanto a su régimen estatutario, por los principios generales de (...) la presente ley, con la adecuación que exija la dependencia de la Administración correspondiente...”.

Para aquellos municipios en los que no exista Policía Municipal podrán constituirse, a tenor del art. 51 de la LO 2/1986, guardas, vigilantes, agentes,

alguaciles o análogos, con el mismo régimen estatutario que los anteriores. Se permite mantener la denominación histórica de Guardia Urbana (en poblaciones como Barcelona, Lleida y Tarragona). Existen en Cataluña 200 cuerpos de policías locales propios de un total de 947 municipios, dando servicio a unos 5.5 millones de habitantes. (Nadal y otros, 2017, p. 48).

Aún así, J. Barcelona (citado por Antón, 2006, p. 201) considera que la Policía Local queda configurada como un cuerpo secundario en materia de seguridad, puesto que estas funciones las realizarán en colaboración con las fuerzas policiales estatales y autonómicas. Esta circunstancia ha provocado a veces, problemas de coordinación y colaboración entre cuerpos (tratado por el TC en sentencias como la 32/1983 de 28 de abril y la 42/1983 de 20 de mayo) hecho que dio pie a que en Cataluña se promulgara la citada Ley de 1984, que finalmente fue refundida en la Ley 16/1991 del 10 de julio de Policías Locales. Esta ley también tuvo que ser parcialmente modificada por Ley 5/2000 de 15 de diciembre de Coordinación de Policías Locales (de ámbito estatal) para acabar de regular todos los supuestos de funcionalidad entre Cuerpos.

El régimen disciplinario que opera en las Policías Locales de Cataluña se encuentra regulado a partir del art. 46 de la Ley 16/1991. Se trata de una redacción prácticamente idéntica a la Ley 10/1994 y el Decreto 183/1995 de Mossos d'Esquadra, pero contiene menos supuestos sancionables. En el año 2015 se llevó a cabo una actualización mediante el Decreto 179/2015 de los procedimientos aplicables, medidas cautelares y órganos competentes, pero se mantuvo intacta y de plena aplicación el contenido de los artículos 48, 49 y 50 de la antigua ley, esto es, las faltas muy graves, graves y leves.

Esta ley no queda supeditada a la legislación general de la función pública de la Generalitat (hecho que por el contrario si aparece recogido en los art. 68.x de la Ley 10/1994 y 5.x del Decreto 183/1995, de Mossos d'Esquadra). Así, resulta llamativo que se pretenda un modelo policial unificado en Cataluña, materializado en la Ley 4/2003 de ordenación del sistema de Seguridad Pública, y en cambio se permita que a unos cuerpos se les aplique la normativa general de manera subsidiaria y a otros no. En este mismo sentido tampoco se contempla la posibilidad de legislar un régimen disciplinario unitario.

El órgano competente para iniciar e imponer sanciones disciplinarias es el Alcalde (el cual ejerce el mando del cuerpo). Lo realizará de oficio e impondrá las sanciones excepto cuando éstas sean constitutivas de una falta muy grave y conlleve aparejada la separación del servicio, en cuyo caso deberá ser el pleno municipal quien decida la incoación (art 54 del Decreto 16/1991). Para las faltas muy graves está prevista en el art. 52 la suspensión de funciones (y pérdida de retribuciones) de más de un año y menos de seis. Tiempo que se reduce a más de quince días y menos de un año para las graves y de uno a quince días para las leves. Además de las ya comentadas, están tipificadas otro tipo de medidas que pueden ser acumulables con las anteriores, como el traslado (para las faltas graves) y las amonestaciones (para las leves).

Las faltas muy graves prescriben a los seis años, las graves a los dos años y las leves en un mes (art. 58 Decreto 16/1991).

3.4. Los Mossos d'Esquadra.

Como señalamos anteriormente, la regulación de una nueva policía ordinaria e integral en Cataluña fue posible gracias al artículo 149.1.29 de la CE, en la que se atribuye la competencia de la seguridad pública al Estado sin perjuicio de la creación de policías autonómicas que lleven a cabo estas funciones. Bajo esta premisa y la regulación de la LO 2/1986 de FFCCSE, se empezó a gestar el sistema policial autonómico. De esta manera, el Parlament de Catalunya, a través de la Ley 19/1984 de 14 de julio, estipuló que a partir “del artículo 13 del Estatuto de Autonomía de Cataluña, se crea la Policía Autonómica de la Generalidad, que tiene que ejercer primordialmente las funciones de protección de las personas y los bienes, de mantenimiento del orden público y de vigilancia y protección de los edificios y las instalaciones de la Generalidad, sin perjuicio de otras funciones que, llegado el caso, le podrán ser asignadas...”.

Se promulgó entonces la Ley 10/1994 de 11 de julio, por la cual se creaba el Cuerpo de Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra con funciones en seguridad ciudadana, policía administrativa y judicial, resolución amistosa de delitos privados y de cooperación con policías locales. Estas funciones decidieron ser ampliadas tan solo tres meses más tarde de entrar en vigor la ley, en la Junta de Seguridad de Cataluña del 14 de octubre de 1994 (que es

un órgano paritario de coordinación y cooperación entre las diversas policías actuantes en la comunidad autónoma), donde se acordó la asunción de nuevas competencias, hasta entonces asignadas a Guardia Civil y Policía Nacional. Fueron principalmente en materia de tráfico (desarrollado en la Ley 6/1997), policía judicial y en seguridad ciudadana, coincidiendo con el despliegue de la policía autonómica por todo el territorio. (Gómez, 2006).

Pero el modelo policial resulta aún más ambicioso, y a través de la Ley 4/2003 de 7 de abril de Ordenación del sistema de seguridad pública de Cataluña se pretende la creación de un nuevo sistema integral en el cual se regule no tan sólo a la policía propia, como son los Mossos d'Esquadra y las Policías Locales, sino que también en otros ámbitos tales como la protección civil, tráfico, juegos y espectáculos y seguridad privada (art. 1).

No es por tanto una refundición de todos los textos normativos en uno solo, sino un nuevo sistema de seguridad en el que priman como objetivos principales: reordenar todos los organismos para economizar esfuerzos y dar un servicio más eficiente al ciudadano, coordinar todas las instituciones implicadas (de hecho ya se ha dado algunos pasos en este sentido como la creación de Salas de Coordinación conjunta denominados “centros de Emergencias 112” – art. 30 – en el que se gestionan los servicios de urgencias de Mossos d'Esquadra, Bomberos, Servicios Sanitarios y Protección Civil), la regulación de asistencias mutuas (art. 26), creación de convenios (art. 27), delimitación de servicios (art. 28) y gestión conjunta de servicios unificados (art. 29). Sorprende por el contrario, que se deje fuera de este servicio unificado de Salas de Emergencias las centralitas de las Policías Locales.

Existe a este respecto el precedente del País Vasco, que en fecha 17 de julio de 1992 aprobó la Ley 4/1992 con el objetivo de ordenar la administración de los Cuerpos dependientes de la Comunidad Autónoma (Gómez, 2006, p. 142).

Pese a que la idea puede resultar realmente útil de cara a ofrecer un buen servicio y evitar duplicidades, en mi opinión resultaría necesario regular una serie de aspectos antes de emprender tan ambicioso proyecto. Esto es, atender algunas deficiencias normativas y que resultan objeto de conflicto, como por ejemplo la creación de un régimen disciplinario que evite agravios

comparativos entre funcionarios de un mismo ámbito (como pasa actualmente entre bomberos, policías y agentes rurales) o una regulación unitaria en cuanto a derechos laborales en materia de segunda actividad y jubilación; así como la posibilidad de realizar permutas interadministrativas entre diversos entes (actualmente se tramitan anteponiendo las conveniencias de las Administraciones a las necesidades de los funcionarios solicitantes). Por este motivo, la nueva Ley 4/2003, con una versión actualizada del 31 de marzo de 2017, debería regular los aspectos antes recogidos y evitar diferencias entre funcionarios que ejercen similares funciones.

Ya se ha empezado a trabajar en este sentido y a unificar criterios tales como el proyecto de una Escuela de Seguridad Pública conjunta para policías y bomberos, un Código de Ética policial, una uniformidad que asemeja a Mossos d'Esquadra y Policía Locales, y la creación de un mismo modelo logotipado de vehículos para todas las policías locales (aunque dicho sea de paso, muchos de estos aspectos son consecuencia de exigencias europeas).

Abordando la materia que nos concierne, el régimen disciplinario aparece contenido en la Ley 10/1994, aunque posteriormente se desarrolló en el Decreto 183/1995. Se estipula que los supuestos que no vienen recogidos expresamente en estos articulados, se les aplique el régimen del personal al servicio de la Administración de la Generalitat, esto es, el Decreto 243/1995. Por tanto, nos encontramos que para aplicar el régimen disciplinario de Mossos d'Esquadra nos tenemos que basar hasta en tres normativas diferentes, con el agravio que muchas de las faltas se solapan y repiten casi literalmente.

Con 28 faltas muy graves, 19 graves y 8 leves es el segundo régimen disciplinario más extenso, únicamente por detrás de la normativa de la Guardia Civil, con el agravante que sus redactados son los más imprecisos y contienen muchos supuestos en los que un mismo hecho sancionable puede ser considerado de diversa manera a tenor de su gravedad (según criterio del instructor del expediente disciplinario), como por ejemplo los daños al patrimonio de la Generalitat (art. 5.p y 6.d del Decreto), las faltas de respeto o incorrección con respecto a superiores, compañeros o ciudadanos (art. 6.b y

7.a) o la pérdida del arma ya sea según se considere como consecuencia de una negligencia inexcusable o simple (art. 5.j frente al art. 6.n).

Otros artículos son motivo de infracción únicamente en este cuerpo policial, como por ejemplo aquellas sanciones relacionadas con acciones típicamente penales, como los actos de prevaricación o soborno (art. 5.f del Decreto), la denegación de auxilio cuando la actuación sea obligada (art. 5.i) o la ocultación y alteración de una prueba con la finalidad de perjudicar o ayudar al encausado (art. 5.q). Que no se contengan estos supuestos en el resto de preceptos disciplinarios (no aparece ni tan siquiera en la regulación específica de las Policías Locales de Cataluña) no es casualidad, sino la consecuencia de querer recoger el mayor número de casuísticas posibles.

En el caso de Mossos d'Esquadra la incoación de los expedientes disciplinarios corresponden al Director General de Seguridad Ciudadana (art.23 del Decreto 183/1995). A diferencia de las Policías Locales el inicio del expediente no tan sólo se realiza de oficio sino que también como consecuencia de una orden superior, moción razonada de un subordinado o denuncia (incluso aquellas que constan anónimas, circunstancia que como ya vimos está prohibida en el régimen disciplinario de la Guardia Civil).

Las ejecuciones de las sanciones corresponden al titular del Departamento de Gobernación y Relaciones Institucionales para todas las sanciones excepto aquellas que acarreen separación del servicio, las cuales serán impuestas directamente por el Gobierno de la Generalitat (art. 51 del Decreto).

Las sanciones que se pueden imponer a cada tipo y el tiempo de prescripción son las mismas que las reguladas para Policías Locales, con el agravante que en las faltas tipificadas como graves se incluye la posibilidad de inmovilizar en el escalafón a funcionario por un tiempo de hasta cinco años y que la prescripción de las faltas leves es de dos meses en lugar de uno.

4. COMPARACIÓN ENTRE LOS DISTINTOS MARCOS REGLAMENTARIOS TENIENDO COMO REFERENCIA EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE MOSSOS D'ESQUADRA: PRIMERAS CONCRECIONES.

A simple vista parece que la normativa disciplinaria de los diferentes cuerpos policiales analizados es prácticamente la misma en cuanto a las sanciones tipificadas y procedimientos. Refuerza esta idea el hecho que la norma que sirve de base es la misma para todos ellos, esto es, la LO 2/1986 de FFCCSE, de las que se desprende muchas veces redacciones literales (véase el anexo).

Es más, podríamos caer en el equívoco que la norma disciplinaria más restrictiva corresponde a la Guardia Civil, influenciados por el gran número de sanciones recogidas y por el carácter militar de la institución (a los cuales se les puede aplicar además, el régimen militar en determinadas circunstancias).

Analicemos al detalle porqué se trata de apreciaciones erróneas y porqué el régimen disciplinario de Mossos d'Esquadra resulta ser el más punitivo:

1.- Un mayor número de supuestos sancionables: Si atendemos a todos y cada uno de los puntos que conforman las faltas de los diferentes ordenamientos, veremos que en Mossos d'Esquadra se hacen referencia a diversas situaciones de manera conjunta (normalmente mediante frases conexas) que en el resto de cuerpos policiales gestiona en apartados separados. Un ejemplo de esto es el art. 5.i del Decreto 183/1995 en el cual se califica como muy grave la “denegación de auxilio y la falta de intervención urgente ante cualquier hecho”. En este sentido el régimen disciplinario de la Policía Nacional recoge en su art. 8.z únicamente la denegación de auxilio (y tan sólo si éste no constituyen delito). Por su parte la Guardia Civil considera una falta muy grave la denegación de auxilio en aquellos casos en los que sea necesaria la actuación de los agentes, así como la omisión de urgente auxilio a un compañero en peligro (art. 7.9), omitiendo la obligación de diligencia sobre cualquier actuación. El precepto en Mossos d'Esquadra se encuentra tan diluido que en una interpretación extensiva del concepto “intervención urgente ante cualquier hecho” se podría considerar a cualquier circunstancia imaginable (lentitud a la hora de redactar una denuncia, atender a un ciudadano, resolver un incidente, acudir a un servicio...).

Existen otros ejemplos similares, como la falta muy grave del art. 5.k del citado Decreto sobre mal uso del arma reglamentaria o distintivos de cargo sin causa que lo justifique (que tan solo recoge el art. 9.f del régimen disciplinario de la Policía Nacional para el supuesto de distintivos, y constituyen una falta leve). O la situación descrita en los arts. 6.e y 48.e de las normativas de Mossos d'Esquadra y Policías Locales, al sancionar como graves el “originar enfrentamientos en el servicio, en el lugar de trabajo y el hecho de tomar parte”, que en el reglamento de la Guardia Civil aparecen diferenciados según se cometa una “promoción, el aliento o participación en cualquier riña o altercado de compañeros” (art. 9.19) o la “inducción a la comisión de algunas faltas previstas en los apartados anteriores” (art. 9.20). La vaguedad en la redacción del Decreto de Mossos d'Esquadra y Policías Locales sobre “originar enfrentamientos en el servicio”, podría entenderse realizable incluso ante particulares en el desarrollo de una actuación policial, motivo por el cual este artículo se solaparía con las faltas de respeto o consideración a subordinados y ciudadanos (contenido en los arts. 6.b y 7.a en el caso de la Ley de Mossos d'Esquadra, y 49.b y 50.a en Policías Locales, según se considere la acción constitutiva de infracción grave o leve).

Ocurre lo mismo con preceptos como el art. 5.f y 48.f de Mossos d'Esquadra y Policías Locales donde se sanciona como muy grave los actos de prevaricación o soborno, “y el hecho de no evitarlo o denunciarlo”; cuando las responsabilidades por encubrimiento aparecen expresamente sancionadas en el art. 9.2 y 51.2 de los citados textos normativos como una falta de grado inferior a la que corresponda al infractor.

A veces, la asociación de ideas entre conceptos de un mismo artículo resulta tan artificiosa y forzada como “la conculcación de los derechos de los detenidos o los presos custodiados y el hecho de suministrarle drogas...” (art. 5.t).

2.- La indeterminación de muchos de los preceptos: Produce una gran inseguridad jurídica no tener las causas motivo de sanción perfectamente tasadas, pese a que la ley permite la utilización de normas abiertas (en el art. 25.1 de la CE) ante la imposibilidad de regular todos los supuestos

imaginables. Ejemplos de ello sería la salvaguarda del prestigio de la institución, guardar decoro, o la desconsideración a ciudadanos y superiores.

La seguridad jurídica es un valor fundamental en cualquier Estado de Derecho y se compone de la denominada corrección estructural (esto es, que la ley haya sido legalmente recogida en un texto normativo – *lex promulgata*-, que esta ley sea comprensible y sin ambigüedades – *lex manifiesta*- y con efectos legales si han sido correctamente tipificadas – *lex plena*-) y la corrección funcional, esto es, el efectivo cumplimiento de sus preceptos (Pérez Luño, 2000).

Como la normativa sancionadora de Mossos d'Esquadra demuestra una gran propensión a dejar los textos abiertos, corresponderá al instructor del expediente y al órgano sancionador realizar unas interpretaciones que serán más o menos extensivas según su criterio, objetividad o interés en que el expediente concluya en una sanción.

Es el caso del art. 5.n del Decreto 183/1995 donde se sanciona “la falta de rendimiento manifiesta, reiterada, no justificada, y también la apatía, la desidia, el desinterés (...) si constituyen un perjuicio grave en la ciudadanía o en la eficacia del servicio”. Esta “apatía”, a la cual se hace referencia, es un término que no se utiliza en ningún otro ordenamiento. Supone sin duda un juicio de apreciación, puesto que no se sanciona el no realizar una acción sino el hacerlo con desgana o indiferencia (según la definición coloquial del término).

Encontramos numerosos ejemplos que apuntan hacia este mismo sentido como es el caso de la sanción por consumo de alcohol o estupefacientes. El anteriormente citado art. 8.27 del régimen disciplinario de la Guardia Civil concreta el grado de alcohol en sangre y de aire expirado a partir del cual los agentes pueden ser sancionados siempre y cuando se encuentren al inicio o durante la prestación del servicio. Cuando la situación se produce fuera servicio, el art. 8.26 exige que tales circunstancias se lleven a cabo con habitualidad (entendiendo como tal que se tenga constancia de tres o más episodios anteriores en el intervalo de un año) y ello afecte a la institución o a la función pública. Por su parte, el Decreto de Mossos d'Esquadra (art. 5.s) entiende como muy grave “encontrarse en situación de embriaguez o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el servicio o

habitualmente”. Como vemos, se utiliza un criterio totalmente subjetivo y no se exige ni tan siquiera que exista un perjuicio para la Administración. Con el término “habitualmente” el reglamento se inmiscuye también en la vida particular de los agentes, que deben guardar un decoro similar al exigido por la actualmente derogada (por la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público) “falta de probidad moral o material”.

Marina (2006, p. 62) explica la falta de probidad como “un concepto elástico y carente de toda claridad, cuyas exigencias (...) respondían a la defensa a ultranza del prestigio de la función pública”. No está actuando la Administración como garante para la protección de las libertades y la seguridad ciudadana (como exige el preámbulo de la Ley 10/1994) sino como un auténtico “Tribunal de Honor”, prohibidos en la Administración civil y entendiendo como tales a los órganos encargados de proteger el honor corporativo, mediante el enjuiciamiento de conductas genéricas y estados de opinión, por medio de sanciones a “actos deshonorables cometidos por funcionarios públicos que les haga (...) indignos de seguir desempeñando sus funciones”.

Otro precepto indeterminado destacable es “el incumplimiento a la obligación de dar cuenta a la superioridad de cualquier asunto que haya de conocer” (art. 6.f del Decreto 183/1995). Policía Nacional salva parcialmente esta inconcreción añadiendo “...que por su entidad requiera conocimiento o decisión urgente” (art. 8.c de la LO 4/2010), esto es, que el superior tenga entre sus funciones la supervisión o decisión última sobre estas cuestiones.

Sin ánimo de ser exhaustivos, aparecen también indeterminados en el régimen disciplinario de Mossos d'Esquadra sanciones por: “el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades”, “cualquier otra conducta tipificada como muy grave en la legislación general de la función pública de la Generalitat”, “el incumplimiento por negligencia grave de los deberes y obligaciones derivados de la propia función”, o “el incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada” (donde no se especifica ni tan siquiera si pudiera ser parcial).

Con esta indeterminación, aunque sea contraria al principio de tipicidad, se puede incurrir en interpretaciones extensiva del tipo y analogías; ya sean analogías legis, que se produce cuando un juez (en este caso instructor

sancionador) aplica una ley esencialmente igual, o como por analogías juris, en la cual por inducción se extraen diversas disposiciones del ordenamiento para aplicarla en casos no previstos de modo expreso (Ramírez, 2011).

3.- **Las sanciones “comodín”**: Llegamos a uno de los puntos clave para explicar la extralimitación de la Administración en la incoación de sanciones.

Fruto de la indeterminación a la que hemos hecho referencia en el punto anterior, se regulan tanto en la Ley 10/1994 como en el Decreto 183/1995 (arts. 69.c y 6.c, respectivamente): “los actos o conductas que atenten contra la dignidad de los funcionarios, contra la imagen del Cuerpo y contra el prestigio y la consideración debidas a la Generalitat”.

Como ha quedado expuesto, en derecho disciplinario se permite la posibilidad de utilizar conceptos jurídicos indeterminados sin que por ello se atente contra el principio de *lex certa* recogida en el art. 25.1 de la CE (reserva material de ley que por el contrario es más exigible en otras jurisdicciones como la penal), aunque si está prohibido que la Administración realice calificaciones jurídicas por analogía “in malam partem” (Trayter, 1992, p. 212).

Por el contrario, resulta un requisito indispensable que esta necesaria indeterminación en la formulación de los tipos (para dar seguridad jurídica y hacer frente a todas las infracciones imaginables) se lleve a cabo sin producirse una “*inseguridad intolerable*”. En este sentido se expresa el auto 703/1985 de 16 de octubre, de la sección cuarta del TC cuando dice:

Dado que los conceptos legales no pueden alcanzar, por impedirlo la propia naturaleza de las cosas, una claridad y precisión absolutas, no queda más remedio que admitir un margen de indeterminación en la formulación de los tipos delictivos, que no entra en conflicto con el principio de legalidad, en tanto que no aboque a una inseguridad intolerable.

Se entiende por inseguridad intolerable, por tanto, el hecho de que la aplicación o inaplicación de una norma dependa de una decisión libre y arbitraria, “que por su amplitud y vaguedad dejan en la más absoluta indefensión los tipos punibles al incorporar términos imprecisos (...) y omnicomprensivos de todas las conductas imaginables” (STC 116/1993, de 29 de marzo).

El artículo 69 apartado c) de la Ley 10/1994 fue redactado para funcionar como uno de esos cajones desastre donde se da cabida a todas aquellas conductas que no se contemplan expresamente en otros preceptos disciplinarios.

La jurisprudencia exige sin embargo, que el requisito de atentado contra la dignidad de la Administración deba revestir gravedad y ser probada. El órgano sancionador debe de aportar una “prueba de descrédito” (Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de marzo de 1990) que demuestre el perjuicio ocasionado por el funcionario. En este sentido la STC 151/1997 concluye que:

La única manera de llevar a cabo esta tarea de conformidad con el artículo 25 de la Constitución, es hacer expresas las razones que determinan la antijuridicidad material del comportamiento, su tipicidad, cognoscibilidad y demás elementos (...) la garantía del citado precepto constitucional puede vulnerarse por la ausencia de un adecuado razonamiento que ponga de manifiesto el cumplimiento de sus exigencias.

De la misma forma, Marina Jalvo (2006, p. 225) señala que para que exista culpabilidad, y por tanto un “reproche dirigido al autor por la realización de un hecho antijurídico que pudo haberse evitado, [se] precisa (...) la concurrencia de dolo y culpa”. Por tanto no basta con el resultado lesivo de la acción sino que esta sea intencionada, o cometida por imprudencia exigible o no evitada. Esta intencionalidad puede ser tenida en cuenta para graduar las sanciones (Guillamón, Baraja, Acale).

La falta de dicho requisito puede suponer la imposición del principio de probidad al funcionario para defender a ultranza el prestigio de la función pública. Como ya apuntamos, este principio se encuentra hoy día derogado por tratarse de una exigencia moral (art. 26 de la CE); de hecho, tan solo se mantiene en el Cuerpo de la Guardia Civil y en circunstancias excepcionales.

Otro ejemplo significativo de esto que estamos exponiendo son los artículos que hacen referencia a la negativa a acatar las órdenes de los superiores. Según la importancia de los hechos, pueden ser considerados una falta muy grave por insubordinación individual o colectiva de desobediencia a las instrucciones legítimas dadas por autoridades y mandos (art. 68.h y 5.h de la Ley y el Decreto de Mossos d'Esquadra, respectivamente), o una falta grave de

desobediencia a los superiores en el ejercicio de sus funciones e incumplimiento de órdenes recibidas (art. 69.a y 6.a). Llama la atención que en el primero de los supuestos se especifique que deban ser “instrucciones legítimas”, como si las ilegítimas pudiesen ser exigidas igualmente.

En estos artículos tienen cabida muchos supuestos que no quedan específicamente recogidos en el listado de sanciones del Régimen Disciplinario. Es el caso de las situaciones en las cuales algunos agentes de Mossos d'Esquadra se han negado a redactar las denuncias en catalán o han comunicado por emisora en castellano. El último ejemplo es de hace un año (El Mundo, 14/03/2018). En este supuesto, los superiores llamaron la atención a un agente que redactó toda la denuncia (esto es, encabezado, texto y actas adjuntas) en castellano, contradiciendo un comunicado interno de 11 de noviembre de 2009 por el que se regula el uso lingüístico en la confección de atestados. El agente rebatió la orden de su superior por entender que ésta iba en contra del art. 3 de la CE (“el castellano es la lengua española oficial del Estado. Todos los españoles tienen el deber de conocerla y el derecho a usarla”) y el art. 6.2 de la L.O. 6/2006 de Reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña (“todas las personas tienen el derecho a utilizar las dos lenguas oficiales”); así como numerosas sentencias dictadas por el TSJC (por ejemplo la 316/2012 de 23 de mayo o la 772/2015 de 9 de diciembre) y el TS (como las STS 1604/2013 de 17 de julio o la 1874/2015 de 5 de mayo).

Se trata de una justificación un tanto forzada puesto que la obediencia debida no es exigible; y mucho menos en aquellos supuestos en los que las órdenes van en contra del ordenamiento jurídico. Así lo estipula el art. 410.2 de la LO 1/2015 del Código Penal cuando dice que “no incurrirán en responsabilidad criminal las autoridades o funcionarios por no dar cumplimiento a un mandato que constituya una infracción manifiesta, clara y terminante...”. En este mismo sentido el art. 33 de la Corte Penal Internacional de 17 de julio de 1998, dice que “quien hubiera cometido un crimen (...) no será eximido de responsabilidad penal, a menos que: estuviere obligado por ley a obedecer (...), no supiera que la orden era ilícita y la orden no fuera manifiestamente ilícita”.

4.- Artículos repetidos según su graduación: Como en el punto anterior, son diversos los preceptos del régimen disciplinario de Mossos d'Esquadra que se repiten para tipificar conductas consideradas muy graves, graves o leves. No son patrimonio exclusivo de este cuerpo pero sí muy frecuentes en la legislación autonómica.

Así vemos como el causar daños por negligencia o mala fe al patrimonio o bienes de la Administración puede suponer una falta muy grave o grave (arts. 5.p y 6.d del Decreto 183/1995) y la pérdida o sustracción de las armas puede tipificarse como falta grave (art. 6.n) o muy grave (5.j) según se entienda por negligencia simple o inexcusable.

Faltaría por tanto un desarrollo normativo que explicase cuándo debemos considerar esa conducta más o menos grave según criterios cuantificables.

5.- El agravio de incluir cuestiones penales en un reglamento administrativo (el principio de "non bis in idem"): La ley contempla la posibilidad de que los funcionarios, gracias a la especial relación estatutaria que les une con la Administración, sean sancionados tanto por la jurisdicción administrativa como por la penal por unos mismos hechos.

Este concepto procesal viene expresamente recogido tanto en la Ley 10/1994 de Mossos d'Esquadra (art. 8) como en el art. 4 de la LO 12/2007 de la Guardia Civil, al establecer como límite que “la resolución definitiva del expediente disciplinario solo se puede producir cuando la sentencia dictada en el ámbito penal sea firme y la declaración de los hechos probado vincula a la Administración”. Esto nos lleva a dos situaciones: que se sancione al funcionario por la doble vía expuesta, o que en la vía judicial no se imponga pena alguna al funcionario (por entender que no hubo dolo, sobreseimiento por falta de pruebas...) y en cambio sí se le sancione disciplinariamente.

Cuando se ejecuta la doble vía, el expediente administrativo debe quedar en suspenso hasta conocer la resolución penal. Por el contrario, cuando se insta únicamente a la jurisdicción administrativa, se ejecuta el expediente aunque el funcionario manifieste su voluntad de recurrir en vía contencioso-administrativa.

La normativa de Mossos d'Esquadra recoge también otras redundancias que no tienen en cuenta el resto de cuerpos policiales. Encontramos en el art. 5.e del Decreto y el art. 68.e de la Ley, la infracción muy grave de: “haber sido condenado por cualquier conducta o actuación constitutivas de delito doloso con pena privativa de libertad o por cualquier infracción penal de hurto o estafa”. Y posteriormente enumerar algunos supuestos que por constituir delitos con penas en abstracto de prisión, ya darían pie a sanción, como es el caso de: la ocultación o alteración de pruebas para perjudicar a un encausado (art. 5.q), falsificación, sustracción, simulación o destrucción de documentos en custodia (art. 5.r), o el haber estado condenado por delito doloso con pena privativa de prisión por infracciones penales por hurto o estafa (art. 5.e).

El legislador autonómico dota de mayores responsabilidades sancionadoras al Cuerpo de Mossos d'Esquadra (no así a Policías Locales de Cataluña) puesto que este mismo artículo indica, en su parte final, que también serán susceptibles de reproche “cualquier infracción penal” de hurto o estafa, sin la necesidad por tanto que las penas sean castigadas con prisión, como es el caso de los delitos leves (es decir, hurtos o estafas de cuantías inferiores a 400 euros, y que se resuelve con penas de multa, no de prisión).

Es habitual encontrar también muchos artículos regulados por el Decreto de Mossos d'Esquadra que eleva a muy graves situaciones que en la ley disciplinaria de la Policía Nacional constan con una tipificación menor, como las relativas a la exhibición del arma o distintivos sin causa justificada, la falta de rendimiento reiterada, no prestar auxilio con urgencia o la emisión de informes ambiguos, confusos o falsos.

Otros apartados de la Ley y el Decreto de Mossos d'Esquadra contradicen abiertamente la doctrina del tribunal constitucional mediante la vigencia de sanciones por “la reincidencia en la comisión de tres faltas graves” (art. 68.1.u de la Ley y 5.1.u del Decreto) y “la reincidencia en la comisión de tres faltas leves” (arts. 69. m y 6. m, respectivamente). Vemos esta contradicción en resoluciones como la STC 188/2005 de 4 de julio, en la que se dice “resulta contrario a la garantía que representa el principio de non bis in idem en su vertiente material o sustantiva, en la medida que (...) posibilita la duplicidad en

el castigo (...) mediante la imposición de una sanción disciplinaria...”, y la STC 126/2011 de 18 de julio, cuando afirma que “delimita el contenido de los derechos fundamentales reconocidos en el art. 25.1 de la CE”.

Concluimos por tanto que la normativa disciplinaria de Mossos d'Esquadra, establece una tipología de penas de mayor graduación en muchas ocasiones y con un contenido normativo más impreciso. Se carece además, de la posibilidad de aplicación de supuestos como el contemplado en el art. 9.n del Régimen disciplinario de la Policía Nacional en referencia al beneficio de poder disminuir la clasificación de las penas a tenor de las características del infractor o la repercusión de los hechos producidos; por lo que en este aspecto concreto la normativa de Mossos d'Esquadra también resulta más rigurosa.

6. Actuar siempre como agente de la autoridad aunque el funcionario se encuentre fuera de servicio: Los artículos 25.1, 103.1 i 104.1 de la CE hacen referencia a la obligación de los miembros policiales de garantizar la seguridad ciudadana y proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades. Por otro lado se regula que los agentes de Mossos d'Esquadra deben actuar con una “profesionalidad exquisita (...) por el bien del servicio que prestan” (preámbulo de la Ley 10/1994)

El denominador común es el hecho de actuar bajo el ejercicio de un cargo público, es decir, en calidad de funcionario de policía. En el propio artículo 11.1 de la Ley 10/1994 se detallan una serie de principios de aplicación a los miembros de Mossos d'Esquadra, en los que se cita en prácticamente todos sus apartados expresiones como “en sus actuaciones”, “en cumplimiento de sus funciones”, “su actuación profesional”, “en el ejercicio de su actuación profesional” y “en el ejercicio de sus funciones”.

Por lo tanto, podría entenderse que un funcionario de policía, de paisano, fuera de servicio, en familia y efectuando actividades de su vida cotidiana, no debe de atender a estos principios de actuación laborales siempre que no sea en “defensa de la ley y la seguridad ciudadana”.

No existen muchos ejemplos jurisprudenciales que recojan actividades privadas de agentes fuera de servicio, básicamente por no ser objeto de sanción.

Posiblemente dos de las resoluciones más clarividentes para explicar este concepto que estamos exponiendo son las siguientes:

- La sentencia 5711/2012 de la Audiencia Provincial núm. 6 de Barcelona 5711/2012, donde se recoge textualmente: “es requisito [...] en todos estos tipos penales que los agentes de la Autoridad se identifiquen como tales, sacando la correspondiente placa o, al menos, si las circunstancias son urgentes (...) al grito de alto policía y, después, sacando placa”. Y añade: “aunque estén fuera de servicio (...) dicha intervención se asimila al ejercicio de sus funciones, siempre y cuando lo hagan, claro está: en defensa de la ley y de la seguridad ciudadana, y no en otros casos”.
- La sentencia 1081/2006 de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, en el que se concluye: “antes de finalizar conviene dejar claro aquí que los acusados, aunque estuvieran de servicio, no se encontraban, como bien dice la sentencia recurrida, en el ejercicio de las funciones propias del cargo de policía, sino como ciudadanos particulares”.

Retomando el tema inicial, resulta fundamental saber diferenciar conceptos básicos como el deber de actuar amparándose en las funciones propias de un agente de la autoridad (se requiere un acto expreso y consciente de informar a la otra parte la condición de funcionario mediante exhibición de credencial o verbalmente cuando se realice de urgencia) y encontrarse realizando actividades de la esfera privada de las personas.

Sobre esta cuestión se pronunció el Convenio Europeo de los Derechos Humanos al reconocer en su art. 8 el derecho a toda persona al respeto a su vida privada y familiar, a su domicilio y a su correspondencia, sobre cualquier injerencia de la autoridad pública. Han sido varias las sentencias que han resultado sobre este mismo derecho a la intimidad frente a la intervención de terceras personas y los poderes públicos, en las cuales se impide la intromisión, como dice claramente el art. 17.1 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos (STC 110/1984). También falla en este mismo sentido el Acuerdo de Gov/25/2015 del Código de Ética de la Policía de Catalunya.

En conclusión, la legislación de Mossos d'Esquadra tiene una gran propensión a tratar a los funcionarios de policía como agentes de la autoridad ante

cualquier circunstancia porque entre los principios de actuación del art. 11. quinto de la Ley 10/1994, se obliga a los agentes a "...llevar a cabo sus funciones con total dedicación, y han de intervenir siempre, en todo momento y lugar, estén o no estén de servicio...".

7.- La limitación temporal de las sanciones de suspensión de empleo:

Como ya hemos visto, las sanciones se catalogan en muy graves, graves y leves, existiendo para cada una de ellas un tiempo de suspensión de empleo así como unos plazos de prescripción diferentes. En el caso de las policías propias de Cataluña la suspensión de funciones conlleva aparejada la suspensión de retribuciones.

De esta forma comprobamos que todas ellas marcan un plazo máximo de suspensión de seis años (para las faltas muy graves), en cambio en Policía Nacional y Guardia Civil las faltas leves suponen una suspensión de funciones de uno a cuatro días (frente a los catorce días máximos de Mossos d'Esquadra y Policías Locales), de cinco a tres meses en las faltas graves (frente a los más de quince días a menos de un año) y de tres meses a seis años de las policías de ámbito nacional (frente a más de un año a seis años en las autonómicas).

El legislador autonómico en este aspecto también se muestra más restrictivo ya que, además, cada una de las sanciones pueden acarrear un mayor número de penas accesorias como el traslado a otro lugar de trabajo, la deducción proporcional de retribuciones o la amonestación.

8.- La desactualización de las normas disciplinarias: Desde el año 1995 Mossos d'Esquadra no ha actualizado su normativa disciplinaria, mientras que la Policía Nacional lo ha hecho hasta en dos ocasiones (siendo la última de ellas del año 2010), el régimen disciplinario de la Guardia Civil está vigente desde el año 2007 y el de las Policías Locales se revisó con la Ley 5/2000.

Desde la promulgación de su Decreto 183/1995, el régimen disciplinario de Mossos d'Esquadra únicamente ha sufrido una intervención (mediante la Ley 21/1998 de 29 de diciembre) para ampliar la casuística de los artículos 68 y 69 de la Ley 10/1994 con nuevos supuestos punibles.

La necesidad de una nueva normativa disciplinaria es incuestionable. En este sentido se pronunció el propio Consejero de Interior de la Generalitat de Catalunya, Sr. Jordi Jané, cuando según la noticia publicada en el diario digital “Vilaweb” del 29 de junio del 2016, pidió el mayor consenso parlamentario posible para apostar por una revisión a fondo de este régimen disciplinario.

Tan esperada actualización sigue sin producirse pese a que un año más tarde a estas declaraciones, manifestaron las mismas inquietudes la mayoría de grupos políticos del Parlament a raíz de la comparecencia de un mosso d'esquadra en la sesión 17 de la comisión de Interior (DSPC C 355) con fecha 15 de marzo de 2017. En ella expuso: “La sociedad evoluciona. El Cuerpo de Mossos d'Esquadra también lo tendría que hacer (...). Durante veinte años no se ha cambiado absolutamente nada (...) ni una coma ni un punto”.

9.- El inicio de incoación de los expedientes a través de denuncia anónima: El Cuerpo de Mossos d'Esquadra es el único estamento policial que abiertamente contempla la posibilidad de iniciar la investigación de un expediente disciplinario mediante un escrito anónimo de denuncia.

Tanto la Policía Nacional como la Guardia Civil recogen en su normativa sancionadora que el procedimiento se iniciará de oficio bien por propia iniciativa del órgano competente, la orden de un superior, una moción razonada de los subordinados o denuncia. Pero añade el art. 19.5 de la ley 4/2010 de la Policía Nacional que “de iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de aquélla. Asimismo, se debe comunicar el archivo de la denuncia, en su caso”. En este mismo sentido, la Ley 16/1991 de las Policías Locales señala en su art. 54.2 que corresponde al alcalde o la persona delegada por este, la incoación del expediente.

González-Varas (2005, p. 86) entiende que el denunciante poco o nada tiene que temer en caso de realizar denuncias falsas porque no se prevén sanciones por ello. De hecho, considera que es normal que muchos procedimientos se inicien mediante denuncia por rencillas personales, envidias o venganzas.

Volviendo a la Comisión de Interior citada en el apartado anterior, el mosso d'esquadra ponente explicó que en el año 2002 se le abrió una información

reservada porque la DGP recibió dos anónimos donde le acusaban a él y dos compañeros más, de traficar con drogas, con las siguientes palabras:

[El funcionario] Se encuentra en un procedimiento que ya de por sí tiene una opacidad absoluta, una falta de garantías manifiesta, un hermetismo absoluto, sobretodo en la primera fase del procedimiento (...) la “información reservada”. Tienes una percepción recurrente de presunción de culpabilidad que te acompaña durante todo el procedimiento. (...) Nosotros tres llegamos (...) por un anónimo. El anónimo no tenemos la menor duda que está escrito por un miembro de Mossos d'Esquadra, por la terminología, por los datos que maneja (...). No es un anónimo de un ciudadano que cree oportuno poner en conocimiento (...) un hecho. El segundo anónimo es más divertido aún, porque (...) amenaza a la dirección general con que si no hace nada informará a la CUP, Manos Limpias y el periódico El Mundo con pruebas.

10.- Un principio de presunción de inocencia “limitado”: La sensación de opacidad e impunidad manifestada por el agente en el párrafo anterior es consecuencia de no aplicar el principio de presunción de inocencia en el régimen disciplinario como se haría en la jurisdicción penal. Según el Ministerio del Interior (201, p. 7) “puede ser suficiente la prueba indiciaria basada en hechos ciertos de los que se deduzca culpabilidad con arreglo a una valoración lógica, convenientemente razonada, del instructor...”.

No es el interesado el que debe demostrar la culpabilidad del funcionario sino la Administración sancionadora. La fase de instrucción (o información reservada) tiene por finalidad esclarecer los hechos y determinar si la denuncia tiene fundamento y se admite a trámite o por si por el contrario se archiva sin más actuaciones. Resulta también significativo que los funcionarios no incurren en responsabilidad por dar curso a una denuncia y en cambio sí podrían tener consecuencias disciplinarias e incluso penales si el instructor estima archivarlas. (González-Varas, 2005, p. 86).

5.- LA ÉTICA POLICIAL EN LOS MOSSOS D'ESQUADRA.

Los códigos deontológicos ocupan un lugar intermedio entre la norma ética, que únicamente obliga en conciencia, y la disposición legal positiva, la cual es

sancionable (Servera, 2006). Llevan aparejado, por tanto, una serie de principios, como la lealtad a la profesión, el esfuerzo por servir a los demás, la preparación y entrega y el perfeccionamiento constante, que podrían ser objeto de sanción si no se llevan a cabo adecuadamente.

La ética policial es pública (esto es, define qué está bien y mal para la colectividad) y lleva aparejada una serie de valores como la libertad, igualdad, solidaridad y la seguridad.

Según Greciet (2013, p. 32) los códigos éticos “deberían redactarse dentro de cada organización involucrada, para que sean los más apropiados a sus circunstancias y formarán parte de la cultura de la organización”, ya que muestran mejores niveles de conducta el personal de organizaciones que cuentan con principios claros y transparentes.

Servera (2006, p. 57) define la deontología policial como “el conjunto de deberes de los policías y sus normas morales o el conjunto de normas éticas que regulan en comportamiento profesional del policía”. Pero Villoria (2007, p. 118) advierte que no es tan sencillo promover la ética en una organización pública. Podemos caer en el equívoco de asimilar ética con eficacia, y a veces la eficacia policial ha supuesto la vulneración de derechos fundamentales. Así, los códigos éticos policiales de los diferentes cuerpos pueden decantarse más hacia aspectos morales (deontológicos) que de control de las actuaciones.

El Cuerpo de Mossos d'Esquadra tuvo un primer precedente de código ético propio a través de la resolución IRP/3648/2010 de fecha 12 de noviembre, después de unos años de estudios realizados por un Comité de Ética creado el año 2007 a tal efecto. Supuso un novedoso intento de potenciar la conciliación y mediación en sus funciones, en un ejercicio de comprensión mutua entre policía y sociedad (Castillejo y Alonso, 2018, p. 462). Incluso llegó a estipular como prioritaria la formación policial para el aprendizaje de métodos de resolución pacífica de controversias (art. 79).

Sin embargo, este primer código estuvo muy pocos días en vigor puesto que el Conseller d'Interior derogó dicho cuerpo normativo por entender que era demasiado intervencionista, extenso y respondía a objetivos políticos, ya que

“insinuaba posibles medidas disciplinarias y que incluso podía atenuar la capacidad de reacción de los agentes” (La Vanguardia, 25 de enero de 2011).

De esta forma se tuvo que esperar al Acuerdo de Govern 25/2015 de 24 de febrero de 2015 para que la policía autonómica contase con un código ético aplicable. En él, se deja efectivamente de lado disposiciones sancionables anteriores para centrarse en unos principios éticos exigibles, como son: garantizar derechos y libertades de todas las personas, actuar con integridad, proporcionalidad, congruencia y oportunidad, así como con neutralidad política e imparcialidad. El resto del articulado hace referencia a los valores y actitudes de los agentes de policía distribuido en cinco áreas: función pública, profesión, orientación a las personas, relaciones institucionales y entorno.

Es el propio Código Ético el que reconoce hundir sus raíces en la Declaración Universal de los DH de 1948, el Convenio Europeo de DH de 1950, el Pacto Internacional de los derechos civiles y políticos de 1966, y el Código de Ética policial de 2001. Sorprende que nada diga de otros precedentes que seguramente también sirvieron de guía como la Resolución de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa de 8 de mayo de 1979, la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 17 de diciembre de 1979, o códigos nacionales como la Orden del Ministerio del Interior de 30 de septiembre de 1981 sobre Principios básicos de Actuación de las FFCCSE.

Deja claro el carácter teórico de la norma al propugnar valores éticos como la proximidad, profesionalidad, ejemplaridad, “seny”, templanza, responsabilidad, coraje y conocimiento.

La REC (2001) 10 sobre el Código Europeo de Ética de la Policía, nombrado por el Código de Mossos d'Esquadra, se ajusta más a esas declaraciones de intenciones morales de las que hablábamos. Ejerce una clara influencia en el Código Ético catalán por buscar el respeto de la población (art. 12) y la capacidad de los policías de demostrar discernimiento, apertura de mente, madurez y sentido de Justicia (puntos 23 y 27). De igual forma establece una serie de objetivos, bases jurídicas, organizativas y de actuación (aunque también de responsabilidad y control en el título VI); e invita a todas las policías de los estados miembros a crear sus propios códigos deontológicos (art. 63).

El primer cuerpo policial español que desarrolló un Código Ético fue la Policía Nacional el 5 de abril de 2013. Este texto hace también hincapié principalmente en la relación ciudadano – policía, así como el conocimiento y reconocimiento de la institución. Se articula en cuatro apartados: objetivos, el papel de la policía en la sociedad, los principios organizativos y el código de conducta.

La Guardia Civil tiene recogido estos mismos principios en la Ley 29/2014 de 28 de noviembre del Régimen del personal. En él se contienen algunos comportamientos que se desmarcan del resto de los analizados como la exigencia de disposición permanente a la hora de proteger España, cumplir las obligaciones con honor, o afrontar con valor, generosidad y espíritu de servicio las misiones. Obviamente la promulgación de esta norma fue objeto de grandes disputas entre partidos políticos (Teinteresa.es, 25/08/2014).

Acudiendo nuevamente al supuesto concreto de Mossos d'Esquadra, se hace evidente que una declaración de principios tan garantista como el Código de Ética de 2015 necesita de un texto legal complementario para el supuesto de que estos preceptos sean vulnerados. Así se contemplan como sanciones muy graves en el régimen disciplinario: la discriminación (por razón de raza, sexo, religión...), la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas, la inflicción de torturas, o el maltrato y la conculcación de los derechos de los detenidos y presos en custodia (arts. 5. b, c, d y t del Decreto 183/1995), pese a que los textos sancionadores son anteriores al citado código ético.

En cambio, aquellos aspectos del código deontológico que beneficia las condiciones laborales de los agentes son más difíciles de “reclamar” a la Administración. Tales deficiencias son tan notorias en este sentido que, en fecha 15 de marzo de 2017, el Parlament de Catalunya aprobó la Resolución 537/XI sobre la dignificación de las condiciones laborales de Mossos d'Esquadra. En ella el Parlament instó al Govern a:

1. Garantizar el respeto debido a los derechos fundamentales que como servidores públicos y ciudadanos tienen los policías.
2. Prestar asistencia para la reparación de daños y lesiones.
3. Garantizar y promover el sistema de acceso y promoción interna.
4. Respetar y promover que se respeten las garantías de imparcialidad, neutralidad y servicios exclusivos en el interés público y no partidista.
5. Promover la igualdad y la regulación de la segunda actividad.

6.- LA DIVISIÓ DE ASUNTOS INTERNOS.

6.1. Conceptos generales.

La DAI, junto con la Divisió de Informaci3n, la Subdirecci3n Operativa de la Polici3a y la Comisaria General de Planificaci3n y Organizaci3n, son las únicas estructuras operativas que dependen directamente del Director General de la Polici3a. A su vez, la DAI es un servicio central con base en la segunda planta de la Comisaria de Les Corts (Barcelona). Est3 compuesta por el 3rea de investigaci3n interna (encargados de comprobar si existen indicios de conductas sancionables ya que ejercen funciones de polici3a judicial, con la facultad de acceder a cualquier archivo o dependencia policial que deseen), 3rea disciplinaria (encargados de redactar e incoar los expedientes) y una oficina de “suport” (dedicada a gestionar la planificaci3n horaria y administrativa de todo este personal). El “Manual del Sistema de Gesti3n de calidad de Mossos d’Esquadra” no da m3s informaci3n al respecto. Deberemos acudir a la Orden de 16 de julio de 1998 para recabar m3s datos sobre la creaci3n de dicha unidad. Esta Orden dedica un único artícuo, el quinto, para describir las funciones que tienen encomendadas, las cuales son: investigar actuaciones de mossos d’esquadra que puedan ser constitutivas de infracciones administrativas y/o penales, la tramitaci3n ordinaria de los expedientes, supervisar la tramitaci3n de expedientes por faltas leves instruidas por los mandos naturales de los expedientados, retirar el arma y la credencial a los expedientados, tramitar las quejas y denuncias internas o externas, efectuar inspecciones de servicios policiales y cualquier otra funci3n que le encargue el Director General de Seguridad Ciudadana.

No existen datos del n3mero de agentes que componen la DAI. Son seleccionados a partir de ofrecimientos p3blicos entre miembros del cuerpo y tras superar una entrevista persona en la que se analiza la idoneidad del candidato. Se exige m3xima discreci3n en todo el procedimiento, motivo por el cual no se publican los agentes que concurren al ofrecimiento ni los finalmente seleccionados. De hecho, una vez forman parte de la Divisi3n, se les asigna un n3mero de identidad nuevo denominado NOT. Seg3n la Instrucci3n 13/2013 de 8 de julio, esta tarjeta, que ser3 personal e intransferible durante todo el tiempo

que el funcionario pertenezca al grupo, es la única acreditación que necesitan para desempeñar sus funciones. La acreditación consta de las siglas “DAI” seguida de tres números. El número se da de manera aleatoria para no tener conocimiento de la antigüedad del agente en la División.

Los agentes que forman parte de la división reciben una formación específica en materias tan diversas como tramitación de atestados, seguimientos o investigación, así como un incremento salarial en concepto de especialidad (tan solo por debajo del Grupo de Especial de Intervención – GEI -).

Ni la Generalitat ni el propio cuerpo policial publican datos sobre el número de agentes expedientados, el motivo de la sanción, ni cuántos de estos recursos pierde la Administración por la interposición de recursos a favor de los agentes. De hecho, el Departament d'Interior realiza anualmente una extensa memoria donde recoge datos como el número de recursos contenciosos que se interponen (que en 2017 fueron de 33 expedientes ordinarios y 675 abreviados, y de todos ellos el 21% fueron desfavorables para la Administración), aunque no se indica el departamento afectado ni el motivo de la demanda.

Los únicos datos que se pueden obtener son de fuentes indirectas, principalmente periodísticas. Así la revista digital “El Crític” publicó el 2 de abril de 2018 un artículo en el que afirmaban que entre 2006 y 2016, el Departament d'Interior abrió un total de 1418 investigaciones, de las cuales 543 acabaron en sanción (el 85% de las infracciones por faltas graves) y 228 se traspasaron a la jurisdicción penal. El total de agentes expedientados fue de 688.

En este mismo sentido el diario digital “Vilaweb” publicó el 29/06/2016 que desde la existencia de cuerpo hasta 2015 se habían sancionado a 1575 funcionarios, de los cuales 326 (el 22%) fue por delitos leves, 1126 (el 71%) fue por faltas graves y 103 por faltas muy graves. Esto supone aproximadamente un 10% de los efectivos del cuerpo hasta aquel entonces.

Internamente existen quejas en cuanto al secretismo que envuelve a la DAI y sus expedientes sancionadores. Por este motivo el 14 de julio de 2016 una Resolución del Parlament de Catalunya obligó al Govern a realizar los siguientes cambios en la normativa relativa al régimen disciplinario:

- 1.- Asegurar que las gestiones realizadas en la Información Reservada se incorporan en el expediente (se exigió que la DAI librase copia de los trámites una vez finalizada esta fase, en una resolución del Juzgado Contencioso Administrativo núm. 4 de Barcelona en 2018).
- 2.- Dejar constancia de los agentes que efectúan las comunicaciones.
- 3.- Facilitar la asistencia del letrado en las gestiones de instrucción.
- 4.- Asegurar la persecución de las denuncias anónimas dolosas o falsas.
- 5.- Ofrecer siempre a los implicados una copia de su declaración.

6.2. Posibles motivos de la arbitrariedad.

Si resulta difícil recabar datos sobre actuaciones llevadas a cabo por la DAI, más complejo todavía resulta explicar el motivo por el cual no se lleva a cabo unos procesos transparentes y basados en motivaciones coherentes y contrastadas. Algunos representantes sindicales como el Secretario General del “Sindicat de Polícies de Catalunya” denunciaron en una entrevista a “El confidencial” (10/06/2010) que la DAI “es la única división que tiene una dependencia directa de un cargo político, en este caso el Director General de la Policía. Y los agentes que la componen son elegidos a dedo, son agentes de confianza”, por eso considera que “es importante que esta división no esté sujeta a un mal uso político o a intereses personales”.

Además de un posible interés político o de mandos superiores para corregir y controlar a sus subordinados, formar parte de la DAI plantea una serie de ventajas, como la ya citada formación específica, el incremento salarial, unos horarios “de oficina”, así como un prestigio dentro de la Institución muy útil a la hora de conseguir ascensos, reconocimientos o tratos de favor.

7.- SOLUCIONES A LAS POSIBLES ARBITRARIEDADES Y DISFUNCIONES PLANTEADAS.

Hemos visto como los problemas planteados giran en torno a dos conceptos básicos: el reglamento disciplinario de los Mossos d'Esquadra y la DAI. Es por ello que planteo las siguientes soluciones:

Con respecto al régimen disciplinario:

1.- **La redacción de un nuevo código disciplinario:** Nos encontramos ante las normativas más antiguas y desfasadas de entre todos los cuerpos policiales actuantes en Cataluña. Ni tan siquiera se han incluido cuestiones relativas a la aplicación de los nuevos códigos éticos o extraído aspectos jurisprudenciales declarados inconstitucionales (como la sanción por acumulación de faltas de inferior rango). Por ello resulta imprescindible confeccionar un nuevo reglamento en el que se eviten ambigüedades, las sanciones “comodín” y las indeterminaciones; así como estipular el contenido exigible a cada supuesto sancionable para saber cuándo puede resultar aplicable.

2.- **Dotar de mayor seguridad jurídica a los agentes incoados:** La Administración de la Generalitat tiene el plazo de un mes para contestar los escritos de queja o agradecimiento efectuados por los ciudadanos. Por esta misma razón, debería de prohibirse iniciar expedientes mediante denuncias de personas que no desean revelar su identidad, que no firman los documentos, y a las cuales no se les pueda dar una respuesta o recoger declaración para ampliar el relato e investigar los hechos. El agente se encuentra muchas veces en una situación de vulnerabilidad al no tener conocimiento de quien le denuncia así como el motivo exacto (puesto que hasta el cierre de la información reservada no se tiene obligación de entregar copia de las actuaciones ni del escrito acusador). Conocer la identidad de la persona que inicia el procedimiento es fundamental para dilucidar si podría tratarse de una denuncia falsa por posible enemistad manifiesta o algún otro tipo de interés .

Pero la realidad es muy diferente. La tendencia actual estriba en dotar a los ciudadanos de nuevos mecanismos para denunciar posibles arbitrariedades y deficiencias de la Administración mediante denuncias anónimas. Es el caso de los llamados “buzones éticos”. Uno de los entes que más ha apostado por este tipo de servicios electrónicos es el Ayuntamiento de Barcelona. Implantado desde noviembre de 2015, recibe una media de 14000 visitas mensuales. El objetivo, según se desprende de la propia página web del Ayuntamiento, reside en “formular recomendaciones en medidas de mejora de la gestión pública, o se propone al órgano competente iniciar expedientes administrativos para

restaurar la legalidad alterada, la adopción de medidas sancionadoras o disciplinarias o la la comunicación a la Fiscalía de las conductas que podrían ser constitutivas de ilícito penal”.

Existen países en los que desde hace varias décadas se llevan a cabo servicios parecidos para denunciar las corruptelas y las malas praxis policiales. Es el caso de muchos de los países sudamericanos, donde son los propios gobiernos los que ponen a disposición de los ciudadanos teléfonos y direcciones electrónicas para denunciar anónimamente.

El Código Penal Español es más restrictivo a la hora de recepcionar este tipo de notitias criminis. La Fiscalía General del Estado reconoció este sistema como medio de investigación, no de prueba, en la Instrucción 3/1993 de 16 de marzo, basándose en dos resoluciones del TEDH, la sentencia Kotovski de 1989 y la sentencia Windisch de 1990. De la misma forma el Tribunal Supremo sucumbió a la idea de aceptar denuncias anónimas al reconocer en la sentencia de 11 de abril de 2013 que, aunque falta un elemento del tipo, resulta legal su uso, a tenor de la lectura del antiguo artículo 308 del CP.

Las FFCCSE disponen también de recursos similares en sus páginas web oficiales para realizar este tipo de denuncias, aunque están más encaminadas a poner en conocimiento ilícitos penales que disfunciones administrativas.

Por todo lo expuesto considero que deberían de discriminarse muy bien aquellos supuestos que alertan de posibles delitos cometidos por funcionarios públicos, de aquellos que son meras quejas como consecuencia de una actuación policial o del trato recibido.

3.- Ofrecer un principio de presunción de inocencia no limitado (como sucede en la jurisdicción penal): No es el denunciante ni el agente denunciado quienes deben demostrar los hechos o buscar indicios, ya que de exigirse este requisito al investigado estaríamos ante la denominada “prueba diabólica”, prohibida en derecho administrativo.

El propio Código de Ética de la Policía de Cataluña, recoge en su apartado II. A. 4. d, que los agentes tienen derecho a “recibir el apoyo de las autoridades públicas en caso de ser sujeto de acusaciones no fundamentadas en el

ejercicio de sus deberes”. Resulta un principio básico para fomentar el “sentimiento de pertenencia” al que hace referencia el apartado I. D del mismo articulado. A tenor de lo expuesto no es de extrañar que la DAI cuente con poco prestigio por parte del colectivo de Mossos d’Esquadra y que exista un malestar generalizado en torno a muchos de sus expedientes incoados.

4.- Unificar en un único cuerpo normativo el régimen disciplinario de todas las fuerzas policiales dependientes de la administración autonómica: Con el fin de evitar agravios comparativos y atendiendo al principio de igualdad formal del art. 14 de la CE mediante el cual “todos somos iguales ante la ley”. Es decir, estipular una única casuística para todos los policías, como se ha hecho con el actual Código Ético policial.

El debate sobre la disparidad de trato a los diferentes funcionarios de la Generalitat quedó patente a raíz de la noticia de la sanción administrativa acaecida a un agente de Mossos d’Esquadra que tuvo una discusión verbal con un agente rural de uniforme en una manifestación (Europa Press, 09/04/2019).

Con respecto a la DAI:

1.- Una aplicación escrupulosa de la normativa administrativa: Evitando la incoación de expedientes mediante denuncias anónimas y manteniendo la presunción de inocencia del administrado hasta que se demuestre mediante pruebas o indicios suficientes su culpabilidad.

Es también sabido que, como consecuencia de la apertura de una información reservada, los instructores de la DAI pueden tener conocimiento de otros hechos sancionables, como serían las faltas de puntualidad o el mal uso de los elementos de servicio (consultas informáticas de las bases de datos policiales), que podrían acabar en sanción aunque la causa que dio pie a la investigación se archive. Esta circunstancia acrecienta la sensación de “vendetta” por parte de la Administración y de impunidad a la hora de inferir en la vida personal y laboral de los agentes.

2.- Una limitación temporal de los agentes asignados a este servicio: Con el fin de evitar intereses particulares que les incite a actuar con un exceso de celo para demostrar su valía o recibir favores.

Siguiendo la tendencia actual del Cuerpo de Mossos d'Esquadra a efectos de mitigar la evidente falta de efectivos para ofrecer un servicio de calidad al ciudadano y unas mínimas garantías de seguridad y cobertura a los policías que se encuentran desarrollando sus funciones, la solución más idónea pasaría por hacer efectiva la Orden que habilita a cubrir las plazas destinadas a la DAI con agentes que se encuentren administrativamente en situación de segunda actividad (regulado en la orden IRP/413/2009 de 10 de septiembre y donde se recoge expresamente esta posibilidad en el art. 1.4, y por extensión el art. 1.1).

Un cuerpo que año tras año se encuentra con más agentes próximos a la jubilación y a los cuales se les debe asignar tareas que no conlleven portar el arma reglamentaria, supondría, a priori, una buena destinación. Por parte de la Administración resultaría una buena forma de economizar efectivos policiales y evitar destinar agentes que no efectúan un servicio plenamente activo a actividades que lo requieren, como ocurre con la vigilancia de juzgados (Cañizares, 17/04/2019). Estas tareas supondrían una salida profesional a aquellos trabajadores que, actuando de paisano y sin requerir del uso del arma reglamentaria por no tener que enfrentarse a delincuentes “al uso”, quisiesen evitar la realización de funciones plenamente administrativas.

Por parte de los funcionarios de policía, supone una ventaja evidente que sus expedientes fuesen investigados y tramitados por agentes con una dilatada experiencia profesional y a los cuales se les presupone una falta de interés particular a la hora de hacer carrera dentro de los Mossos d'Esquadra.

3.- Establecer un sistema de control o supervisión de sus actuaciones e investigaciones: Hasta ahora todos los intentos para forzar la comparecencia del Director General en sede parlamentaria han sido infructuosos. La opacidad y secretismo a la que hemos aludido en todo momento generan una sensación de impunidad y pueden dar pie a la realización de multitud de irregularidades.

Generalmente, cuando se presentan demandas ante resoluciones de la DAI, se acude a la jurisdicción Contencioso Administrativa, donde el demandado es la propia Generalitat de Catalunya, no así los agentes actuantes. Además de ser un proceso que se puede dilatar en el tiempo, no gratuito, y que la mayoría de las veces se inicia una vez ejecutada la sanción, en caso de que la resolución

sea condenatoria se actúa únicamente contra la persona jurídica. Por tanto, los agentes instructores no reciben ningún tipo de apercibimiento por su mala gestión, además de no suponerles desembolso económico alguno (ya que son representados por letrados de la Generalitat) ni se cuestionan sus actuaciones pese a que el régimen disciplinario reconoce tanto la posibilidad de sancionar la ocultación o alteración de pruebas para perjudicar al encausado, como la manipulación de documentos bajo su custodia (art. 5.p y 5.q del D 183/1995).

4.- La publicidad de sus actuaciones como símbolo de transparencia y para tratar de corregir posibles desviaciones: El Cuerpo de Mossos d'Esquadra, al igual que el resto de administraciones, instituciones y servicios públicos de Cataluña, se encuentran sometidos a la Ley 19/2014 de transparencia, acceso a la información pública y de buen gobierno. Esta ley, obliga a la Administración a hacer pública la información relativa a procedimientos administrativos relacionado con sus ejercicios competenciales (art. 8.e), informes y estudios (art. 8.h) e información estadística (art. 8. j). De esta forma, en la propia página de Mossos d'Esquadra se pueden consultar estadísticas policiales, el Informe sobre la seguridad de Catalunya, la Encuesta de Seguridad Pública, el Plan General de Seguridad y las Memorias del Departamento de Interior, pero ninguno de estos informes contiene información respecto al tema que estamos analizando. Esta falta de información no ha pasado desapercibida para algunos medios de comunicación que no han dudado en denunciar esta deficiencia ante la Comisión de Garantías del Derecho al Acceso a la Información Pública (El Crític, 17/05/2017). Pese a ello, sigue sin existir un informe con datos relativos a expedientes disciplinarios.

Con carácter general:

1.- Evitar la inferencia de intereses políticos: E.Thiaudière dijo que “la política es el arte de disfrazar de interés general el interés particular”. Estos intereses partidistas podrían afectar al régimen disciplinario y a los cuerpos policiales en su conjunto por no ceñirse a sus principios y normas de actuación.

Sería necesario conseguir un consenso entre las diferentes fuerzas políticas para evitar cualquier intromisión. Incluso de no llegarse a un acuerdo, sería factible la creación de una Comisión Parlamentaria que controlase y

denunciase las resoluciones y actuaciones no ajustadas a derecho en los Mossos d'Esquadra, haciendo un seguimiento y supervisión de las actuaciones de los agentes y de las tareas llevadas a cabo por la DAI.

En el supuesto de que esta medida tampoco prosperase, se podría realizar una interpretación extensiva del art. 282 de la LECrim, mediante el cual se detallan las actuaciones en el auxilio a las autoridades judiciales. Es decir, que un juez designado a tal efecto tenga conocimiento de los expedientes que incoe la DAI por delitos graves y muy graves, ya que muchas veces son constitutivos de hechos penales, y por tanto compete a estos últimos. Además, la misma estructura de la División está dotada de un grupo de “investigación interna” que cuando tienen conocimiento de un hecho ilícito lo ponen en conocimiento del juzgado. Esta misma concepción de la DAI como grupo de auxilio de las autoridades judiciales tendría fácil cabida en los artículos 13 y 15 de la Ley 10/1994, sobre las unidades de policía judicial del Cuerpo.

Por otro lado, el hecho que sea un legislador el que se plantee las cuestiones jurídicas sobre la idoneidad de sancionar una determinada acción o inacción aporta un plus de seguridad para el investigado, puesto que garantiza la correcta interpretación y aplicación de los preceptos, atendiendo a criterios de proporcionalidad y al principio de “in dubio pro operario”, así como evitaría la influencia de intereses externos (principalmente de carácter político). Además, para tratar de no acudir a este órgano sancionador, a la vez que garantiza, muchas de las posibles sanciones no penales acabarían en mediación o aplicando reproches sancionadores, más proporcionales en cumplimiento del principio de la mínima intervención.

2.- Cambiar la normativa para paralizar la ejecución del régimen disciplinario cuando se manifiesta la voluntad de recurrir ante un juzgado la resolución del expediente. Como ocurre en la vía administrativa cuando se apela también a la vía penal. Evitando de esta manera el oculto propósito de sancionar a los funcionarios pese a que posteriormente contraigan la obligación de dirimirlo por imperativo judicial. Es evidente el daño moral y económico (la mayor parte de sanciones disciplinarias de Mossos d'Esquadra conllevan la detracción de sus retribuciones) que se ejercen este tipo de acciones, y

resultaría interesante conocer datos estadísticos del número de agentes que ocasionan baja como consecuencia de la imposición de sanciones este tipo.

8.- CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES FINALES:

El poder legislativo, las diferentes administraciones y organismos nacionales e internacionales, así como instituciones públicas y privadas de muy diversa índole han mostrado mucho énfasis a la hora de regular y controlar las actuaciones de los cuerpos policiales con respecto al trato dispensado hacia los ciudadanos y personas que se encuentran a su cargo. Los mismos cuerpos policiales disponen de un régimen interno para sancionar conductas contrarias a estas exigencias. Sin embargo, un mal uso de esta potestad puede dar lugar a situaciones de victimización hacia los propios servidores públicos.

La Administración pretende que la policía aporte un “factor de calidad, digna de confianza y de respeto” hacia los ciudadanos, tal y como recoge el preámbulo del Código Ético de la Policía de Cataluña; pero estos, por su parte, deberían actuar con los mismos estándares hacia sus funcionarios. De nada sirve tratar de infundir un sentimiento de pertenencia a las instituciones si no existe un valor de lealtad y compromiso recíproco por parte de la Administración.

Por ello es necesario que los funcionarios cuenten con unos principios de actuación claros y transparentes, así como de unas mínimas garantías de poder llevar a cabo sus funciones con imparcialidad, objetividad y seguridad, esto es, “cumplir y hacer cumplir en todo momento la Constitución, el Estatuto de Autonomía y la legislación vigente” (art. 11 de la Ley 10/1994).

Uno de los mayores ataques al principio de imparcialidad y que perjudican gravemente la labor policial lo llevan a cabo las propias instituciones políticas, ávidas por hacerse con el control de un sector con un gran poder estratégico. El Govern de la Generalitat, en este sentido, ejerce un control jerarquizante al erigirse como “mando supremo del Cuerpo de Mossos d'Esquadra” (según parece en el art. 2 de la Ley 10/1994) aunque el objetivo de este Cuerpo no es servir directamente al Gobierno sino al conjunto de la ciudadanía.

Para garantizar el correcto comportamiento de los funcionarios de policía se crearon unas estructuras de control, en el caso de Mossos d'Esquadra la denominada División de Asuntos Internos, que velan por el efectivo cumplimiento de las leyes y un correcto trato hacia los ciudadanos. El problema aparece cuando el poder político aprovecha estos mecanismos de sanción para influenciar en las conductas de los agentes.

Desgraciadamente, el convulso escenario político que vive actualmente Catalunya no ha dejado al margen a la policía de Mossos d'Esquadra, motivo por el cual hemos asistido a diversas quejas y denuncias públicas por supuestas inferencias políticas y trato discriminatorio hacia los agentes.

Ante tales circunstancias resulta imprescindible “blindar” las actuaciones de los miembros de Mossos d'Esquadra siempre y cuando estas se produzcan a tenor del ordenamiento jurídico y las normas ético-deontológicas; y esto tan solo se consigue limitando la capacidad coercitiva de los poderes políticos y aportando más garantías a los trabajadores.

Por tanto, resulta básico y primordial dotar al Cuerpo con un régimen disciplinario nuevo, puesto que el actual entró en vigor hace casi veinticinco años y no se ha adecuado a las nuevas normativas europeas de Derechos Humanos, leyes de transparencia ni principios éticos. Se trata del cuerpo normativo más antiguo con respecto al resto de policías actuantes en Catalunya, con un contenido obsoleto y abierto a múltiples interpretaciones sancionadoras.

Como he dicho, se ha de dedicar también una especial atención a la injerencia del poder ejecutivo en las tareas policiales; así como a la DAI, el órgano ejecutor de los expedientes sancionadores, para que actúe conforme a la legislación vigente y los procedimientos administrativos. En este sentido sería una medida viable y de economía policial sacar a concurso las plazas de este grupo entre agentes que se encuentren en segunda actividad, dada la gran experiencia laboral que pueden aportar a su trabajo, las limitaciones propias de la nueva situación administrativa a la que se encuentran enmarcados y la supuesta falta de interés en conseguir algún tipo de rédito personal con la pertenencia a la División.

Pese a que actualmente existen muchas garantías que apuntan a evitar este tipo de intrusiones, como son las Leyes de Transparencia y los códigos éticos, los actores políticos no cesan en su intento de hacer política a través del Cuerpo de Mossos d'Esquadra. Un ejemplo de ello es la creación de la reciente Área de Seguridad Institucional (pese a la preexistencia de un área de escoltas que ya ejercía funciones en este campo). Mediante la disposición adicional séptima del Decreto 20/2019 de 29 de enero, la Generalitat de Catalunya, a espaldas de los mandos policiales, han formado un grupo de agentes con base en el Palacio de Pedralbes, que velará por la seguridad del Presidente de la Generalitat así como las personas que éste designe. Como informa J. García (El País, 31/5/2019) esta nueva área se crea mediante el sistema de libre designación, entre agentes en activo que hayan superado una entrevista personal. Las listas de aspirantes así como la provisión de agentes finalmente escogidos no se harán públicas, pese a que la ley de Transparencia 19/2014 obliga en su artículo 9. e) a publicar “las convocatorias y los resultados de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal”.

Ante esta más que presumible falta de interés de los políticos por evitar la intromisión en las funciones meramente policiales, la solución idónea pasaría por trasladar este poder fáctico a manos del poder judicial, esto es, la dependencia orgánica y funcional de Mossos d'Esquadra a jueces y tribunales. No resultaría una idea descabellada, a tenor de la legislación actual y el precedente llevado a cabo a través del “dispositivo Toga”. Este servicio planificado fue el resultado de una queja del TSJC ante el Cuerpo de Mossos d'Esquadra por el ataque sucedido en una veintena de sedes judiciales en el mes de febrero de 2019 por los autodenominados CDR. El dispositivo policial consistió en una vigilancia estática en todas las sedes judiciales por parte de efectivos del cuerpo de Mossos d'Esquadra.

Una medida de este tipo dotaría también a los agentes de una mayor seguridad jurídica puesto que las órdenes vendrían dadas por el órgano encargado de hacer cumplir las leyes, y por tanto, se evitarían interpretaciones sesgadas. De la misma forma, una escrupulosa defensa de la legalidad aportaría también al colectivo de Mossos d'Esquadra la recuperación del prestigio perdido y un mayor reconocimiento por parte de ciudadanos e instituciones.

9.- BIBLIOGRAFÍA :

- Alonso Hernández, G. (2008). *Guía profesional estatutaria del C.N.P.* Madrid, España: Sindicato Unificado de Policía.
- Antón Barberá, F. (2006). *Administración policial.* Valencia, España, Universitat de València.
- Ayuntamiento de Barcelona (2019). *Bústia Ètica i de Bon Govern. Oficina per a la transparència i les Bones Pràctiques.* Barcelona, España: <https://ajuntament.barcelona.cat/bustiaetica/ca>
- Aznar, L. (2/04/2018). Quants mossos d'esquadra han estat suspesos de sou i feina en els últims 10 anys?. *Elcritic.cat*. Recuperado de <https://www.elcritic.cat/investigacio/quants-mossos-desquadra-han-estat-suspesos-de-sou-i-feina-els-ultims-10-anys-10490>
- Blázquez González, F. (2000). Competencias en materia de personal. En A. Morales Villanueva (ed.), *Comentarios a la Ley de Régimen de personal de la Guardia Civil* (pp. 31 – 41). Madrid, España: Cuadernos de la Guardia Civil. Revista de seguridad pública.
- Cañizares, M. J. (17/04/2019). Mossos en segunda actividad y sin arma custodian los juzgados por falta de medios. *Crónica Global*. Recuperado de https://cronicaglobal.elespanol.com/politica/mossos-segunda-actividad-sin-arma-juzgados-alta-medios_238101_102.html
- Carranco, R. (5 de febrero de 2019). El TSJC exige a los Mossos que protejan sus sedes judiciales tras los ataques con heces de los CDR. *El País*. Recuperado: https://elpais.com/ccaa/2019/02/05/catalunya/1549389067_389987.html .
- Castillejo R. y Alonso C. (2018). Una lectura restaurativa a cerca de los “códigos éticos” de la policía: mucho más que mediación policial. *Revista Bolivariana de Derecho*, 25, p. 446 – 473, Recuperado de http://www.scielo.org.bo/pdf/rbd/n25/n25_a14.pdf
- Comité Europeo para la Prevención de la Tortura y de las Penas o Tratos Inhumanos o Degradantes (2013). *Informe al Gobierno Español sobre la visita a España realizada por el Comité Europeo para la Prevención de la Tortura y de las Penas o Tratos Inhumanos o Degradantes (CPT)*, CPT Inf (2013) 8.
- Coordinadora para la Prevención y denuncia de la Tortura (2017). *La tortura en el Estado español*. Recuperado de <http://www.prevenciontortura.org/wp-content/uploads/2017/06/Informe-CPDT-2016-final.pdf>

- Defensor del pueblo (2017). Datos estadísticos. 241- 267. Recuperado de https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2017/04/ANEXO_IV_DATOS_ESTADISTICOS.pdf
- Departament d'Interior. Generalitat de Catalunya (2017). *Memòria del Departament d'Interior 2017*. Recuperado de: http://interior.gencat.cat/web/.content/home/010_el_departament/publicacions/memories_del_departament/docs/memoria_interior_2017.pdf
- Dos policías se querellan contra la división de Asuntos Internos de los Mossos d'Esquadra. (10/06/2010). *Elconfidencial.com* . Recuperado de https://www.elconfidencial.com/espana/cataluna/2010-10-06/dos-policias-se-querellan-contra-la-division-de-asuntos-internos-de-los-mossos-d-esquadra_428999/
- El mosso que dijo “la república no existe idiota” a un manifestante ve una posible prevaricación al investigarle (9 de abril de 2019). *elEconomista.es*. Recuperado:<https://www.economista.es/politica/noticias/9813750/04/19/El-mosso-que-dijo-la-republica-no-existe-idiota-ve-una-posible-prevaricacion-al-investigarle.html>
- García, J. (31 de mayo de 2019). El área de escoltas de Torra se ponen en marcha con 71 “mossos”. *El País*. Recuperado de: https://elpais.com/ccaa/2019/05/31/catalunya/1559323505_910351.html
- García Albero, R. y Torres Rosell, N. (2012). Els deures de l'intern. La vigilància i la seguretat dels establiments. El règim disciplinari. *Execució i dret penitenciari*. Universitat Oberta de Catalunya. Barcelona, España.
- García Costa, F. M. (2011). Delimitación conceptual del principio de objetividad: objetividad, neutralidad e imparcialidad. *Revista Documentación Administrativa*, (289), 21 -42.
- Gómez Herrero, A. (2006). La ley catalana del sistema de seguridad pública y el proceso de desarrollo de la policía autonómica. *Revista catalana de Seguridad Pública* (16), 129 – 161.
- González-Varas Ibáñez, S. (mayo 2005) El régimen disciplinario de los funcionarios. *Revista jurídica de Castilla y León*, 6, 83 -119.
- Greciet García, E. (2013). *El régimen disciplinario de los empleados públicos: los principios y su irradiación* (tesina de postgrado). Universidad Carlos III, Madrid, España. Recuperado de https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/18845/TFM_MEADH_Esteban_Greciet_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Guillamón, J.R, Baraja, E y Acale, M. *Derecho disciplinario y seguridad jurídica*, Universidad de Jaén. Recuperado de https://www.ujaen.es/servicios/defensor/sites/servicio_defensor/files/uploads/Otros%20documentos/Encuentros/XVIII/Tema3/Derecho%20disciplinario%20y%20seguridad%20jur%C3%ADdica.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (2016). *Población reclusa*. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t38/p604/a2000/&file=0500001.px>
- Jané aposta per una “revisió a fons” del règim disciplinari dels Mossos i demana la col·laboració dels grups. (29.06.2016). *Vilaweb*. Recuperado de <https://www.vilaweb.cat/noticies/jane-aposta-per-una-revisio-a-fons-del-regim-disciplinari-dels-mossos-i-demana-la-col%C2%B7laboracio-dels-grups/>
- Marina Jalvo, B. (2006). *El régimen disciplinario de los funcionarios públicos*. Valladolid, España, Lex Nova.
- Mossos d'Esquadra. Generalitat de Catalunya. (2008). *Manual del sistema de gestió de la qualitat de la Direcció General de la Policia*, 39 pàgs.
- Pérez Luño, A. E. (2000). La seguridad jurídica: Una garantía del derecho y la justicia. *Boletín de la Facultad de Derecho*, núm. 15. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:BFD-2000-15-48A09575/PDF>
- Pérez Martín, J.L. (2011). *El régimen disciplinario de la Guardia Civil* (tesis doctoral). Universidad de Salamanca, España.
- Pérez Roncal, E. (2017). *El experimento de la cárcel de Stanford y su aplicación en las relaciones laborales* (Trabajo de Final de Grado). Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Ramírez Torrado, M.L. (2011). La tipicidad en el derecho administrativo sancionador. Recuperado de <file:///C:/Users/coco/Downloads/Dialnet-LaTipicidadEnElDerechoAdministrativoSancionador-6766611.pdf>
- Ruiz Ballesteros, R. (25/08/2014). El código ético de la Guardia Civil divide a PP y PSOE. Diario digital *Teinteresa.es*. Recuperado de http://www.teinteresa.es/espana/Codigo-Guardia-Civil-PP-PSOE_0_1199881432.html
- Servera Muntaner, J.L. (2006). *Ética policial*. Valencia, España, Universitat de València.
- Ministerio de Interior. Gobierno de España. (2011). *Tema 47: La responsabilidad de los funcionarios. Régimen disciplinario. Responsabilidad patrimonial y penal. Los delitos de los funcionarios. Responsabilidad contable*. Recuperado de <http://www.dgt.es/es/la->

dgt/empleo-publico/oposiciones/2011/temario-parte-general-convocatoria-2011.shtml

Mossos d'Esquadra (2019). *Transparència i bon govern*. Gencat.cat. Barcelona, España: https://mossos.gencat.cat/ca/els_mossos_desquadra/Transparenca-i-bon-govern/

Nadal J. , Moya A. , Mitjà C. y Maceiras J. (2017), Evolución y estructura de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, *Revista "Policia y Seguridad Pública"* 2(7), 35 – 80. doi: 10.5377/rps.v7i2.5469.

Puig deroga el código ético de los Mossos d'Esquadra impulsado por Saura (25 de enero de 2011). *La Vanguardia*. Recuperado de <file:///C:/Users/coco/Desktop/TFG/Puig%20deroga%20el%20c%C3%B3digo%20C3%A9tico%20de%20los%20Mossos%20d'Esquadra%20impulsado%20por%20Saura.html>

Shuttleworth, M. (2008). Experimento de la cárcel de Stanford. Explorable. Recuperado de <https://explorable.com/es/experimento-de-la-carcel-de-stanford>

Trayter, J.M. (1992). *Manual de derecho disciplinario de los funcionarios públicos*. Madrid, España: Marcial Pons.

Vaquero Caballería, M. (2016). *Los principios constitucionales de funcionamiento de las Administraciones públicas*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/307942213_Los_principios_constitucionales_de_funcionamiento_de_las_Administraciones_publicas

Urreiztieta, E. (14/03/18). La Generalitat deja sin sueldo a un "mosso" por redactar denuncias en español en pleno artículo 155. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/cataluna/2018/03/14/5aa83bb046163f6c048b4617.html>

Villoria Mendieta, M. (2007). Ética postconvencional e instituciones en el servicio público. *REIS - Revista Española de investigaciones sociológicas*, 117, p. 109 – 142. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2266806>

10.- ANEXO :

En las siguientes tablas mostraremos la comparativa de las diferentes sanciones disciplinarias que se aplican a cada uno de los cuerpos policiales actuantes en Cataluña, a razón de faltas muy graves (rotuladas en rojo), faltas graves (amarillo) y leves (verde).

LO 2/1986 FFCCSE	LO 4/2010 Régimen disciplinario de Policía Nacional	LO 12/2007 Régimen disciplinario Guardia Civil	L 5/2000 De coordin. de las Policías Locales	L 10/1994 de la PG – Mossos d'Esquadra	Decreto 183/1995 Régimen disciplinario de Mossos d'Esquadra
Art. 27.3.a Deber de fidelidad a la Constitución	Art. 7.a	Art. 7.1	Art. 48.a	Art. 68.a	Art. 5.1.a
Art 27.3.b Cualquier conducta de delito doloso	Art. 7.b apuntillando "que cause un grave daño a la Administración"	Art. 7.13	Art. 48.e	Art. 68.e apuntillando "o cualquier infracción penal por hurto o estafa"	Art. 5.1.e apuntillando "o cualquier infracción penal por hurto o estafa"
Art. 27.3.c Abuso de atribuciones, Tratos inhumanos, degradantes o vejatorios	Art. 7. c y art.7.d	Art. 7.7 y art. 7.6	Art. 48.d	Art. 68.d	Art. 5.1.d
Art. 27.3.d Insubordinación individual o colectiva	Art. 7.e	Art. 7.15	Art. 48.h	Art. 68.h	Art. 5.1.h
Art. 27.3.e No prestación de auxilio de urgencia	Art. 8. z No prestar auxilio con urgencia de obligada actuación	Art. 7.9 "...o cuando se trate de un compañero en peligro"	Art. 48.i O denegación de auxilio y "cuando la actuación sea obligada o conveniente"	Art. 68.i O denegación de auxilio y "cuando la actuación sea obligada o conveniente"	Art. 5.1.i O denegación de auxilio y "cuando la actuación sea obligada o conveniente"
Art. 27.3.f Abandono de servicio	Art. 7.f	Art. 7.12	Art. 48.g	Art. 69.g	Art. 5.1.g

Art. 27.3.g Violación de secreto profesional	Art. 7.g y art. 7.h	Art. 7.16 y art. 7.17	Art. 48.l	Art. 68.m	Art. 5.1.m
Art. 27.3.h Ejercicio de actividades incompatibles con funciones	Art. 7. i	Art. 7.18	Art. 48.n	Art. 68.o	Art. 5.1.o
Art. 27.3.i Participación en huelgas, con fin alterar servicios	Art. 7.j	Art. 7.14	Art. 48.k	Art. 68. l	Art. 5.1.l
Art. 27.3.j Tres o mas faltas graves en un año			Art. 48. u (sin exigir un periodo de tiempo)	Art. 68.u (sin exigir un periodo de tiempo)	Art. 5.1.u (sin exigir un periodo de tiempo)
Art. 27.3.k Falta de colaboración con otros cuerpos	Art. 7.k	Art. 7.10	Art. 48.v	Art. 68.v	Art. 5.1.v
Art. 27.3.l Embriagarse o consumir durante el servicio o con habitualidad	Art.7.l	Art. 23 (embriaguez únicamente durante el servicio)	Art. 48.r	Art. 68.s	Art. 5.1.s
Art. 27.3.m Cualquier otra conducta muy grave de la legislación general de funcionarios				Art. 68.x (de la legislación de la función pública de la Generalitat)	Art. 5.1.x
	Art. 7.m Negativa a someterse a reconocimiento médico	Art. 7.24	Art. 48. r	Art. 68.s	Art. 5.1.s
	Art. 7.n Actuaciones que supongan discriminación	Art. 7.4	Art.48.b	Art. 68.b	Art. 5.1.b

	Art. 7. ñ Acoso sexual y acoso laboral	Art. 7.8			
	Art. 7.o Obstaculización de libertades públicas y sindicales	Art. 7.5	Art. 48.c	Art. 68.c	Art. 5.1.c
	Art. 7.p Infracciones por legislación uso de videocámaras	Arts. 7.19 a 7.22		Art. 68.2 a, b, c y d.	Art 5.2 a, b, c y d.
		Art. 7.2 Violación neutralidad o independencia política o sindical			
		Art. 7.3 Pertenencia a partidos políticos o sindicatos			
		Art. 7.3 bis Organizar o participar en actos políticos o sindicales			
		Art. 7.11 Falta de presentación en estados de alarma o excepción			
		Art. 7.25 Adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración			
		Art. 7.26 Cometer falta grave teniendo dos sin cancelar			

		Art. 7.27 No impedir al personal subordinado realizar faltas muy graves			
		Art. 7.28 Inducir a cometer alguna de las faltas anteriores			
			Art. 48.f Cualquier acto de prevaricación o soborno	Art. 68.f	Art. 5.1.f
			Art. 48.j Perdida de las armas o sustraídas por negligencia inexcusable	Art. 5.1.j	Art. 5.1.j
	Art. 9. f Exhibición de distintivos sin causa justificada		Art. 48. t Exhibición del arma reglamentaria o distintivos	Art. 68. k Mal uso del arma reglamentaria o de los distintivos	Art. 5.1.k Mal uso del arma reglamentaria o de los distintivos
	Art. 8.g Falta de rendimiento reiterada que ocasione perjuicio	Art. 8. 13	Art. 48.m Falta notoria de rendimiento	Art. 68.n Apuntillando "apatía, desidia, desinterés"	Art. 5.1.n Apuntillando "apatía, desidia, desinterés"
			Art. 48. o Daños graves al patrimonio de la Generalitat	Art. 68.p	Art. 5.1.p
			Art. 48. p Ocultación o alteración de una prueba	Art. 68.q	Art. 5.1.q
	Art. 8. i Emisión de informes ambiguos, confusos o tendenciosos	Art. 8.9	Art. 48. q Falsificación, sustracción, simulación o destrucción de documentos	Art. 68.r	Art. 5.1.r

				Art. 68.t La conculcación de los derechos de detenidos y suministrarles droga	Art. 5.1.t
--	--	--	--	--	------------

LO 2/1986 FFCCSE	LO 4/2010 Régimen disciplinario de Policía Nacional	LO 12/2007 Régimen disciplinario Guardia Civil	L 5/2000 De coordin. de las Policías Locales	L 10/1994 de la PG – Mossos d'Esquadra	Decreto 183/1995 Régimen disciplinario de Mossos d'Esquadra
	Art. 8.a Desconsideración a los superiores, subordinados, ciudadanos	Art. 8. 6	Art. 49. b	Art. 69. b	Art. 6. b
	Art. 8.b Desobediencia a los superiores jerárquicos	Art. 8. 5	Art. 49. a	Art. 69. a	Art. 6. a
	Art. 8.c Omisión de dar cuenta a la superioridad		Art. 49. f	Art. 69. f	Art. 6 f
	Art. 8. d Falta de presentación en la dependencia de destino	Art. 8.10			
	Art. 8.e Tercera falta de asistencia en tres meses		Art. 49. I (falta de asistencia sin causa justificada)	Art. 69.I (en un periodo de 6 meses)	Art. 6. I (en un periodo de 6 meses)
	Art. 8.f No prestar servicio por supuesta enfermedad	Art. 8.11			
	Art. 8. h Abuso de atribuciones	Art. 8. 2 Abuso de autoridad en el cargo	Art. 49. I	Art. 69. i	Art. 6. i

	Art. 8. j Intervención en un proceso administrativo cuando concurra abstención.	Art. 8. 14	Art. 49. h	Art. 69. h	Art. 6. h
	Art. 8. k No ir provisto en acto de servicio de uniforme, distintivos, arma				
	Art. 8. l Exhibir armas sin causa justificada	Art. 8. 23		Art. 69. o Ostentación del arma, credencial o condición de agente sin justificación	Art. 6. o
	Art. 8. m Extravío por negligencia inexcusable de distintivos o arma		Art. 49. k Pérdida de credencial o sustracción negligencia inexcusable	Art. 69. k Pérdida de credencial o sustracción negligencia inexcusable	Art. 6. k Pérdida de credencial o sustracción negligencia inexcusable
	Art. 8. n Asistir de uniforme a manifestación o reunión pública	Art. 9. 11 Asistir a lugares de uniforme fuera de servicio			
	Art. 8. ñ Causar por negligencia inexcusable daños a locales, material...	Art. 8. 24	Art. 49. d	Art. 69. d	Art. 6. d
	Art. 8. o Impedir el ejercicio de derechos reconocidos	Art. 8. 3			
	Art. 8. p Embriagarse o consumir drogas fuera de servicio de manera habitual	Art. 8. 26 (Exige tres o mas casos en un año)			
	Art. 8. q Tenencia de drogas tóxicas	Art. 8. 28			

	Art. 8. r Solicitar o obtener cambios de destino mediante recompensa		Art. 50. f Permutas de destino o cambio de servicio con afán de lucro	Art.70. f	Art. 7. f
	Art. 8. s Emplear recursos inherentes a la función policial				
	Art. 8. t Utilización de videocámaras en lugares públicos	Arts. 8.16 a 8.20			
	Art. 8. u Incumplimiento de los plazos en materia de incompatibilidad	Art. 8. 15			
	Art. 8. v Violación del secreto profesional sin perjudicar la labor policial	Art. 8. 8	Art. 49. g (deber de reserva profesional)	Art. 69. g (deber de reserva profesional)	Art. 6. g (deber de reserva profesional)
	Art. 8. w Falta de colaboración manifiesta con otros cuerpos	Art. 8. 7			
	Art. 8. x Infracción de deberes inherentes al cargo	Art. 8. 37			
	Art. 8. y Condenado en sentencia firme por delito o falta dolosa relacionada con el servicio.	Art. 8. 29			
	Art. 8. z bis Infracción de normas de riesgos laborales con grave riesgo para la vida, salud				

	Art. 8. z. ter Negativa reiterada a tramitar solicitudes del servicio	Art. 8. 34			
		Art. 8.1 Actos que atenten contra la dignidad de las instituciones o el Estado	Art. 49. c	Art. 69. c	Art. 6. c
		Art. 8.4 Ordenar a los subordinados prestaciones de tipo personal			
		Art. 8.12 Grave perturbación del servicio			
		Art. 8. 21 Reclamación o manifestación contraria a la disciplina debida			
		Art. 21. Bis Expresar con publicidad opiniones contra deber de neutralidad política o sindical			
		Art. 8. 22 Hacer con publicidad reclamaciones o peticiones			
		Art. 8. 25 Usar para fines propios o de terceros información oficial			
		Art. 8. 27 Superación al inicio o durante el servicio tasa de 0.3 l/g o 0.15 mg/l.			

		Art. 8. 30 No impedir a subordinado cometer una falta grave			
		Art. 8. 31 Promoción o participación en riña o altercado grave	Art. 49. e	Art. 69. e	Art. 6. e
		Art. 8. 32 Cometer una falta leve teniendo sin cancelar dos graves	Art. 49. m Reincidencia en comisión de faltas leves	Art. 69. m Reincidencia en la comisión de tres faltas leves	Art. 6. m Reincidencia en la comisión de tres faltas leves
		Art. 8. 33 Negligencia grave en el cumplimiento de obligaciones	Art. 49. o	Art. 69. p	Art. 6. p
		Art. 8. 35 Inducción a la comisión de alguna falta anterior			
		Art. 8. 36 Encubrimiento de una falta muy grave			
		Art. 8. 38 Negativa a tramitar denuncia formulada en lengua oficial			
			Art. 49. j Consumo de alcohol durante el servicio y negarse a comprobaciones	Art. 69. j	Art. 6. j
				Art. 69. q Haber estado condenado por comisión de cualquier conducta constitutiva de delito doloso	Art. 6. q

				Art. 69. r Haber estado condenado por cualquier conducta sobre protecci3n seguridad ciudadana (denuncia administrativa)	Art. 6. r
				Art. 69. s Conductas contrarias a la ley de regulaci3n de videoc3maras.	Art. 6 s

LO 2/1986 FFCCSE	LO 4/2010 R3gimen disciplinario de Polic3a Nacional	LO 12/2007 R3gimen disciplinario Guardia Civil	L 5/2000 De coordin. de las Polic3as Locales	L 10/1994 de la PG – Mossos d'Esquadra	Decreto 183/1995 R3gimen disciplinario de Mossos d'Esquadra
	Art. 9. a Retraso o negligencia en cumplimiento de 3rdenes	Art. 9. 3	Art. 50. b	Art. 70. b	Art. 7. b
	Art. 9. b Incorrecci3n con los ciudadanos u otros miembros de las FFCCSE	Art. 9. 1 y 9. 15	Art. 50. a	Art. 70. a	Art. 7. a
	Art. 9. c Inasistencia al servicio y faltas de puntualidad repetida los 30 d3as antes	Art. 9. 2	Art. 50. h	Artr. 70. h	Art. 7. h
	Art. 9. d Mal uso o descuido de conservaci3n elementos de servicio	Art. 9. 9	Art. 50. d	Art. 70. d	Art. 7. d

	Art. 9. e Extravío, pérdida o sustracción por negligencia simple de arma, distintivos		Art. 49. n Pérdida del arma por negligencia simple	Art. 69. n Pérdida del arma por negligencia simple	Art. 6. n Pérdida del arma por negligencia simple
	Art. 9. g Prescindir del conducto reglamentario	Art. 9. 8	Art. 50. g	Art. 70. g	Art. 7. g
	Art. 9. h Descuido en el aseo personal y uniformidad	Art. 9. 10	Art. 50. c	Art. 70. c	Art. 7. c
	Art. 9. i Ausencia injustificada de cualquier servicio				
	Art. 9. j Omisión intencionada de saludo a superior	Art. 9. 12			
	Art. 9. k Jugar en dependencias policiales	Art. 9. 13			
	Art. 9. l. Ostentar insignias, condecoraciones sin autorización				
	Art. 9. m Condenado por falta dolosa si perjudica a la Administración				
	Art. 9. n Las acciones u omisiones que se graduen según art. 12				
		Art. 9. 4 Incumplimiento deber de residencia e incorporación inmediata en destino			

		Art. 9. 5 Indiscreción en cualquier asunto de servicio			
		Art. 9. 6 Incumplimiento de las directrices o pautas formativas			
		Art. 9.7 Incumplimiento de horario, falta de puntualidad	Art. 50. e	Art. 70. e	Art. 7. e
		Art. 9. 14 No impedir a subordinados cometer faltas leves			
		Art. 9. 16 Invasión de competencias de los subordinados			
		Art. 9. 17 Falta de diligencia en tramitación de denuncias			
		Art. 9. 18 Falta de respeto a un superior			
		Art. 9. 19 Promoción aliento o participación en riña			
		Art. 9. 20 Inducción a la comisión de alguna falta leve			
		Art. 9. 21 Encubrimiento de alguna falta grave o leve			

Fuente: Recopilación de sanciones de elaboración propia.