

EL CLIMA LABORAL EN LAS FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO

Julio BORDAS MARTÍNEZ

Profesor Titular de Sociología de la UNED

SUMARIO: 1. Introducción metodológica. 2. El trabajo en las Fuerzas de Seguridad del Estado. 3. La organización de las Fuerzas de Seguridad del Estado. 4. Motivación y formación para integrarse en las Fuerzas de Seguridad del Estado. 5. Las condiciones de trabajo. 6. Las relaciones laborales.

Resumen: El clima laboral es producto de la interacción de los trabajadores de diferentes orígenes, categorías y especialidades dentro de la estructura organizativa de una empresa y cuya cultura corporativa da sentido a la estrategia, a los objetivos, a la toma de decisiones de la misma y permite prever las acciones y opiniones de los trabajadores en su ámbito laboral.

El clima laboral es el contexto que permite estudiar, explicar y predecir la motivación de los trabajadores y su satisfacción o insatisfacción con sus condiciones materiales y culturales de trabajo.

En el caso de las Fuerzas de Seguridad del Estado hay dos climas laborales, aunque solapados en muchos aspectos, debido a las grandes diferencias que hay entre la cultura corporativa y la estructura organizativa del Cuerpo Nacional de Policía y la Guardia Civil.

Palabras clave: cultura corporativa, motivación profesional, clima laboral, condiciones de trabajo, satisfacción subjetiva.

Abstract: Workplace climate is the result of the interaction of workers from diverse origins, categories and speciality within the organizational structure of a company, whose corporate culture gives meaning to its strategy, goals, decision-making, and allows fore-

casting workers' actions and opinions in their work environment. Workplace climate furnishes the context that enables us to research, explain and predict workers' motivation and their satisfaction or dissatisfaction with their material and cultural working conditions.

In the case of State Security Forces, workplace climate is two-tiered, although overlapping in many aspects, due to the major differences in corporate culture and organizational structure of the *Cuerpo Nacional de Policía* and the *Guardia Civil*.

Keywords: corporate culture, job motivation, workplace climate, working conditions, subjective satisfaction.

1. Introducción metodológica

El estudio de la cultura y de la estructura de una organización resulta necesario no sólo desde un planteamiento teórico sino, también, desde una perspectiva práctica, que es la que llevó a Peters y Waterman¹ a demostrar que la clave de la excelencia de las empresas reside en su cultura, en la parte «blanda» de la organización, que es la que da sentido a su estrategia, a su gestión y a los sistemas de producción. En este escenario es donde interactúan los trabajadores de diferentes categorías, con distintas subculturas de procedencia², con diversas necesidades y expectativas, recreando un clima laboral en cuyo contexto podemos conocer y valorar la satisfacción de los trabajadores.

En términos generales podemos distinguir dos métodos de investigación de la motivación y la satisfacción en el trabajo: el objetivo y el subjetivo.

El primero prescinde de cualquier valoración subjetiva y se centra en medidas objetivas, sustituyendo la opinión de los trabajadores por la evaluación del investigador.

El segundo, por el contrario, considera que la valoración sobre la satisfacción en el trabajo debe ser hecha por los propios trabajadores y que, por lo tanto, sólo puede establecerse preguntándose a ellos.

¹ T. J. PETERS y R. H. WATERMAN, *En busca de la excelencia*, Folio, Barcelona, 1991, pp. 11 y 12.

² J. GOLDTHORPE, *The Affluent Worker: Attitudes and Behaviour*, Cambridge University Press, Cambridge, 1968.

Desde la perspectiva objetiva, la evaluación de las condiciones de trabajo descansa en dos técnicas de investigación: Por una parte, en los estudios de gabinete, que permiten a los expertos establecer los criterios de evaluación a partir de mediciones ergonómicas de higiene y seguridad en el trabajo, y, por otra, en la observación participante, que permite evaluar cada aspecto de las condiciones en que se desarrolla un trabajo concreto.

Castillo y Prieto³, aun partiendo de la tesis de la evaluación objetiva, consideran imprescindible la opinión del trabajador sobre sus condiciones de trabajo y a ese método conciliador lo denominan *subjetividad objetivada*, consistente en medir objetivamente determinadas condiciones de trabajo pero consensuar con los trabajadores su valoración.

Desde la perspectiva subjetiva, según la cual los trabajadores son los que perciben la satisfacción con su trabajo, podemos distinguir entre las técnicas cuantitativas, basadas en encuestas, ampliamente utilizadas por Morse, Mausner, Blauner⁴, Coburn⁵ y Argyle⁶ y las técnicas cualitativas, basadas en entrevistas en profundidad, tan utilizadas por Herzberg⁷ para la evaluación de la motivación y la satisfacción en el trabajo.

Por lo que se refiere a la técnica de encuesta de clima laboral, son los trabajadores los que deben opinar sobre su satisfacción con la tarea realizada, con el salario, con las relaciones laborales y su implicación en la empresa.

La satisfacción en el trabajo, medida mediante encuesta, tiene la virtud de reflejar la opinión de los trabajadores tanto en términos generales como respecto de ciertos aspectos relacionados con su ocupación particular; lo que permite al investigador establecer evaluaciones y comparaciones entre sectores, empresas, departamentos, perfiles y tareas.

Este tipo de evaluación ha levantado ciertas suspicacias porque desde hace más de 40 años y en una gran cantidad de países y sectores resulta que la inmensa mayoría de los trabajadores están satis-

³ J. J. CASTILLO y C. PRIETO, *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la Sociología del trabajo*, C.I.S., Madrid, 1983.

⁴ R. BLAUNER, *Alienation and Freedom*, University of Chicago Press, Chicago, 1964.

⁵ D. COBURN, «Job Alienation and Well-Being», en V. NAVARRO y D. BERMAN, *Health and Work under Capitalism*, Baywood Publishing Company, New York 1981, pp. 88 y ss.

⁶ M. ARGYLE, *La Psicología de la felicidad*, Alianza, Madrid, 1992.

⁷ F. HERZBERG, *Work and the Nature of Man*, Collins, Nueva York, 1966.

fechos con su trabajo. Por ello, varios autores tratan de explicar que esta generalizada satisfacción en el trabajo se debe a causas ajenas al trabajo mismo:

Para Dahrendorf⁸, la declaración de insatisfacción supondría el menosprecio de la propia actividad y produciría en los trabajadores una pérdida de respeto por sí mismos. Para Blauner: «hay una cierta ingenuidad al esperar contestaciones simples y francas a las preguntas de satisfacción en el trabajo en una sociedad donde el trabajo propio es parte tan importante de uno mismo»⁹. Para Roustang, en fin, el problema es debido a que «lo que importa a este tipo de estudios no es saber si las condiciones objetivas de trabajo son malas, sino si las personas tienen conciencia de ello»¹⁰.

A esta perspectiva A. de Miguel¹¹ añade dos conclusiones: en primer lugar, que los menos satisfechos con su trabajo son los jóvenes, las mujeres, los electores de izquierda, los que tienen menos ingresos y los que tienen menos estudios; y, en segundo lugar, que los aspectos menos satisfactorios son el salario, el trabajo por turnos y la falta de promoción.

Por lo que se refiere a las técnicas cualitativas, concretamente a las entrevistas en profundidad, podemos definir las como una conversación pautada pero abierta entre un entrevistador y su entrevistado a fin de reconocer el «guión» que «determina» las opiniones y las acciones del entrevistado cuando se desempeña su «rol» en un «escenario» social. Como explica L. E. Alonso, la entrevista en profundidad supera el modelo conversacional en cuanto que va más allá del intercambio formal de preguntas y respuestas en su simulación de un diálogo entre iguales. Lo que busca el investigador a partir de su dominio de la comunicación interpersonal, es desarrollar el potencial de expresión y racionalización de la experiencia del entrevistado a través del «otro» generalizado, «desde el conjunto de puntos de vista

⁸ R. DAHRENDORF, *Sociología de la industria y de la empresa*, UTEHA, México, 1965, p. 140.

⁹ R. BLAUNER, «Satisfacción en el trabajo y tendencias industriales en la sociedad moderna» en R. BENDIX y S. M. LIPSET, *Clase, estatus y poder*, Euramérica, Madrid, 1972, p. 720.

¹⁰ G. ROUSTANG, *Cours sur l'analyse des conditions du travail, ou analyse directe des conditions de travail?*, Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail, Aix-en-Provence, 1977, pp. 300 y ss.

¹¹ A. DE MIGUEL e I. DE MIGUEL, *Calidad de vida laboral y organización del trabajo*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2002.

particulares de otros individuos miembros del mismo grupo, o desde el punto de vista generalizado del grupo social al que pertenece»¹².

Esta técnica fue utilizada por Herzberg para descubrir los *factores motivadores*: el contenido del trabajo, el reconocimiento, la responsabilidad y la promoción; y los *factores de insatisfacción*: el sueldo, la supervisión y la seguridad e higiene en el trabajo.

En este contexto metodológico debemos recordar que el soporte empírico del presente artículo descansa en la realización de 40 entrevistas a guardias civiles y 15 de reuniones de grupo con policías de diferentes categorías y especialidades durante la primera década de este siglo.

Realmente se utilizaron diferentes «guías» para las entrevistas en profundidad y para las reuniones de grupo, pero las vamos a sintetizar puesto que nuestro interés no es desvelar datos concretos sino contribuir al conocimiento del clima laboral en las Fuerzas de Seguridad del Estado:

I. Motivación para integrarse en las Fuerzas de Seguridad del Estado.

- a. Vocación romántica.
- b. Interés profesional.
- c. El proceso de selección y formación.

II. Las condiciones de trabajo.

- a. El tiempo de trabajo y la conciliación con la vida familiar.
- b. La plantilla.
- c. El equipamiento y las instalaciones.
- d. La Salud laboral, la higiene, la seguridad en el trabajo y la carga de trabajo.
- e. El sueldo.

III. Las relaciones laborales.

- a. Las relaciones con los compañeros y los jefes.
- b. Las relaciones con los ciudadanos y las autoridades.

¹² L. E. ALONSO, «Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa». En J. M. Delgado y J. Gutiérrez (coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Síntesis, Madrid, 1994, p. 226.

IV. La reforma de las Fuerzas de Seguridad del Estado para la satisfacción de sus miembros.

2. El trabajo de las Fuerzas de Seguridad del Estado

Antes de sintetizar la situación del clima laboral en las Fuerzas de Seguridad del Estado debemos describir, aunque sea someramente, las labores que desempeñan.

Si partimos de la definición de policía elaborada por Antonio Ramírez¹³ podemos decir que se trata de «la organización encargada de asegurar la tranquilidad individual y la convivencia pacífica a través del control de los actos antisociales».

No obstante, no es realmente tan sencilla la explicación de las tareas policiales puesto que depende de la perspectiva que se adopte: la de los policías que ofrecen el servicio o la de los ciudadanos que lo reciben; así como del énfasis que se ponga en la vigilancia y prevención de los delitos mediante el patrullaje policial, en la rapidez y eficacia de la respuesta reactiva en el momento que se están cometiendo los delitos gracias a organizaciones como la sala del 091, o en la investigación de los delitos ya cometidos mediante las unidades de policía judicial, policía científica e información para la represión del crimen y la puesta de sus autores responsables a disposición judicial.

En definitiva, hay dos perspectivas fundamentales, la perspectiva de la oferta y la perspectiva de la demanda¹⁴.

Desde la perspectiva de la oferta de servicios de seguridad la policía tiene un objetivo fundamental y un campo de juego concreto.

El objetivo fundamental de la actividad de la policía consiste en cumplir y hacer cumplir la ley.

Para cumplir la ley la policía ve encarrilada su actividad por la ley misma, que establece su composición, organización y funciones; que dota a los policías de formación y de recursos; que canalizan las relaciones entre los diferentes cuerpos policiales, que establece el procedimiento de interacción con los infractores administrativos o penales; y todo ello en el marco del Derecho constitucional, adminis-

¹³ A. RAMÍREZ, *Estrategias sociales de la Policía*, Ed. Dykinson, Madrid, 2005, p. 29.

¹⁴ J. BORDAS, «Demandas sociales de seguridad» en J. M.^a ARRIBAS, M. BARBUT y A. ALMAZÁN, *Estadísticas, Sociología y Estado*, Ed. UNED, Madrid, 2007.

trativo, penal y procesal en vigor y de acuerdo con las instrucciones del gobierno y el estricto control de los tribunales.

Al comienzo de la actividad policial tal y como hoy la conocemos, en el siglo XVIII, los procedimientos policiales imitaban a la Inquisición, a la que pretendían sustituir, y se basaban en la presunción de culpabilidad, la tortura, los juicios secretos y escritos en los que no se dejaba participar al detenido y cuyo proceso duraba lustros, durante los que el inculcado permanecía en prisión preventiva terminando muchas veces en una escandalosa «absolución de instancia, sin que nadie –como denunciaba Alonso Martínez– indemnizara en este caso a los procesados de las vejaciones sufridas en tan dilatado periodo, y lo que es más, dejándoles por todo el resto de su vida en situación incómoda y deshonrosa, bajo la amenaza perenne de abrir de nuevo el procedimiento el día que por mal querencia se prestaba a declarar contra ellos cualquier vecino rencoroso y vengativo»¹⁵.

Con el paso de los años y el asentamiento del Estado de Derecho el objetivo principal de la actividad policial siguió siendo el de perseguir a los delincuentes, pero haciéndolo dentro de los estrechos márgenes de la legalidad vigente basada en la presunción de inocencia y en la resocialización, rehabilitación y reinserción social de los penados.

El campo de juego concreto donde se desarrolla la actividad policial es la sociedad calidoscópica¹⁶ global con una creciente fragmentación, multisegmentación¹⁷ y desregularización social¹⁸ en la que los infractores se mueven geográfica e informáticamente como pez en el agua mientras que la policía está sometida al Derecho constitucional, procesal, penal, administrativo y civil.

En este campo de juego es donde trabajan las Fuerzas de Seguridad del Estado con su bagaje histórico y con sus técnicas y tácticas más depuradas.

El bagaje histórico está compuesto por dos elementos: la historia de la institución y su experiencia fruto de su actividad cotidiana en interacción con el crimen dentro de una sociedad concreta. Ambos

¹⁵ A. MARTÍNEZ, *Exposición de Motivos*, Ley de Enjuiciamiento Criminal de 1882.

¹⁶ J. BORDAS, «La sociedad calidoscópica actual», *Documentación Social* n.º 139, Madrid, diciembre 2005.

¹⁷ J. F. TEZANOS, *La sociedad dividida*; Ed. Biblioteca Nueva, Madrid, 2001, pp. 171 y ss.

¹⁸ A. GIDDENS, *Un mundo desbocado*, Ed. Taurus, Madrid, 2000, p. 65.

aspectos, el histórico y el experimental, han ido decantando y cristalizando el modus operandi policial actual.

La parte histórica de la experiencia policial ha tenido en España hitos significativos como los Alcaldes de casa y corte de Carlos III en 1768, que se situaban entre policías municipales y judiciales, la Superintendencia de Policía de Madrid establecida por Carlos IV en 1807, los comisarios de cuartel de José I en 1809, auténtico origen del comisariado actual, la Milicia Nacional Local producto de la Constitución de Cádiz y regulada por un reglamento de 1814, la Superintendencia General de Policía del Reino, establecida en 1824 por Fernando VII, que distinguía a los Celadores Reales, como agentes de seguridad ciudadana, de la Alta Policía o policía política heredera de la extinta Inquisición que es a la que la gente llamaba policía secreta¹⁹; el Cuerpo de Carabineros de Costas y Fronteras, creado por Fernando VII en 1829; la Guardia Civil, creada por Isabel II en 1844 para proteger la circulación de personas y mercancías, con fuerte influencia de los Salvaguardas Nacionales, la Gendarmería Francesa y los Mossos d'Esquadra²⁰; la Policía Foral de Navarra creada en 1928 en tiempos de Alfonso XIII, para terminar, durante el reinado de Juan Carlos I con la creación de la Ertzainza en 1982, la restauración de los Mossos d'Esquadra en 1983 y la fusión en 1986 del antiguo Cuerpo Superior de Policía y la Policía Nacional en un Cuerpo Nacional de Policía de carácter civil, armado, integral y polivalente, que concentra su actividad policial en el hábitat urbano, dejando la zona rural, cada vez menos poblada, para las competencias de la Guardia Civil.

La parte experimental, producto de su actividad cotidiana, ha proporcionado a la policía dos conjuntos de conocimientos: los relacionados con el modus operandi criminal y los vinculados al dominio de las técnicas policiales de investigación e intervención policial.

La experiencia profesional obtenida por su interrelación con el crimen hace referencia a sus conocimientos sobre la etiología del crimen, sus clases, desde el carterista hasta el terrorista pasando por el corrupto, su evolución en el tiempo, sus peculiaridades regionales y su represión dentro de un campo de juego jurídico, de ámbito

¹⁹ M. TURRADO VIDAL, *La policía en la historia contemporánea de España (1766-1986)*, Ed. Dykinson, Madrid, 2000, p. 105. En realidad la policía secreta nunca ha existido como tal sino que se refiere al nombre popular que se da a la policía que viste de paisano y cuyo nombre se toma prestado de una partida presupuestaria denominada «policía secreta» que es como antiguamente se llamaba a los actualmente denominados «gastos reservados».

²⁰ E. MARTÍNEZ, *Creación de la Guardia Civil*, Ed. Nacional, Madrid, 1976.

nacional e internacional, que también está en constante cambio y expansión por las demandas de una sociedad amedrentada.

Como sintetiza Elliott²¹, influido por las teorías del control social de Gottfredson y Hirschi²² por un lado y de Sampson y Laub²³ por otro; de la teoría de la frustración según la interpretación de Agnew²⁴ y de la del aprendizaje según Akers²⁵; la delincuencia es el resultado conjunto de vínculos débiles a grupos y normas convencionales y de vínculos sólidos a personas y grupos desviados, asentados en una zona concreta y con su correspondiente subcultura o contracultura y dentro de una sociedad específica con sus correspondientes características políticas y económicas.

Las sociedades con grandes oportunidades para prosperar generan, como subproducto, grandes oportunidades para delinquir dentro de una sociedad del riesgo donde, como explica Garland²⁶, cada vez hay menos y menos eficaces controles sociales informales haciendo cada vez más difícil la labor de la policía.

Desde esta perspectiva, la forma de actuar de la policía no sólo ha estado determinada por la ley sino también, por el *modus operandi* de los delincuentes²⁷.

Desde el punto de vista tecnológico, la policía ha tenido que estar a la altura de las innovaciones tecnológicas generales relacionadas con la genética, las telecomunicaciones, la informática, los explosivos, los vehículos, la documentoscopia, la balística, la lofoscopia, etc., y conocer su aplicación para actividades criminales y policiales. Desde el punto de vista de la información, la policía ha necesitado estar presente en los ambientes criminales y, a ser posible, conocer sus órganos de dirección y disponer de un sistema con válvulas que permitiera absorber todo tipo de fuentes y evitara la salida de una sola gota de información.

²¹ D. S. ELLIOTT, «The assumption that theories can be combined with increased explanatory power: theoretical integrations» en *Theoretical methods in Criminology*, Ed. Sage, Beverly Hills, 1985.

²² M. R. GOTTFREDSON y T. HIRSCHI, *A general theory of crime*, Ed. Stanford University Press, Stanford, 1990.

²³ R. J. SAMPSON y J. H. LAUB, *Crimen in the making. Pathways and turning points through life*, Ed. Harvard University Press, Cambridge, Mass. 1993.

²⁴ R. AGNEW, «Foundation for a general strain theory of crime and delinquency» in *Criminology*, 30, University of Maryland, 1992.

²⁵ R. L. AKERS, *Social learning and social structure: a general theory of crime and deviance*, Ed. Northeastern University Press, Boston, 1998.

²⁶ D. GARLAND, *La cultura del control*, Ed. Gedisa, Barcelona, 2005.

²⁷ M. D. SERRANO, *El rol de la Criminología para la seguridad en la sociedad contemporánea*, Ed. Dykinson, Madrid, 2014.

Desde la otra perspectiva, la de la demanda, la mayor o menor importancia de la actividad policial no depende sólo de las leyes, de la experiencia, de la tecnología, o de los criminales, sino que depende de los usuarios del servicio policial.

Hoy en día lo más importante no son las leyes, ni las pistolas, ni la bioquímica; ni tan siquiera la captura de peligrosos gánsteres, desalmados terroristas o estafadores de cuello blanco; sino que lo más importante es la percepción de la opinión pública y la satisfacción de los ciudadanos con los servicios de seguridad que les prestan desde su gobierno.

La corriente de opinión actualmente dominante en España según la cual padecemos una elevada inseguridad ciudadana no es producto del crecimiento real y paulatino de las infracciones, sino de un clima de opinión insuflado deliberadamente por algunos partidos y medios de comunicación que explotan la ambigüedad de la queja de inseguridad puesto que «cuando los ciudadanos se refieren a inseguridad ciudadana, están pensando en situaciones o problemas muy diversos como robos, atracos, venta de drogas, inseguridad en la calle, tirones, delincuencia, agresiones físicas, intimidación o violencia, agresiones sexuales, vandalismo, violencia callejera, gamberrismo, ruidos, terrorismo, fraudes y estafas, inmigración de extranjeros, mendicidad o falta de civismo»²⁸, de forma imprecisa, despersonalizada y proyectiva.

En este sentido, lo que determina la evaluación de la seguridad no es la calidad del servicio, sino las expectativas de la gente en el contexto de los hechos reales mezclados con la proyección realizada por los medios de comunicación.

La perspectiva de la demanda, cuyo papel crece a ojos vista como consecuencia del crecimiento real pero paulatino de la criminalidad y de las exigencias «consumeristas» de los ciudadanos, multiplicadas exponencialmente por la ideología del miedo²⁹ dentro de la sociedad del riesgo³⁰, tiene el inconveniente de ser muy compleja por dos motivos: en primer lugar porque la configuración de la demanda incluye masas enormes de gente asustada que no tiene la más mínima probabilidad de ser víctima de un delito pero que vive aterrada

²⁸ A. SERRANO GÓMEZ y C. VÁZQUEZ GONZÁLEZ, *Tendencias de la criminalidad y percepción social de la inseguridad ciudadana en España y la Unión Europea*, Ed. Edisofer, Madrid, 2007, p. 95

²⁹ Z. BAUMAN, *Miedo líquido*, Ed. Paidós, Barcelona, 2007, p. 10.

³⁰ U. BECK, *la sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*, Ed. Paidós, Barcelona, 1998, p. 56.

y, en segundo lugar, porque el control de la seguridad, en tanto que construcción simbólica, queda fuera del control del productor de seguridad: la policía o los tribunales.

Efectivamente, el estímulo que supone la demanda para la actividad policial y judicial procede de las estadísticas de criminalidad³¹ y de sus índices; procede de los medios de comunicación que exigen tales o cuales intervenciones, algunas veces de forma inoportuna y otras veces exagerada; de las encuestas que reflejan la opinión pública y sus miedos; de las demandas concretas de víctimas de carne y hueso y de la competición entre los partidos políticos por presentarse como «los más duros» ante sus electores³².

Elegir una política orientada a la demanda y a la satisfacción de los ciudadanos no excusa que el trabajo se realice con la mayor tecnología, información y garantías procesales, sino que a ello añade, además, el tener que dar muchas explicaciones, no sólo a Las Cortes, sino también a los medios de comunicación social, además de exigir un trabajo complejo y lo más sinérgico posible con las policías autonómicas³³.

La opción de la policía de barrio o de proximidad hace hincapié en el despliegue de una gran cantidad de funcionarios por los centros comerciales y las calles para tranquilidad tanto de los vecinos, que al ver a la policía se sienten arropados, como de los pequeños rateros, que realizan la inmensa mayoría de las faltas por hurto, que al ver sus uniformes se marchan tranquilamente a otro «centro de actividad» como las líneas de autobuses, los espectáculos o, si la presión policial es muy notable, emigran a otra ciudad³⁴.

La opción de la lucha contra el crimen organizado es menos vistosa, entre otras razones porque sólo se conoce y se registra por iniciativa de la propia policía y casi nunca por denuncias de los ciudadanos; pero la eficacia de su trabajo erradica y pone a disposición judicial, habitualmente en colaboración con policías de otros países, a auténticos criminales, muy peligrosos, que no cometen faltas sino

³¹ M. CORREA *et al.*, *Estadísticas de criminalidad en la Unión Europea*, Ed. Fundación de la Policía Española, Madrid, 2002.

³² J. BORDAS, «El miedo al delito y la expansión del Derecho penal» en *Cuadernos de la Guardia Civil* n.º XLI, Madrid, 2010, pp. 79 y ss.

³³ G. JAR CUSUELO, *Modelo policial español y policías autónomas*, Ed. Dykinson, Madrid, 1995.

³⁴ S. REDONDO ILLESCAS y V. GARRIDO GENOVÉS, *Principios de Criminología*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 901 y ss.

delitos y que no sólo actúan contra el patrimonio sino, también, contra la vida de los ciudadanos.

3. La organización de las Fuerzas de Seguridad del Estado

La legislación vigente en España desde la Constitución de 1978 hasta nuestros días consagra un sistema de policía dual, aunque distinguiendo entre el origen, organización y funciones de dos cuerpos: el Cuerpo Nacional de Policía y la Guardia Civil.

El Cuerpo Nacional de Policía, heredero de la Superintendencia de Policía creada en 1824, y producto de la fusión en 1986 del Cuerpo Superior de Policía y la Policía Nacional, es un Instituto armado de carácter civil que dispone de unos 60.000 efectivos dirigidos por un comisario principal como Director adjunto operativo (de quien dependen directamente el GEO), desplegados territorialmente en 20 Jefaturas Superiores de Policía y agrupados funcionalmente en 5 Comisarías Generales: la Comisaría General de Información (que incluye el TEDAX), la Comisaría General de Policía Judicial, la Comisaría General de Seguridad Ciudadana (que incluye las UIPs y la seguridad privada), la Comisaría General de Extranjería y Fronteras y la Comisaría General de Policía Científica; y en 3 Divisiones: Personal, Formación y Gestión Económica (que incluye el D.N.I.).

La Guardia Civil, heredera de la Legión de Salvaguardias Nacionales y emparentada con el Cuerpo de Carabineros, fue creada en 1844, con cierto parecido a los Mossos d'Esquadra de Veciana.

Se trata de un Instituto armado de naturaleza militar que dispone en la actualidad de 80.000 efectivos desplegados en 17 Zonas correspondientes a las Comunidades Autónomas y agrupados funcionalmente en cinco Jefaturas operativas: Unidades Especiales (que incluyen el Servicio Aéreo de la Guardia Civil), Información y Policía Judicial, Fiscal y Fronteras (que incluye la Guardia Civil del Mar), Protección de la Naturaleza (SEPRONA) y Agrupación de Tráfico, todas ellas coordinadas por un Estado Mayor a las órdenes del teniente general Director adjunto operativo de la Guardia Civil; una Subdirección de Personal que incluye la formación y otra Subdirección de Apoyo, que gestiona los asuntos económicos e infraestructurales.

Al estudiarse someramente la estructura de ambos cuerpos resulta evidente el solapamiento de funciones por lo que merece la pena aclararlo:

Como explica Ángel Valriberas³⁵, los criterios para repartir las competencias entre la policía y la Guardia Civil son tres:

En primer lugar se asignan a ambos cuerpos un bloque de funciones comunes relacionadas con la defensa de los derechos y libertades de los ciudadanos, la vigilancia preventiva que garantice la seguridad ciudadana, la seguridad reactiva ante cualquier demanda por razones de urgente necesidad y la investigación criminal que persiga y reprima el delito poniendo a los criminales a disposición judicial.

En segundo lugar se establece un reparto del territorio de forma que al Cuerpo Nacional de Policía le corresponden las capitales de provincia y los municipios de más de 50.000 habitantes y a la Guardia Civil las zonas rurales.

En tercer lugar se establece un sistema de especialización que, como explica Félix Blázquez: «Corresponde al Cuerpo Nacional de Policía el ejercicio de las competencias siguientes: la expedición del documento nacional de identidad y de los pasaportes; el control de entrada y salida del territorio nacional de españoles y extranjeros, las previstas en la legislación sobre extranjería, refugio y asilo, extradición, expulsión, emigración e inmigración; la vigilancia e inspección del cumplimiento de la normativa en materia de juego; la investigación y persecución de los delitos relacionados con la droga; colaborar y prestar auxilio a las policías de otros países, bajo la superior dirección del Ministerio del Interior; el control de las entidades y servicios privados de seguridad, vigilancia e investigación, de su personal, medios y actuaciones y, en general, las que le atribuya la legislación vigente.

Corresponde a la Guardia Civil el ejercicio de las competencias siguientes: las derivadas de la legislación vigente sobre armas y explosivos; la vigilancia del tráfico, tránsito y transporte en las vías públicas interurbanas; la custodia de las vías de comunicación terrestre, costas, fronteras, puertos, aeropuertos y centros e instalaciones que por su interés lo requieran; velar por la conservación de la naturaleza y medio ambiente, de los recursos hidráulicos, así como de la riqueza cinegética, piscícola, forestal y de cualquier índole relacionada

³⁵ A. VALRIBERAS, *Cuerpo Nacional de Policía y sistema policial español*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1999, pp. 170 y ss.

con la naturaleza; la conducción interurbana de presos y detenidos y, en general, las que le sean atribuidas por la legislación vigente»³⁶.

Después de describir someramente su organización y funciones, conviene señalar sintéticamente cuales son las principales diferencias entre la policía y la Guardia Civil:

1.º Mientras que el Cuerpo Nacional de Policía es un cuerpo nacional de funcionarios civiles encargados de tareas de investigación dentro del Ministerio del Interior y a disposición de la Autoridad Judicial, con empleos desde policía a comisario principal; la Guardia Civil es un Instituto de carácter militar con dependencia orgánica del Ministerio de Defensa y dependencia funcional del Ministerio del Interior que se encarga de tareas de vigilancia e investigación en las zonas rurales, con empleos desde guardia hasta teniente general.

2.º Mientras que el Cuerpo Nacional de Policía, con unos 60.000 efectivos repartidos en cinco Comisarías Generales: Policía Judicial, Extranjería y Fronteras, Policía Científica, Información y Seguridad Ciudadana y desplegados en las zonas urbanas del territorio agrupadas en 20 Jefaturas Superiores, atiende al 70% de la población española; la Guardia Civil, con unos 80.000 efectivos desplegados en las zonas rurales, donde destaca el servicio de sus puestos, más un contingente numeroso en Madrid capital y repartidos en especialidades como Tráfico, Protección de la Naturaleza, Unidades Especiales, Información y Policía Judicial, Fiscal y Fronteras, atiende al 30% de la población.

3.º Mientras que el Cuerpo Nacional de Policía tiene una organización confederal y flexible, con una estructura plana parecida a una orquesta sinfónica, y con «tracción delantera» y motivación por objetivos, donde casi todo lo que hace tiene a su frente mandos cualificados con categoría de comisario y mucho margen de maniobra para adaptarse al modus operandi delincencial y a las contingencias derivadas de la dependencia judicial; la Guardia Civil tiene una organización jerárquica, piramidal y fordista, con «tracción trasera» y motivación por órdenes, en la que las instrucciones, junto con los medios, bajan en cascada, de arriba abajo, pudiendo estar dirigida la unidad elemental de trabajo por un sargento.

4.º Mientras que el Cuerpo Nacional de Policía depende mucho de nombramientos e instrucciones políticas que le vienen desde muchas fuentes construyendo una matriz de demanda en la que participa la Secretaría de Estado, la Dirección General, los Delegados del

³⁶ F. BLÁZQUEZ, *La Policía Judicial*, Ed. Tecnos, Madrid, 1998, pp. 40 y 41.

Gobierno, los Subdelegados del Gobierno, los Jueces, los Fiscales, las Comunidades Autónomas y la Opinión Pública; la Guardia Civil sólo atiende órdenes metabolizadas por su estructura jerárquica que es quien las formaliza, procedan los estímulos de donde procedan, y sus nombramientos son independientes de los acontecimientos políticos.

5.º Mientras que en el Cuerpo Nacional de Policía el minúsculo pero cualificado Cuerpo Superior de Policía (los inspectores de la policía judicial y científica) realizaron una especie de «OPA hostil» a la antigua Policía Nacional (procedente de la Policía Armada) e impusieron sus criterios civiles, científicos y democráticos de investigación para la represión del crimen más peligroso; en la Guardia Civil los «oficiales de sangre azul», que aunque son los pocos que proceden de la Academia General Militar son también los mejor preparados no sólo militar sino también policialmente hablando, han quedado absorbidos por la cultura de la vigilancia y la seguridad preventiva de los guardias, que son la inmensa mayoría y que aunque realmente no suelen ascender de capitán tienen un peso extraordinario en la cultura y estructura organizativa.

6.º Como efecto de la diferencia anterior resulta que entre algunos miembros de las Unidades de Intervención Policial de la Comisaría de Seguridad Ciudadana del Cuerpo Nacional de Policía hay cierta añoranza de sus tiempos militares cuando una Compañía de la Reserva General (y ya no digamos en tiempos de la Policía Armada) podía ser mandada por un capitán de la Legión en lugar de por un «inspector de Hacienda» como dicen de los inspectores de policía para criticar su pacifismo, legalismo y desapego de su tropa; mientras que en la Guardia Civil se quejan de que los «oficiales de sangre azul» no son policías sino militares, cuyo principal objetivo consiste en conseguir el fajín de general para compararse con sus «verdaderos compañeros», los militares de la Academia General Militar.

7.º Mientras que en la policía se prefieren candidatos a policía «raso» cultos, modernos y demócratas dándose pocos puntos por proceder del ejército o por ser hijos del cuerpo; en la Guardia Civil se reservan muchas plazas para los que proceden del llamado «ejército profesional» y se tiene en mucha consideración a los «hijos del cuerpo».

8.º Mientras que la policía parece que «siempre dice que no», que pone pegas y parece poco disciplinada, como sabe cualquier juez o político que haya tratado con ellos, también todo el mundo sabe que las pegas que suelen poner tienen una fundamentación jurídica y técnica, que pretende evitar problemas posteriores y que llegado el

caso siempre cumplen con su deber de la forma más rápida y eficaz posible; la Guardia Civil «siempre dice a sus órdenes» y desarrolla sus actividades de acuerdo con lo previsto en su reglamento con sus tiempos y procedimientos.

9.º Mientras que la policía tiende a obtener titulación y provisiones de medios desde la sociedad civil (por ejemplo los pilotos de la policía proceden de los exámenes de AENA en lugar de estar formados por el ejército del aire, que es más rápido y barato pero no habilita para pilotar aeronaves civiles); la Guardia Civil tiende a ser autosuficiente disponiendo, por ejemplo, no sólo del servicio de sanidad de los Cuerpos Comunes de la Defensa, sino que tienen su propio servicio de sanidad con sus facultativos específicos.

10.º Mientras que en el Cuerpo Nacional de Policía hay sindicatos reivindicativos, que aunque no sean los de clase pueden declarar el conflicto colectivo y tensionar las relaciones laborales haciendo peligrar el puesto de los políticos de turno; en la Guardia Civil están prohibidos los sindicatos, por su carácter militar, y sus asociaciones tienen una capacidad operativa muy limitada y cuyo mayor éxito ha sido la prohibición de la privación de libertad de un inferior por su superior administrativo (los arrestos), aunque conservando siempre los protocolos militares.

4. Motivación y formación para integrarse en las Fuerzas de Seguridad del Estado

Hablar de que una persona se esfuerce en formarse para incorporarse a las Fuerzas de Seguridad del Estado es un eufemismo estimulado por lo «políticamente correcto» ya que los interesados se incorporan a la policía o a la Guardia Civil, por ese orden de preferencia, y nunca dicen querer trabajar para la Secretaría de Estado de Seguridad. Quieren ser azules (a ser posible azul vaqueros, más que el azul del uniforme) o verdes (a ser posible con uniforme de faena y sin gorro, más que con el uniforme de gala en formación).

En la inmensa mayoría de los casos la motivación tiene un elevado componente vocacional: tanto a los policías como a los guardias les gustaba la profesión de policía desde niños y creen que las funciones de la policía y de la Guardia Civil son tareas policiales, distinguiendo perfectamente entre ser policía y ser militar.

La vocación es el primer estímulo que influye en los chicos para hacerse policías, dicho sea en términos weberianos, para quien «es

evidente que en la palabra alemana “profesión”, como quizá más claramente aún en la inglesa *calling*, hay cuando menos una reminiscencia religiosa: la idea de una misión impuesta por Dios»³⁷. Antes de querer un trabajo estable, una carrera profesional y un sueldo seguro, los chicos y chicas que se quieren incorporar a las Fuerzas de Seguridad del Estado lo hacen por servir a sus vecinos y no es trivial que lo expresen así porque no es lo mismo servir a la nación española, como ente *para sí*, que servir al pueblo español con minúsculas, como ente *en sí*. Mientras que los militares quieren servir a España, los policías quieren servir a los españoles.

Sin embargo, hay una diferencia fundamental entre los que ingresan en la policía y los que lo hacen en la Guardia Civil.

Los primeros son civiles, están motivados por su vocación personal y se dan por satisfechos con el prestigio de ser policías que se materializa en el alivio que generan a su alrededor cuando ellos se hacen cargo de una situación conflictiva.

– «Lo mío es vocacional, desde pequeño quería ser policía y al terminar la carrera me informé para entrar, porque me parecía interesante, pero luego me pareció fascinante.» (Policía Judicial)

– «Se podría resumir diciendo que la gente entra en la policía por diversos motivos, pero la gente que viene a la judicial y en concreto a estupefacientes sí que es vocacional... Es la esencia de la policía, es un trabajo de investigación en el que estás constantemente en la calle haciendo seguimientos.» (Policía Judicial)

Los segundos, aunque no sean militaristas, son militares y están motivados por el peso paterno de la tradición familiar y necesitan exteriorizarlo en una estética peculiar que paradigmáticamente se manifiesta en los motoristas de tráfico que parecen caballeros andantes porque utilizan la frías y escurridizas botas de montar a caballo para conducir sus peligrosas e intempestivas motocicletas.

– «En mi caso concreto es una suma de muchas cosas porque a mí siempre me atrajo la Guardia Civil, pero tenía gustos dispares: arquitectura, medicina; pero mis abuelos eran guardias civiles, mi padre y mi tío guardias civiles, mi hermano guardia civil y hasta tengo un hijo guardia civil. O sea, que es una tradición no impuesta y como mi padre era suboficial y no podía pagarme la carrera me hice guardia y desde allí, cobrando, me fui a la Academia General Militar.» (Tráfico)

³⁷ M. WEBER, *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Sarpe, Madrid, 1984, p. 85.

– *«En aquel entonces nosotros teníamos diferencias con el resto de la Guardia Civil. Uno de Tráfico cobraba prácticamente lo que un sargento de los rurales, teníamos un día libre a la semana, cosa que los otros no tenían salvo que el sargento fuera bueno y le pusiera un día de «oficio y cuartel»; podíamos vestir de paisano y los demás no y te permitían llevar el pelo más largo. Además utilizábamos vehículos como los que llevaba la gente bien, el R-10, el SEAT 1.430 y era un espectáculo vernos subir el puerto de Los Leones con nuestras Sanglas que iban relucientes y nosotros impecables... Era más sacrificado pero ganabas más, tenías más prestigio y con la moto eras un señor...» (Tráfico)*

Junto a la vocación policial, que se manifiesta operativamente en tres actitudes fundamentales: vigilancia para la prevención del delito, disponibilidad para reaccionar inmediatamente en caso de emergencia e investigación para la represión de delincuentes peligrosos; la principal motivación práctica consiste en que, si se presenta la oportunidad, las oposiciones son bastante fáciles y una excelente salida profesional por cuanto que al ser funcionarios de carrera tienen un trabajo estable, un sueldo fijo mejor que el de muchos de sus amigos y conocidos y un abanico enorme de posibles destinos tanto territoriales como sectoriales, amén del alto prestigio que da la buena opinión que tiene la población tanto de la policía como de la Guardia Civil.

– *«Yo no quería ser policía pero tenía que buscar un trabajo estable, un trabajo fijo y esto era una buena salida y también en mi caso yo ya tenía un familiar es esta empresa». (Policía Judicial)*

– *«Yo estaba destinado en Madrid y la mejor manera de venir rápidamente a Canarias era venir a la Unidad y en el plazo de seis meses me vine. En vez de estar en Madrid en un "Z" estoy aquí cobrando más y haciendo otro tipo de servicio que yo prefiero.» (Seguridad Ciudadana)*

Además, aunque no tengan estudios, tanto los policías como los guardias, entran directamente en el grupo C de la Administración en lugar del grupo D, tienen al alcance de su mano obtener el Título de Técnico Superior de Formación Profesional que les abre el camino de la Universidad y de la seguridad privada, pueden llegar, a efectos económicos, al grupo B e incluso al grupo A sin estudios universitarios y tienen una jornada de trabajo aceptable, sin los agobios que suponen la competitividad empresarial, los clientes, los proveedores, etc.; cosa que muchos de ellos valoran porque con frecuencia ellos mismos han trabajado en empresas privadas antes de incorporarse a la policía o a la Guardia Civil.

En cualquier caso, a poco que profundices te das cuenta que uno de los principales estímulos prácticos para hacerse policía o guardia

civil es el sueldo y el motivo para elegir especialidad y destino también es el dinero, como pasa con la inmensa mayoría de los obreros cualificados de la industria y los servicios en todo el mundo, pero en el caso de la elección de la especialidad concreta se añaden dos factores importantes: las características técnicas propias del trabajo cotidiano y la posibilidad de elegir un mejor destino.

Las características técnicas del trabajo resultan muy importantes puesto que te permite elegir, por ejemplo, entre labores tan distintas como la seguridad ciudadana, el tráfico o la policía judicial y dentro de esta y con matices las labores de información o de policía científica.

La posibilidad de elegir destino es importante porque te acerca o aleja del domicilio paterno, te acerca o aleja de «tu gente» y te da o no una gran cantidad y variedad de servicios públicos y equipamientos urbanos que cuando el policía o el guardia piensan en casarse y tener descendencia resulta muy influyente a la hora de la elección.

– «La gente que viene aquí es por coger baremo suficiente para irse a su ciudad y están aquí de paso... Están aquí para que se pasen pronto los días.» (Seguridad Ciudadana)

El proceso de selección para entrar en las Fuerzas de Seguridad del Estado consiste en que las personas que cumplen unos requisitos, bastante fáciles y frecuentes en general, deben superar unas oposiciones con pruebas físicas, clínicas y psicotécnicas seguidas de pruebas objetivas de conocimientos así como de una entrevista.

En los últimos años y como consecuencia de una generalizada demanda de seguridad por parte de la opinión pública se han estado convocando miles de plazas al año para cubrir vacantes de policía o guardia civil, lo que realmente era necesario para completar las plantillas, pero precipitado desde el punto de vista selectivo por cuanto que cualquier error técnico o moral en la selección de un policía o guardia civil puede durar treinta años y generar problemas en las unidades a las que vayan destinados.

No obstante, lo cierto es que la mayoría consideran que el proceso de selección fue adecuado, lo que resulta natural puesto que ellos sí que fueron seleccionados, y, cuando recuerdan aquella época, destilan un gran entusiasmo e ilusión que con los años y la experiencia se va apagando.

Durante el proceso de formación los aspirantes a policías y a guardias asisten durante varios meses, en la escala básica, a una Academia especializada en la que reciben formación jurídica y técnica, adquieren una mínima experiencia con sus herramientas de trabajo

y se empapan de algunos valores relacionados con el servicio público que no se adquieren espontáneamente en la vida cotidiana. Después tienen un periodo de rodaje en unidades reales antes de obtener el título de funcionario de carrera.

– *«Aquí el principal problema es el mismo que el de la Guardia Civil, que viene la gente hastiada, que aunque son jóvenes vienen quemados. Algunos vienen del ejército profesional y entran por la cara, por haberse tirado tres años pegándose barrigazos o por estar en Afganistán y luego les valen aquí las medallas. Otro problema es el de los hijos del Cuerpo, que no son los polillas, sino los que tienen muchas facilidades para ingresar por ser hijos de un guardia civil.» (Tráfico)*

El problema no sólo reside en el proceso de selección y formación de ingreso, que en general se valora positivamente, sino en el proceso de formación para la especialización y la actualización, dado que cada sector de la policía o de la Guardia Civil podría asemejarse a una multinacional donde no todo el mundo puede hacer las mismas tareas y donde la solidaridad mecánica de la que hablaba Durkheim debería dar paso a la solidaridad orgánica de forma que cada uno cumpliera con su deber dentro de su especialidad en sinergia con el conjunto de la Seguridad Ciudadana.

Por ejemplo, no es lo mismo el perfil profesional, la experiencia, la especialización ni las actitudes de una persona dedicada a la lucha antiterrorista, a la contabilidad, al tráfico, a la salud pública, a los helicópteros, a los antidisturbios o la investigación criminal encubierta con la correspondiente autorización judicial. Sin embargo, hay veces que falta especialización, sobre todo en los niveles superiores, aduciendo que los jefes están para dirigir y no para hacer, lo cual no es cierto funcionalmente y resulta exasperante para unos subordinados que perciben la incompetencia profesional de sus jefes y no es porque sean unos ignorantes, sino porque no están destinados en su especialidad.

– *«La persona impulsiva no va con el carácter de la UIP, un policía en la calle se puede tirar dos horas aguantando insultos sin pestañear y aquí no queremos tíos independientes, aquí no queremos a nadie que vaya por su cuenta, queremos que la gente se integre en el grupo.» (Seguridad Ciudadana)*

– *«Es fundamental que este trabajo se considerase una especialidad porque aunque el día a día es lo que te da la experiencia, yo pienso que deberíamos tener una mejor formación.» (Policía Judicial)*

5. Las condiciones de trabajo³⁸

El tiempo de trabajo, los desplazamientos, las vacaciones, la plantilla, los equipos, la higiene y seguridad en el trabajo, el hambre, el sueño, el miedo, el sueldo y los ascensos son aspectos que no sólo favorecen o dificultan la vida cotidiana, sino que suponen la base material de la satisfacción o insatisfacción de los trabajadores.

La jornada de trabajo no es un problema formal grave puesto que es tan corta como la de cualquier funcionario. El problema no es la jornada, sino el tiempo real, irregular e indeterminado de trabajo en periodos inoportunos e impredecibles que altera los biorritmos de los trabajadores y la quimérica conciliación de la vida laboral y familiar.

– *«La jornada es de treinta y siete horas y media, como todos los funcionarios, pero hay semanas que uno hace cuarenta y pico horas y otras semanas que uno hace treinta y es que con un turno tan irregular lo cuadran mensualmente.»* (Tráfico)

– *«A mí si me devuelven un lunes no me interesa porque el 80% de la gente libra el fin de semana y nosotros no. Llevo cuatro años en la unidad y no he librado un fin de semana salvo que lo pida de mis asuntos propios o me pegue con mi jefe si tengo horas en exceso... Yo he tenido hasta 130 horas acumuladas y tuve que recurrir a los sindicatos... Actualmente cuando llegas a acumular diez horas te las compensan con un día.»* (Seguridad Ciudadana)

– *«Mientras que en San Sebastián el trabajo es de escolta y estás siete días allí y siete en casa, en Melilla estás en la valla o en el Centro de Acogida y la miseria no le gusta a nadie y además lo que libras lo libras allí...»* (Seguridad Ciudadana)

– *«Si hubiera turnos fijos, como en la Policía Local, sería más fácil planificar y conciliar la vida profesional con la laboral de la que tanto se habla en la sociedad.»* (Tráfico)

Lo impredecible del tiempo libre se ve agravado por los continuos desplazamientos de algunas unidades cuyo movimiento, a veces, se asemeja al de las partículas subatómicas en un espacio browniano.

Hay muchas unidades que por perseguir a delincuentes o por reaccionar para proteger la vida, bienes y derechos de los ciudadanos

³⁸ J. BORDAS, «Evaluación y seguimiento del clima laboral en empresas industriales» en V. MARTÍNEZ y A. LUCAS, *La construcción de las organizaciones: La cultura de la empresa*, Ed. UNED, Madrid, 2001, pp. 303 a 334.

son desplazadas de un día para otro a muchos kilómetros de su domicilio habitual y sin que parezca que haya razón para ello.

– «No comprendo como machacan a La Coruña y a Oviedo y destrozan sus familias y, en cambio, otras unidades parece que somos de plantilla. Es ilógico que Málaga tenga que hacer servicio en la frontera de Francia cuando está Barcelona... Sería bueno que se repartieran las salidas. Hemos estado doce años en Valencia dos grupos y hacíamos salidas y ahora que somos tres no salimos nunca.» (Seguridad Ciudadana)

La verdad es que parece ilógico que las unidades de Málaga vayan a Girona o que las del Pontevedra marchen a la valla de Melilla y también parece que eso perjudica a las familias de los policías; aunque también hay motivos para que unidades antidisturbios actúen donde sus miembros no son conocidos personalmente, por razones de seguridad, y también supone un sobresueldo que muchas veces es buscado por el propio policía.

En definitiva, la principal reivindicación de guardias y policías no es tener más tiempo libre, sino tenerlo previsible y en el momento y lugar que a ellos les convenga, fundamentalmente para compaginarlo con la vida familiar.

– «Generalmente aquí es inversamente proporcional mantener la vida laboral y la familiar... El trabajo operativo es para hacer viajes y eso afecta a la familia, pasamos mucho tiempo fuera y es difícil organizarse cuando además la mujer también trabaja.» (Policía Judicial)

La dificultad de la planificación se debe a lo imprevisible de la necesidad de fuerzas según los incidentes delincuenciales o de emergencias sucedidos; pero también depende de que haya plantilla suficiente, formada y disponible, como para planificar a largo plazo ya que si el ejército puede planificar en caso de guerra, las centrales nucleares pueden planificar en caso de accidente y los hospitales pueden planificar en caso de epidemia, tiene que ser posible que la policía y la Guardia Civil puedan planificar aunque sea más cómodo para los mandos tener siempre a todo el mundo disponible en todo momento.

La escasez de plantilla repercute tanto en la carga de trabajo, por falta de efectivos, como en la difícil planificación de las tareas volviéndose imprevisibles los días de trabajo de cada semana así como los periodos de vacaciones lo que repercute enormemente no sólo en la eficacia del trabajo sino también en las relaciones familiares ya que no se disfrutan muchos fines de semana y las vacaciones laborales no coinciden con las vacaciones escolares.

– «El principal problema laboral concreto es la falta de personal... Si hubiese más gente pues se haría mejor el seguimiento y se planificaría el trabajo.» (Policía Judicial)

Por lo que se refiere a los medios materiales de trabajo, los policías y los guardias entrevistados se manifiestan quejosos y preocupados: edificios antiguos, ventanas sin cristales, tuberías atascadas, vehículos que nunca pasarían la ITV, falta de guantes y gafas, falta de munición para las prácticas de tiro, sistemas de comunicaciones defectuosos, etc.

– *«Estas botas que lleva el compañero se las ha tenido que pagar él y le han costado 120€, y si tienes frío tu mismo te tienes que comprar los guantes o una camiseta de invierno.» (Seguridad Ciudadana)*

– *«La Agrupación de Tráfico tiene mejor equipo que la Guardia Civil, principalmente porque quien lo utiliza es quien paga realmente, que es la Dirección General de Tráfico, que tiene un presupuesto autónomo. Todo, absolutamente todo, lo paga la Dirección General de Tráfico, desde el casco hasta las botas.» (Tráfico)*

Con esta jornada indeterminada, esta plantilla escasa y estos medios anticuados, no sería de extrañar que cualquier día la Comisión Europea exija al Estado español que se apliquen en las comisarías de policía y en los cuarteles de la Guardia Civil los criterios mínimos de higiene y seguridad en el trabajo, por lo menos en las instalaciones y vehículos, si es que resultara imposible hacerlo durante el ejercicio real de la actividad policial.

La higiene, la seguridad en el trabajo y la carga de trabajo es mala y pesada porque el trabajo de los policías y guardias civiles es cansado y peligroso y es por ello por lo que en contrapartida disfrutan, como los mineros, de un coeficiente reductor que les permite jubilarse antes de lo normal.

No obstante, la higiene y seguridad en el trabajo sí que puede mejorarse dentro de los equipos e instalaciones y asegurar civilmente sus actividades laborales para que además de correr ellos los riesgos de su actividad no terminen también pagando los platos rotos.

– *«Funcionamos por vocación, a ninguna persona le puedes decir que persiga a un “choro” lloviendo a 180 kilómetros por hora y saltándose los semáforos y sabiendo que te pagan una mierda y sin medios y si tienes un accidente es tu problema...» (Policía Judicial)*

– *«Una moto no es cualquier cosa y el tráfico es muy peligroso. El porcentaje de fallecidos de la Agrupación es mucho más grande que otras unidades. Todo tiene su peligro pero ninguna llega al extremo de accidentes, heridos y fallecidos de la Agrupación.» (Tráfico)*

Uno de los principales problemas de la falta de higiene y seguridad en el trabajo, acompañada de una fuerte carga laboral es que psicológica y fisiológicamente se manifieste como hambre, sueño y miedo.

Sin embargo, esta previsible conclusión podría haberse omitido porque espontáneamente nunca sale en las reuniones de grupo ni en las entrevistas; por ello, las conclusiones sobre el hambre, el sueño y el miedo son generales, homogéneas y sorprendentes: nadie espontáneamente se ha quejado del hambre, del sueño, del cansancio o del miedo padecido durante los operativos policiales que muchas veces duran más de 24 horas, aunque sean agredidos violentamente en Navarra o en Cádiz por ejemplo o persigan a mafiosos rusos o italianos en Málaga o Las Palmas jugándose muchas veces la vida.

Visto desde fuera parecen insoportables las condiciones psicológicas y fisiológicas de un trabajo que sólo te imaginas que pudiera desarrollarse entre bomberos durante una erupción volcánica o en una guerra declarada y en las pocas veces que te encuentras al frente del enemigo. Así, la labor de los policías resulta ejemplar y que no se quejen por ello recuerda a la inexplicable sonrisa de las bailarinas cuando realizan el trabajo de puntas.

Si la seguridad en el empleo es la principal ventaja laboral que tienen los guardias y policías en tanto que funcionarios, el sueldo es, sin duda, su principal queja.

Les parece que ganan poco, pero su queja no se refiere concretamente a que no les llegue el sueldo a fin de mes, porque les llega; ni que ganen menos de lo que correspondería a su grupo administrativo de acuerdo con su titulación académica, porque la inmensa mayoría tienen mejor grupo administrativo del que les correspondería académicamente; a lo que se refieren casi como vejatorio es a una doble comparación: la comparación con los policías de otros cuerpos que hacen lo mismo que ellos y por cobrar de los Ayuntamientos o las Comunidades Autónomas ganan un 30% más; y la comparación con sus propios compañeros que no tienen su especialidad, dedicación o riesgo y ganan prácticamente lo mismo.

Lo que no soportan es la diferencia con los «guindillas» y la igualdad con los «caimanos» que con su colmillo retorcido trabajan en oficinas y a los que el uniforme se les ha quedado pequeño y desteñido hace años.

En el fondo, los policías no creen que se trate de ganar tanto o cuanto, de lo que se trata es de ganar más que los demás, para que económicamente se reconozca la diferencia, porque lo que no soportan es la igualdad. Por eso la distancia de las cruces blancas a las ro-

jas, que realmente es de tres blancas por una roja, se vive como una distancia astronómica, debido a que la roja es pensionada.

Cuando su trabajo no se ve compensado por el sueldo esperado, muchos policías optan por trabajar de fontanero, electricista o taxista en sus horas libres, otros, si pueden, cambian de especialidad para ganar más dinero, otros, además, optan por hacer «peonadas», que son horas extraordinarias de plantón o realizando tareas propias de los cuerpos generales como expedir el DNI por las tardes, o, en último extremo, eligen estar viajando más de 200 días al año, como en las UIPs, para ganar un poco más y gastar un poco menos gracias a las dietas, máxime en el caso de los divorciados.

– *«El problema es que la comparación con los municipales o con la policía autonómica quema mucho y, claro, yo comprendo que son administraciones distintas, pero el dinero es el de todos y hacemos las mismas funciones. Además, decir que los Mossos y la Ertzaintza son distintos es una trampa, porque yo creo que eso lo pagamos entre todos y no sólo ellos y que lo que hace el gobierno autonómico es darle una prima sobre lo que nosotros les pagamos.»* (Tráfico)

– *«Hay un compañero de la especialidad que se fue de municipal a Getafe y me dice que con su sueldo más una noche y un festivo está saliendo a 400.000 pesetas al mes y aquí haces tres o cuatro noches al mes y otros tres o cuatro festivos y no llegas a los 1.800€.»* (Tráfico)

– *«Yo no creo que estemos bien pagados por nuestro trabajo ni por la especialidad tan importante que tenemos y sobre todo se debe a que no tenemos complemento de especialidad. Desde hace años se viene hablando de un complemento de investigador pero no ocurre...»* (Policía Judicial)

– *«Se cuente como se cuente, no hay forma de explicar las razones por las que un policía municipal gana más que un guardia civil: en Alcalá un guardia recién salido puede andar por 1.300€ y un municipal por 2.000€... Además los municipales están vacíos de funciones porque sus funciones eran regular el tráfico, cobrar los vados, los mercadillos, los bandos municipales, ¿pero ahora?, ¿cómo se pagan los vados y los impuestos?, por transferencia y del tráfico se ocupan los agentes de movilidad...»* (Tráfico)

Más sueldo, más especialización remunerada, más méritos remunerados. Lo que demandan guardias y policías es que les paguen lo mismo que a los policía municipales y autonómicos y que si tienen una especialidad se la remuneren y si desarrollan su trabajo extraordinariamente bien se lo reconozcan, pero con dinero.

Una alternativa previsible al descontento salarial sería el marcharse a la seguridad privada, pero generalmente no ocurre salvo en cuadros directivos de la policía y la Guardia Civil que no creen que puedan ascender más.

6. Las relaciones laborales

Las relaciones con los compañeros generalmente son muy buenas, solidarias y casi familiares.

– «*En Valencia lo bueno es que esto es casi como una familia y se convive mucho con la gente y cuando has tenido algún problema han estado ahí tus compañeros apoyándote y se crean vínculos de amistad y te parece mal irte de aquí.*» (Seguridad Ciudadana)

El problema surge cuando se analizan las relaciones con los jefes y el análisis no es fácil ni lineal, sino que es complejo y matricial: por la distancia en el trato a los guardias y policías los jefes pueden ser cercanos, distantes, anuales o imaginarios y por su estilo de dirección depende de si son de promoción interna o proceden de la Universidad en el caso de la policía, que serían los denominados *inspectores de hacienda* o de la Academia General Militar en el caso de la Guardia Civil, que serían los denominados de *sangre azul*.

Los mandos cercanos son los cabos, sargentos y alféreces de la Guardia Civil y los oficiales y subinspectores de la policía, que proceden de promoción interna, conocen las inclemencias del servicio y son capaces de desayunar con sus subordinados.

En el otro extremo están los mandos imaginarios que son los miembros de la Junta de Gobierno de la Policía o del Estado Mayor de la Guardia Civil y a los que tienen muchas más probabilidades de ver en televisión que en persona a lo largo de toda su vida.

Entremedias encontramos los mandos distantes y los anuales.

Los mandos distantes de la Guardia Civil son los tenientes, capitanes y comandantes que evitan confraternizar con la tropa mucho más aún que en el ejército y ya no digamos si se trata de oficiales procedentes de la Academia General Militar, especialmente interesados en labores de policía judicial, en las relaciones policiales internacionales y en el curso de Estado Mayor para abrirse camino hacia el generalato.

Los mandos distantes de la policía son los inspectores, los inspectores jefes y los comisarios. Que los mandos distantes pero operati-

vos lleguen en la policía hasta comisario se debe a que la estructura funcional de la Guardia Civil es piramidal, central y de tracción trasera mientras que la estructura funcional de la policía es horizontal, confederal y de tracción delantera, lo que exige un mando especialmente cualificado, como es el caso de un comisario, a pie de obra.

En ambos casos, los mandos distantes son tachados de *políticos* tanto por su relación con los jueces, en el ámbito de la policía judicial, y con los delegados del gobierno, en el ámbito de la seguridad ciudadana, como por su obsesión por ascender.

– «Yo hice la mili en las COES y siempre dije que los mejores mandos son los militares, siempre estaban los primeros, te apoyan, pero los jefes de aquí no apoyan a su gente, desconfían mucho del personal, es raro tomarte un café con el jefe... De subinspector para abajo es un mundo y de inspector para arriba otro.» (Seguridad Ciudadana)

– «Hay muchos jefes que por dorarle la píldora a quien tienen que dorársela se ofrecen para tal o cual cosa pero te lo están sacando a ti y el que lo pagas eres tu... La mayoría de los jefes son unos egoístas y no respetan a sus hombres, sólo piensan en su ascenso. Han estudiado para inspector pero no tienen dotes de liderazgo.» (Seguridad Ciudadana)

Los mandos políticos distantes, que en la policía se perciben como *inspectores de hacienda* por su escrupuloso respeto de la ley y los procedimientos y que en la Guardia Civil se perciben como de *sangre azul* por su juventud y vocación por el generalato, efectivamente tienen que lidiar con jueces y políticos. También tienen que relacionarse con vecinos, periodistas, con otras fuerzas de seguridad y canalizar los servicios de otros equipos de emergencias como bomberos y ambulancias cuyas tareas a veces se solapan.

– «En el servicio se nota mucho según el partido que esté en el poder. No es igual la política del Delegado del Gobierno de ahora que el de antes...» (Seguridad Ciudadana)

– «La relación es importantísima y que el juez se involucre. Tú estás muy limitado y necesitas el apoyo del juez y los hay que se involucran más que otros, unos te entienden y otros no tienen paciencia y te ponen trabas... Yo pienso que la única forma de nosotros salir airosos de esto es ir de la mano del fiscal porque ellos son más accesibles que los jueces que están en el trono...» (Policía Judicial)

– «Con las ambulancias y con los bomberos hay buena relación en general pero a veces llegan los bomberos, que tienen sus propios protocolos de actuación, y por su seguridad te cruzan el camión y te cortan el tráfico y las ambulancias te dejan al herido en cualquier sitio y tienen que entender que no son el ombligo del mundo.» (Tráfico)

Los mandos políticos anuales son los tenientes coroneles o coroneles jefes de comandancia y los comisarios o comisarios principales jefes provinciales de policía que se ven, como la cosecha, en otoño de cada año.

No obstante y como conclusión final podemos decir que la identificación con los valores del cuerpo, el espíritu de servicio a sus conciudadanos y la familiaridad con los compañeros de la unidad elemental a la que pertenezcan hacen que los policías y los guardias civiles se sobrepongan a unas condiciones de trabajo muchas veces penosas y peligrosas y se sientan satisfechos con su vida y dentro de su vida con su trabajo.