

Policia Local y Autonómica

Órgano de Expresión de los Policías Municipales, Autonómicos y Bomberos de España

Número 49.

CONGRESO

CSLA

OVIEDO

2 Y 3 DE JUNIO



Contenidos

CSLA Informa.

- XLVIII Congreso de CSLA en Oviedo. Un Compromiso por la Dignidad de la Policía Local y Autonómica.
- Reunión del CSLA con la FEMP: Avances Clave Para la Policía Local y Autonómica.
- Honor y olvido: El sacrificio silencioso de la Policía Local en el funeral del Papa.
- Mueren tres atracadores y un policía en una persecución tras el robo en una farmacia de Málaga.
- CSLA firma con el Grupo Cajamar condiciones muy ventajosas en la contratación de productos financieros.

APF Informa.

- ¿Que pasa con la Junta de Seguridad en Navarra?
- El Consejo de Navarra respalda el uso del taser en la Policía Foral.
- Los sindicatos de Policía Foral alertan de la falta de efectivos y critican la opacidad del Gobierno en el traspaso de tráfico.

CSL ARAGÓN Informa.

- Valoración en la Unidad de Motoristas.
- Éxito de la Academia CSL Aragón de Policía Local y apertura de la Academia CSL para Bomberos Zaragoza.

ASIPAL CANARIAS Informa.

- Seis años de espera, una Jefatura con Futuro: La Laguna asiste al ascenso de sus Nuevos Subinspectores.
- Crisis de Seguridad en la Media Maratón de La Laguna: la Policía Local advierte de graves carencias.
- Crisis en la Policía Local de La Laguna: Los sindicatos exigen el cese del Concejal de Seguridad Ciudadana.

- La Policía Local en Canarias: Historia, Desafíos y Realidades Actuales.
- Crisis de seguridad en la Policía Local de La Laguna, Tenerife.
- Tras la demanda presentada por ASIPAL-CSLA la Justicia anula 11 nombramientos por libre designación en el Ayuntamiento de La Laguna.
- La Policía Local reivindica sus Derechos en el Pleno Municipal.
- Falta de patrullas y exceso de cámaras: una seguridad ciudadana desequilibrada.

FEPOL Informa.

- SIP-FEPOL logra que el Ayuntamiento de Badalona indemnice a un agente de la Guardia Urbana tras la insolvencia del condenado penalmente.
- Nueva agresión contra agentes de la Policía Municipal de Terrassa.
- SIP-FEPOL se reúne con el director general de las Policías Locales, Daniel Limones.
- I Comité Nacional Ordinario del SIP-FEPOL.
- Comienza a funcionar el grupo de bienestar emocional.
- Comisión permanente de segunda actividad de 3 de julio.
- Queda en evidencia que hay que revisar el actual Plan de Carrera Profesional del cuerpo de Mossos d'Escuadra.
- Resumen del CSSL de 21 de marzo.
- El Juzgado inadmite los "miles de documentos" sobre posibles irregularidades en el voto por correo.

SPL-CLM Informa.

- 28 de Abril, día de la Policía Local de Castilla la Mancha.
- Miguel Ángel Pardo Martínez, autor del libro "El Guardián de las virtudes"



Edita

Confederación de Seguridad Local y Autonómica.
Tel.: 984 297 395

Director - Presidente

José Óscar Camacho

Coordinador

José Óscar Camacho - Ioana Gómez

Publicidad y Maquetación

Actividad de Cobros Publicitarios s.l.
Sección de Prensa s.l.
Tel.: 629 086 388 - Horario: 9:00 a 14:00

Imprime

Corporación Digital Gráfica

Depósito Legal

M-20.440-2003



XLVIII Congreso de CSLA en Oviedo.

Un compromiso por la Dignificación de la Policía Local y Autonómica.



Oviedo, sede del debate nacional sobre el futuro de la Policía Local y Autonómica.

La ciudad de Oviedo ha acogido con éxito el XLVIII Congreso del Consejo Superior de la Policía Local y Autonómica (CSLA), una cita de referencia en el calendario profesional de nuestras fuerzas de seguridad. Este importante evento reunió a representantes sindicales, técnicos jurídicos, expertos en formación y responsables políticos, con el objetivo de debatir los principales retos y avances que afectan a este cuerpo esencial para la seguridad ciudadana.

La sesión inaugural corrió a cargo del Concejal de Seguridad del Ayuntamiento de Oviedo, D. Juan Ramón Prado Pérez, quien dio la bienvenida a los asistentes y destacó la

importancia del congreso como espacio de reflexión y propuesta. La clausura fue realizada por D. Manuel Cifuentes, Portavoz de Seguridad del Partido Popular en el Parlamento de Asturias, quien reafirmó el compromiso institucional con la mejora de las condiciones laborales y profesionales de las Policías Locales y Autonómicas.

Cuatro ejes centrales: Jubilación, Reclassificación, Profesión de Riesgo y Formación.

El programa del congreso giró en torno a cuatro bloques temáticos clave:

1. El anticipo de la edad de jubilación de la Policía Local y Autonómica.

CONFEDERACIÓN DE SEGURIDAD LOCAL Y AUTONÓMICA



LA INTEGRACIÓN DE LOS POLICÍAS LOCALES Y AUTONÓMICOS EN EL GRUPO B CREADO POR EL ARTÍCULO 76 DEL EBEP



2. La reclasificación al Grupo B de los cuerpos policiales.
3. El reconocimiento como Profesión de Riesgo en caso de accidentes laborales.
4. La mejora de la Formación Policial y la colaboración con el INAP.

Cada eje fue objeto de exposiciones, debates y propuestas consensuadas, destacando el carácter propositivo y constructivo del congreso.



Judicialización del anticipo de jubilación: frente a la inseguridad jurídica.

Uno de los temas más sensibles fue el relacionado con la edad de jubilación anticipada. Actualmente, los cuerpos policiales locales y autonómicos se enfrentan a crecientes dificultades para acogerse a la jubilación a los 60 años, incluso en los casos en los que se realizan sobrecotizaciones conforme a lo establecido por el Real Decreto 1449/2018.

Durante el congreso, intervino por videoconferencia D. Ángel Escolano, abogado del CSLA, quien explicó la evolución jurídica del decreto y los recientes cambios interpretativos por parte de la Seguridad Social. Estos cambios están

generando un grave perjuicio a los derechos adquiridos, motivo por el cual el CSLA ha decidido iniciar acciones judiciales para proteger y recuperar los derechos perdidos.

Reclasificación al Grupo B: un reconocimiento pendiente.

Otro punto clave fue la reivindicación de la reclasificación al Grupo B de los cuerpos policiales locales y autonómicos, acorde al nivel de exigencia, formación y responsabilidad que implica el desempeño de sus funciones.

Actualmente, el CSLA está pendiente de una reunión con el Ministerio de Administraciones Públicas y con la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) para avanzar en esta reclamación histórica. Esta reclasificación no solo supondría un reconocimiento simbólico, sino que también impactaría de forma directa en la estructura salarial, en la carrera profesional y en la homologación con otros cuerpos de seguridad.

Profesión de riesgo: por una protección real ante accidentes laborales.

El tercer bloque de debate abordó el reconocimiento de la Policía Local y Autonómica como 'profesión de riesgo', especialmente en los supuestos de accidentes laborales y enfermedades derivadas del servicio.

El CSLA plantea que este reconocimiento debe ser impulsado desde la FEMP, mediante una declaración institucional conjunta de los alcaldes de toda España. Se trata de una acción de responsabilidad política y social que debe reflejar el riesgo real al que se enfrentan los agentes en su

CONFEDERACIÓN DE SEGURIDAD LOCAL Y AUTONÓMICA



LA INTEGRACIÓN DE LOS POLICÍAS LOCALES Y AUTONÓMICOS EN EL GRUPO B CREADO POR EL ARTÍCULO 76 DEL EBEP



labor diaria.

autonómicos y locales.



Formación continua: clave para una policía moderna y eficiente.

La formación continua fue el último de los grandes temas tratados en el congreso. En este sentido, el CSLA informó sobre la ampliación de la oferta de cursos, que continuará desarrollándose hasta final de año.

Los asistentes valoraron positivamente el esfuerzo realizado en colaboración con el INAP, así como con diferentes centros de formación policial

Canarias será la próxima sede del XLIX Congreso del CSLA.

Como colofón del congreso, se anunció que la próxima edición, el XLIX Congreso del CSLA, se celebrará en Canarias. La elección fue aprobada por unanimidad, con el compromiso de seguir avanzando en los derechos profesionales del colectivo y en la mejora del servicio público de seguridad que prestan las Policías Locales y Autonómicas en toda España.





CONFEDERACIÓN DE SEGURIDAD LOCAL Y AUTONÓMICA



Reunión del CSLA con la FEMP: Avances Clave para la Policía Local y Autonómica.

08/06/2025

El pasado 5 de junio de 2025, representantes de la Confederación de Seguridad Local y Autonómica (CSLA) mantuvieron una importante reunión con el Director General de Organización de la FEMP, D. Jaime Carnicero, y con D. Daniel Fernández Rodríguez, Coordinador de la FEMP. La reunión fue convocada a propuesta de la Presidenta de la Comisión de Función Pública y Alcaldesa de Getafe, Dña. Sara Hernández Barroso.

Durante el encuentro se abordaron cuestiones fundamentales que afectan a la estructura, condiciones laborales y funcionamiento de las Policías Locales y Autonómicas de toda España. La CSLA planteó propuestas concretas con el objetivo de dignificar la profesión, mejorar los servicios a la ciudadanía y resolver problemas históricos que siguen sin respuesta institucional.

1. Reclasificación al Grupo B.

Este fue el eje central de la reunión. La CSLA presentó una propuesta firme para la reclasificación de los cuerpos de Policía Local y Autonómica al Grupo B, con el objetivo de profesionalizar aún más la labor policial y mejorar las condiciones laborales de los agentes. El Director General mostró interés por la iniciativa, la cual será debatida en la Comisión de Función Pública el próximo 10 de junio.

Se destacó que esta reclasificación no solo beneficiaría a los funcionarios policiales, sino también a los ayuntamientos, al contar con



profesionales mejor reconocidos y valorados, capaces de ofrecer un servicio más eficaz a la ciudadanía.

Desde la CSLA se ofreció la posibilidad de comparecer ante la Comisión para exponer directamente los argumentos técnicos y sociales de la propuesta. Asimismo, se instó a los alcaldes y alcaldesas de España a realizar una declaración institucional de apoyo.

2. Reconocimiento como Profesión de Riesgo.

Aunque este tema no se debatirá directamente en la Comisión de Función Pública, debido a que no es su competencia directa, la CSLA puso sobre la mesa la necesidad urgente de reconocer a la Policía Local y Autonómica como 'profesión de riesgo'.

Se solicitó a la FEMP que promueva una

CONFEDERACIÓN DE SEGURIDAD LOCAL Y AUTONÓMICA



LA INTEGRACIÓN DE LOS POLICÍAS LOCALES Y AUTONÓMICOS EN EL GRUPO B CREADO POR EL ARTÍCULO 76 DEL EBEP





declaración institucional en este sentido, para que los agentes puedan tener el mismo tratamiento que otros cuerpos como el Cuerpo Nacional de Policía (CNP) y la Guardia Civil (GC) en los supuestos de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Actualmente, los policías locales sufren un agravio comparativo frente a otros cuerpos de seguridad, con pensiones que pueden oscilar entre 600 y 700 euros mensuales tras un accidente en acto de servicio.

3. Tasa de Reposición: Urgencia en la Renovación de Plantillas.

El tercer punto abordado fue la necesidad de eliminar o flexibilizar la actual tasa de reposición de efectivos. La CSLA trasladó a la FEMP la preocupación existente en muchos municipios por la falta de personal policial, ya que en la última década se han producido jubilaciones masivas sin una reposición suficiente.

Se solicitó a la FEMP que inste al Gobierno Central a permitir a los ayuntamientos cubrir todas las plazas vacantes de policías, ya que la actual situación afecta directamente a la seguridad ciudadana. Las tasas de criminalidad no han

dejado de crecer, y en muchos casos las plantillas policiales son insuficientes para hacer frente a las necesidades del día a día.

Se insistió en que la reposición no solo es una cuestión de empleo público, sino una necesidad estratégica para garantizar la seguridad en nuestros pueblos y ciudades.

Conclusiones

La reunión celebrada en la FEMP supone un avance significativo en la agenda de reivindicaciones de la CSLA. Tanto la reclasificación al Grupo B como el reconocimiento de la profesión de riesgo y la reposición de efectivos policiales son temas clave para mejorar el funcionamiento de la seguridad pública en el ámbito local y autonómico.

La CSLA continuará trabajando con firmeza, en diálogo constante con las instituciones, para lograr que estas demandas sean atendidas y transformadas en políticas efectivas. La participación activa de los alcaldes y alcaldesas será fundamental para lograr consensos y avanzar hacia una policía local más justa, profesional y reconocida.



Honor y olvido: El sacrificio silencioso de la Policía Local en el funeral del Papa.



El funeral de un Papa representa uno de los momentos más solemnes y complejos en la vida de una ciudad como Roma. Un evento global, cargado de significado religioso, político y social, que requiere un esfuerzo extraordinario en todos los sentidos. Todos los cuerpos policiales respondieron con disciplina y dedicación: Policía Estatal, Carabinieri, Guardia de Finanzas, Bomberos, Protección Civil e incluso unidades especiales del Ejército garantizaron la seguridad y el orden. Cada uno de estos electores ha sido elogiado y agradecido públicamente, como debería ser.

Sin embargo, en este coro de reconocimientos, una ausencia ha pesado como una roca: las de la Policía Local de Roma Capital. Sin mención oficial, sin agradecimiento público. Y sin embargo, estaban allí en la primera línea. Con más de 2000 oficiales empleados, la Policía Local ha gestionado el tráfico, garantizado la seguridad de los peregrinos, regulado los flujos a las embarcaciones, presidido cada rincón de la ciudad

con una presencia capilar e incansable. Pero no sólo: aseguró la seguridad pública, contrastó los intentos de ataque entre las multitudes, evitó robos y carteristas, mantuvo el orden en lugares de alta presión. Un trabajo silencioso, pero esencial para la paz mental y la protección de millones de personas de todo el mundo.

Hoy me toca hablar de una Fuerza Policial que con demasiada frecuencia va bajo pista, ignorada o incluso denigrada, pero que opera a diario en zonas totalmente desconocidas para la mayoría de los ciudadanos. Detrás del simple término "Policía Local" se encuentra un universo hecho de profesionalismo, sacrificio y habilidades especializadas que van mucho más allá de manejar el tráfico o las violaciones. Se trata de hombres y mujeres que garantizan la seguridad urbana, investigaciones judiciales, actividad policial administrativa, protección del comercio regular, seguridad en grandes eventos, protección del medio ambiente, contraste con los fenómenos de degradación y delincuencia callejera.

Su contribución fue, incluso esta vez, simplemente digna de elogio. Sin ellos, el delicado equilibrio de logística y seguridad que permitió que se llevara a cabo ordenadamente una ceremonia tan imponente se derrumbaría inevitablemente. Pero su dedicación no encontró lugar en los discursos oficiales, comunicados de prensa, titulares de los periódicos.

Tal vez porque la Policía Local sigue siendo vista, por muchos, como un cuerpo "menor", relegado a papeles marginales. Tal vez porque los que gobiernan olvidan que detrás de cada uniforme hay una persona que ha optado por servir a la comunidad, sin quejas ni pretensiones. La verdad es que, incluso sin aplausos, cumplieron, como siempre, su deber. Silencio, presente, indispensable.

En una época en la que la apariencia a menudo importa más que la sustancia, aquellos que trabajan lejos de ser el foco corren el riesgo de



ser ignorados. Pero el valor del servicio prestado no se mide por las palabras pronunciadas en el micrófono: puede leerse a los ojos de quienes estuvieron allí, en la seguridad garantizada a millones de fieles, en la serenidad que envolvió a Roma en un día tan extraordinario.

¡Solía pasar por esos lugares por obvias razones y se tenía que decir!



Seis Años de Espera, una Jefatura con Futuro: La Laguna asiste al ascenso de sus Nuevos Subinspectores.

Tras seis largos años de incertidumbre, aplazamientos y desgaste personal, los aspirantes a subinspector de la Policía Local de La Laguna han visto finalmente recompensado su esfuerzo. En un emotivo acto celebrado en el salón de plenos del Ayuntamiento, estos profesionales han jurado el cargo como subinspectores en prácticas, dando un paso crucial en sus trayectorias dentro del cuerpo policial.

El retraso en el proceso, que ha sido calificado por muchos como innecesario y fruto de una gestión ineficiente por parte del Área de Seguridad Ciudadana, dirigida por el concejal Badel Albelo, ha puesto a prueba la paciencia y vocación de quienes aspiraban al ascenso. Lo que debía haber sido un concurso interno sencillo, ha tomado seis años en resolverse, convirtiéndose en símbolo del estancamiento administrativo que aún lastra a algunas instituciones.

Sin embargo, el día de hoy ha estado marcado por la emoción, la reivindicación y el recuerdo. Compañeros y compañeras que han

perseverado en su lucha silenciosa y constante, han visto cumplido un objetivo largamente acariciado. La ceremonia ha tenido también un componente profundamente humano al recordar a una compañera fallecida durante este prolongado proceso. Su marido, en un gesto de fuerza y homenaje, ha jurado el cargo en nombre de ambos. Un momento que dejó huella entre los presentes y que, sin duda, fue observado con orgullo desde lo más alto.

El mensaje es claro: ahora comienza una nueva etapa. Desde su nuevo rol como subinspectores, estos profesionales encaran el reto de ejercer una labor tan noble como necesaria con más ilusión, compromiso y responsabilidad. Ellos y ellas son ahora piezas clave en el futuro de esta Jefatura, portadores de la esperanza de un cambio real, eficaz y más justo.

La Laguna ha asistido hoy no solo al ascenso de unos agentes, sino también al triunfo de la constancia, del compañerismo y del verdadero sentido del deber.





Crisis de Seguridad en la Media Maratón de La Laguna: la Policía Local advierte de graves carencias.

ASIPAL CANARIAS INFORMA

La prueba deportiva se celebró pese a un informe negativo que alertaba de la imposibilidad de garantizar la seguridad del evento. Las tensiones entre el cuerpo policial y el concejal de Seguridad agravan una situación que ya afecta a la ciudadanía.

El pasado domingo, La Laguna acogió la XXIV edición de su Media Maratón, uno de los eventos deportivos más esperados del calendario local. Sin embargo, la celebración de la prueba se vio envuelta en una grave polémica tras hacerse público que la Policía Local había emitido un informe negativo en materia de seguridad. Según dicho informe, no se daban las condiciones mínimas necesarias para garantizar la integridad de los participantes ni la seguridad de la ciudadanía durante el desarrollo del evento.

Fuentes sindicales aseguran que la situación no es nueva y responde a una serie de incumplimientos por parte del concejal de Seguridad Ciudadana, Badel Albelo (PSOE), quien estaría desatendiendo desde hace meses las condiciones laborales y materiales de los agentes municipales. Según denuncian los sindicatos policiales, la falta de recursos humanos y materiales ha derivado en la negativa de la plantilla a realizar servicios extraordinarios, lo que a su vez ha afectado directamente a la capacidad operativa del cuerpo para cubrir actos multitudinarios como la Media Maratón.

Carencias acumuladas y promesas incumplidas.

Entre las principales quejas de la Policía Local se encuentra el impago de horas extra desde el año 2023, así como la ausencia total de dotación de uniformidad nueva desde 2018. “Los agentes se ven obligados a patrullar con ropa deteriorada y vehículos en condiciones lamentables, como los Dacia en los que se juegan el físico cada día”, denuncian los representantes sindicales. A ello se suma el mal estado de las instalaciones policiales, calificadas por los propios agentes como “tercermundistas”, lo que agrava aún más el clima de tensión entre la plantilla y la administración local.

Los sindicatos apuntan directamente al concejal Albelo como máximo responsable de esta situación. “Se han incumplido numerosos acuerdos adoptados previamente. La negativa del concejal a sentarse con los representantes de los trabajadores demuestra una actitud prepotente e



irresponsable”, señalan, al tiempo que advierten de que, si se siguen celebrando eventos sin los dispositivos de seguridad adecuados, “habrá que depurar responsabilidades”.

Una maratón sin garantías mínimas

La celebración de la Media Maratón pese al informe negativo ha sido calificada por los sindicatos como una “temeridad”. El documento elaborado por la Policía Local advertía expresamente de la imposibilidad de cumplir con los planes de seguridad previstos, debido a la negativa de la plantilla a realizar horas extra y a la falta de personal disponible. “No podemos garantizar la seguridad de los ciudadanos ni de los propios corredores si no se cuenta con los medios necesarios”, recoge el informe.

Pese a estas advertencias, el evento se llevó a cabo, generando una gran preocupación entre los participantes y los vecinos que acudieron a presenciar la prueba. Afortunadamente, no se registraron incidentes graves, aunque varios corredores expresaron su malestar ante la escasa presencia policial visible y los problemas de organización detectados en algunos tramos del recorrido.

Tensión institucional y malestar ciudadano.

La situación ha desatado una oleada de críticas hacia el Ayuntamiento de La Laguna, especialmente hacia la Concejalía de Seguridad, a

quien acusan de desoír tanto las advertencias técnicas como las reivindicaciones laborales de sus propios trabajadores. Desde los sindicatos insisten en que mantienen la “mano tendida” al diálogo, pero exigen al concejal que se sienta a negociar de manera inmediata para evitar que esta crisis se prolongue y derive en consecuencias más graves.

“Queremos pedir disculpas a los ciudadanos por los inconvenientes causados. Nuestras reivindicaciones no buscan perjudicar a nadie, solo pedimos lo que es justo: que se nos pague lo que se nos debe y que se cumplan los acuerdos ya firmados”, explican desde la representación sindical.

Varios colectivos ciudadanos han mostrado su apoyo a los agentes y han pedido al Ayuntamiento que actúe con urgencia para solventar esta situación. “La seguridad de todos está en juego. No podemos permitirnos que se sigan celebrando eventos multitudinarios sin cobertura policial adecuada”, afirma una vecina del centro de La Laguna.

El futuro de la seguridad en entredicho.

Con el calendario municipal plagado de actos durante los próximos meses —entre ellos, varias festividades locales y nuevos eventos deportivos— la incertidumbre crece. Si la

situación actual se mantiene, la celebración de futuras actividades multitudinarias podría verse comprometida.

Los sindicatos ya han advertido de que no retomarán los servicios extraordinarios mientras no se regularicen los pagos pendientes y se adopten medidas urgentes para mejorar las condiciones laborales. Reclaman también una renovación urgente de la flota de vehículos y una inversión en infraestructuras que dignifique la labor del cuerpo policial.

La falta de diálogo y la creciente tensión entre el concejal de Seguridad y los agentes plantean un escenario preocupante para La Laguna. La ciudadanía, por su parte, observa con inquietud cómo la crisis en el seno de la Policía Local comienza a repercutir en su vida diaria, mientras exige soluciones inmediatas.

Conclusión.

La celebración de la Media Maratón bajo condiciones de seguridad cuestionables ha sido solo la punta del iceberg de un conflicto laboral y político que amenaza con extenderse si no se toman medidas contundentes. La seguridad ciudadana no puede seguir siendo rehén de disputas institucionales, y el Ayuntamiento de La Laguna se enfrenta ahora al reto de recuperar la confianza de sus agentes... y de sus vecinos.



Crisis en la Policía Local de La Laguna: Los sindicatos exigen el cese del concejal de Seguridad Ciudadana.

20/05/2025

La paciencia se ha agotado en el seno de la Policía Local de La Laguna. Los principales sindicatos con representación en el Ayuntamiento - ASIPAL-CSLA, USO, CSIF, UGT, CCOO y SEPCA- han solicitado hoy de manera formal el cese o la dimisión inmediata del concejal de Seguridad Ciudadana, Badel Albelo Hernández. El motivo: una gestión que califican de ineficaz, desatenta y negligente.

“Otros vendrán que bueno me harán”, reza un dicho popular que, según los sindicatos, resume la percepción generalizada que hoy se tiene de la actual administración en materia de seguridad ciudadana. Denuncian que la situación ha tocado fondo.

En un comunicado conjunto, las organizaciones sindicales señalan una larga lista de incumplimientos por parte del edil, que van desde impagos hasta condiciones laborales inaceptables. Las demandas más urgentes incluyen:

- 1- El impago de servicios extraordinarios desde 2023.
- 2- La ausencia de convocatorias de mesas sectoriales, necesarias para el diálogo entre trabajadores y administración.
- 3- Un grave déficit estructural y jerárquico, sin promociones internas en 17 años.
- 4- Falta de uniformes desde 2018, a pesar de los acuerdos firmados.
- 5- Un parque móvil en estado deplorable, con vehículos sin mantenimiento.
- 6- Instalaciones policiales que califican de “tercermundistas”.
- 7- Retrasos injustificados en el pago de horas extraordinarias, contrastando con el pago regular a escoltas del alcalde que superan los 100.000 euros anuales.

La situación, según los sindicatos, ha alcanzado un punto crítico tras la cancelación



unilateral por parte del concejal de una reunión clave prevista para el pasado 14 de mayo. Esta suspensión ha sido interpretada como una muestra más del desinterés institucional.

“Cada día que pasa sin respuestas, se socava la dignidad profesional de quienes garantizan la seguridad en nuestras calles”, afirmaron los portavoces sindicales. Además, acusan a Albelo Hernández de poner en riesgo la calidad del servicio prestado a la ciudadanía y exigen al alcalde que intervenga de forma inmediata.

La petición de dimisión marca un nuevo episodio en el creciente descontento dentro del cuerpo policial, donde la falta de recursos y la ruptura del diálogo social alimentan un clima de frustración y abandono.

“Seguimos en la lucha, compañeros”, concluye el comunicado sindical, dejando claro que no cesarán en su exigencia de una gestión digna y comprometida con la seguridad pública.



La Policía Local en Canarias: Historia, Desafíos y Realidades Actuales.

La Policía Local en Canarias ha experimentado una evolución significativa desde sus inicios, adaptándose a las necesidades cambiantes de la sociedad canaria. Sin embargo, en la actualidad, enfrenta desafíos notables relacionados con la dotación de personal, la distribución desigual entre municipios y conflictos laborales.



Historia y Evolución.

La historia de la Policía Local en Canarias se remonta a finales del siglo XIX y principios del XX, cuando se establecieron los primeros cuerpos municipales para mantener el orden público en las crecientes poblaciones urbanas. A lo largo de los años, estos cuerpos han evolucionado, profesionalizándose y adaptándose a las necesidades específicas de cada municipio.

Situación Actual: Déficit de Agentes.

Según datos de 2023, las plantillas de las policías locales canarias están compuestas por 2.784 efectivos, con una ratio de 1,27 policías por cada 1.000 habitantes, por debajo del mínimo de 1,8 establecido por el Gobierno canario. Esto implica un

déficit de al menos un millar de agentes para cumplir con las necesidades mínimas de seguridad en los municipios.

La situación se agrava al considerar la población turística, que aumenta significativamente la demanda de servicios de seguridad. Por ejemplo, en islas como Lanzarote y Fuerteventura, la ratio de policías por cada 1.000 habitantes desciende incluso por debajo de 1, con 0,85 y 0,80 respectivamente.

Distribución por Isla.

La distribución de agentes de Policía Local varía considerablemente entre las islas:

Tenerife: 1.348 agentes (ratio 1,52)
Gran Canaria: 1.131 agentes (ratio 1,35)
Lanzarote: 257 agentes (ratio 1,75)
Fuerteventura: 168 agentes (ratio 1,53)
La Palma: 108 agentes (ratio 1,33)
El Hierro: 11 agentes (ratio 1,03)
La Gomera: 14 agentes (ratio 0,76)

Estas cifras evidencian una distribución desigual, con islas como La Gomera y El Hierro por debajo de la ratio mínima recomendada.





Cuerpos de Policía Local más Grandes.

Entre los municipios con cuerpos de Policía Local más numerosos destacan:

- **Santa Cruz de Tenerife:** 322 agentes, aunque para alcanzar la ratio ideal de 2,1 policías por cada 1.000 habitantes, harían falta unos 128 más.
- **San Cristóbal de La Laguna (Tenerife):** 222 agentes, tras la incorporación de 41 nuevos efectivos en 2023.
- **Las Palmas de Gran Canaria:** Cuenta con aproximadamente 550 agentes en activo. Esta cifra representa cerca del 82% de su Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que contempla 677 plazas. A pesar de recientes incorporaciones, el cuerpo enfrenta importantes desafíos operativos: cerca de 100 agentes están de baja médica cada mes, lo que representa un 20% de la plantilla. Además, su dotación es inferior a la de otras ciudades similares, como Bilbao (900 agentes) o Palma de Mallorca (800).
- **Arona (Tenerife):** La plantilla alcanzó los 140 efectivos tras incorporar 31 nuevos agentes en 2024, la cifra más alta en más de una década.
- **Adeje (Tenerife):** Aunque no se dispone de cifras exactas recientes, se reconoce la necesidad de aumentar la plantilla para cumplir con la ratio recomendada, especialmente debido a su carácter turístico.

Municipios con Menor Dotación Policial

La escasez de agentes es especialmente

crítica en municipios pequeños y rurales. Por ejemplo, Hermigua, en La Gomera, es el único municipio de Canarias sin ningún agente de Policía Local desde la jubilación del último en 2019.

Otros municipios con dotaciones mínimas incluyen:

- **El Pinar (El Hierro):** Sin agentes de Policía Local, aunque debería contar con al menos tres.
- **Firgas (Gran Canaria):** Solo cuenta con un agente para unos 7.500 habitantes.
- **Tejeda (Gran Canaria):** Dispone de un único agente, cuando debería tener al menos tres.
- **Teror (Gran Canaria):** Tiene solo siete agentes en activo, 15 menos de lo estipulado por la legislación según su población.

Conflictos Laborales y Desafíos Institucionales

Además del déficit de agentes, existen conflictos laborales entre los cuerpos de Policía Local y sus respectivos ayuntamientos.

En Las Palmas de Gran Canaria, la Policía Local mantiene un conflicto con el Ayuntamiento por el cobro de las horas extraordinarias. El elevado absentismo también complica la operatividad del cuerpo.

En La Gomera, se denuncia una falta de voluntad política que ha llevado a una escasez crítica de agentes, con solo 8 en activo de los 42 que debería haber.

En Arona, a pesar de las recientes

incorporaciones, se señala que no hay policías locales de servicio por la noche y se estima que se necesitan al menos 57 agentes más para cumplir con la normativa autonómica.

Conclusión

La historia de la Policía Local en Canarias es una adaptación y servicio a la comunidad. Sin embargo, los desafíos actuales requieren una atención urgente para garantizar la seguridad y el bienestar de todos los ciudadanos del archipiélago. Es esencial que las autoridades tomen medidas para corregir las desigualdades existentes y asegurar una dotación adecuada de agentes en todos los municipios.



ASIPAL CSLA
- POLICIA LOCAL -

¿Qué pasa con la Junta de Seguridad en Navarra?.



APF INFORMA

Dice el refranero que a la tercera va la vencida, pero eso está por ver. Porque también dice que no hay dos sin tres, y ya van dos los disgustos que llevamos en materia de coordinación y seguridad en lo que va de año. Nos referimos a decepciones, esperanzas frustradas, acuerdos que no terminan de concretarse y, en definitiva, deberes sin hacer.

El martes 27 de mayo era la fecha elegida para celebrarse la Junta de Seguridad, un órgano destinado a “coordinar la actuación de la Policía Foral y de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado”, como recoge nuestra (querida en algunas ocasiones, olvidada en otras) LORAFNA. Da casi risa, por no llorar, saber que esta Junta de Seguridad, que el Gobierno de España sí ha convocado y celebrado en otras comunidades autónomas (como Cataluña o el País Vasco), aquí lleva desde 2011 sin reunirse.

Y no será por falta de ganas de quienes nos dedicamos al ámbito de la seguridad pública en Navarra, quienes lamentablemente estamos casi acostumbrados: ya el año pasado, la Junta se suspendió en dos ocasiones... ¿Acaso no ha cambiado la sociedad navarra desde 2011? ¿Siguen siendo sus problemas, sus dificultades, sus retos, los mismos que entonces? ¿Y los niveles y tipos de criminalidad?

Resulta obvio que la respuesta a estas

preguntas es un rotundo “no”. Contamos con unas tasas delincuenciales que, aunque algunos sectores de la clase política se preocupen por maquillar, son muy preocupantes. Los hombres y las mujeres que se dejan la piel día a día en la calle para contener y reducir esas cifras lo sabemos; las víctimas de los delitos lo saben. Pero mientras tanto, hay cargos políticos y líderes de opinión que se ocupan y preocupan de buscar aquellas cifras que oculten su inactividad o su incapacidad para gestionar la cosa pública.

Según el Balance trimestral de criminalidad elaborado por el Ministerio del Interior, en el primer trimestre de 2025 se conocieron en Navarra 8.255 infracciones penales. Pensémoslo bien: al menos, 8.255 víctimas. Destaquemos algunas de ellas: 2 homicidios dolosos o asesinatos consumados; otros 9 en grado de tentativa; 110 relacionados con lesiones o riñas; 86 contra la libertad sexual; 111 robos con violencia o intimidación; 322 robos en domicilios y establecimientos; 1.715 hurtos; 1.687 ciberdelitos.

Podemos compararlo con el mismo período del año anterior, y sin duda hay quien se congratulará destacando algunos indicadores y olvidando otros. Pero lo que no podemos olvidar, ni maquillar, ni pasar por alto, es que sin efectividad policial, sin coordinación, sin colaboración adecuada, estos números seguirán creciendo. No podemos congratularnos mientras haya una sola

víctima; no hay persona que no merezca ser protegida. Y para eso estamos la policía, como parte imprescindible del engranaje de la seguridad de las personas que viven en nuestra tierra.

¿Cómo podemos los cuerpos policiales lograr una cooperación eficaz si seguimos con los mismos esquemas de funcionamiento, de relación, que entonces? ¿Cómo podemos asumir nuevos retos, nuevas competencias, si los órganos que deben impulsarlas no cumplen con su deber? ¿Podrían compartir qué dificultades hay para hacerlo? Tal vez las organizaciones que representamos a los policías podemos ayudar.



Necesitamos ya que se celebre la Junta de Seguridad. No nos vuelvan a decepcionar.

SANTIAGO ARRAIZA, presidente de la Agrupación Profesional de Policía Foral.

Queremos saber lo que sucede, porque nuestro futuro (el de la Policía Foral, por supuesto, pero el de la seguridad pública de Navarra, también) está en juego.

APF INFORMA

apf
Agrupación de Policía Foral

El Consejo de Navarra respalda el uso de táser en la Policía Foral.



APF INFORMA

En un nuevo dictamen, el Consejo de Navarra ha respaldado oficialmente el uso de pistolas táser, o Dispositivos Electrónicos de Control (DEC), por parte de los agentes de la Policía Foral. Este informe concluye que el uso de estas herramientas se ajusta plenamente al marco jurídico vigente, allanando así el camino para su implantación definitiva.

Con la aprobación del dictamen, solo resta la publicación de la Orden Foral en el Boletín Oficial de Navarra para que el cambio entre en vigor y se permita la incorporación de estos dispositivos al equipamiento policial.

Los táser funcionan mediante un disparo de dardos conectados a cables que transmiten una descarga eléctrica, provocando una parálisis temporal que incapacita a la persona alcanzada. La descarga tiene una potencia cercana a los 50.000 voltios y una duración breve que afecta directamente al sistema nervioso.

El Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia ha estado trabajando en la modificación del reglamento de armas de la Policía

Foral para incluir estos dispositivos, respondiendo así a una demanda histórica del cuerpo. Este avance también afecta a varias Policías Locales, que están a la espera de que el marco normativo les permita adoptar esta tecnología.

Con el respaldo del Consejo de Navarra, emitido el pasado 20 de mayo, y tras haber pasado por la Comisión de Coordinación de Policías Locales, se espera que la medida se implemente pronto.

Actualmente, cuerpos policiales de municipios como Pamplona, Tudela, Estella, Funes o Corella ya disponen de táseres y han iniciado procesos de formación para su correcto uso. La Policía Foral y otros cuerpos locales, como los de Tafalla, Egüés o Noáin, aún esperan que se formalice esta autorización para avanzar en la formación y adquisición del material.

Esta medida busca dotar a los cuerpos de seguridad de herramientas más eficaces y menos letales para afrontar situaciones de riesgo, mejorando la capacidad operativa y la seguridad tanto de los agentes como de la ciudadanía.



Crisis de seguridad en la Policía Local de La Laguna, Tenerife.

ASIPAL CANARIAS INFORMA

Los sindicatos, con nuestro representante de la **CSLA**, **ASIPAL-CSLA** al frente, como sindicato mayoritario, exigen el cese del actual concejal de Seguridad Ciudadana, Badel Albelo.

La paciencia se ha agotado en el seno de la Policía Local de La Laguna y este pasado 20 de Mayo Los principales sindicatos con representación en el Ayuntamiento con **ASIPAL-CSLA** a la cabeza de las reivindicaciones, han solicitado de manera formal el cese o la dimisión inmediata del concejal de Seguridad Ciudadana, Badel Albelo Hernández.

El motivo: una gestión que califican los compañeros de ineficaz, desatenta y negligente, no sólo con los propios componentes de la plantilla sino con los vecinos a los que protegen.

La representación de la parte social denuncia que la situación ha tocado fondo, después de que en los últimos años la decidía de los representantes políticos actuales hayan dejado en el olvido a una de las Policías Locales más antiguas de toda Canarias.

En un comunicado conjunto, las organizaciones sindicales, señalan una larga lista de incumplimientos por parte de la corporación, con el edil Badel Alvelo al frente de la Concejalía y Luis Yeray Gutiérrez como alcalde y máximo representante, ambos del PSOE.

Desde impagos a los funcionarios hasta condiciones laborales inaceptables, las demandas más urgentes incluyen:

- La ausencia de convocatorias de mesas sectoriales, necesarias para el diálogo entre la parte social y la administración.
- Un grave déficit estructural y jerárquico, promociones que se alargan en el tiempo hasta 6 años, como la última de Subinspectores o una escala básica, nutrida con sólo 35 agentes en los últimos 12 años y ningún Oficial en los últimos 17, totalmente inaceptable.
- Falta de uniformidad, desde 2018 no se surte a los agentes de las prendas reglamentarias que deben llevar a diario,



portando armas cortas de fuego con más de 40 años y que incumplen la legislación vigente.

- Un parque móvil en estado deplorable, con vehículos sin ningún tipo de mantenimiento, que pone en grave riesgo la seguridad de los agentes.

- Instalaciones policiales que califican de **“tercermundistas”**.

- Retrasos injustificados en el pago de los servicios extraordinarios, se le adeuda a la plantilla servicios desde el año 2023, que contrasta con el pago regular a los 3 escoltas

del alcalde, casi superando la cuantía de 100.000 euros anuales entre los 3.

- La situación, según los representantes sociales, ha alcanzado un punto crítico tras la cancelación unilateral por parte del concejal de una reunión clave prevista para el pasado 14 de mayo.

- Esta suspensión ha sido interpretada como una muestra más del desinterés institucional, ya que **“se socava la dignidad profesional de quienes garantizan la seguridad en nuestras calles”**, afirmaron los portavoces sindicales. Además, acusan a Badel Albelo de poner en riesgo la calidad del servicio prestado a la ciudadanía y exigen al alcalde que intervenga de forma inmediata, haciendo éste también caso omiso a las reivindicaciones de toda una plantilla de Policía Local.

La petición de dimisión, marca un nuevo episodio en el creciente descontento dentro del

cuerpo policial, donde la falta de recursos y la ruptura del diálogo social alimentan un clima de frustración y abandono.

“Seguimos en la lucha, compañeros”, concluye el comunicado sindical, dejando claro que no cesarán en su exigencia de una gestión digna y comprometida con la seguridad pública, a pesar de que después de más de un mes desde el inicio del conflicto no ha habido ningún avance, ni muestra política de querer solucionar el grave problema.

En los últimos días, la parte social ha llegado incluso a informar de nuevas movilizaciones de reivindicaciones, después de que el alcalde Luis Yeray Gutiérrez, en una emisora de radio local el pasado 6 de Junio, tuviera la osadía de dar a entender, que no respeta ni a los agentes de la Policía Local ni a sus representantes democráticamente elegidos.

Redacción ASIPAL-CSLA - La Laguna

ASIPAL CSLA
- POLICIA LOCAL -



Tras la demanda presentada por ASIPAL-CSLA La Justicia anula 11 nombramientos por libre designación en el Ayuntamiento de La Laguna.

ASIPAL CANARIAS INFORMA

El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo ha anulado la creación de 11 jefaturas de servicio en el Ayuntamiento de La Laguna, incluyendo una plaza de Comisario Principal, que pretendía la administración que fueran cubiertas mediante el sistema de libre designación.

La sentencia responde a una denuncia presentada por nuestro Sindicato **ASIPAL-CSLA** La Laguna, que cuestionaba la legalidad de estos nombramientos por considerarlos arbitrarios y susceptibles de fomentar prácticas de clientelismo.

Concretamente se pretendía "**enchufar**" a un comisario principal que fuera jefe del cuerpo policial afín a la tendencia política actual.

La resolución judicial destaca que el uso excesivo de la libre designación puede estar vinculado a fenómenos de corrupción y falta de transparencia en la administración pública. El tribunal subraya que este sistema debe aplicarse de manera excepcional y justificada, y no como norma general para cubrir puestos de responsabilidad.

El Sindicato **ASIPAL-CSLA** ha celebrado la sentencia como una victoria en la lucha por la transparencia y la meritocracia en el sector público.

Esta sentencia sienta un precedente importante en la administración local, reafirmando la necesidad de procedimientos de selección basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, y limitando el uso discrecional de la libre designación para evitar posibles abusos y garantizar la confianza ciudadana en las instituciones públicas.



Tras conocer el resultado contrario de la sentencia de los nombramientos por libre designación, los dirigentes políticos laguneros, lejos de promover la promoción interna entre los agentes del propio cuerpo de la Policía Local y favorecer así el ascenso de los funcionarios propios dentro de su propia administración, decidieron publicar una plaza de subcomisario en comisión de servicio, coartando nuevamente la carrera profesional.

Dicha plaza fue ocupada por un mando proveniente del Cuerpo General de La Policía Canaria que lo fue antes de la Guardia Civil, sin aparentes conocimientos del funcionamiento de un cuerpo de la administración local ni de sus peculiares condiciones y circunstancias.

Redacción ASIPAL-CSLA La Laguna.



La Policía Local reivindica sus Derechos en el pleno municipal.

Ante la incapacidad del señor alcalde de reunirse con los sindicatos para desbloquear la situación, en el día de hoy hemos acudido una representación de la plantilla al Pleno Municipal para mostrar nuestro descontento con la situación del colectivo.

Venimos reclamando que se nos pague lo adeudado desde 2023, que se cumplan los acuerdos del año 2022, los cuales han quedado en saco roto, y que se ponga fin a la carencia de medios materiales existentes, sin uniformidad, con una comisaría que se cae a pedazos y un parque móvil obsoleto y en muchos casos, también inservible. No estamos pidiendo nada más que lo que ya es nuestro.



En las próximas fechas continuarán las movilizaciones, tristemente, ante un conflicto que con voluntad del alcalde y los concejales se podría resolver en una mañana.

La prepotencia y la altanería están por encima de la seguridad ciudadana, parece ser, y mientras no se cubre la seguridad del municipio ante la imposibilidad de realizar servicios extraordinarios, hay que oír comentarios lamentables por parte de un alcalde que está lejos de la realidad y que ahora mismo no está a la altura de las circunstancias.

Por nuestra parte, seguiremos con la mano tendida a la espera de una salida a esta situación, de la cual veníamos meses advirtiendo.



Los sindicatos de Policía Foral alertan de la falta de efectivos y critican la opacidad del Gobierno en el traspaso de tráfico.

Ven inviable asumir la competencia en las condiciones actuales y reclaman aumentar el número de agentes, congelado desde 2009.



De Izq. a Dcha. José Mari Eguaras (ELA), Chema Ferrer (CC.OO.), Francisco Javier Tarazona (CSIF-SPF), Santi Arraiza (APF) y Mario Encabo (UPF-Afagna)

Pamplona, 28 de junio de 2025

Los sindicatos que conforman la Comisión de Personal de la Policía Foral han vuelto a encender las alarmas ante la falta de efectivos para asumir de forma plena la competencia de tráfico recientemente traspasada desde el Estado. Según denunciaron este miércoles, la pasarela habilitada para que agentes de la Guardia Civil se incorporen al cuerpo autonómico apenas ha despertado interés: estiman que entre 30 y 40 guardias civiles podrían optar por el cambio, una cifra claramente insuficiente para cubrir las necesidades operativas.

Según los cálculos sindicales, serían necesarios al menos 110 policías forales adicionales para hacer frente al despliegue exigido por la competencia de tráfico en toda la comunidad. Sin embargo, la última convocatoria de ingreso al cuerpo tuvo lugar hace más de dos años y el techo de 1.200 efectivos, establecido en 2009, sigue vigente sin revisión ni actualización. **"Hace más de 15 años que ese límite quedó obsoleto. Necesitamos que la Junta de Seguridad entre la Administración estatal y la foral se reúna para elevar ese tope y poder cubrir las necesidades reales"**, señalaron.

Los representantes de los trabajadores no

sólo advierten de una falta estructural de agentes, sino que también cargan contra la **"falta de transparencia"** del Gobierno foral. Denuncian que desde hace más de dos meses han solicitado sin éxito la convocatoria de la Mesa Sectorial para abordar aspectos clave como la propia pasarela, la situación de la Junta de Seguridad, o la centralización del 112 en la Policía Foral.

"La ciudadanía espera un servicio de seguridad pública eficaz y cercano, y para eso necesitamos recursos humanos y materiales adecuados, además de una comunicación clara y directa con la Administración", lamentó la Comisión de Personal. Los sindicatos insisten en que la asunción de tráfico va más allá de un cambio simbólico: implica una reorganización profunda del sistema de seguridad pública en Navarra que, a su juicio, no se está gestionando con la seriedad ni la planificación necesarias.

Mientras tanto, el traspaso de la competencia de tráfico sigue avanzando, pero con un nivel de incertidumbre creciente. La falta de agentes y la ausencia de diálogo amenazan con ralentizar su implementación y poner en riesgo el servicio a la ciudadanía. Los sindicatos, por su parte, aseguran que seguirán reclamando claridad y refuerzos para una Policía Foral que, dicen, está al límite.



Falta de patrullas y exceso de cámaras: una seguridad ciudadana desequilibrada.

La Asociación Sindical ASIPAL-CSLA advierte de que la videovigilancia no puede sustituir la presencia policial en las calles.



Publicado el miércoles 2 de julio de 2025

La Asociación Sindical Independiente de Policías de Canarias (**ASIPAL-CSLA**) ha vuelto a poner sobre la mesa una preocupación creciente en Lanzarote: la carencia de agentes locales en los municipios y la creciente dependencia de las cámaras de videovigilancia como única medida visible en materia de seguridad ciudadana.

Juan Pedro Cruz, secretario general de **ASIPAL-CSLA**, intervino en el programa "Las voces de la mañana" de Lancelot Radio (90.2 FM) para expresar su inquietud: "Los sistemas de videovigilancia son una herramienta de apoyo, pero no pueden suplir el patrullaje. La labor policial debe ser preventiva, no únicamente reactiva".

El sindicalista se pregunta por qué, tras la última promoción de policías locales en Canarias, ninguno de ellos ha recalado en Lanzarote. **"¿Cómo se determinan las ratios de agentes? ¿Están cubiertos adecuadamente los**

municipios de la isla?", cuestiona Cruz, quien además denuncia que la realidad operativa actual se limita a reaccionar ante emergencias en lugar de prevenirlas.

"Cuando un municipio cuenta con la ratio de policías cubierta, se puede patrullar y actuar antes de que se produzca el delito. Sin embargo, hoy por hoy solo estamos para atender requerimientos: cuando nos llaman", lamentó.

Desde **ASIPAL-CSLA** también se destaca la ausencia de una "policía de proximidad o de barrio", un modelo que considera esencial para mantener la convivencia, fomentar la confianza vecinal y actuar con inmediatez ante los conflictos cotidianos. **"Los policías locales tienen competencias cruciales que afectan directamente al día a día de cualquier municipio: civismo, seguridad vial, turismo, menores, violencia de género, permisos..."**.

A pesar de la inversión en cámaras por parte de algunos ayuntamientos, Cruz cuestiona la eficacia de esta medida si no va acompañada de presencia humana: **“¿De qué nos sirve esa videovigilancia si después no tenemos policías a pie de calle?”**

El portavoz sindical también apuntó a una **“percepción creciente de episodios violentos”**, especialmente en Arrecife, capital de Lanzarote.



En este contexto, **ASIPAL-CSLA** insiste en que la seguridad no puede recaer únicamente en dispositivos tecnológicos: hace falta presencia, prevención y cercanía.

ASIPAL CSLA
- POLICIA LOCAL -



¡Arranca la evaluación general de prevención del servicio de motoristas!

¿Quién lo consigue? **CSL**. ¿Por qué? Porque llevamos años trabajando. Tras más de tres años de peticiones en el Servicio de Prevención, reuniones, aportaciones de documentación y denuncias de la realidad del servicio de motoristas por parte de **CSL**; evaluación que no se hacía desde 2010.

¿Qué va a hacer?

Entrevistas personales (anónimas) a motoristas y mandos. Para conocer riesgos reales, condiciones del puesto y situación del colectivo.

Estudio antropométrico (petición de **CSL**)
Relación de medidas y prestaciones en motos y vehículos respecto a la seguridad de los usuarios.

Revisión de vehículos motos y turismos (petición de **CSL**). Algunas motos están “machacadas”, con más de 100000 kms y

antiguas.

Revisión de instalaciones y garaje.

Evaluación del impacto del frío, calor, lluvia, viento y condiciones climatológicas (petición de **CSL**). **CSL** ha pedido incluir pausas, protocolos y sentido común cuando las temperaturas son extremas.

Las “**necesidades del servicio**” no pueden ser un cajón desastre.

Valoración del riesgo por entorno urbano (petición de **CSL**). Subirse a aceras, circulación en tráfico congestionado, en calzadas mojadas..., la ciudad no está preparada para el servicio. Todo esto lo hemos puesto sobre la mesa. Es específico del motorista y debe evaluarse.

Vigilancia de la salud sobre chalecos, cinturones, bluetooth, cascos, botas, guantes (petición de **CSL**). o que usamos debe proteger, no debe suponer un riesgo añadido.

Formación insuficiente (petición de **CSL**). No se dan cursos de técnicas de conducción segura y avanzada con regularidad. Algunos años no se convocaron curso. Se exige formación de calidad y continua para un puesto de alto riesgo.

Los accidentes, a veces graves, por desgracia ocurren. ¿Podrían haberse evitado?

Concluyendo

Esta evaluación se hace por el bien de los compañeros y gracias a **CSL** y sus afiliados.

Ahora es el momento y toca hablar claro en las entrevistas. No nos conformamos. Vamos a seguir presionando para conseguir resultados reales.

CSL TRABAJA.

LOS RESULTADOS LLEGAN.

CSL-ARAGÓN INFORMA





Éxito de la Academia CSL Aragón de Policía Local y apertura de la Academia CSL para Bomberos Zaragoza.

16/07/2025

Desde **CSL**, sindicato mayoritario en Policía Local y Bomberos de Zaragoza, queremos compartir con los compañeros una doble noticia que reafirma nuestro compromiso con una formación de calidad, enfocada a resultados reales:

En la última oposición de acceso a Policía Local, el 80% del alumnado de la **Academia CSL** superó el test teórico oficial.

Y con una tasa del 35% de aprobados.

En septiembre abrimos nuestra nueva **Academia CSL** para la preparación de oposiciones a Bomberos en Zaragoza, aplicando el mismo método que tan buenos resultados está dando: exigencia, profesionalidad y atención personalizada a cada opositor.

¿Qué caracteriza a nuestras academias?

- Grupos reducidos.
- Profesionales y mandos pertenecientes a los cuerpos de Policía Local y Bomberos como formadores.
- Seguimiento individual y compromiso total 24/7.
- Metodología práctica, enfocada a la convocatoria real.
- Valoración excelente por parte del alumnado.

Academia Bomberos Zaragoza – Septiembre 2025.

Academia Policía Local CSL – En marcha.

Ambas academias comparten el mismo modelo formativo y ofrecen la misma atención directa y personalizada.



Para más información o para apuntarte:

- www.csllagonacademia.es
- csllagonacademia@gmail.com
- WhatsApp: 620 403 085
- Preguntar por Alejandro Segura, coordinador de las academias CSL.

CSL - Mayoritarios en Policía y Bomberos. Mayoritarios también en resultados.

SIP-FEPOL logra que el Ayuntamiento de Badalona indemnice a un agente de la Guardia Urbana tras la insolvencia del condenado penalmente.

SIP-FEPOL ha conseguido una importante victoria judicial en defensa de los derechos de los miembros de la Guardia Urbana. El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo ha dictado sentencia firme contra el Ayuntamiento de Badalona, obligándolo a abonar la indemnización que no percibió un agente tras la condena penal de su agresor, quien fue declarado insolvente.



23/04/2025

El agente, que fue agredido mientras intervenía en acto de servicio, logró una sentencia penal favorable. Sin embargo, al tratarse de un condenado insolvente, no pudo recibir la compensación económica que le correspondía. Ante esta situación, **SIP-FEPOL** inició la correspondiente reclamación administrativa y llevó el caso ante los tribunales.

El juzgado ha estimado íntegramente la demanda, condenando al Ayuntamiento de Badalona al pago de la indemnización, así como de los intereses legales y las costas judiciales. El fallo se basa en la responsabilidad patrimonial de la Administración ante los perjuicios sufridos por sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Desde **SIP-FEPOL** valoran la sentencia como un precedente muy relevante:

“Esta resolución garantiza que ningún agente de la Guardia Urbana quede desprotegido cuando, cumpliendo con su deber, resulta agredido y no puede ser indemnizado por el autor del delito”.

Nuestro sindicato reafirma su compromiso con la defensa jurídica de sus afiliados y continuará velando por que sus derechos sean reconocidos y protegidos en todos los ámbitos.

SIP-FEPOL BADALONA
UNITAT - SERVEI - RESPECTE

Nueva agresión contra agentes de la Policía Municipal de Terrassa.

Desde la sección sindical SIP-FEPOL de la Policía Municipal de Terrassa queremos condenar un nuevo ataque contra agentes de nuestra plantilla.

15/05/2025

El pasado 19 de abril se produjo una pelea tumultuaria con palos y machetes de madrugada. En la pelea incluso se utilizó un vehículo para atropellar a las personas implicadas en la pelea. Al llegar la Policía Municipal de Terrassa se encontró con varias personas lesionadas. Uno de los implicados, un sujeto con antecedentes y muy violento, agredió de forma sorpresiva a los policías y lesionó a dos agentes. Uno de los agentes sufrió la rotura de una pierna y tuvo que ser intervenido quirúrgicamente. Sorprendentemente, el agresor, que acabó detenido, fue puesto en libertad, a pesar de las graves lesiones causadas y de las graves amenazas de muerte que profirió.

Esa misma tarde, el mismo sujeto que le rompió la pierna a un compañero, ha visto una patrulla policial y se ha puesto frente al vehículo para impedirle el paso. Después de amenazar de muerte a la compañera que conducía, se ha ido a la puerta de la conductora, ha sacado una botella de cristal y la ha lanzado con todas sus fuerzas. Por suerte, la compañera ha tenido reflejos suficientes para dar un acelerón y la botella ha atravesado el cristal trasero del patrulla. Si no llega a acelerar, le hubiera desfigurado la cara de un botellazo.

Confiamos en que esta vez el Juzgado decretará su ingreso en prisión provisional. Si lo

dejan en libertad, volverá de nuevo a intentar cumplir su deseo de matar a un policía.

**NO LO PODEMOS PERMITIR,
EXIGIMOS QUE DESDE EL
GOBIERNO DE LA CIUDAD SE
TOMEN MEDIDAS.**

SIP TERRASSA
UNITAT - SERVEI - RESPECTE



SIP-FEPOL se reúne con el director general de las Policías Locales, Daniel Limones.

Representantes de SIP-FEPOL nos hemos reunido en la sede de nuestra federación con el director de las Policías Locales de Cataluña, el Sr. Daniel Limones. En este encuentro hemos podido trasladarle de primera mano varias propuestas que consideramos esenciales para el futuro y la dignificación de nuestro colectivo.



26/05/2025

Durante la reunión, hemos expuesto los siguientes puntos:

Creación de unidades electorales propias para las Policías Locales

Proponemos incorporar una Disposición Adicional Novena a la Ley 16/1991, para que en aquellas corporaciones locales con diez o más miembros en el cuerpo de policía o vigilantes se pueda constituir una unidad electoral propia. Esta

medida permitiría establecer una representación sindical específica y real para nuestro colectivo, facilitando así una negociación y diálogo supramunicipal con las administraciones.

Aplicación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) durante la formación en el ISPC

Para garantizar unas condiciones mínimas dignas durante el curso básico en el ISPC, hemos propuesto una modificación al artículo 104.bis del Decreto Legislativo 1/1997, para que las retribuciones de este período no puedan ser en

ningún caso inferiores al SMI establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Modificación del régimen de la excedencia por incompatibilidad

Con el objetivo de adaptar este régimen a la realidad de las Policías Locales, hemos propuesto modificar el artículo 86.2.c del Decreto Legislativo 1/1997 para permitir acogerse a la excedencia por incompatibilidad también en casos de prácticas selectivas para acceder a un nuevo puesto en otra administración, o por promoción interna dentro de la misma administración.

Adscripción de todas las policías locales al grupo C1

Finalmente, proponemos la incorporación de una Disposición Adicional Décima a la Ley 16/1991 para que, en un plazo máximo de dos años, todas las plazas de agente y cabo del grupo C2 sean reconvertidas al grupo C1, mediante la creación de plazas y la convocatoria de un concurso de méritos donde se valore la antigüedad. Esta medida es clave para equiparar los derechos profesionales y retributivos dentro de nuestro ámbito.

Propuesta de modificación del régimen disciplinario de la Ley 16/1991, de 10 de julio, de

las Policías Locales

El actual régimen sancionador previsto en la Ley 16/1991 no refleja con suficiente claridad ni proporcionalidad algunas de las conductas que pueden ser objeto de sanción dentro de los cuerpos de policía local. Asimismo, existe una falta de armonización con otras normativas disciplinarias como el régimen disciplinario del personal funcionario o el de los cuerpos de seguridad del Estado. Con el objetivo de adaptar el régimen disciplinario a los principios de legalidad, seguridad jurídica y proporcionalidad, proponemos una revisión y modificación de los tipos sancionadores.

También hemos intercambiado posturas hacia los cuerpos de Vigilantes, Convocatorias únicas para todas las Policías Locales, interinajes y financiación de los Ayuntamientos.

Desde **SIP-FEPOL** valoramos muy positivamente la receptividad mostrada por el Sr. Limones y esperamos que estas iniciativas puedan avanzar en los próximos meses. Continuaremos trabajando con responsabilidad y firmeza para mejorar las condiciones laborales de todas las policías locales de Cataluña.

EJECUTIVA SIP-FEPOL
UNITAT - SERVEI - RESPECTE

protegim a qui protegeix

Federació de Professionals de la
Seguretat Pública de Catalunya



Sindicato Autònomo de Policia
Mossos d'Escuadra



Sindicato Mossos d'Escuadra



Sindicato de la Escala Intermedia
Mossos d'Escuadra



Sindicato Independiente de la
Policia Local



Asociación Profesional de Facultativos
y Técnicos del cuerpo de Mossos d'Escuadra



Sindicato de Inspectores e intendentes
del Cuerpo de Mossos d'Escuadra



Sindicato Autònomo de Funcionarios
Administración Local de Catalunya



Sindicato de Mandos de las Policías
Locales de Catalunya



Asociación de Jefes y Mandos de las
Policías Locales de Catalunya



02/07/2025

Con motivo de la celebración del Primer Comité Nacional Ordinario del **SIP-FEPOL**, que ha tenido lugar en la sede del ICSI en Barcelona y que ha contado con la participación de más de 30 delegados y delegadas de varios municipios, informamos de los principales puntos tratados durante la jornada:

- **Estado económico del sindicato:** Se ha presentado el estado actual de las cuentas del sindicato, así como los presupuestos previstos para el ejercicio actual.

- **Ratificación de la Comisión Ejecutiva Nacional:** Se ha procedido a la ratificación de la Comisión Ejecutiva Nacional, con una actualización en su composición que incluye la incorporación de dos nuevos miembros, en sustitución de dos compañeros que han dejado sus cargos.

- **Actualización de la cuota sindical:** Uno de los acuerdos más relevantes ha sido la aprobación del aumento de la cuota sindical, que pasará de 10 a 12 euros mensuales (de 30 a 36 euros trimestrales), con aplicación a partir de julio de 2025. Esta medida responde a la necesidad de fortalecer la estructura sindical y mejorar los servicios

ofrecidos a la afiliación.

- **Nuevos servicios sindicales:** Se ha presentado una propuesta de nuevos servicios para las personas afiliadas, entre los que destacan la oferta de formación gratuita y la puesta en marcha de un servicio de atención psicológica. Ambas iniciativas han sido bien acogidas por el comité.

- **Líneas estratégicas de actuación:** Se han debatido las principales líneas estratégicas y políticas que el sindicato desarrollará en los próximos meses, con el objetivo de mejorar el funcionamiento del sindicato, nuestra profesión y nuestras condiciones laborales.

- **Próximo Congreso Nacional:** Se ha acordado que el **I Congreso Nacional del SIP-FEPOL** se celebrará durante el segundo trimestre de 2026.

Desde la organización, agradecemos sinceramente la asistencia y la participación activa de todos los delegados y delegadas, cuya implicación es fundamental para seguir construyendo un sindicato fuerte y comprometido con su afiliación.

SIP-FEPOL
UNITAT - SERVEI - RESPECTE

Comienza a funcionar el Grupo de bienestar emocional.

Después de que a propuesta de SAP-SME-FEPOL, el Consejo de la Policía aprobara la constitución de este grupo de trabajo, ayer se reunió por primera vez.

'El món a RAC1'

Preocupació per les dades de depressió als Mossos: "Els agents no busquen ajuda"

Pere García, vicepresident de la Fundació per a la Seguretat Pública, assegura que la salut mental dels agents de policia s'ha ignorat durant molt de temps

Un de cada cinc mossos té símptomes de depressió moderada o severa



2/07/2025

escuadra en esta materia.

Para el Sindicato Autónomo de Policía (SAP-FEPOL) y para el Sindicato de Mossos d'Esquadra (SME-FEPOL) ha sido siempre una absoluta prioridad avanzar en materia de bienestar emocional y prevención de la salud mental y como muestra, el impulso hecho al estudio de tres Universidades que pusieron por primera vez un dato sobre el estado del cuerpo de mozos de

Por este motivo y viendo que el Grupo de prevención de la conducta suicida estaba llegando a su fin, desde ambas organizaciones sindicales conseguimos que, a propuesta nuestra, el Consejo de la Policía aprobara la constitución de un nuevo grupo de trabajo, en este caso de bienestar emocional.



Sindicato Autónomo de Policía Mossos d'Esquadra



Sindicato Mossos d'Esquadra



Sindicato de la Escala Intermedia Mossos d'Esquadra



Sindicato Independiente de la Policía Local



Asociación Profesional de Facultativos y Técnicos del cuerpo de Mossos d'Esquadra



Sindicato de Inspectores e intendentes del Cuerpo de Mossos d'Esquadra



Sindicato Autónomo de Funcionarios Administración Local de Cataluña



Sindicato de Mandos de las Policías Locales de Cataluña



Asociación de Jefes y Mandos de las Policías Locales de Cataluña



Así, ayer 1 de julio por primera vez se reunió este Grupo de trabajo dentro del cual, ahora se han marcado los siguientes objetivos:

- Módulo formativo en emociones relacionadas con la profesión de policía, identificación de problemas, estigmatización de la salud mental, estereotipos, etc.
- Módulo formativo sobre estrategias de regulación conductual, cognitiva, fisiológica y emocional.
- Módulo formativo sobre hábitos saludables, propuestas colectivas y cultura del bienestar.

Desde **SAP-SME-FEPOL** hacemos una valoración absolutamente positiva sobre la creación de este nuevo grupo de trabajo, en tanto que coincidimos con el Departamento de Interior, en la necesidad de promocionar la cultura preventiva del bienestar emocional, por delante de la cultura reactiva del malestar.

Del mismo modo que como policías tenemos perfectamente integrados los

mecanismos de autoprotección, es igualmente imprescindible empezar a incorporar dentro de nuestros hábitos personales y colectivos, los mecanismos de autocuidado. Sólo así generaremos una cultura y unos hábitos de bienestar emocional que incidirán de manera absolutamente positiva en nuestra salud mental.

En este sentido, desde ambas organizaciones sindicales ya hemos presentado propuestas a considerar dentro de este grupo de trabajo, como recordamos es, por ejemplo, la posibilidad de crear "referentes de bienestar" en todas las comisarías de Cataluña.

Por lo tanto, desde el **SAP-SME-FEPOL** celebramos que este grupo de trabajo se haya puesto en funcionamiento, le deseamos suerte y esperamos que, de una vez por todas, todos los efectivos del cuerpo de mossos de escuadra vean que se avanza en esta materia y que la estigmatización actual respecto a los problemas de salud mental que podemos sufrir se va reduciendo cada día más.



Sindicato Autónomo de Policía Mossos d'Escuadra



Sindicato de Inspectores e intendentes del Cuerpo de Mossos d'Escuadra



Sindicato Mossos d'Escuadra



Sindicato de la Escala Intermedia Mossos d'Escuadra



Sindicato Autónomo de Funcionarios Administración Local de Cataluña



Sindicato de Mandos de las Policías Locales de Cataluña



Sindicato Independiente de la Policía Local



Asociación Profesional de Facultativos y Técnicos del cuerpo de Mossos d'Escuadra



Asociación de Jefes y Mandos de las Policías Locales de Cataluña

Comisión permanente de segunda actividad de 3 de julio.

Después de haber estado parada más de un año, hoy se ha vuelto a reunir la COPSA dentro de la cual se nos han presentado las líneas estratégicas pretendidas por la Jefatura y la Subdirección general de recursos humanos.

03/07/2025

Hoy y más de un año después de su última sesión, se ha vuelto a reunir la Comisión permanente de segunda actividad (COPSA) del cuerpo de mozos de escuadra, en la que y como primera cuestión se han nombrado las personas titulares que actuarán en representación de la Administración y de las organizaciones sindicales. A continuación, os hacemos un resumen de los puntos más relevantes que se ha tratado:

Primero. - La Jefatura y la Comisaría Superior Técnica han constituido un grupo de trabajo con el fin de hacer un diagnóstico e imagen actual, de la situación de segunda actividad del cuerpo de mozos de escuadra. Fruto de esta imagen se considera necesario realizar una redefinición de las funciones que pueden ser susceptibles de poder realizarse en segunda actividad.

Segundo. - Muchas de las plazas que se han reservado en todos los destinos del cuerpo para ser ocupadas en segunda actividad están a día de hoy ocupadas. No obstante, el número de efectivos que en los próximos años tendrán este derecho irá en aumento. Por lo tanto, es imprescindible abordar esta situación de manera diligente.

Tercero. - Desde el **SAP-SME-FEPOL** celebramos que se haya recuperado el marco de diálogo que nunca debería haberse perdido respecto a esta cuestión. En este sentido hemos reclamado (exigido) un cambio de actitud por parte de la Administración respecto a esta materia. Recordemos que fue el DINT quien (en la legislatura anterior) modificó (sin el consenso sindical imprescindible) el Decreto de segunda actividad y quien eliminó el capítulo 5 sobre técnicos de apoyo no policial. Recordemos al mismo tiempo, que las plazas de segunda actividad han sufrido una estigmatización que ha afectado



negativamente en la imagen que sobre ellas se ha tenido hasta ahora. Por lo tanto, estas son situaciones que en el marco de diálogo que hoy se ha recuperado hay que corregir.

Cuarto. - Desde el **SAP-SME-FEPOL** celebramos que por fin y como una de las propuestas a estudiar, la Jefatura y la Administración contemplen la posibilidad de implantar en cada una de las Regiones policiales, una figura referente en materia de segunda actividad. Recordemos que esta ha sido una demanda que desde ambas organizaciones sindicales hemos pedido como mínimo, a las diez últimas COPSA.

Quinto. - Desde ambas organizaciones sindicales seremos proactivos y propositivos (como no puede ser de otra manera) en esta materia, ya que hay que seguir aprovechando el valor, la experiencia y la pericia profesional de todos los efectivos policiales que pasan a una situación de segunda actividad.

Sexto. - En las próximas COPSA (y teniendo en cuenta que la de hoy sólo ha sido una sesión de presentación) ambas organizaciones sindicales seguiremos presentando las propuestas que consideramos oportunas tener en cuenta: concurso de traslados, regulación de la situación de los TSNP, posibilidad de implantar el teletrabajo o la creación de la figura del "referente de bienestar emocional" como plaza susceptible de ser ocupada por personal en 2ª. actividad.

Queda en evidencia que hay que revisar el actual Plan de Carrera Profesional del cuerpo de Mossos d'Esquadra.

El incidente de Calldetenes muestra una vez más, cómo de negativamente ha afectado al último Acuerdo en la distribución de niveles por especialidades.

09/07/2025

Durante la madrugada de ayer, en Calldetenes (Osona), el GEI tuvo que abatir a un hombre que se había atrincherado en su casa y había disparado con una escopeta contra un familiar y nuestros compañeros. Desde aquí esperamos una rápida recuperación y agradecemos la información que la Dirección General de la Policía nos trasladó respecto al estado de todos los efectivos policiales heridos.

No obstante, para el Sindicato Autónomo de Policía (**SAP-FEPOL**) y para el Sindicato de Mossos d'Esquadra (**SME-FEPOL**), estos hechos sólo hacen que evidenciar que este grupo de élite debe ser reconocido de acuerdo con la alta complejidad de su trabajo más cuando, recordemos que el GEI interviene en situaciones de alto riesgo: armas de fuego, secuestros, tomas de osados o personas atrincheradas, para garantizar la seguridad y resolver el conflicto.

En definitiva, el GEI de los Mossos d'Esquadra es una unidad de élite imprescindible para garantizar la seguridad de toda la ciudadanía de Cataluña ante situaciones de alto riesgo.

Como ya hemos denunciado reiteradamente desde el **SAP-SME-FEPOL**, la firma del Acuerdo de 31 de julio de 2023, ha provocado un agravio entre especialidades y, en este sentido, el GEI (al igual que otras especialidades) no ha visto aumentado su nivel. Actualmente opera con un nivel 4, el mismo que tienen otras unidades especializadas que sí han visto incrementado este nivel.

Después de incidentes como el de ayer, ¿alguien no cree aún que el último Acuerdo de 31 de julio ha generado el agravio comparativo que no debería haber generado? ¿Alguien cree, aunque especialidades como la de los GEI no deberían ser las que más nivel tuvieran?

El último acuerdo deja en evidencia que el



Plan de carrera ha quedado obsoleto ya que no diferencia a una unidad de élite que, por sus especiales características, no se ve reconocida con un nivel superior.

Por tanto, desde ambas organizaciones sindicales, tras la Mesa de negociación que estamos llevando a cabo a día de hoy, consideramos que hay que abrir de nuevo todas aquellas cuestiones que el Acuerdo de 31 de julio de 2023 han desajustado.

El reconocimiento, no sólo del GEI, sino de todas las especialidades debe ir en consonancia con la profesionalización que requieren sus tareas policiales, con el peligro en su asunción y en el grado de exigencia que el ejercicio de las funciones requiere.

Por todo ello, desde ambas organizaciones instamos al Departamento de Interior a que acelere el ritmo en la negociación que a día de hoy tenemos abierta y que, una vez finalizada abra una nueva que permita revisar y mejorar aspectos que, como el del nivel de especialidades, han quedado absolutamente desajustados.

FEPOL INFORMA



Sindicato Autónomo de Policía
Mossos d'Esquadra



Sindicato de Inspectores e intendentes
del Cuerpo de Mossos d'Esquadra



Sindicato Mossos d'Esquadra



Sindicato Autónomo de Funcionarios
Administración Local de Catalunya



Sindicato de la Escala Intermedia
Mossos d'Esquadra



Sindicato de Mandos de las Policías
Locales de Catalunya



Sindicato Independiente de la
Policía Local



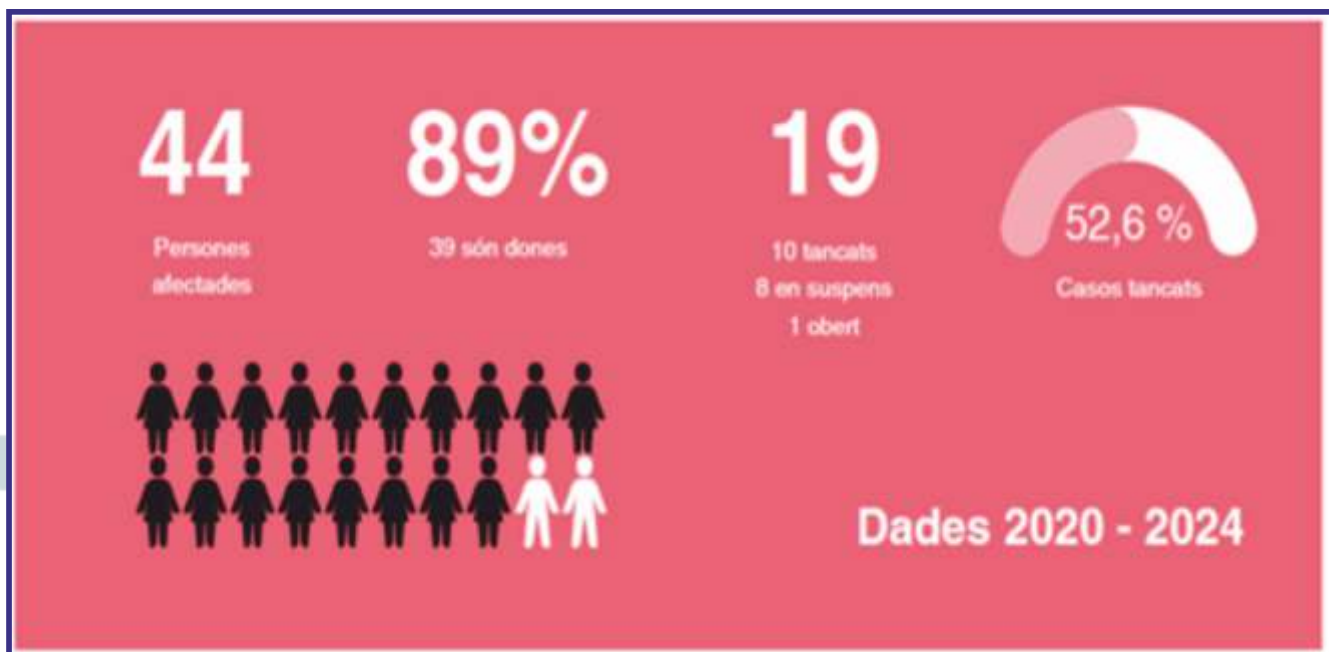
Asociación Profesional de Facultativos
y Técnicos del cuerpo de Mossos d'Esquadra



Asociación de Jefes y Mandos de las
Policías Locales de Catalunya

Resumen del CSSL de 21 de marzo.

En esta reunión se ha presentado la nueva subdirectora general de prevención de riesgos laborales, la Sra. Eli Llombart, así como la nueva representante del SICME, la Sra. Nuria Fitè.



28/03/2025

Este es un resumen de los principales Puntos tratados en el Comité:

Primero. - Activación de protocolos

Sobre la activación de los protocolos de acoso psicológico, laboral y de otras discriminaciones en el trabajo, se nos informa que ha habido 4 activaciones desde el inicio de año. Por otra parte, comunican que del periodo comprendido entre los años 2020 y 2024 ha habido 44 personas afectadas, el 89% de las cuales son mujeres. También se nos informa que se está llevando a cabo una revisión de los protocolos con el fin de actualizarlos.

Segundo. - Siniestralidad

Se nos hacen llegar los datos del 2024, la región con mayor siniestralidad es RP Camp de Tarragona, con un índice del 21.38% seguida de RP Metropolitana de Barcelona con un 22.20%. El 40.37% son debidos a golpes, puntadas de pie, golpes de cabeza,

estrangulamientos, etcétera, seguido de sobreesfuerzos físicos, con un 14.78%. También se comprueba que la parte del cuerpo más afectada son la pierna y las rodillas, con un 18.69%. Ha habido 11 accidentes graves, que conforman un total de 3.158.

Respecto a los datos, en el año 2023 se comprobó un aumento muy considerable de los accidentes, pasando de 1924 a 3158, es decir, un aumento del 61%, pasando de 3 accidentes graves a 11.

En cuanto al índice de incidencia (número de accidentes por año/número de personas trabajadoras), se puede ver que una de las regiones con más afectación es la de Girona. Este hecho puede estar ligado a la media de edad que es de 48 años, respecto a la RP Metropolitana de Barcelona, que es de 41 años.

Tercero. - Absentismo

Se nos hacen llegar los datos, donde se comprueba que la media es de un 7.55%. Se observa que las mujeres tienen un promedio

de 9.24%, se pregunta a qué es debido este hecho, y se concluye que puede ser debido a que las mujeres cogen más bajas porque se hacen cargo de la maternidad. Por regiones, vuelve a ser la RP de Girona la que tiene un índice más elevado con 9.32%, superando la media del cuerpo.

Cuarto. - Exámenes de Salud

Se ha realizado 2814 exámenes de salud durante el 2024. Desde **SAP-SME-SEIME-FEPOL** pedimos al CSSL que es necesario fomentar estos exámenes de salud con el fin de garantizar lo mejor posible el bienestar de las personas.

Quinto. - Área de evaluación psicológica

Durante el año 2024, se han realizado 312 actuaciones de emergencia. Actuaciones individualizadas: 550. Personas atendidas en el programa ESPACIO: 132. Personas que han participado en sesiones de bienestar emocional: 412, (GAV, Tráfico, Ciberdelincuencia, Menores, etcétera).

Se han realizado una serie de actuaciones para la prevención del suicidio en la PG-ME. Campaña "Cógete a la vida", elaboración y difusión de material, curso de prevención por agentes y mandos, participación en congresos y jornadas como el de la Fundación de la Seguridad Pública de FEPOL. Se está trabajando en la autopsia psicológica. Etc..

(<https://fundacioseguretat.cat/fundacio/>)

Sexto. - Preguntas de SAP-SME-SEIME-FEPOL al CSSL

Sobre la denuncia interpuesta para que los efectivos de la Unidad de Helicópteros recibieran ropa de abrigo, responden que se les ha suministrado una chaqueta operativa que cumple con los requisitos de ignifugidad. Por parte de **SAP-SME-SEIME-FEPOL** solicitamos que, visto que la Evaluación de Riesgos (AR) dejó en claro que el equipamiento actual no cumplía los requisitos de temperatura, se vuelva a hacer la respectiva AR con el fin de verificar que la chaqueta entregada cumple.

Se hace una queja sobre la deficiente atención que han recibido diferentes compañeros de la Mutua Asepeyo. Se facilita los datos y causas para que desde el Departamento se haga seguimiento de estas malas praxis.

Sobre el sistema de puntuación de las comisiones médicas, informan que se basan en los criterios de la Instrucción 8/2023. Priorizando la duración, grado de parentesco y gravedad de las enfermedades, es decir, las enfermedades de corta duración puntúan más que las de larga duración, las más graves puntúan más que las menos graves. Ahora bien, una vez comprobada la Instrucción, NO hay ningún punto donde se especifique cuál es la puntuación. Por lo tanto, entendemos que se trata de un criterio subjetivo del SAAPSGRH.

Sobre las comisiones médicas para el cuidado de familiar, dicha instrucción prevé hasta segundo grado de consanguinidad, se realizará el DAD 46 y enviarlo al correo itpg8084@gencat.cat del Servicio de Evaluación de la Aptitud Psicofísica de la Subdirección general de Recursos Humanos. Tendrán una duración de 6 meses prorrogables, tres periodos más.

Sobre la falta de agua caliente sanitaria de la ABP de Gràcia, informamos al CSSL que hemos presentado denuncia a Inspección de Trabajo por incumplimiento de normativa laboral, en virtud del RD 486/1997.

Sobre la documentación requerida en la Unidad Marítima sobre los certificados de capitania de las embarcaciones, se nos han hecho llegar sólo de tres embarcaciones. Les pedimos lo del resto.

Respecto a la auditoría obligatoria de los Servicios de prevención informan que está prevista en junio de 2026.

A la pregunta sobre las adaptaciones que no cumplen con las necesidades de las personas que las han solicitado y que hay que hacer una investigación con el fin de adaptarla con garantías a las personas que las han solicitado. Responden que se comprobarán.

Del material de protección balística de las unidades de orden público, se expone que es necesario que los escudos tengan ventana tal como lo tienen las unidades del GEI. Este hecho ya se expuso en la subcomisión de materiales.



Sindicato Autònomic de Policia Mossos d'Escuadra



Sindicato de Inspectores e intendentes del Cuerpo de Mossos d'Escuadra



Sindicato Mossos d'Escuadra



Sindicato de la Escala Intermedia Mossos d'Escuadra



Sindicato Autònomic de Funcionaris Administració Local de Catalunya



Sindicato de Mandos de las Policías Locales de Cataluña



Sindicato Independiente de la Policía Local



Asociación Profesional de Facultativos y Técnicos del cuerpo de Mossos d'Escuadra



Asociación de Jefes y Mandos de las Policías Locales de Cataluña

El Juzgado inadmite los "miles de documentos" sobre posibles irregularidades en el voto por correo.

Después de que el Sindicato de Policías de Cataluña (SPC), en plena campaña electoral, dirigiera al Juzgado una "ingente documentación" que acreditaría un presunto fraude en las elecciones sindicales de 2019, éste no los ha acabado admitiendo..

27/03/2025

Durante las últimas elecciones sindicales, el Sindicato de Policías de Cataluña (SPC) volvió a centrar sus esfuerzos en intentar hacer ver al colectivo, la duda eterna sobre las presuntas irregularidades en el proceso de voto por correo, que el Sindicato Autónomo de Policía (SAP-FEPOL) habría cometido en las elecciones al Consejo de la Policía del año 2019 (hace ahora seis años).

Por el contrario de hacer públicas sus propuestas para los próximos cuatro años, SPC centró su campaña en lograr que medios de comunicación como El Confidencial, al que se añadieron otros como El País, El Periódico, Rac1 o Crónica Global, publicaran titulares como "7.000 documentos buscan probar el fraude en las elecciones en 2019". "Un juez recibe miles de documentos sobre posibles irregularidades en el voto por correo de mossos" o "Un juez investiga presuntas irregularidades en las elecciones sindicales de Mossos".

Por el contrario, **SAP-FEPOL y SME-FEPOL** afirmábamos que SPC, con el anuncio de la aparición por sorpresa de estos documentos, pretendía (1) desviar la atención del colectivo, (2) generar desmovilización en la participación electoral y (3) esconder su fracaso como organización sindical representativa del mandato anterior.

¡Pues bien! Hoy la fiscalía provincial de Barcelona y el Juzgado de lo Contencioso – Administrativo número 11 han determinado NO ADMITIR los "miles de documentos" que SPC hizo aparecer en medio del proceso electoral.

Tanto la Fiscalía como la titular del Juzgado CA número 11 de Barcelona consideran que "los hechos que se pretenden acreditar con la remisión de la documentación presentada en el Servicio de Correos para ejercer el derecho de voto por correo, no pueden probarse que no se pudieran haber obtenido con anterioridad".

Asimismo, la Magistrada reprueba a SPC cuando concluye "que un hecho haya sido objeto de publicación en un medio digital no lo convierte en un

hecho de nueva noticia. Tampoco la proposición de prueba testifical es realizada en tiempo y forma. Su proposición extemporánea impide la seca admisión y de la documentación aportada en virtud del artículo 270 LEC, tampoco se evidencia su necesidad o pertenencia".

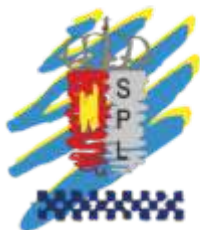
La Magistrada refuerza los argumentos de nuestras organizaciones sindicales cuando afirmábamos que SPC ha tenido escondidos hasta ahora, el "miles de documentos" y pretendía (tal y como también se hiciera en las elecciones de 2019) desprestigiar con una clara finalidad electoral a **SAP-FEPOL y SME-FEPOL**.

Por todo ello, desde ambas organizaciones sindicales reprobamos las artimañas empleadas por SPC durante la campaña electoral y deploramos el eco mediático que se hizo por parte de algunos medios de comunicación sobre esta lamentable cuestión.

Por último, anunciar que, junto con nuestros servicios jurídicos, ambas organizaciones, ya estamos valorando y estudiando las posibles acciones judiciales que, en defensa del prestigio de nuestras organizaciones, podamos emprender.

Mientras tanto y pasadas las elecciones de 2025, finalmente ha quedado clarísimo y acreditado cuál es la voluntad del cuerpo de mozos de escuadra: **SAP-SME-FEPOL 6.345 votos; SPC 991.**





28 de Abril, día de la Policía Local de Castilla la Mancha.

Recordar al Gobierno Regional que la Policía Local se debe ensalzar los 365 días 24/7, ¡¡SUPRESIÓN YA de las patrullas UNIPERSONALES!!

SPL-C-LM INFORMA



28 DE ABRIL, DÍA DE LA POLICÍA LOCAL DE CASTILLA LA MANCHA, según dispone el art. 16 de la Orden de 28 de octubre de 2010, de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, por la que se regulan las condecoraciones y distinciones que se concederán a los miembros de los Cuerpos de Policía Local de Castilla-La Mancha

Artículo 16. Día de la Policía Local de Castilla-La Mancha.

Anualmente, el día 28 de abril, se considerará el día de la Policía Local de Castilla-La Mancha.

En dicho día, se entregarán las condecoraciones previstas en la presente Orden.

FELICITAR A TODOS LOS INTEGRANTES DE LOS CUERPOS DE POLICÍA LOCAL DE LA REGIÓN Y A SUS FAMILIAS...

Desde el **SPL C-LM**, queremos mandaros en este nuestro día un fuerte abrazo a cada uno de vosotros, compañeros y compañeras y vuestras familias.

FELICITAR igualmente a todos los integrantes de las plantillas que a nivel LOCAL hoy celebran también su día...

En el tema de las condecoraciones seguimos siendo críticos y volvemos a reiterar que es necesario que en la Resolución de Concesión se determinara claramente cual es la trayectoria profesional y meritoria en los Cuerpos de Policía

Local, así cual es el servicio profesional especialmente meritorio en el cumplimiento de sus funciones realizado y tenido en cuenta para la concesión de la condecoración.

Ayudaría a la dignificación de los integrantes de los Cuerpos de Policía Local y pondría en mayor valor las condecoraciones...

Y como Sindicato, aprovechar la ocasión para trasladar al Gobierno Regional que los Cuerpos de Policía Local de Castilla-La Mancha, más allá de estos actos oficiales y celebraciones que evidentemente son necesarias para un reconocimiento social e institucional de los Cuerpos de Policía Local, lo que realmente necesitan es una **MAYOR IMPLICACIÓN de la JCCM**, con líneas de subvención para medios materiales, instalaciones y uniformidad (y en cambio si subvenciona a Protección Civil) e incluso en recursos humanos, que se adopten acciones de homogeneización y coordinación, la unificación de criterios en las pruebas de acceso, con un **PROCESO SELECTIVO CONJUNTO UNIFICADO** como se viene solicitando desde hace tiempo y tal y como van implementando en el resto de comunidades, un **MARCO RETRIBUTIVO HOMOGÉNEO**, y sobre todo dar una participación directa al Sindicato más representativo en el ámbito de los Policías Locales, Vigilantes Municipales y Agentes de Movilidad.

28 DE ABRIL DÍA DE LA POLICÍA LOCAL

Hoy celebramos un honor que no pesa en galones, se lleva en el alma y late en en corazones azules.

Ser Policía Local.

Gracias por estar siempre, por protegernos, por ser ejemplo.

Felicidades, compañeros.



¡SUPRESIÓN INMEDIATA DE LAS PATRULLAS UNIPERSONALES!

Miguel Ángel Pardo Martínez

EL GUARDIÁN DE LAS VIRTUDES

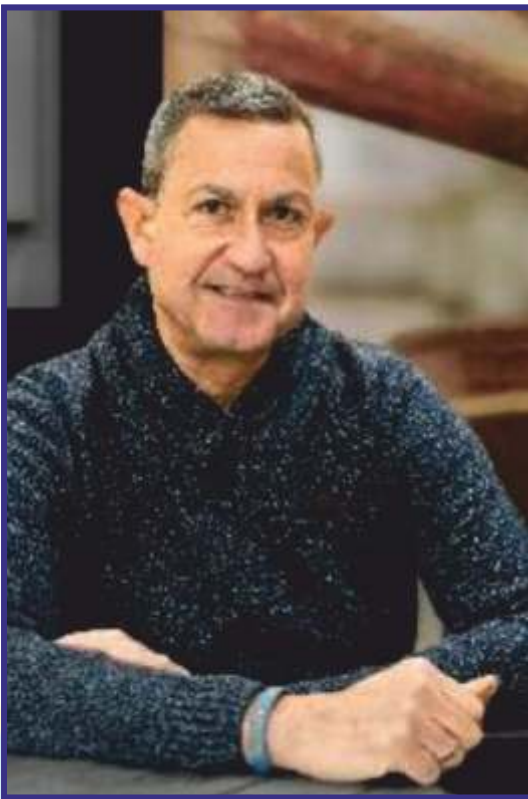
La vida nos puede sorprender
¡Vibra con la vida!





Miguel Ángel Pardo Martínez, autor del libro “El Guardián de las virtudes”.

SPL-CLM INFORMA



Acerca del autor:

Nació en Requena (Valencia), el 16 de agosto de 1961.

Ha sido policía local de Albacete desde el 01/03/1985 hasta el 03/03/2021 que se jubiló, después de 36 años prestando servicio en diferentes departamentos del Organigrama de dicho Cuerpo policial: Unidad de Intervención Inmediata 092, Grúa Municipal, Atestados e Informes, y Unidad Territorial Norte, entre otras.

Cofundador del Sindicato Profesional de Policías Locales de Castilla La Mancha (**SPLC-LM/CSLA**) en octubre del año 2000, siendo Presidente desde noviembre de 2015 hasta el día de su jubilación.

Licenciado en psicología clínica por UNED.

Posee la ICF -Certificación Internacional de Coaching-.

Speaker Platinum y C.A.I. -Comunicador de Alto Impacto- por el Instituto Impact de Josepe García.

Voluntario de la AECC -Asociación Española contra el

Cáncer-.

Colaborador de la Asociación PREDEPOL-Zero Suicidio Policial.

Miembro de I.P.A. Castilla – La Mancha desde el mismo día de la presentación de dicha Delegación el 29 de marzo de 2023 en Villarrobledo (Albacete), habiendo participado en el acto de la misma presentando la ponencia: “**EL SUICIDIO Y SU PREVENCIÓN EN EL ÁMBITO POLICIAL**”.

Entrevista

PREGUNTA: ¿Cómo surgió la idea de escribir el libro?

Miguel Ángel Pardo: La idea se fue gestando tras el fallecimiento de mi mujer, después de una larga enfermedad que duró casi 3 años, con 7 operaciones muy complicadas en el proceso, con el triste desenlace final de su muerte.

Tras esa dolorosa experiencia de haber vivido como cuidador la montaña rusa de emociones, esperanzas, fracasos con cada recaída, con el aparente éxito alcanzado para vencer la enfermedad con cada nueva operación, al final ibas viendo como la enfermedad la iba venciendo día a día y quería plasmar por escrito todo lo vivido en primera persona, por si con ello podía ayudar y servir le a alguien que tuviese que

pasar desgraciadamente por alguna experiencia similar en su vida. Aunque esa fue la idea de partida inicial, el resultado final, aunque también incluye este tema, añadí algunos otros más, basados todos ellos en mis propias experiencias, tanto personales como profesionales, que han sido muchos, tanto de luces, como de sombras, que también los hay, abrazando estas últimas para poder verla luz y poder continuar vibrando por la senda de la vida.

PREGUNTA: ¿Podrías decirme por qué elegiste ese título?

Miguel Ángel Pardo: Pues si quieres que te diga la verdad fue un poco casual porque no tenía ni idea de cómo titularlo, pero haciendo una formación con Javier Rivero, en un momento



determinado y debido a mi condición de policía local, dadas las funciones propias del cargo de velar y ser guardián de los ciudadanos, teniendo en cuenta que en cada capítulo trata de virtudes humanas diferentes, hubo una conexión semántica entre lo de guardián y las virtudes humanas, y de ahí nació la idea del título del mismo: **“EL GUARDIÁN DE LAS VIRTUDES”**.

PREGUNTA: ¿Podrías decirnos que virtudes



humanas tratas en tu libro o las que consideres más importantes?

Miguel Ángel Pardo: Pues al conectar y enlazar mis propias experiencias vivenciales con virtudes humanas, capítulo a capítulo según la temática de la experiencia que trato en cada uno de ellos, utilizo una virtud u otra, como son la perseverancia, la creatividad, la paciencia, el autocontrol, la aceptación, la generosidad, la empatía, el amor, el perdón y la gratitud, entre otras, primordialmente.

PREGUNTA: ¿Si tuvieses que hacer una breve descripción de la temática del libro que nos dirías?

Miguel Ángel Pardo: Pues pienso que simplemente con citar los subtítulos del mismo, que son dos, respondería a tu pregunta.

El primer subtítulo es: **“La vida nos puede sorprender a cualquiera en cualquier momento”**.



Y el segundo: **“Algunas virtudes para seguir vibrando con la vida”**

Esencialmente es de eso de lo que trata la temática de mi libro. **Cuando crees que conoces todas las respuestas**, llega la adversidad, sin haberla llamado ni esperado, en mi caso la enfermedad de mi mujer (cáncer de mama, estadio III cuando fue diagnosticado), **la vida te suelta un mazazo de ese calibre y te cambia todas las preguntas**, y es como volver a la casilla de salida de nuevo.

Este libro está escrito con todo mi entusiasmo y sinceridad al escribir desde el corazón, poniendo alma y emoción para escoger con muchísimo amor cada palabra, cada párrafo, cada idea de las muchas plasmadas a lo largo de cada capítulo.

A veces, la vida puede sorprendernos inesperadamente sin ser conscientes de que pueden ocurrirnos cosas que nunca creíamos que nos podrían pasar a nosotros y ocasionarnos un cambio radical de rumbo en nuestro camino a partir



de entonces.

PREGUNTA: ¿Por qué utilizas virtudes humanas en el desarrollo de tu libro?

Miguel Ángel Pardo: Trato en "El guardián de las virtudes" potenciar y compartir con el lector algunas de las principales virtudes humanas, contadas a través de experiencias propias vividas, alentando para integrarlas e interiorizarlas dentro de cada uno de nosotros, para alcanzar esa paz interior que tanto necesitamos para continuar en la senda de la vida, porque al final, **somos lo que nos queda por vivir** y se trata de poder vibrar con la vida.

Es una historia de vivencias basadas en la adquisición de ciertos hábitos que comienzan en la niñez del protagonista y que a base de practicarlos repetidamente se van interiorizando en su personalidad, surgiendo y **conectando esas virtudes humanas** que le han acompañado a lo largo de su vida, marcando el ritmo de la misma, **tanto en los momentos de luces, como en los de sombra**, que también los hay, pero que siempre han estado ahí acompañándole, obteniendo innumerables aprendizajes a través de esas lecciones de vida y el poder

transformador propio de quienes ha aprendido de las mismas: **La mayor gloria no está en no caer nunca, sino en ser capaz de levantarnos cada vez que nos caemos.**

Nadie está libre de que le puedan suceder estas cosas, o algunas similares, de ahí que diga que quizás tú también seas el Guardián de las Virtudes que este mundo necesita, porque el cambio comienza con uno mismo: **¡VIBRA CON LA VIDA!**





PREGUNTA: ¿Tienes conocimiento de la opinión que tienen del libro algunos de sus lectores?

Miguel Ángel Pardo: Pues agradezco que me hagas esta pregunta porque me está sorprendiendo muy gratamente el feedback y las opiniones que me han hecho llegar algunos de sus primeros lectores.

Por citar alguno de ellos, que me escribió para agradecerme que hubiese escrito el libro, diciéndome que se lo leyó enseguida porque le había encantado, habiéndose emocionado mucho al leerlo, haciéndole tanto reír como llorar, al verse identificado en muchas de las situaciones plasmadas en el mismo, por tanto, me decía, que le había calado bastante profundamente su mensaje.

O este otro: *“Tú obra de arte en formato libro. Ha sido un extraordinario compañero de café. Queda claro que eres un faro de luz allá donde vayas. Recuerda y nunca olvides: **SOMOS LOS GUARDIANES DE NUESTRA PROPIA LUZ**”.*

Y para poner fin a tu pregunta, me gustaría

añadir estas 2 opiniones más, que hacen alusión a lo que les ha parecido la estructura del libro a estos lectores:

1) *“Me ha gustado mucho la estructura del libro, con: la descripción de la virtud, la historia personal, la idea positiva, los mantras y el ejercicio. También el contenido: con los ejercicios que hacen al lector sacar provecho personal a la lectura. Al intercalar historias, con información y reflexiones se hace ameno de leer y claro de entender, llega el mensaje”.*

2) *“Muy bueno, con orden, bien plasmado. Original también el hecho de poner ejercicios para el lector, que nos hace no solo leer, sino escribir, pensar y explorar nuestro interior, que tanto nos cuesta cuando se trata de ahondar en heridas o simbolizan el darnos cuenta de que tenemos que cambiar algo”.*



PREGUNTA: ¿Podrías indicarnos cual es el contenido de “El guardián de las virtudes” basándote en el índice?

Miguel Ángel Pardo: El libro comienza con unas dedicatorias dirigidas a las personas que han sido importantes en mi vida o han formado parte de la misma.

Está prologado por Josepe García, director del Instituto Impact, con quien tuve el honor y el acierto de hacer varias formaciones de sus diferentes programas, que marcaron bastante la evolución de mi propio crecimiento personal, el cual venía ya desarrollándose desde el año 2003, uno de los años más difíciles de mi vida por el fallecimiento de mi padre el día de Año Nuevo, a lo que se le sumo el inesperado y repentino fallecimiento de uno de mis mejores compañeros, un gran amigo y como si fuera también un gran hermano.

Seguidamente, hay una introducción titulada “Tú y yo no somos tan distintos”, a la que le siguen 12 capítulos más, donde capítulo a capítulo se va exponiendo una virtud humana relacionada con una experiencia vivencial propia, que culmina con una idea positiva al final de cada uno de estos capítulos, donde se





Para abonarlo puedes hacerlo mediante transferencia bancaria a la cuenta de CAIXABANK Es90 2100 7120 7813 0029 6324, o si te es más cómodo, puedes hacer un BIZUM al 616 283 891 cuando lo encargues.

3) Solicitando por WhatsApp al móvil: 616 283 891, debiendo de poner los mismos datos que figuran en el punto 2 y te lo haré llegar en las mismas condiciones.

plasman unas frases mantra también, para que el lector pueda reflexionar acerca de las mismas, si así lo desea, presentando un plan de acción distinto al final de cada capítulo porque si no ponemos en práctica lo aprendido jamás llegaremos a interiorizarlo. Me gustaría resaltar la profundidad del último capítulo titulado: **“La gratitud. Conclusión final”**.

Finaliza la obra con un epílogo y un apartado dedicado a los agradecimientos.

PREGUNTA: ¿Cómo podría adquirir tu libro?

Miguel Ángel Pardo: Pues hay 3 formas para poderlo adquirir:

1) A Través de **Amazon**, en el enlace de compra:
<https://amzn.to/4lc5FRf>

También en el **Código QR** que adjunto para poderlo pedir también a través de Amazon.



2) Si lo quieres adquirir dedicado y firmado por mí, te lo haré llegar por correo ordinario a tu domicilio. Para ello deberás de solicitarlo por correo electrónico a:

elguardiandelasvirtudes@gmail.com

Debiendo de facilitarme tu nombre, apellidos, dirección postal, C.P., población provincia y número de teléfono.

PREGUNTA: ¿Quieres aportar alguna cosa más?

Miguel Ángel Pardo: Espero que al leer el libro os llegue su mensaje profundamente y que ante cualquier adversidad que la vida os pueda poner



en el camino, volváis a resurgir siempre como hizo el “Ave Fénix” desde sus propias cenizas, siendo capaces de volver a caminar de nuevo por la senda de la vida:

¡¡¡VIBRA CON LA VIDA!!!

Solo me resta agradecerte la atención prestada. Muchas gracias por esta entrevista.

Mueren tres atracadores y un policía en una persecución tras un robo en una farmacia de Málaga .

Los delincuentes huían de la Policía en sentido contrario y colisionaron frontalmente con un turismo conducido por un subinspector.



Estado en el que ha quedado uno de los vehículos implicados

MÁLAGA HOY

Celina Clavijo - Redactora
05/06/2025

Una persecución ocurrida esta madrugada se ha saldado con cuatro víctimas mortales. Los fallecidos son los tres supuestos atracadores y un policía nacional. La colisión se ha producido sobre las 5:30 horas en la rotonda de salida hacia Torremolinos, han informado desde el Ayuntamiento de Málaga a través de su perfil en redes sociales.

Todo ha ocurrido, según fuentes próximas consultadas por este periódico, después de producirse un robo en una farmacia del distrito malagueño de Teatinos. El vehículo en el que viajaban los sospechosos a la fuga circulaba al parecer en sentido contrario y ha terminado chocando frontalmente en una salida de la A-7 hacia Torremolinos con un coche que conducía un policía. Fuentes de la investigación han detallado que el efectivo acababa de terminar un servicio y se dirigía a su casa. No formaba parte del operativo en el que se intentaba dar

captura a los fugitivos.

Hasta el lugar se han desplazado dotaciones de Bomberos de los parques de Churriana, Carretera de Cádiz y Central (Martiricos), que han procedido a excarcelar a los tres ocupantes de uno de los vehículos.

El conductor del otro turismo, que empezó a arder, fue auxiliado por agentes de la Policía Local, pero finalmente también ha fallecido. También han intervenido agentes de la Guardia Civil de Tráfico, Policía Nacional y los servicios sanitarios del 061.

Muere otro motorista en un accidente de tráfico en Málaga

Cabe recordar que el último accidente de tráfico con fallecidos ocurrió este miércoles. Un hombre de 57 años perdió la vida en la MA-20, a su paso por Málaga capital, justo en el acceso por Ortega y Gasset. Una colisión entre un coche y una moto generó, además, problemas de tráfico en la zona, según informaron entonces desde el servicio de

Emergencias del 112.

Varios testigos llamaron al teléfono 112 poco antes de las ocho de la mañana para informar de una colisión entre un turismo y una moto, a la altura del kilómetro 7 de la MA-20, sentido Rincón de la Victoria. Explicaban en las llamadas que el motorista había quedado herido en el suelo y precisaba asistencia sanitaria.



Bomberos y policías en el lugar del accidente



CSLA firma con el Grupo Cajamar condiciones muy ventajosas en la contratación de productos financieros.

Acuerdo de **CSLA** con Grupo Cajamar con condiciones muy ventajosas en la contratación de productos financieros, como hipotecas, préstamos, reunificación de deudas, inversiones y un largo etcétera que nos convierte en uno de sus mejores clientes y por ende ventajas únicas a nuestros afiliados.

Podéis pasaros por cualquier sucursal o contactar con los asesores exclusivos que están reflejados en la segunda imagen.



RESUMEN DE CONDICIONES DE PRODUCTOS Y SERVICIOS PARA CONFEDERACIÓN DE LA SEGURIDAD LOCAL Y AUTONÓMICA

Para más información:

Gorka: goficialdegui@cajamar.com / 620641173. San Sebastián.

Diana: dcarrillo@cajamar.com / 608326311. Baleares.

Yolanda: yolanda.gonzalezruiz@cajamar.com / 681328748. Cataluña Norte.

Eduardo: esancho@cajamar.com / 681220087. Cataluña Sur.

Gregorio: gregorio.sanchezgarcia@cajamar.com / 620313292. Madrid.

Carlos: cgracia@cajamar.com / 676065504. Canarias.

Eduardo: egalvez@cajamar.com / 619347341. Almería.

CUENTA NÓMINA

Para clientes con Banca Electrónica contratada.

Requisitos para la remuneración de la cuenta y quedar exento de comisión de mantenimiento:

Que se cumpla con, al menos, uno de los siguientes requisitos:

- Domiciliación de nómina o abono por transferencia de ingresos recurrentes por importe $\geq 1.200\text{€}/\text{mes}$.
- Productos financieros con saldos $> 20.000\text{€}$ (importe vivo de depósitos a plazo, saldos medios en cuentas de mercados financieros o saldo medio de cuentas a la vista).

Remuneración saldo medio* de la cuenta	Tipo de interés nominal anual
Primeros 20.000€ de saldo	2,00%

*Saldo medio referido a los 3 meses naturales anteriores a la fecha de liquidación.

*Tras los 12 primeros meses de apertura, la cuenta nómina pasa automáticamente a cuenta remunerada 360.

DOMICILIACIÓN DE NÓMINA: HASTA 500 EUROS

Al domiciliar la nómina con nosotros por primera vez, puede solicitar la promoción de bonificación siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- Nueva nómina: Ser una nómina de nueva captación en GCC.
- Importe mínimo: recepción de la nómina por C34 por los siguientes importes mínimos.
 - Importe 1.200 a 1.999,99€: bonificación 200€
 - Importe 2.000 a 3.999,99€: bonificación 400€
 - Importe igual o superior a 4.000€: bonificación 500€
- Permanencia: se exige una permanencia en la domiciliación de la nómina de 36 meses.

HIPOTECAS PREMIUM

Financiación adquisición de vivienda habitual:

1) Para clientes con ingresos de unidad familiar superiores a 4.000 euros.

TIPO MIXTO

TIN fijo los 5 primeros años: 1,35% (*)

Después: Euribor + 0,35% (*)

Sin comisión de formalización.

Plazo mínimo 25 años.

TIPO FIJO 25 O 30 AÑOS

Plazo: 25 o 30 años.

TIN fijo: 2,75% (*)

Sin comisión de formalización.

TIPO VARIABLE

TIN inicial los primeros 12 meses: 1,45% (*)

Después: Euribor + 0,45% (*)

Sin comisión de formalización.

(*) Cumpliendo condición de socio y condiciones de bonificación, en caso contrario el tipo se incrementará 1,00%. Revisiones anuales y amortizaciones mensuales. Dirigido a personas físicas con capacidad de endeudamiento menor del 30% y con ingresos mensuales de los prestatarios mayor o igual a 4.000€. El tipo de financiación se ajustará en función del perfil del cliente tras su estudio. Financiación sujeta a los requisitos y condiciones de concesión de riesgo de nuestra Entidad.

Las condiciones estarán sujetas a la política de riesgos e inversión de la Entidad. Para poder acogerse a las condiciones de financiación, el cliente deberá tener cuenta a la vista operativa en la Entidad. Sujeta a requisitos y condiciones de concesión de nuestra Entidad. Condiciones válidas hasta el 30/06/2025.

2) Para clientes con ingresos de unidad familiar superiores a 2.000 euros.

TIPO MIXTO

TIN fijo los 5 primeros años: **1,99% (*)**

Después: **Euribor + 0,60% (*)**

Sin comisión de formalización.

Plazo mínimo 25 años.

TIPO FIJO 25 O 30 AÑOS

Plazo: 25 o 30 años.

TIN fijo: 2,95% (*)

Sin comisión de formalización.

TIPO VARIABLE

TIN inicial los primeros 12 meses: **1,80% (*)**

Después: **Euribor + 0,60% (*)**

Sin comisión de formalización.

(*) Cumpliendo condición de socio y condiciones de bonificación, en caso contrario el tipo se incrementará 1,00%. Revisiones anuales y amortizaciones mensuales. Dirigido a personas físicas con capacidad de endeudamiento menor del 35% y con ingresos mensuales de los prestatarios mayor o igual a 2.000€. El tipo de financiación se ajustará en función del perfil del cliente tras su estudio. Financiación sujeta a los requisitos y condiciones de concesión de riesgo de nuestra Entidad.

FINANCIACIÓN CONSUMO

PRÉSTAMOS PERSONALES CLÁSICOS

Importe: entre **3.000€ a 60.000€**

Tipo interés Nominal: **6,50% (1)**

Plazo: **hasta 48 meses.**

Comisión de Apertura: **1,00%.**

(1) Financiación sujeta a requisitos y condiciones de concesión de riesgos de Cajamar Consumo.

Importe: para **15.000€ y hasta 60.000€**

Tipo interés Nominal: **7,45% (1)**

Plazo: **hasta 96 meses.**

Comisión de Apertura: **1,00%.**

(1) Financiación sujeta a requisitos y condiciones de concesión de riesgos de Cajamar Consumo.

PRÉSTAMO PERSONAL AGRUPA

FINANCIACIÓN CONSUMO Garantía Personal, que permite la unificación de préstamos /créditos en una sola operación, y con la posibilidad de poder incluir un nuevo proyecto.

Importe: desde **15.000€ hasta 60.000€**

Tipo interés Nominal: **9,25% (1)**

Plazo: **hasta 120 meses**

Comisión de formalización: **1,00%**

(1) Financiación sujeta a requisitos y condiciones de concesión de riesgos de Cajamar Consumo.

CONOCE TODA NUESTRA OFERTA VERDE

Comprometidos con el cuidado del medioambiente, nos enfocamos en proyectos sostenibles con la finalidad de promover una educación sobre cómo cuidar nuestro planeta.

FINANCIACIÓN FOTOVOLTAICA

Oferta especial para financiar el Autoconsumo fotovoltaico, finalidad Energías Renovables (placas solares).

Importe: desde 3.000€ a 60.000€

Plazo: desde 24 hasta 96 meses

Comisión de Apertura: 0,00%

El TIN variará en función del importe:

- 5,95% TIN para importes entre 3.000€ y 10.000€ (1)
- 6,95% TIN para importes entre 10.000,01€ y 60.000€ (1)

(1) Financiación sujeta a requisitos y condiciones de concesión de riesgos de Cajamar Consumo.

FONDOS DE INVERSIÓN

Consulta nuestra promoción por traerte los fondos de inversión a nuestra entidad.

GESTIÓN DISCRECIONAL DE CARTERAS

Consulta nuestro servicio de gestión discrecional de carteras con cuatro carteras adaptadas a cada perfil de inversor, a sus objetivos y a su tolerancia al riesgo.

PLANES DE PENSIONES

Consulta nuestras promociones por traerte tu plan de pensiones.

ASOCIA2.0 EL CLUB DEL SOCIO

Solo por ser socio de nuestra Entidad tiene en su mano acceder a todas las ventajas del nuestro Club del Socio Asocia2.0, plataforma online gratuita pudiendo disfrutar de ofertas especiales y fantásticos descuentos en ocio, moda, restauración o tecnología y otros muchos sectores, en más de 300 marcas.

NUESTROS SEGUROS CAJAMAR PARA MANTENERTE SIEMPRE SEGURO

Seguros de Salud: Aseguramos lo más importante, tu salud y la de tu familia. Seguro de Automóvil: Protégete frente a los daños propios de terceros causados por accidentes de automóvil. Seguro de Hogar: Siéntete en casa con seguridad. Coberturas para los accidentes e imprevistos que puedan ocurrir. Seguro de Vida: Seguridad, excelentes coberturas y garantías para vivir protegido. Seguro de Decesos: Tu familia tendrá toda la ayuda que necesita en los momentos más difíciles. Seguro de Accidentes: Para tu seguridad y la de los tuyos. Amplias coberturas y flexibilidad en tus cuotas.

CLUB SEGUROS

Trae tus seguros al Club de los Seguros y consigue hasta un 30% de bonificación el primer año, teniendo 8 o más pólizas contratadas (al menos una de ellas nueva), y con un máximo de 1.200€. Pudiendo incluir las pólizas de la unidad familiar. Además, pudiendo pagar mes a mes todos los recibos sin coste.

INMUEBLES

Consulta nuestros inmuebles disponibles.

RENTING

Consulta nuestras ofertas de renting.

Las condiciones estarán sujetas a la política de riesgos e inversión de la Entidad. Para poder acogerse a las condiciones de financiación, el cliente deberá tener cuenta a la vista operativa en la Entidad. Sujeta a requisitos y condiciones de concesión de nuestra Entidad. Condiciones válidas hasta el 30/06/2025.

Avanza en tu carrera profesional

UNIR ofrece grados y másteres universitarios oficiales en sus más de 300 titulaciones con ventajas económicas tanto para ti como tus familiares por se miembros de las **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**.

Grados

Descuento 45%
(20% sucesivas)

- Grado en Derecho
- Grado en Criminología
- Grado en Ciencias Políticas y Administración Pública
- Grado en Relaciones Internacionales

Participa en seminarios y cursos gratuitos y **reconoce hasta 18 créditos adicionales.**

Hasta **60 ECTS** convalidados gratuitos*

Solo si eres profesional de las FFCCS, tienes un reconocimiento de 36 ECTS y se podrán ampliar con otros títulos o equivalencias.

*Hasta 60 ECTS convalidados son gratuitos para ti (ahorras de más de 700€), además, el resto de créditos tendrán un coste de 8€ frente a los 12€.

Postgrados

30% / 40%
de descuento

- Máster en Ciberdelincuencia
- Máster en Victimología y Criminología Aplicada
- Máster en Investigación Criminal
- Máster en Seguridad Internacional
- Máster en Seguridad Pública
- Máster en Estudios en Terrorismo
- Máster en Delincuencia Juvenil e Intervención con Menores



Docencia 100% online



Clases en directo



Mentor personal

Infórmate en:
colectivos@unir.net