

Policía Local y Autonómica

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

Número 51.



Contenidos

CSLA Informa.

- SMART GUNS: Lo que han contado y lo que omitieron.
- Acuerdo entre sindicatos y el gobierno de España para la subida salarial de los empleados públicos (2022-2028): evolución, impacto e inflación.
- Fermín Aguilera Arco y SUMA+: sumar visibilidad para salvar vidas.
- Resumen de los Estatutos de la Confederación de Seguridad Local y Autonómica (CSLA).

SIPA-Asturias Informa.

- SIPLA conmemora en Oviedo tres décadas de compromiso sindical y reconocimiento profesional.

CSL-Aragón Informa.

- Desaparición de la cartelería de CSL.
- Comisión Prevención 17 dic PLZ

APF Navarra Informa.

- Carta enviada por Santiago Arraiza Zarzano, presidente de la Agrupación Profesional de Policía Foral (APF).
- El sindicato APF impulsa un curso psicotécnico para en ascenso a agente primero en la Policía Foral de Navarra.

ASIPAL CANARIAS Informa.

- La Policía Local de La Laguna: sin patrullas, sin medios y sin

excusas.

- Una comisaría maquillada: la otra cara de la Policía Local de San Cristóbal de la Laguna.

FEPOL Informa.

- ¿Porqué firmar un mal acuerdo? Señalamos a los responsables.
- Constitución de la Sección Sindical del SIP-FEPOL a la Policía Local de Mataró.
- Elecciones sindicales en el Ayuntamiento de Sant Joan Despí.
- Elecciones sindicales en el Ayuntamiento de Santa Margarida i els Monjos.
- Ganamos el reconocimiento de la compensación por declaraciones en la jurisdicción civil.
- La Comisión de Retribuciones da luz verde a la negociación.
- Falta de pago de las horas extraordinarias de octubre.
- Lérida ¡Continuamos sin vehículos!.
- 18^a reunión de negociación: disposición total para la firma del acuerdo.

SPL-CLM Informa.

- Policía Local de Socuéllamos: SPL-CLM en agradecimiento y reconocimiento a la labor de Miguel Ángel Perona como Jefe saliente y felicitación a Emilio Piñeras que se hace cargo de la Jefatura de la Policía Local.

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

PRINTING DELUXE S.L.U.

Depósito Legal

M-20.440-2003





Treinta años al servicio de la Policía Local asturiana.

El Auditorio Príncipe Felipe de Oviedo acogió el pasado 1 de diciembre de 2025 un acto cargado de simbolismo, memoria y reconocimiento colectivo: la celebración del 30º aniversario del Sindicato Independiente de Policía Local de Asturias (**SIPLA**). Tres décadas después de su fundación, el sindicato reunió a afiliados, representantes institucionales y miembros del movimiento sindical para rendir homenaje a una trayectoria marcada por la defensa constante de las policías locales asturianas y por la mejora de sus condiciones profesionales y laborales.

El acto sirvió no solo para conmemorar el aniversario, sino también para celebrar el III Acto de Reconocimiento y entrega de metopas a agentes jubilados y a policías que han protagonizado acciones meritorias, consolidando así una cita que ya se ha convertido en una referencia dentro del calendario sindical y profesional del sector en

Asturias.

Tres décadas de compromiso y trabajo colectivo.

Bajo el lema “30 años de compromiso y trabajo para las policías locales asturianas”, **SIPLA** quiso poner en valor una historia construida desde el esfuerzo colectivo, el diálogo institucional y la reivindicación constante de mejoras para un cuerpo esencial en la seguridad y la convivencia de los municipios asturianos.

Desde sus inicios, el sindicato ha representado una voz propia e independiente en el ámbito de la Policía Local, apostando por un modelo sindical centrado en la proximidad, la defensa jurídica, la formación y la dignificación profesional de los agentes. Durante el acto, se recordó el papel desempeñado por quienes, a lo largo de estos treinta años, han trabajado de manera continuada para consolidar el proyecto sindical y adaptarlo a los cambios normativos, sociales y operativos que ha experimentado la



Policía Local.

La conmemoración se planteó, así, como un reconocimiento transversal: a quienes iniciaron el camino, a quienes lo han sostenido con su trabajo diario y a quienes hoy continúan fortaleciendo la estructura sindical en un contexto cada vez más complejo.

Reconocimiento a jubilados y acciones meritorias.

Uno de los momentos centrales del evento fue la celebración del III Acto de Reconocimiento y entrega de metopas, una iniciativa con la que **SIPLA** distingue la trayectoria profesional de agentes jubilados y reconoce actuaciones meritorias realizadas en el ejercicio de sus funciones.

Con este gesto, el sindicato quiso

subrayar la importancia de la experiencia acumulada, el valor del servicio prestado durante años y el impacto positivo de intervenciones que, en muchas ocasiones, trascienden el ámbito estrictamente profesional para convertirse en ejemplos de compromiso con la ciudadanía.

Los reconocimientos fueron recibidos con un prolongado aplauso por parte de los asistentes, en un ambiente marcado por la emoción, el compañerismo y el orgullo de pertenencia a un colectivo que ha sabido mantener su identidad y vocación de servicio a lo largo del tiempo.

Presencia institucional y respaldo político.

El acto contó con la asistencia de diversos representantes políticos y sindicales, cuya presencia fue destacada y agradecida

expresamente por la organización. Entre ellos se encontraban Manuel Cifuentes, Olmo Ron, Matías Feito y el concejal de Seguridad Ciudadana del Ayuntamiento de Oviedo, José Ramón Prado, cuya participación institucional puso de relieve el reconocimiento del trabajo sindical y el papel de la Policía Local dentro del entramado de la seguridad pública.

Asimismo, el evento contó con la presencia del secretario general de la Confederación de Seguridad Local y Autonómica, Óscar Camacho, en representación de CSLA, reforzando la dimensión confederal del acto y el vínculo de SIPLA con el sindicalismo independiente a nivel estatal.

La asistencia institucional fue interpretada como una muestra de respaldo y reconocimiento al trabajo desarrollado por el

sindicato durante estas tres décadas, así como una oportunidad para reforzar el diálogo entre administraciones y representantes de los trabajadores.

Un sindicato con identidad propia.

A lo largo del acto se puso de manifiesto la singularidad de SIPLA como organización sindical centrada específicamente en la Policía Local asturiana. En un contexto marcado por cambios legislativos, nuevas exigencias operativas y una creciente demanda social de seguridad y proximidad, el sindicato ha defendido la necesidad de reforzar medios, formación y reconocimiento profesional.

La celebración del 30º aniversario sirvió también para mirar al futuro, reafirmando el compromiso del sindicato con



la defensa de los derechos laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y la modernización del servicio policial, siempre desde una perspectiva de proximidad y servicio público.

Memoria, presente y futuro.

El acto celebrado en el Auditorio Príncipe Felipe no fue únicamente una efeméride, sino un ejercicio de memoria colectiva y de reafirmación del proyecto sindical. Treinta años después de su nacimiento, **SIPLA** reivindica su papel como interlocutor sólido y comprometido con las

policías locales asturianas, reconociendo a quienes han hecho posible ese recorrido y proyectando su acción hacia los retos del futuro.

La combinación de homenaje, reconocimiento profesional y presencia institucional convirtió la cita en un evento de referencia para el sector, subrayando la importancia de preservar la historia sindical y, al mismo tiempo, de seguir construyendo espacios de diálogo, representación y defensa del servicio público que prestan las policías locales.





La Policía Local de La Laguna: sin patrullas, sin medios y sin excusas.

ASIPAL CANARIAS INFORMA



La seguridad ciudadana no se mide en anuncios ni en fotografías institucionales, sino en recursos reales, gestión eficaz y condiciones dignas para quienes protegen a la ciudadanía. En San Cristóbal de La Laguna, tercer municipio de Canarias por población, la brecha entre el discurso político y la realidad operativa de la Policía Local es cada vez más evidente. A día de hoy, la falta de vehículos patrulla operativos vuelve a situar al cuerpo policial lagunero en una situación límite que compromete tanto la seguridad pública como la de los propios agentes.

Vehículos anunciados que no patrullan.

Hace más de tres semanas se anunció, con notable despliegue mediático, la adquisición de cinco nuevos vehículos patrulla por parte del Cabildo Insular para su uso en La Laguna. Un anuncio que, lejos de ser motivo de celebración, ya evidenciaba una realidad incómoda: la incapacidad del propio ayuntamiento para dotarse de medios básicos con recursos propios, pese a su peso

económico y administrativo dentro del archipiélago.

Sin embargo, lo más grave no es que estos vehículos procedan de otra administración, sino que, semanas después del anuncio, siguen sin salir a la calle. El motivo es tan simple como alarmante: no tienen la documentación necesaria para circular. Los coches permanecen inmovilizados mientras los turnos policiales se organizan —una vez más— sin suficientes patrullas operativas.

La seguridad ciudadana no admite demoras administrativas ni excusas burocráticas. Los anuncios no patrullan.

Una cadena de responsabilidades políticas.

Esta situación no es un hecho aislado. Responde a una forma de gestionar marcada por la improvisación y la falta de planificación desde la Concejalía de Seguridad Ciudadana, dirigida por Badel Albelo, bajo la responsabilidad política directa del alcalde Luis



Yeray Gutiérrez.

POLICIA LOCAL

Los ejemplos se acumulan: proyectos cuyo dinero ha tenido que devolverse por no haberse ejecutado; uniformidad policial que no se recepciona desde 2018; y una flota móvil envejecida hasta extremos que rozan la temeridad. Todo ello en un municipio que no puede alegar falta de presupuesto como justificación.

El contraste es evidente cuando se recuerda que el alcalde de La Laguna se encuentra entre los mejor remunerados de Canarias y de los primeros de toda España.

Patrullar en vehículos inseguros.

La realidad diaria de muchos policías locales dista mucho de la imagen que se proyecta en redes sociales. La invitación es clara: cualquier periodista o responsable político debería subirse a uno de los vehículos actualmente en servicio. Dacias antiguos, visiblemente deteriorados, con

fallos en los frenos, luces de avería constantes y problemas en la caja de cambios.

Con esos vehículos se acude a servicios prioritarios: violencia de género, accidentes de tráfico, agresiones o intervenciones urgentes. No es una cuestión de comodidad, sino de seguridad operativa. Cada desplazamiento supone un riesgo añadido para agentes y ciudadanos.



Propaganda institucional frente a realidad operativa.

Mientras tanto, las redes sociales institucionales dibujan una policía moderna, equipada y reforzada con supuestas unidades especializadas. Una narrativa que choca con el día a día del cuerpo. Unidades que no existen, medios que no llegan y anuncios reiterados que no se traducen en mejoras reales.

La seguridad pública no admite marketing vacío ni relatos ficticios. Requiere inversión sostenida, planificación y respeto por los profesionales que la garantizan.

El agravio comparativo.

El contraste final resulta difícil de ignorar. Mientras la flota policial se deteriora, el alcalde cambia de vehículo oficial y adquiere uno cercano a los 40.000 euros, destinado a su chófer para recogerlo y llevarlo a casa.

No es una cuestión personal, sino de prioridades políticas. En un municipio donde hay días sin suficientes patrullas para cubrir los turnos, estas decisiones transmiten un mensaje inequívoco: la Policía Local no es prioritaria.

Una situación insostenible.

La falta de vehículos patrulla no es una anécdota, sino un síntoma. Refleja años de gestión deficiente, promesas incumplidas y una desconexión preocupante entre quienes dirigen y quienes sostienen el servicio público.

La Policía Local de La Laguna no necesita más anuncios ni fotografías. Necesita vehículos operativos, equipamiento adecuado y una gestión responsable que garantice la seguridad ciudadana y la integridad de sus agentes.

Porque cuando la propaganda sustituye a la gestión, las consecuencias no se miden en titulares, sino en riesgos reales para toda la ciudadanía.





SMART GUNS

Lo que han contado y lo que omitieron

- Ignacio Valle Durán - Policía Local 11048

23/03/2021

Breve historia.

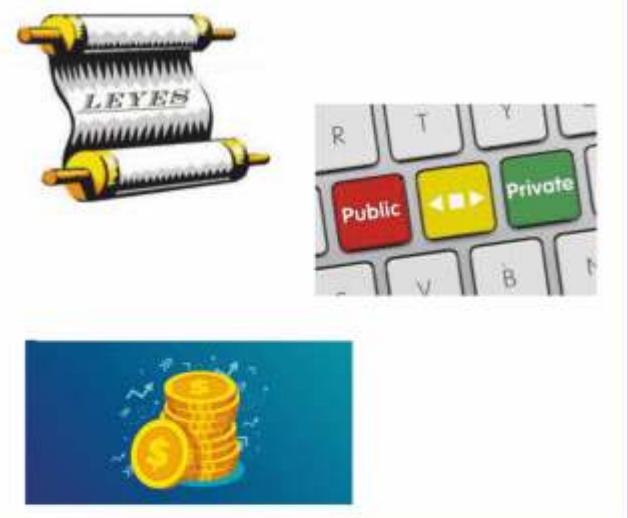
Smart guns o pistolas inteligentes, término usado años atrás para armas de ciencia ficción y definiendo hoy día a las armas de fuego que solo pueden disparar al detectar a uno o varios usuarios autorizados o algún objeto que normalmente solo poseen estos, estando compuestas por dos elementos, un receptor ubicado en el arma (Fijo o removible) y un emisor portado por la persona o personas autorizadas y en contacto con la piel. También se define así a varios tipos de armas de fuego semiautónomas que funcionan bajo una tecnología de reconocimiento biométrico, identificación por radiofrecuencia (RIFD) o por simples sensores de proximidad o imanes, caso aparte las armas plenamente autónomas o Lethal Autonomous Weapons "LAWs", con un sistema de control basado en la Inteligencia Artificial (IA). Pueden encontrar y ampliar toda esta información en la red de redes.



Hablamos de unos dispositivos que están siendo investigados desde la década de los 70 y aún hay pocos ejemplares en el mercado. Los primeros modelos eran muy simples en su diseño, podemos encontrar así el sistema Magna-Trigger en el que un imán ubicado en la culata de un revólver traba el gatillo, y solo puede ser desbloqueado utilizando otro imán que tiene la forma de un anillo y es portado por el dueño del arma. En nuestros días, el modelo más reconocido es la pistola semiautomática iP1, la cual comunica y conecta con el operador humano mediante una identificación por radio frecuencia emitida por un reloj.

Interés corporativo legal.

Pero empecemos y es que detrás de la idea "El Futuro ya está aquí" emerge otra como una



niebla oscurecida y proteccionista legal, la última y brillante justificación de las empresas privadas y las Administraciones Públicas, interesado éste último Ente en custodiar el grandioso Bien Jurídico Protegido y Derecho Fundamental de "El Buen Funcionamiento de la Administración o la Buena Administración", porque el futuro ya está aquí,



pero hay que sobrevivir para verlo y eso no se menciona, hasta que entras en "Matrix" y lo experimentas personalmente.

Funcionamiento y posibles fallos.

Una máquina de combustión interna exoenergética a la que se le adhiere un componente electrónico sensible, no hay que ser adivino para imaginar los potenciales fallos electrónicos que a la larga redundarán en la nula o deficiente activación de una herramienta, reactiva y de necesidad vital, que por cierto, apliquen todo lo anterior relativo a fallos de funcionamiento, aplíquenlo a un elemento llamado batería de inducción (Carga inalámbrica mediante ondas electromagnéticas) e incluso algunas recargables por USB, por ende recuerde llevar siempre encima un cable tipo y mantenga al operador con una conciencia quasi obsesiva tendente a paranoide, por comprobar que siempre hay una carga óptima



y preguntándose a sí mismo si con un carga mínima la eficacia seguiría siendo igual de óptima.

Sin olvidar que aunque algunos modelos actuales ya disponen de un sistema de localización y bloqueo en caso de robo o pérdida, cualquier sistema informático es vulnerable y susceptible de ser pirateado (Hacking), sufrir interferencias maliciosas (Jamming) o ser puesto en seguimiento (Tracking) y entonces piensen en todos esos casos de Profesionales que han sufrido la pérdida del arma, a veces por imprudencia, a veces por sustracción dolosa y déjenla en manos de informáticos sin ética ni moral, los cuales no solo podrán sacar rédito de un dispositivo de alto coste en el mercado negro de las armas, sino de una información biométrica del profesional o profesionales al/los que fue asignada, del ámbito

de la esfera íntima y personal, lo que nos lleva a preguntarnos cómo se regularía este último apartado sobre la protección y tratamiento de datos personales con normas actuales como el RGPD y la LOPDGDD, garantizando así los derechos digitales de la ciudadanía conforme al mandato establecido en el artículo 18.4 de la Constitución, incidiendo en la responsabilidad del responsable y el encargado del tratamiento de los datos, siempre bajo la atenta mirada de la Agencia Española de Protección de Datos como autoridad estatal de control.

Activación y tiempo de reacción.

Una herramienta reactiva a la que se le añade tiempo teórico de décimas de segundo para desactivación por continuo bloqueo electrónico, afirman, comprendemos en situaciones idílicas bajo pruebas de laboratorio y hablando de pruebas, se espera que las mismas hayan contemplado las condiciones meteorológicas adversas de la geografía de este País con



extremas temperaturas y condiciones de humedad que podrían no conjugar bien con la electrónica.

Pero sigamos, ya que también se plantea la activación a mano desnuda o con guantes, pendiente de fiscalización por las reacciones neuropsicofísicas del ser humano o circunstancias exógenas al mismo, con mezcla de fluidos como barro, sangre, sudor...y lágrimas. Un concepto que de nuevo tenemos que acuciar de gran inseguridad digital, ya demostrado en hackeos de teléfonos inteligentes cuya activación mediante lectores de huellas dactilares ha sido vulnerada



con un simple modelo hecho de cola.

Mantenimiento.

Den la bienvenida al fantástico mundo del servicio técnico informático y electrónico de 8 AM a 20 PM, mano de obra y elementos electrónicos con IVA a parte, con una patente única, así ningún armero no autorizado podrá manipular el arma sin su autorización, pudiéndose ver comprometida la Responsabilidad Civil por fallos en el dispositivo en momentos de vital necesidad.



subsidiaria. Pero sigamos con el concepto grupal, aplicando éste a varios usuarios por haber hecho uso de la misma en una intervención, contexto defensivo legal más que posible estos días, cuando "el malo" porta y usa armas de guerra de gran capacidad de munición y potencia de fuego, amén de varios cargadores de respeto, portando por el contrario los responsables de la Seguridad del País una pequeña arma corta con no más de un puñado de proyectiles, así no más de un cargador de reserva en el mejor de los casos, en general y salvo excepciones.

Y hablando de cuestiones grupales, se plantea la existencia simultánea de grupos distintos de armas en un mismo centro de trabajo, generando el desconocimiento de algunos por las nuevas y el olvido de otros de las antiguas, en cuanto a uso y funcionamiento, por no hablar del conflicto personal de conocimientos generado en estos dos tipos de operadores. Sin olvidar la posibilidad de una configuración individual, que será la primogénita a elegir por las Administraciones Públicas y empresas privadas, lo que redundará en el momento del Profesional abatido (Officer Down or Security Officer Down) por el que el binomio no podrá hacer uso de la misma en caso necesario para proteger su vida, la de su compañero y la del resto de ciudadanos presentes.

Configuración individual Vs Grupal.

Hablamos de un dispositivo que se puede configurar para grupos de usuarios, en España, con la inoculación Institucional realizada continuamente a la conducta del Profesional para su uso, insertando en la mente de éste cual dogma, la idea de la Responsabilidad Civil Personalísima, evitando así "la empresa Pública o Privada" la



Elementos externos emisores y activadores.

Tecnología wearable, la última moda, en la que el elemento emisor y activador del arma es portado por el Profesional en forma de pulsera, cinturón, tobillera, smartwatches incluso smartphones (Baterías y Sistemas Operativos varios para sus propio funcionamiento), con fallos propios que condicionarían a su vez toda la operatividad del elemento emisor, siendo estos no detectados por el operador humano y quedando el arma a merced de un conjunto de componentes electrónicos inoperativos en un momento de supervivencia.

No sin antes recordar las responsabilidades disciplinarias por perdida o inutilización de los mismos desde el primer momento, ajenas al operador, por el devenir de un Oficio tan particular, responsabilidades civiles y



penales a parte por imprudencias o faltas de pericia durante su uso, preceptos legales de nuestro vigente Código Penal Español.

Inhibidores y efectos.

Prosiguen las instrucciones mostrando un sistema insensible a inhibidores, rezando que se hayan tenido en cuenta todos los tipos que existen con sus respectivos espectros radioeléctricos, conocido ya el caso de los turismos con llaves



eléctricas que se anulan cuando éste se sitúa cerca de edificios protegidos por estos sistemas de seguridad, rezaremos más que nunca por los profesionales que custodian edificios de seguridad. Por otra parte, en relación a los inhibidores hay que reseñar que existen ya a la venta modelos para civiles con sus propios inhibidores o sistemas de bloqueo remoto para situaciones dónde éstas se encuentren en las proximidades de puntos críticos, como escuelas, universidades o centros comerciales, siendo incluso bloqueadas remotamente por la Policía.

Planes formativos e implantación.

Y entonces las implantamos en los planes de formación en uso y manejo de armas de fuego, los Institucionales (Salvo excepciones que se mantienen gracias al sacrificio personal de grandes Profesionales), nos referimos a los que poseen arcaicos programas, directrices, procedimientos, instrucciones, etc., insuficientes o inexistentes en muchos casos y ahora, añádanle



un elemento estresante más al operador, uno cuyo funcionamiento interno electrónico escapa al acervo cognitivo del mismo, somos Profesionales de la Seguridad Pública o Privada, no Ingenieros.

Semiautonomía de funcionamiento y compromiso legal.

Lo más inquietante, la semiautonomía que tiende futuriblemente a la plena autonomía y he aquí el conflicto legal, ético y moral, incidiendo su existencia en un conflicto directo con normas jurídicas internacionales en vigor como el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH),



según supuestos y llegado el caso de empleo en una situación de conflicto armado y el Derecho Internacional Humanitario (DIH). Lanzando entonces la siguiente cuestión: ¿Hasta dónde llega la responsabilidad del operador y hasta dónde la del Ente Público o empresa privada, en caso de uso de la fuerza legal?

Conclusión.

En pro de la utilización de herramientas de dotación para el uso de la fuerza legal cada vez

más sencillas y con un funcionamiento cada vez más simple, con una implementación en programas formativos basados en situaciones reales y un trasfondo legal, técnico y táctico aplicable a situaciones de extrema supervivencia, en pro de avanzar sin inventar la rueda de nuevo, Intentemos sobrevivir y volver a casa con una seguridad neuropsicofísica, jurídica, familiar, económica, etc., al menos, cómo la que teníamos al inicio de la jornada laboral.

"Si la singularidad tecnológica se materializa, lo hará a expensas del armamento invencible y la extinción del homo sapiens" (Khaqan Ahmad)



Bibliografía.

- GUTIÉRREZ, Espada, C., & Cervell Hortal, M. J. (2018). SISTEMAS DE ARMAS AUTÓNOMAS, DRONES Y DERECHO INTERNACIONAL. Revista Del Instituto Español De Estudios Estratégicos.
- https://retina.elpais.com/retina/2019/02/11/tendencias/1549897774_792174.html
- https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/05/140523_tecnologia_arma_inteligente_oposicion_mz
- <https://www.iberdrola.com/innovacion/tecnologia-wearable>
- <https://www.infodefensa.com/mundo/2019/01/09/noticia-negocio-armas-inteligentes-superara-84000-millones.html>
- <https://www.media-tics.com/noticia/4395/tecnologias-emergentes/pistolas-inteligentes-que-solo-funcionan-si-dispara-su-dueno.html>



Una comisaría maquillada: la otra cara de la Policía Local de San Cristóbal de La Laguna.

ASIPAL CANARIAS INFORMA



Por fuera, pintura reciente. Por dentro, abandono institucional.

Así podría resumirse la situación actual de la Comisaría de Policía Local de San Cristóbal de La Laguna, un edificio que debería ser ejemplo de dignidad laboral y servicio público en el tercer municipio más poblado de Canarias, pero que hoy se mantiene en condiciones impropias de una administración moderna.

Hace casi un año, agentes y representantes sindicales hicieron pública una realidad que durante demasiado tiempo había permanecido silenciada entre pasillos húmedos, vestuarios saturados y espacios improvisados. Aquella denuncia generó titulares, visitas apresuradas de la oposición y un inevitable revuelo político. Sin embargo, doce meses después, la respuesta institucional ha sido tan limitada como reveladora: una mano de pintura en la planta baja y poco más.

Un lavado de cara que no tapa las grietas.

La intervención realizada en el edificio podría calificarse, sin exagerar, como cosmética. El pintor enviado por el Ayuntamiento actuó con profesionalidad y buena fe, pero su trabajo apenas sirvió para cubrir lo más visible. La planta baja luce ahora paredes más limpias, colores uniformes y una apariencia que, de cara a una fotografía rápida, puede dar sensación de mejora.

Sin embargo, basta con subir una planta para que el decorado se desmorone. En la planta alta —donde curiosamente no se produjeron visitas institucionales ni sesiones fotográficas— el estado del edificio sigue siendo el mismo: humedades persistentes, desconchones, remiendos improvisados y estancias claramente deterioradas por el paso del tiempo y la falta de mantenimiento:

"La pintura no arregla la dignidad", resume un agente con años de servicio que prefiere no dar su nombre. Y no es una frase



hecha.

Casi 200 policías, un vestuario indigno.

Uno de los problemas más graves sigue siendo el espacio destinado a vestuarios. Cerca de 200 policías comparten unas instalaciones claramente insuficientes, sin ventilación adecuada y situadas junto a los

aseos. El resultado es un entorno insalubre, incómodo y contrario a cualquier normativa básica de prevención de riesgos laborales.

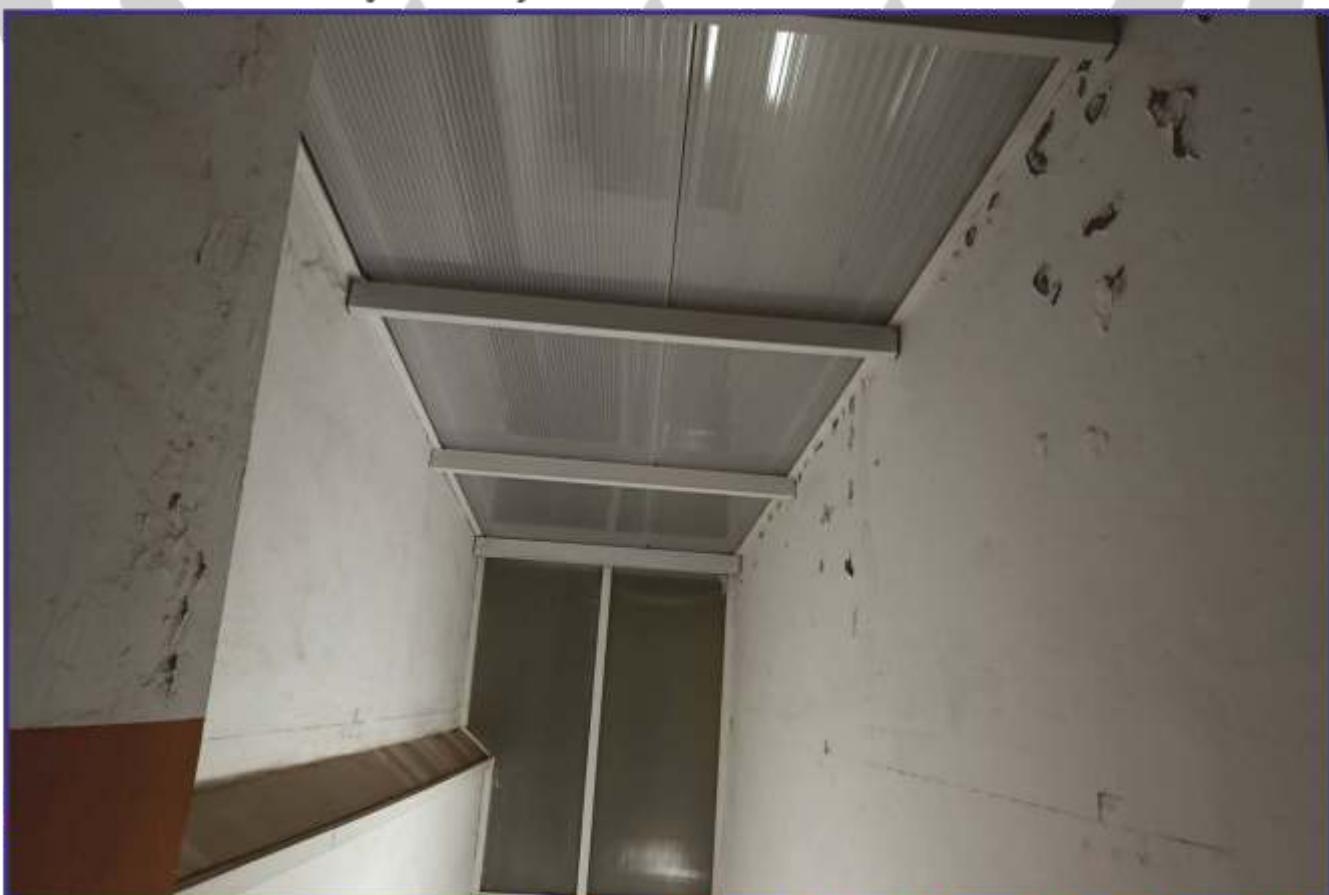
Cambiarse de uniforme se convierte a diario en una carrera de obstáculos, con falta de taquillas, escasez de espacio y condiciones que rozan el hacinamiento. Una situación que no solo afecta a la comodidad del personal, sino también a su salud y a su dignidad profesional.

A esto se suma la inexistencia de un office o zona habilitada para realizar las pausas de trabajo. Los agentes, que prestan servicio en turnos largos y exigentes, carecen de un espacio adecuado donde descansar o ingerir alimentos en condiciones mínimamente decentes.

Humedades, parches y abandono.

El deterioro estructural del edificio es evidente. Las humedades no son un problema puntual, sino una constante que se reproduce en paredes, techos y esquinas. En lugar de una solución definitiva, se han aplicado parches temporales que se degradan con rapidez, dejando al descubierto una política de mantenimiento basada en la improvisación.

A todo ello se suma la ausencia de un sistema de control de accesos eficaz. En una





comisaría de Policía Local, donde se custodia documentación sensible y se atiende a ciudadanos en situaciones delicadas, esta carencia supone un riesgo evidente tanto para el personal como para la seguridad del propio edificio.

Especialmente llamativa es también la falta de accesibilidad para personas con movilidad reducida, una cuestión que contrasta frontalmente con los discursos institucionales sobre inclusión y derechos.

El tercer municipio de Canarias, a la cola en condiciones laborales.

San Cristóbal de La Laguna no es un municipio menor. Es una de las principales ciudades del archipiélago, con peso histórico, administrativo y demográfico. Sin embargo, sus policías locales trabajan en condiciones que muchos ayuntamientos de menor tamaño ya han superado.

La paradoja es evidente: mientras se presume de modernidad, sostenibilidad y calidad institucional, quienes garantizan la seguridad ciudadana lo hacen desde instalaciones obsoletas y claramente insuficientes.

Esta contradicción resulta aún más difícil de justificar si se tiene en cuenta el nivel retributivo de la Alcaldía. La diferencia entre el

discurso político y la realidad material del cuerpo policial es cada vez más difícil de sostener.

La promesa recurrente de una “nueva comisaría”.

Cada pocos meses, el Ayuntamiento vuelve a sacar a relucir una promesa que ya suena a eslalon electoral: la creación de una nueva Comisaría de Policía Local en la estación de guaguas. El anuncio se repite cíclicamente, acompañado de declaraciones grandilocuentes y, en ocasiones, de visitas al emplazamiento propuesto.

Sin embargo, según denuncian los propios agentes, el espacio no reúne ni las condiciones ni la superficie necesarias para albergar una comisaría funcional. No se trata solo de metros cuadrados, sino de diseño, seguridad, accesos, zonas diferenciadas y capacidad operativa real.

La sensación entre el personal es clara: más propaganda que planificación. Una idea útil para el titular y la fotografía, pero sin un proyecto técnico serio que la respalde.

Cuando la política sustituye a la gestión.

El problema de fondo no es únicamente el estado del edificio, sino la forma en que se ha gestionado la situación. La respuesta



institucional ha sido reactiva, mínima y orientada a apagar el ruido mediático, no a solucionar los problemas estructurales.

No se ha presentado un plan integral de reforma, ni un calendario público, ni un compromiso presupuestario claro. Tampoco se ha abierto un proceso de diálogo real con los representantes del cuerpo para abordar las carencias de forma seria y transparente.

En su lugar, se opta por medidas parciales, anuncios recurrentes y silencios prolongados. Una estrategia que, lejos de resolver el conflicto, lo cronifica.

Dignidad laboral y seguridad ciudadana

Las condiciones en las que trabajan los policías no son una cuestión interna ni corporativa. Afectan directamente a la calidad del servicio que recibe la ciudadanía. Un cuerpo policial desatendido institucionalmente

es un síntoma de una administración que ha perdido el foco de sus prioridades.

Invertir en una comisaría digna no es un lujo, ni una concesión al colectivo policial. Es una inversión en seguridad, en profesionalidad y en respeto por el servicio público.

Un problema que ya no se puede maquillar.

Un año después de la denuncia pública, la realidad sigue siendo tozuda. La pintura se agrieta, los parches se despegan y las promesas se repiten sin avanzar.

La pregunta ya no es si hace falta una nueva comisaría o una reforma integral. La pregunta es cuánto tiempo más se va a mirar hacia otro lado.

Porque hay cosas que, por mucho que se pinten, no se pueden esconder.

POLICIA LOCAL -

Carta enviada por Santiago Arraiza Zorzano, presidente de la Agrupación Profesional de Policía Foral (APF).



La vida da sorpresas y arrieros somos. Desde luego, el refranero español da para mucho. No era fácil imaginar que a estas alturas de legislatura nos íbamos a encontrar con una antigua conocida al mando de la Consejería de Interior. Todo ha sucedido bastante deprisa y, en un abrir y cerrar de ojos, hemos visto cómo Amparo López Antelo ya no está y, en su lugar, ha sido nombrada Inmaculada Jurio. Han sido años los que la señora López Antelo se ha ocupado (o debería haberlo hecho) de Policía Foral, primero como Directora General de Interior y después como Consejera.

¿Qué balance podemos hacer de su tiempo dirigiendo nuestra institución? Pues en APF lo tenemos muy claro: que le deseamos en el futuro todo el éxito que no ha conseguido con la Policía Foral. Porque es poco el trabajo que ha sacado adelante y mucho el que deja sin hacer. Hay tres asuntos que debían haber marcado el porvenir de este cuerpo policial y llevan años enquistados: la Junta de Seguridad (sin celebrar desde 2011), la competencia de Tráfico (comprometida desde octubre de 2018) y el desarrollo reglamentario de la Ley Foral de Policias de Navarra

(aprobada en noviembre de 2018).

Empecemos por la Junta de Seguridad, órgano competente para determinar el número máximo de efectivos de Policía Foral. En un artículo que publicábamos el 29/05/2025, decíamos que "no hay dos sin tres" (cuando ya dos veces se había convocado sin llegar a celebrarse, cosa que también sucedió en noviembre), así que ahora deberíamos adaptar el refranero y decir que "no hay tres sin cuatro". Veremos...

Pero es que cabe preguntarse: ¿existe esa famosa Junta? ¿Alguien la ha visto? ¿Será posible que se celebre? Pues sí: en Cataluña, País Vasco y Canarias se celebra con total normalidad, y en todas se ha determinado el aumento de las plantillas de los cuerpos autonómicos.

La realidad es que sin Junta de Seguridad no se pueden aprobar Ofertas Públicas de Empleo que nos permitan amoldar nuestra organización para responder a las necesidades (cada vez más cambiantes) en materia de seguridad y policía. Por poner un

ejemplo: ¿se imaginan que una médica que tiene su puesto de trabajo en el Baztán tuviera que desplazarse a Tudela por falta de personal? ¿O profesores que se incorporen a su plaza en Olazagutía y se desplacen a Cortes para trabajar? Resulta impensable, pero en Policía Foral se hace. La falta de personal no se puede solucionar con parches.

¿Y por qué se da esta parálisis? Parece ser que desde el Ministerio del Interior lo vinculan a la reorganización del 112. Entendíamos que la gestión de las emergencias y protección civil era una competencia de Navarra (en otros tiempos se estaría hablando de Contrafuero), pero todo está cambiando. ¿Será consecuencia de presiones, chantajes, falta de interés o de capacidad? Quién sabe.

En cuanto a la competencia de Tráfico, está pactada su ansiada transferencia entre el Gobierno de Pedro Sánchez y Uxue Barcós desde octubre de 2018. Pero sin Junta de Seguridad no se puede llevar a cabo, pues requiere un aumento en torno a los 150 efectivos. La pescadilla que se muerde la cola.

Por otro lado, tenemos la famosa pasarela de agentes de la Guardia Civil a Policía Foral para completar el número de efectivos necesarios para asumir Tráfico. Llevamos casi ocho años oyendo decir que el tema está casi cerrado; incluso la nueva Consejera de Interior, en sus primeras declaraciones, así lo dijo: "Los términos de la pasarela están prácticamente finiquitados, salvo algún fleco". Nos parece correcto, pero ¿dónde está la negociación con la representación sindical de Policía Foral? ¿Se van a establecer dos escalas salariales? ¿Dos sistemas de derechos laborales? ¿Es una adscripción permanente a la unidad de tráfico

o podrán participar en los concursos de traslados a otras unidades de Policía Foral? ¿Cómo se adecuará la graduación de dicho cuerpo a los empleos de Policía Foral? No son temas baladíes, pues hablamos de condiciones laborales que se tienen que negociar. El fleco parece bastante largo.

Y con respecto al desarrollo reglamentario de la Ley de Policias, tras casi ocho años desde su aprobación, solo se ha desarrollado un reglamento. Quedan pendientes cuestiones tan importantes como el reglamento de estructura y organización (con unidades creadas de hecho, pero sin ningún tipo de soporte jurídico), formación, segunda actividad, provisión de puestos de trabajo, principio de indemnidad, etc. Y la inmensa mayoría no supone gasto adicional alguno, sino mejoras en el funcionamiento de la organización y en el trabajo diario de sus integrantes.

Por todas estas cuestiones, desde APF ofrecemos nuestra colaboración a la nueva Consejera de Interior para avanzar y acordar lo antes posible, trasladándole desde aquí la necesidad de la creación de una Dirección General para la Policía Foral (al igual que existe ya en otras CCAA). Es la única manera de que la organización sea más autónoma en la toma de decisiones a todos los niveles: presupuestarios, organizativos, estructurales, funcionales..., lo que nos llevará a ser más eficaces y eficientes.

Debemos procurar tener todos estos temas finalizados antes del inicio de la próxima legislatura; así tendremos a la Policía Foral en el sitio en que debe estar. Y ojalá así podamos decir que el refranero se equivoca y que no siempre lo que mal empieza, mal acaba.

El sindicato APF impulsa un curso psicotécnico para el ascenso a agente primero en la Policía Foral de Navarra.

INFORMA

APF
NAVARRA



El sindicato APF ha puesto en marcha un curso preparatorio de psicotécnicos dirigido a los y las integrantes de la Policía Foral de Navarra que aspiran al ascenso a la categoría de agente primero.

La formación, que ya ha comenzado, está orientada a preparar una de las pruebas más determinantes del proceso selectivo: el examen psicotécnico. Para ello, APF ha contado con dos expertos de reconocido prestigio a nivel nacional, Montse Subirana y Pera García, especialistas en evaluación de aptitudes cognitivas y entrenamiento específico para procesos de promoción interna en cuerpos policiales.

Durante el curso se trabajan competencias clave como el razonamiento lógico y verbal, la agilidad numérica, la atención, la memoria y la gestión del tiempo en examen, combinando teoría, práctica intensiva y simulacros adaptados al nivel exigido en la convocatoria. El objetivo es dotar a los asistentes de herramientas eficaces y estrategias prácticas que aumenten sus posibilidades de superar con éxito la prueba.

Desde el sindicato APF

destacan la importancia de este tipo de iniciativas formativas, que refuerzan la igualdad de oportunidades, la profesionalización y el desarrollo de la carrera policial, apostando por una preparación de calidad y ajustada a la realidad de las pruebas oficiales.

La respuesta del alumnado está siendo muy positiva, con un alto grado de implicación y motivación. "Afrontamos

esta fase con ganas de aprender y de prepararnos a fondo para la siguiente prueba", señalan participantes del curso, que valoran especialmente el enfoque práctico y la experiencia de los ponentes.

Con esta acción, el sindicato APF reafirma su compromiso con la formación continua y el apoyo a sus afiliados y afiliadas en los procesos de promoción dentro de la Policía Foral de Navarra.



¿PORQUÉ FIRMAR UN MAL ACUERDO? SEÑALAMOS A LOS RESPONSABLES



6 de enero de 2026

Se ha firmado un Acuerdo de Condiciones Laborales que incluye algunas mejoras, pero también varias renuncias importantes. No es el convenio que queríamos, con imposiciones horarias y sin aumento retributivo lineal para toda la plantilla; no es el acuerdo que los sindicatos firmantes prometieron durante meses.

1. ¿Quien a firmado el convenio?

Lo han firmado los sindicatos de clase y generalistas CCOO, CSIF y UGT.

2. Entonces, si CSIF ha firmado... ¿por qué ahora dice que el acuerdo es malo y que "LA LUCHA CONTINÚA"?

Esa es la gran contradicción. En

sindicalismo hay una regla básica: quién firma, asume, no se puede firmar un acuerdo y, al día siguiente, presentarse como si uno mismo no tuviera nada que ver con el resultado.

3. ¿Se podía no firmar el acuerdo?

Sí, ningún sindicato de la Mesa General de Negociación está obligado a firmar. Firmar es una decisión sindical, no una imposición.

4. CSIF manifiesta que firmó "PARA NO QUEDARSE FUERA" y poder vigilar el acuerdo ¿eso es cierto?

No del todo. Cualquier sindicato -firme o no firme- puede denunciar el incumplimiento del convenio y cualquier trabajador de manera individual también puede hacerlo, decir que solo se puede defender a la plantilla firmando es FALSO o como mínimo, engañoso.

5. Entonces... ¿Para qué firmar un acuerdo que dices que no es bueno?

Es esa la pregunta clave que CSIF no responde, si el acuerdo era tan malo como ahora afirman ¿Por qué lo firmaron? ¿Por qué no mantuvieron el NO? ¿Por qué ahora buscan culpables externos?

Anuncian que la firma es para poder estar en la Mesa de seguimiento, obviamente pertenecer a esta mesa da ciertos beneficios sindicales, aunque la realidad es que en el convenio anterior se creó, en el punto 6, una Comissió d'estudi per la definició d'un model alternativa al 2x1.

¿En qué quedó esa comisión? En la nada. En 4 años no se estudió nada y, al cabo

de cuatro años, el Ayuntamiento ha puesto encima de la mesa un Q3 cerrado y ustedes lo han firmado, punto. ¿Para eso sirvieron 4 años de comisión?

6. CSIF habla de referéndum y asamblea general ¿eso era posible?

NO y CSIF lo sabía perfectamente. Las actas oficiales de la Junta de Personal dejan claro que la Junta estaba en proceso de reglamentación (con votos de CCOO, UGT y CSIF) y por ese motivo la Junta no podía reunirse ni tomar decisiones hasta enero, por tanto, no era legal ni viable convocar referéndum, adjuntamos acta nuevamente, no hay lugar a interpretaciones.

7. Entonces... ¿por qué CSIF insiste en el referéndum?

4. Proposta de resolució de les demandes presentades en l'últim plenari.

Els sindicats CCOO, UGT i CSIF presenten un escrit conjunt (*document íntegre al final de l'Acta*)

(Es produeix un descans a la sessió des de les 11h fins les 11:30h)

Es demana als delegats/des votació per a l'aprovació d'aquest escrit de proposta amb les seves condicions indicades.

El resultat de la votació és aprovar el document : 25 vots a favor i 16 en contra.

Els sindicats CGT, INTERSINDICAL i els delegats/des no adscrits/tes manifesten que estan a favor de la nova o rectificació del Reglament de la Junta de Personal vigent però en contra de la paralització de les funcions d'aquest Òrgan.

En conseqüència, s'acorda que a partir de la present data es donin dos mesos de termini per a què els delegats/des electes d'aquest Òrgan presentin, als correus de la Junta i Comitè: juntaicomite@bcn.cat i/o juntaicomite@gmail.com, els escrits de redacció del nou Reglament de la Junta de Personal. Un cop esgotats aquests dos mesos, s'enviarà correu, des de la Junta i Comitè, a tots els delegats/des electes per a posar totes les propostes rebudes en el seu coneixement. A partir d'aquí, es donarà un termini d'un mes més per a la seva revisió que conclourà amb la convocatòria d'un Plenari extraordinari de la Junta per a la votació de les mateixes. Per poder fer les noves redaccions o esmenes s'enviarà el document actual del Reglament de la Junta en format .doc.

Porque es una estrategia de relato, no una propuesta real, sirve para trasladar a la plantilla la idea que, "Si no se votó, fue culpa de otros", cuando en realidad es que no se podía votar.

8. ¿Quién ha sido señalado públicamente por CSIF como responsable?

SIP-FEPOL NO está en la Mesa General de Negociación y NO firma el acuerdo, es decir, no decide el resultado.

Esto no es asumir responsabilidades, esto es buscar un chivo expiatorio.

9. ¿Es normal firmar un convenio y, a la vez, decir que no habrá paz social?

NO, es profundamente irresponsable. La paz social no se amenaza; se construye con coherencia, claridad y respeto a la plantilla. Firmar y luego incendiar el ambiente tiene consecuencias reales, también operativas. El pasado 31 de diciembre, durante las celebraciones de Nochevieja, se produjeron situaciones impropias de un servicio policial serio y seguro, situaciones que pusieron en riesgo directo a los propios compañeros y compañeras: furgonetas de intervención con apenas tres agentes, policías desbordados por la afluencia masiva de personas, patrullas obligadas a abandonar su distrito para reforzar el servicio en la zona centro, dependencias policiales cerradas en horario nocturno y una Sala Central de Mando operando con el plan de contingencia activado, apenas cuatro operadores gestionando todos los canales, sin relevos y sin capacidad real para absorber la mayoría de incidencias.

Esta es la realidad de nuestra ciudad y no es ajena a la negociación sindical, porque cuando se firma un mal acuerdo y se incendia a la plantilla, las consecuencias ya no son solamente laborales; se traducen en servicios insuficientes, en escasez de medios humanos y materiales, y en un riesgo real para la integridad física de los compañeros y compañeras que salen cada día a la calle, y

esto, desde **SIP-FEPOL NO LO VAMOS A TOLERAR.**

La ineeficiencia y la incapacidad negociadora del que siempre nos critica se ha materializado en un mal convenio y hoy, la plantilla paga ese error de forma de sobrecarga, inseguridad y desgaste y lo más grave: mientras los compañeros libran una auténtica guerra en la calle, el sindicato firmante amenaza con que "*no habrá paz social*".

LA PLANTILLA MERECE UN RESPETO Y ESE RESPETO EMPIEZA POR DECIR LA VERDAD.

Todos los sindicatos firmantes son corresponsables del resultado, sin excepciones.

SIP-FEPOL solicitará las actas completas de la negociación para que la plantilla pueda informarse con claridad de quién defendió mejoras colectivas y quién pidió complementos a la carta, quién pensó en el conjunto y quién miró únicamente por su propio interés; de quién pidió que la GUB y el resto de empleados públicos ficharan, con las consecuencias que hoy padecemos.

Los tiempos actuales requieren una sólida formación técnica, capacidad negociadora real y formas acordes al siglo XXI, no prácticas ególatras ni autoritarias propias de otra época.

Los nuevos tiempos exigen nuevas prácticas sindicales, menos personalismo y más rigor. Por responsabilidad, por coherencia y por respeto a los compañeros y compañeras, exigimos que dirigentes sindicales que solo buscan la confrontación, toxicidad y la mentira den un paso al lado. La Guardia Urbana de Barcelona necesita otras formas y manera de hacer sindicalismo.

UNITAT, SERVEI, RESPECTE

DIRECCIÓN DE SIP-FEPOL DE LA SECCIÓN DE LA GUARDIA URBANA DE BARCELONA .



13 de enero de 2026

SIP-FEPOL informa de la constitución formal de nuestra Sección Sindical a la Policía Local de Mataró, un paso importante en el refuerzo de la representación sindical dentro de este municipio.

La creación de esta sección sindical tiene como objetivo consolidar una representación próxima, activa y comprometida con la defensa de los derechos laborales, profesionales y sociales de los agentes, así como trabajar por la mejora de las condiciones de trabajo y del servicio público que se presta a la ciudadanía.

La nueva Sección Sindical nace con la voluntad de:

- Defender los intereses del personal de la Policía Local de Mataró.
- Dar voz a las necesidades e inquietudes del colectivo.

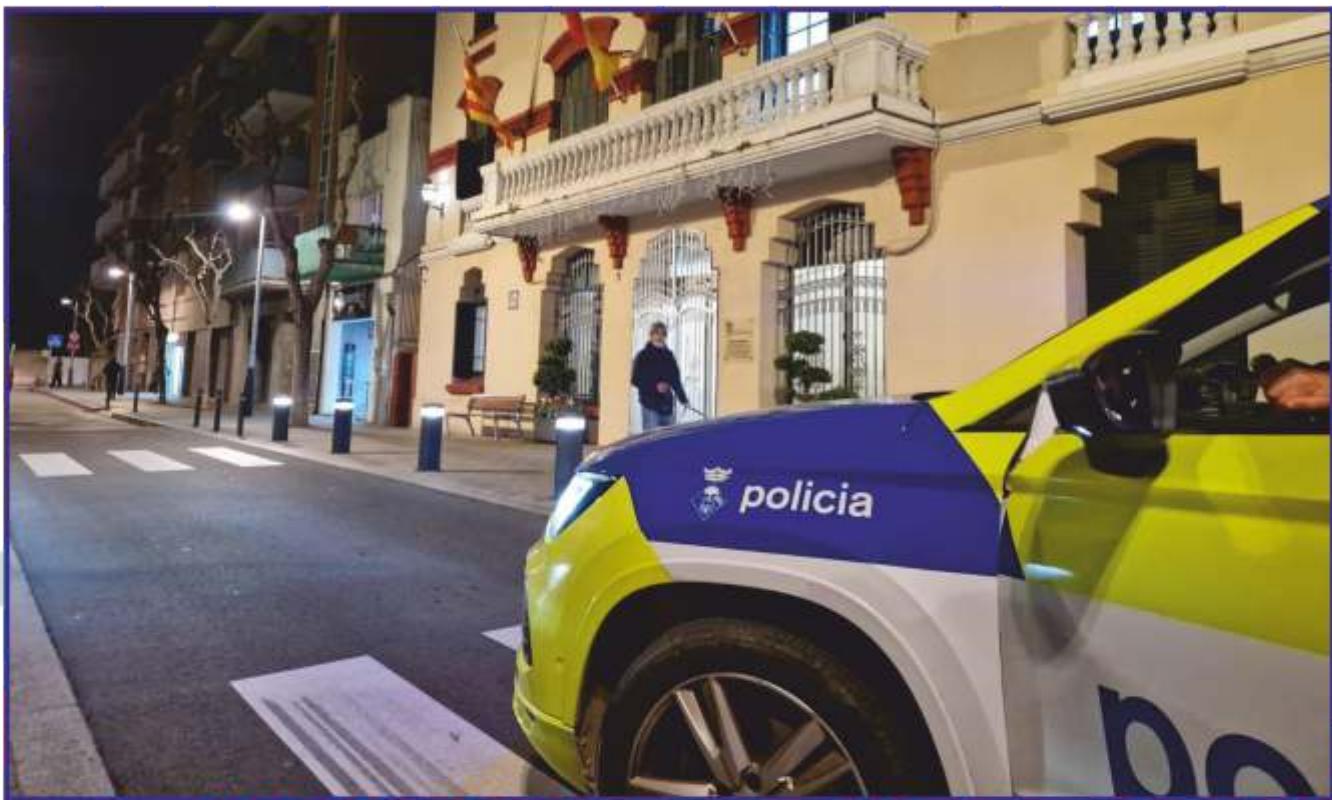
- Velar por el cumplimiento de la normativa y de los acuerdos vigentes.
- Fomentar la participación y la comunicación directa con el sindicato.

Desde el SIP-FEPOL queremos agradecer expresamente la implicación, el compromiso y la responsabilidad asumida por los cargos de la Sección Sindical, que han hecho posible esta constitución y que, a partir de ahora, trabajarán con dedicación y rigor en beneficio del conjunto del colectivo. Continuamos avanzando para construir una representación sindical fuerte, independiente y al servicio de los profesionales de la seguridad pública.

UNIDAD, SERVICIO, RESPECTO

SIP-FEPOL MATARÓ

Elecciones sindicales en el Ayuntamiento de Sant Joan Despí.



14 de enero de 2026

La sección sindical **SIP-FEPOL** valora muy positivamente los resultados obtenidos. Hemos duplicado el resultado respecto a las últimas elecciones sindicales, consolidando el crecimiento de nuestro proyecto sindical y reforzando la confianza que la plantilla ha depositado en nuestra organización.

Gracias a este aumento de apoyo, **SIP-FEPOL** ha conseguido un delegado, lo que nos permitirá tener voz y representación directa en la Junta de Personal. Este resultado es una muestra clara del reconocimiento al

trabajo realizado, a la proximidad con los trabajadores y a la defensa firme de sus derechos laborales.

Desde SIP-FEPOL queremos agradecer sinceramente el apoyo recibido y reafirmamos nuestro compromiso de continuar trabajando con responsabilidad, transparencia y determinación para mejorar las condiciones laborales y profesionales de la policía local.

UNIDAD, SERVICIO, RESPECTO

SIP-FEPOL SANT JOAN DESPÍ

Elecciones sindicales en el Ayuntamiento de Santa Margarida i els Monjos.



20 de enero de 2026

La sección sindical de **SIP-FEPOL** en el Ayuntamiento de Santa Margarida i els Monjos ha sido la ganadora de las recientes elecciones sindicales celebradas entre la plantilla municipal, consolidándose como la fuerza con más apoyo por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Este resultado refleja la confianza depositada en la tarea desarrollada por **SIP-FEPOL**, basada en la defensa de los derechos laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y una representación próxima y constante de las necesidades del personal municipal.

Desde la sección sindical han querido

agradecer el apoyo recibido y han reafirmado su compromiso de continuar trabajando con responsabilidad, diálogo y firmeza para representar a la plantilla ante la administración local y avanzar en la mejora de las condiciones laborales y profesionales.

La victoria obtenida refuerza la presencia de **SIP-FEPOL** en el ámbito municipal y abre una nueva etapa de trabajo sindical centrada en la participación, la transparencia y la defensa colectiva de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento y en especial al colectivo de la policía local.

UNIDAD, SERVICIO, RESPECTO

SIP-FEPOL SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS

Ganamos el reconocimiento de la compensación por declaraciones en la jurisdicción civil.

EXIT JURÍDICO

FEPOL INFORMA

Barcelona 17 de diciembre de 2025

Después de que hasta ahora la Administración se haya negado a compensar la declaración como testigos en temas civiles, Juzgado de lo contencioso ha reconocido el derecho.

Tras la firma del Acuerdo de 2023 con el que se reconocía el derecho económico a recibir compensaciones por las declaraciones judiciales, la Subdirección general de recursos humanos del momento publicaba la Instrucción 1/2024, de 28 de febrero, sobre indemnizaciones por asistencias en procedimientos judiciales por parte de las personas miembros del cuerpo de Mossos d'Esquadra.

En esta Instrucción, pese al Acuerdo no distingüía en ningún caso la compensación por declaraciones en función de la jurisdicción, restringía el derecho y únicamente estipulaba,

"que la Dirección General de la Policía debía hacerse cargo de las indemnizaciones derivadas de la asistencia ante cualquier órgano de la jurisdicción penal".

Ante este movimiento restrictivo y viendo que la Comisión de seguimiento del Acuerdo de 2023 se estaba mostrando absolutamente inoperante, el Sindicato Autónomo de Policía (SAP-FEPOL) y el Sindicato de Mossos d'Esquadra (SME-FEPOL) denunciábamos esta situación, ante el Juzgado de lo contencioso administrativo número 17 de Barcelona en defensa de los intereses de un efectivo del cuerpo que había sido citado en la misma. declarar como testigo en un tema civil y a quien se le había denegado la compensación de 150 euros.

Así, los Servicios jurídicos de la FEPOL, bajo la dirección letrada de Ruth Pazos defendía el reconocimiento del derecho de percibir esta cantidad de 150 euros, más

los intereses legales generados desde la fecha inicial de la solicitud por la declaración ante la jurisdicción civil.

En atención a los argumentos defendidos por nuestros servicios jurídicos, el titular del JC número 17 de Barcelona considera que la diferenciación que hace la Instrucción 1/2024 sobre las compensaciones en función de la jurisdicción, atenta directamente contra la negociación colectiva, más cuando esta distinción en ningún caso consta en el Acuerdo que las reconoce.

Hay que decir que este argumento ya los vamos a trasladar a la SGRH en escrito de enmiendas presentado por **SAP-SME-FEPOL** el 21 de febrero de 2024. No obstante, ante la negativa de la Administración a reconocer estas compensaciones y ante la poca eficiencia de la Comisión de seguimiento del

propio Acuerdo de 2023 en la que no podíamos tampoco participar, finalmente ha sido un Juzgado el que nos ha reconocido el derecho.

Por todo ello, desde ambas organizaciones sindicales (satisfechas de la sentencia obtenida) ya hemos solicitado a la SGRH actual, la modificación de la Instrucción 1/2024 y el reconocimiento, por tanto, para todas las personas miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, del derecho a recibir las compensaciones por su participación en procedimientos judiciales independientemente de su jurisdicción (penal, social, contencioso-administrativa o civil). Creemos absurdo seguir litigando por el reconocimiento de un derecho que ya de por sí ha generado un volumen absurdo de procedimientos judiciales contenciosos administrativos.





Barcelona, 19 de diciembre de 2025

El Departamento de Interior convoca la Mesa de Negociación con carácter urgente y extraordinario para el próximo lunes 22 de diciembre.

La Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal ha dictaminado que el Departamento de Interior y las organizaciones sindicales con representación en el Consejo de la Policía pueden iniciar oficialmente la negociación, en los términos abordados durante las diecisésis reuniones que hasta ahora hemos mantenido.

Tal y como desde el Sindicato Autónomo de Policía (**SAP-FEPOL**) y desde el Sindicato de Mossos d'Esquadra (**SME-FEPOL**) comunique al colectivo ayer por la tarde tras la última reunión, el OK imprescindible de la CRIDP para poder llegar a un acuerdo definitivo con el Departamento de Interior ya ha llegado.

Una vez sabido el dictamen de la CRIDP, la Subdirección general de recursos humanos nos ha convocado con carácter urgente y extraordinario para el próximo 22 de diciembre a las 12:00h. Será en la próxima

La Comisión de Retribuciones da luz verde a la negociación.

reunión, cuando se pondrá el valor económico al complemento de especial complejidad y al complemento de formación continuada, a la vez que podremos saber también, el contenido íntegro del dictamen de la propia CRIDP, para avanzar de manera definitiva hacia la firma del acuerdo.

Por lo tanto, lejos de algunas mentiras manifestadas incluso, por algunas organizaciones sindicales presentes en la Mesa de negociación, queda en evidencia que la negociación sigue con paso firme hacia (esperemos) a la firma de un acuerdo de mejora de las condiciones laborales que de llegar a buen puerto, puede resultar histórico.

Desde el **SAP-SME-FEPOL** nos mantenemos en el optimismo de caras en la reunión del próximo lunes, a la que (como no puede ser de otra manera) seguiremos yendo con los objetivos muy claros.

Es por ello que en este comunicado es hora de recordar que la cantidad que hasta ahora se ha puesto sobre la mesa (y que debería servir para implementar los complementos de especial complejidad y de formación continuada) ha sido de 3.850 euros.

Tal y como hemos manifestado reiteradamente y como organizaciones sindicales mayoritarias, seguimos viendo esta cantidad insuficiente y por lo tanto seguiremos reivindicando una mejora. De no mejorarla, será el momento (y no hace una semana) de salir a defender nuestros intereses.

¡Compañeras y compañeros! Si hemos superado un momento clave como el de la Comisión de Retribuciones ahora ya estamos en el tramo final de la negociación.

¡No fallamos!

Falta de pago de las horas extraordinarias de octubre.

FEPOL INFORMA



Barcelona, 23 de diciembre de 2025

SAP y SME denuncian el impago de las horas extraordinarias del mes de octubre.

Ayer 22 de diciembre fueron muchas las consultas y quejas que, desde el Sindicato Autónomo de Policía (**SAP-FEPOL**) y desde el Sindicato de Mossos d'Esquadra (**SME-FEPOL**) recibimos respecto al impago de las horas extraordinarias trabajadas durante el mes de octubre de este año. Especialmente en la Región Policial Metropolitana de Barcelona.

Después de que muchos de aquellos y de aquellas que las generáis consultáis vuestras nóminas habéis podido observar que

no se os han cargado en la nómina de este mes de diciembre, aspecto que desde ambas organizaciones sindicales vamos a trasladar de manera inmediata a la Subdirección general de recursos humanos.

SAP-SME-FEPOL hemos pedido una aclaración de los motivos del no pago de estas horas, más cuando esta incidencia (especialmente en la RPMB) se vienen repitiendo con demasiada frecuencia y especialmente, en aquellos meses (como el de diciembre) donde la nómina se cierra antes.

Desde ambas organizaciones sindicales ya hemos trasladado la necesidad a la Subdirección general de recursos humanos

de colgar una nota en la Ctra corporativa informando de esta incidencia, así como también de cuándo quedará resuelta. Por lo tanto, esperamos que en la medida de lo posible esta nota se haga pública.

Asimismo, a pesar de que somos conscientes de la carga de trabajo de los servicios de administración de la RPMB, así como también de la falta de dimensionado de los mismos en cuanto a recursos humanos, desde el SAP-SME-FEPOL creemos que ante

un mes como el de diciembre (donde las nóminas se cierran antes) hay que actuar (en la medida de lo posible) con una mayor previsión.

No queremos que incidencias como estas sean frecuentes ya que entendemos que no son cómodas ni por los propios Servicios de Administración que reciben las quejas directas de los efectivos policiales, ni tampoco por esos mismos que ven cómo se retrasan unas retribuciones que ya deberían haber percibido.

FEPOL INFORMA

J-FEPOL
protegim a qui protegeix
Federació de Professionals de la
Seguretat Pública de Catalunya

SAP
Sindicato Autónomo de Policía
Mossos d'Esquadra



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

SME
Sindicato Mossos d'Esquadra



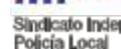
Sindicato Autónomo de Funcionarios
Administración Local de Cataluña

seime



Sindicato de la Escala Intermedia
Mossos d'Esquadra

VSIPI_FEPOL



Sindicato Independiente de la
Policía Local



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



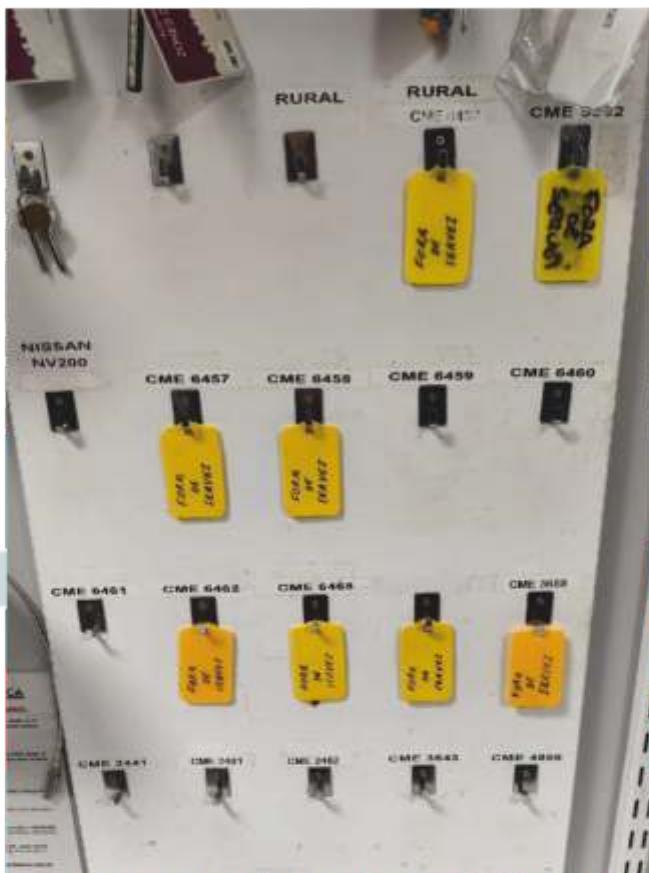
Sindicato Autónomo de Funcionarios
Administración Local de Cataluña



Sindicato de Mandos de las Policias
Locales de Cataluña



Asociación de Jefes y Mandos de las
Policias Locales de Cataluña



Lleida, 14 de enero de 2026

A pesar de las reiteradas reclamaciones y denuncias formuladas, la situación del parque móvil del cuerpo de Mossos d'Esquadra sigue siendo absolutamente deficiente.

El Sindicato Autónomo de Policía (**SAP-FEPOL**) y el Sindicato de Mossos d'Esquadra (**SME-FEPOL**) hace tiempo que denunciamos la situación crítica del parque móvil policial. Las diferentes regiones policiales disponen de un número claramente insuficiente de vehículos, con averías constantes y un parque envejecido, con un exceso de kilometraje que agrava aún más esta problemática.

En el caso de la Región Policial de

Lérida: ¡Continuemos sin vehículos!

Lleida, y muy especialmente en la USC, la situación es especialmente alarmante, tanto por la grave falta de vehículos disponibles como por la duración reiterada e injustificable de los períodos en que éstos permanecen fuera de servicio.

Esta situación, absolutamente inadmisible, provoca que los efectivos de la USC se vean obligados a pedir vehículos a otras unidades, siempre que éstas dispongan de ellos, para poder salir a patrullar y garantizar un mínimo servicio a la ciudadanía. Un hecho que evidencia la precariedad actual y la falta de previsión en la gestión del parque móvil.

La falta de vehículos operativos genera, a lo largo de la jornada laboral, graves dificultades en el desarrollo del servicio policial, afectando actuaciones inmediatas, apoyo entre unidades, relevos y otros dispositivos operativos esenciales para garantizar la seguridad pública.

Por todo ello, una vez más, hacemos un llamamiento al Departamento para que se agilice de manera urgente la gestión de las averías de los vehículos del CME y se trabaje decididamente para acelerar la entrega de los nuevos vehículos policiales.

Situaciones como la que se vive en Lleida hace demasiado tiempo que se arrastran, y constituyen un verdadero agravio que, en ningún caso, debería producirse en un cuerpo policial como el nuestro.

Fepol

INFORMA
FEPOL

15 de enero de 2026

Nuestras organizaciones sindicales dispuestas a la firma del acuerdo que podría producirse a principios del mes de febrero.

Después de que se reuniera por última vez el 22 de diciembre pasado, hoy se ha vuelto a reunir la Mesa de negociación en la que, el Departamento de Interior nos ha entregado una nueva propuesta. Así, desde el Sindicato Autónomo de Policía (**SAP-FEPOL**) y desde el Sindicato de Mossos d'Esquadra (**SME-FEPOL**) informamos de los siguientes extremos:

Primero.- Despues de que la Comisión de retribuciones y gastos de personal diera luz verde a nuestras negociaciones y después de que se hayan puesto todas las cantidades económicas sobre la mesa creemos que es hora ya (y así lo hicimos). hemos pedido) que se pueda hacer público el documento íntegro que contempla todas y cada una de las propuestas.

Por lógica y transparencia es hora de que el colectivo pueda acceder al documento íntegro que debe mejorar sus condiciones laborales, más cuando se están haciendo circular por parte de algunos actores, de informaciones

sesgadas que no se corresponden con el contenido de la negociación.

Segundo.- Para las personas miembros de la escala básica son pocas las diferencias que se han incorporado en este nuevo documento:

- Se justifica en un único complemento (de especial complejidad) la necesidad de incrementar en 4.000 euros el complemento específico.

- Se añade el carácter de excepcionalidad, el número máximo de 7 noches que se pueden planificar con aplicación de coeficiente de 1,75 en las horas trabajadas, para aquellos puestos de trabajo con cuadrantes sin nocturnidad.

- Se añade (a propuesta de **SAP-SME-FEPOL**) el acuerdo para iniciar los trabajos de revisión y actualización del Plan de Carrera Profesional para el CME a principios del año 2028. Esta es una cuestión que hasta hoy no había sido aceptada por el DINT y que, por primera vez, se incorpora en el documento.

Tercero.- Ambas organizaciones sindicales hemos vuelto a proponer que, en relación a los cambios de turno, el Acuerdo recoja que estos sólo se puedan hacer de turno noche, a turno tarde o mañana.

Esta demanda toma más sentido desde la última versión del Acuerdo entregada en la reunión de 18 de diciembre cuando se va a pasar a compensar las noches en función del tanto por ciento planificada y no, por cuadrantes Q5, Q3 o 7x7.

Cuarto.- Es evidente que después de dieciocho reuniones a día de hoy nos encontramos al final de la negociación y por lo tanto la pregunta que os hacéis es clara: ¿cuándo firmamos?

- Los sindicatos y la Administración nos hemos dado un plazo de una semana y medio para poder revisar el documento que hoy se nos ha entregado y hacer las últimas enmiendas que consideramos oportunas.

- El jueves que viene se volverá a reunir la Mesa de negociación para terminar de discutir las enmiendas presentadas al documento que hoy se nos ha entregado.

- Una vez cerrado el documento final, las organizaciones sindicales deberemos manifestar el posicionamiento final y anunciar si firman o no, la propuesta resultante de todo el proceso (semana del 29 de enero).

- Será esta propuesta final la que deberá ser firmada e informada al Consejo de la Policía el cual, si todo funciona como debe funcionar, podría quedar convocado a inicios del mes de febrero (primera semana).

- Una vez el Acuerdo pase el trámite

necesario de información del Consejo de la Policía deberá ser aprobado por Acuerdo de Gobierno (momento en el que se le dará rango normativo al documento) para finalmente pasar publicarse en el DOGC.

Quinto.- No obstante lo manifestado en el punto anterior, desde el **SAP-SME-FEPOL** queremos recordar que (también a propuesta nuestra) se ha establecido un periodo de implementación (reunión de 4 de diciembre del 2025). Así pues recordemos:

- Todas aquellas medidas relativas a la jornada y horarios (reducción jornada, planificación horaria, vacaciones, etc.) quedan reconocidas a partir del 1 de febrero de 2026.

- El incremento del complemento específico mediante el reconocimiento de la especial complejidad de nuestras tareas se reconoce a partir del 1 de febrero.

- Todas aquellas medidas relativas al complemento de nocturnidad y fin de semana, así como al complemento de disponibilidad se reconocerán una vez se haga la modificación de la Relación de puestos de trabajo. Mientras tanto se seguirán retribuyendo como hasta ahora.

¡Compañeras y Compañeros! A la espera de hacer esta última lectura del documento que nos han dado hoy, pero conscientes de la magnitud de la propuesta de acuerdo que tenemos sobre la mesa, **SAP-SME-FEPOL** sigue haciendo una valoración positiva del proceso de negociación que hemos mantenido.

Por todo ello, tal y como ya se ha manifestado hoy, nuestras organizaciones sindicales se encuentran a día de hoy en disposición de firma.



El acuerdo entre sindicatos y el Gobierno de España para la subida salarial de los empleados públicos (2022–2028): evolución, impacto e inflación.

1. Introducción

La evolución salarial de los empleados públicos en España constituye uno de los elementos más relevantes del diálogo social y de la política presupuestaria. Más de tres millones de personas dependen directamente de las decisiones adoptadas por el Gobierno en esta materia, lo que convierte cualquier acuerdo salarial en una cuestión con importantes implicaciones económicas, sociales y políticas.

El periodo comprendido entre 2022 y 2028 está marcado por dos fases claramente diferenciadas. La primera, entre 2022 y 2024, coincide con un episodio de inflación elevada que provoca una pérdida significativa de poder adquisitivo. La segunda, prevista entre 2025 y 2028, se desarrolla en un contexto de inflación más contenida y busca estabilizar, e incluso recuperar parcialmente, el salario real de los empleados públicos.

Este documento analiza de forma integrada los acuerdos alcanzados entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales para ambos períodos, comparando

las subidas salariales con la inflación y evaluando su impacto en los distintos grupos profesionales de la función pública.

2. El acuerdo salarial 2022–2024: contexto y diseño.

El acuerdo suscrito en 2022 se concibió como un marco plurianual para dar estabilidad a las retribuciones públicas en un momento de elevada incertidumbre económica. Su diseño combinó incrementos fijos y consolidados con incrementos variables condicionados por indicadores macroeconómicos, especialmente la inflación. El objetivo era ofrecer una subida mínima garantizada y, al mismo tiempo, introducir mecanismos de corrección parcial si el coste de la vida se desviaba al alza.

3. Subidas salariales y comparación con la inflación (2022–2024)

La comparación entre salarios e inflación resulta clave para valorar el éxito real del acuerdo. El siguiente cuadro resume las subidas aplicadas y la inflación media anual estimada para el mismo periodo.

Tabla 1. Subidas salariales e inflación en España (2022–2024)

Año	Subida salarial aplicada (%)	Detalle de la subida	Inflación media anual (%)	Diferencia
2022	3,5 %	Subida fija consolidable	8,4 %	-4,9 puntos
2023	3,5 %	2,5 % fijo + 1 % variable	3,5 %	0
2024	2,5 %	2 % fijo + 0,5 % variable	≈3,4 %	-0,9 puntos
Total 2022–2024	≈10 %	—	≈15,3 %	-5,3 puntos



El año 2022 supuso una pérdida histórica de poder adquisitivo para los empleados públicos, debido al fuerte aumento de los precios. En 2023 se produjo una estabilización, mientras que 2024 mantuvo una ligera pérdida adicional. En conjunto, el periodo deja una pérdida acumulada cercana a cinco puntos porcentuales.

4. Impacto por grupos profesionales (2022–2024)

Aunque los incrementos porcentuales han sido iguales para todos los grupos, el impacto económico difiere. Esto se debe a que las cuantías de partida de sueldo base, trienios y complemento de destino son mayores en los grupos superiores.

Tabla 2. Subida acumulada 2022–2024 por grupos: sueldo base, trienios y complemento de destino.

2.1. Incremento porcentual acumulado.

Grupo	Sueldo base (%)	Trienios (%)	Complemento de destino (%)
A1	≈10 %	≈10 %	≈10 %
A2	≈10 %	≈10 %	≈10 %
C1	≈10 %	≈10 %	≈10 %
C2	≈10 %	≈10 %	≈10 %

2.2. Impacto económico mensual aproximado (orientativo)

Grupo	Incremento total mensual estimado
A1	+180 / +230 €
A2	+140 / +175 €
C1	+100 / +125 €
C2	+85 / +105 €

Estas diferencias muestran que, aunque el porcentaje sea idéntico, los grupos superiores recuperan mayor volumen económico en euros, lo que puede reforzar desigualdades preexistentes dentro de la estructura salarial.

garantía parcial frente a la inflación y mejorar la previsibilidad de las retribuciones públicas a medio plazo.

5. El nuevo acuerdo marco 2025–2028: objetivos y características.

Finalizado el acuerdo 2022–2024, Gobierno y sindicatos negociaron un nuevo marco plurianual para 2025–2028. Su finalidad es consolidar una fase de estabilidad salarial, seguir incorporando cláusulas de

Al tratarse de un periodo futuro en parte, la evaluación debe diferenciar entre los incrementos pactados y los resultados reales, que dependerán de la inflación efectiva. Por ello se ofrece una estimación prudente de inflación en un escenario de estabilidad en torno al 2 %, coherente con el objetivo de estabilidad de precios del Banco Central Europeo.



6. Subidas salariales pactadas y estimación de inflación (2025–2028).

Si se cumplen estas previsiones, el periodo 2025–2028 supondría una

estabilización del salario real e incluso una ligera recuperación, a diferencia de la fase 2022–2024, claramente negativa en términos reales.

Tabla 3. Subidas salariales pactadas y estimación de inflación (2025–2028)

Año	Subida salarial pactada (%)	Detalle	Inflación estimada (%)	Diferencia estimada
2025	2,5 %	Subida fija	≈2,0 %	+0,5 puntos
2026	Hasta 2,0 %	1,5 % fijo + 0,5 % variable	≈2,1 %	≈0
2027	2,0 %	Subida fija	≈2,0 %	0
2028	2,0 %	Subida fija	≈2,0 %	0
Total 2025–2028	≈8,5 %	—	≈8,1 %	+0,4 puntos

7. Impacto por grupos profesionales (2025–2028).

Estas cifras, sumadas a las del periodo 2022–2024, indican que el impacto absoluto

continúa siendo mayor en los grupos superiores, aunque en un entorno de inflación moderada la principal ventaja sería evitar nuevas pérdidas de poder adquisitivo.

Tabla 4. Impacto económico mensual estimado de las subidas 2025–2028 (orientativo)

Grupo	Incremento mensual estimado	Incremento acumulado 4 años
A1	+80 / +100 €	+320 / +400 €
A2	+65 / +80 €	+260 / +320 €
C1	+45 / +55 €	+180 / +220 €
C2	+40 / +50 €	+160 / +200 €

8. Visión global del periodo 2022–2028.

Para comprender el alcance completo de los acuerdos, conviene observar el ciclo

2022–2028 combinando datos del periodo ya ejecutado (2022–2024) y estimaciones para el periodo pactado (2025–2028).

Tabla 5. Evolución acumulada de salarios e inflación (2022–2028).

Periodo	Subida salarial acumulada	Inflación acumulada	Balance estimado
2022–2024	≈10 %	≈15,3 %	-5,3 puntos
2025–2028	≈8,5 %	≈8,1 %	+0,4 puntos
Total 2022–2028	≈18,5 %	≈23,4 %	-4,9 puntos

9. Valoración sindical y debate abierto.

Desde la perspectiva sindical, los acuerdos suponen un avance frente a etapas de congelación salarial, pero no logran recuperar plenamente el poder adquisitivo perdido. Las críticas se concentran en la insuficiente compensación del año 2022, el impacto desigual por grupos y la dependencia de previsiones macroeconómicas.

Por su parte, el Gobierno tiende a valorar la estabilidad lograda, la normalización del diálogo social y la posibilidad de planificar el gasto de personal con mayor previsibilidad. En cualquier caso, la inflación real terminará determinando el balance final del periodo 2025–2028.

10. Conclusión.

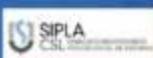
El periodo 2022–2028 refleja una transición desde una fase de pérdida intensa de poder adquisitivo hacia otra de estabilización salarial. Aunque las subidas pactadas para 2025–2028 pueden permitir mantener el salario real, el déficit acumulado desde 2022 no se compensa completamente.

El principal reto de futuras negociaciones será convertir esta estabilización en una recuperación real, sostenida y equitativa, especialmente para los grupos con menores retribuciones, sin comprometer la sostenibilidad de las finanzas públicas.

INFORMA

CSLA

CONFEDERACIÓN DE
SEGURIDAD
LOCAL Y AUTONÓMICA





Fermín Aguilera Arco y SUMA+: sumar visibilidad para salvar vidas.

INFORMA

Suma+

A
CSLA
SUMA+

Fermín Aguilera Arco es un activista social español y fundador de la **ONG SUMA+**, una organización que trabaja en diversas iniciativas solidarias orientadas a la salud mental, la inclusión social y la prevención del suicidio.

Su compromiso combina sensibilización pública, proyectos sociales y propuestas que buscan influir en políticas públicas relacionadas con el bienestar emocional.

[El proyecto “4000 Silencios”: visibilizar para prevenir.](#)

Una de las propuestas más conocidas impulsadas por Aguilera y **SUMA+** es la iniciativa *“4000 Silencios, mil kilómetros contra el suicidio”*, un proyecto que tiene un carácter tanto simbológico como comunicativo. En él, Fermín Aguilera junto a otros participantes —entre ellos Cristóbal Arco— recorre larga

distancia en bicicleta mientras acompaña la difusión de mensajes de apoyo, escucha y sensibilización sobre el impacto del suicidio y la importancia de hablar abiertamente de ello.

Este tipo de acciones buscan romper el silencio que tradicionalmente rodea al suicidio, promoviendo diálogo y empatía en la sociedad para que más personas sepan que no están solas y que existen recursos de ayuda disponibles.

[La realidad del suicidio en España: cifras y desafíos](#)

Para comprender mejor la necesidad de iniciativas como las de **SUMA+**, es importante ver la problemática en un contexto más amplio:

El suicidio es una causa importante de muerte en España, y por muchos años ha sido la principal causa de muerte no natural,



CSLA INFORMA

TENGAMOS UN PLAN

4000 SILENCIOS

Kms contra el suicidio 2024
10/09 Granada-Madrid

superando incluso los accidentes de tráfico en algunas estadísticas.

Según datos recientes del Instituto Nacional de Estadística (INE), España cerró el

año 2024 con aproximadamente 3.953 muertes por suicidio, lo que representa una leve disminución respecto al año anterior, pero sigue siendo una cifra alarmante desde el punto de vista de salud pública.

En años anteriores, cifras provisionales señalaron que más de 3.800 personas se suicidaron en España, con una proporción significativa entre jóvenes y adultos jóvenes.

Estas cifras reflejan una realidad compleja: el suicidio no solo tiene impacto numérico, sino que afecta profundamente a familias, comunidades y a la percepción social sobre la salud emocional.

Hacia una cultura del cuidado y la escucha.

Activistas como Fermín Aguilera insisten en que hablar del suicidio de forma responsable es parte esencial de la prevención. Expertos en prevención del suicidio también destacan que:

- No hay que evitar el tema, sino saber abordarlo con sensibilidad y atención, ya que ocultarlo puede aumentar el sufrimiento silencioso.
- El desarrollo de habilidades de empatía, educación emocional y detección temprana en escuelas, familias y entornos comunitarios es clave para reducir estos números y apoyar a quienes lo necesiten.
- Este enfoque pone de manifiesto la importancia tanto de la acción individual



y comunitaria como de las políticas públicas que puedan sostener redes de atención eficaces.

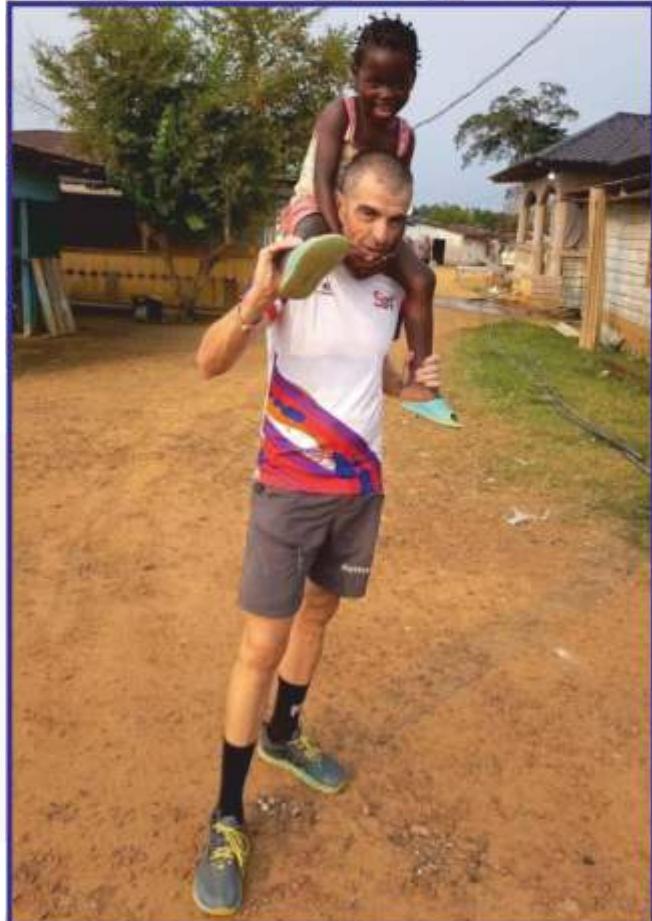
SUMA+ como puente entre sociedad e instituciones.

La ONG SUMA+ no solo organiza eventos y campañas como "4000 Silencios"; también ha participado en la presentación de manifiestos y propuestas dirigidas al Congreso de los Diputados y a instituciones públicas para impulsar un Plan Nacional de Prevención del Suicidio y otras medidas estratégicas de salud mental. Estas acciones buscan convertir la experiencia emocional y social en propuestas tangibles que ayuden a estructurar mejor los recursos disponibles para la población.

Mensajes de esperanza y futuro.

La labor de Fermín Aguilera Arco y SUMA+ se sostiene sobre dos pilares complementarios:

- Visibilizar, sacando a la luz historias y realidades que muchas veces quedan en el silencio.
- Conectar, promoviendo redes de apoyo, propuestas institucionales y una cultura de escucha activa.



Su trabajo invita a la sociedad a sumar esfuerzos, a hablar sin tabúes de salud mental y suicidio, y a construir espacios donde la empatía y el cuidado emocional sean prioridades compartidas.



CONFEDERACIÓN DE SEGURIDAD LOCAL Y AUTONÓMICA



Resumen de los Estatutos de la Confederación de Seguridad Local y Autonómica (CSLA).

1. Naturaleza y ámbito

CSLA es una confederación sindical de ámbito estatal, sin ánimo de lucro, que agrupa sindicatos del ámbito de la Seguridad Local y Autonómica. Funciona bajo principios democráticos y respeta la autonomía de las organizaciones confederadas.

2. Fines principales

Representar y defender los intereses profesionales, laborales y sociales.

Fomentar la solidaridad sindical.

Establecer relaciones de colaboración con otras organizaciones afines.

3. Afiliación

Pueden afiliarse sindicatos legalmente constituidos del ámbito policial local o autonómico.

La afiliación es voluntaria y requiere aprobación del Congreso Nacional.

Existe una cuota ordinaria y una cuota de inscripción única de 1.200 €.

4. Derechos y deberes

Derechos: voz y voto, participación activa, elección de





CONFEDERACIÓN DE SEGURIDAD LOCAL Y AUTONÓMICA



cargos y presentación de candidaturas.

Deberes: cumplir estatutos y acuerdos, pagar cuotas y colaborar activamente con CSLA.

5. Órganos de gobierno

Asamblea General:

órgano soberano.

Comisión Ejecutiva:

órgano de gestión, formada por 7 miembros.

Congreso Nacional:

órgano de control y supervisión.

6. Régimen disciplinario

Se regulan expedientes sancionadores con garantías de audiencia, alegaciones y recurso.

7. Régimen económico

Los recursos proceden de cuotas, subvenciones y otros ingresos legales, con control y transparencia.

8. Modificación y disolución

La modificación de estatutos requiere mayoría cualificada.

La disolución exige mayoría reforzada o se produce automáticamente con menos de dos organizaciones.



CSLA
INFORMA

- Retirar todos los calendarios y demás información sindical de CSL Aragón, además de lamentable, es un delito contra la libertad sindical.



14 de enero de 2026

Como es habitual en la práctica sindical, desde **CSL** repartimos calendarios y documentos de información sindical en distintas dependencias municipales.

Curiosamente, las manos misteriosas que existen en los distintos cuarteles de Policía Local, han hecho desaparecer (lamentablemente, de manera recurrente) de las mesas de trabajo y de los tablones utilizados para información sindical, únicamente los calendarios y distinta información con el logo de **CSL**.

Según nos cuentan (aunque todavía no tenemos la certeza, si bien es posible que pronto la tengamos) las personas que los "retiran" están identificadas, ya que no es la

primera vez que lo hacen.

Para información general y en particular de estos individuos, la vigente Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical establece en su Título IV "De la acción sindical", artículo 8, que los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, entre otras cosas, distribuir información sindical, así como recibir la información que le remita su sindicato, y el Título V "De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales" establece en su artículo 13 la posibilidad de recabar la tutela de ese derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona, y en el artículo 15 se establece que si el órgano judicial entendiese probada la violación del

derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

Existen numerosas sentencias que reconocen el derecho fundamental a recibir información sindical, así como el derecho de los representantes sindicales a repartir comunicados e información sindical en cualquier tipo de formato. Toda actuación contraria a este derecho fundamental vulnera la libertad sindical, lo que lleva aparejada la consiguiente responsabilidad civil y además puede llegar a constituir un ilícito penal.

Cualquier actuación o comportamiento que suponga una persecución sindical, limitando o impidiendo el libre desarrollo de la libertad sindical constituye un delito tipificado

en el artículo 315 del Código Penal vigente, con una pena de prisión de 6 meses a 2 años o multa de 6 a 12 meses, que puede ir acompañado, además, de un delito de coacciones que agrava la condena que va de prisión de 1 año y 9 meses hasta 3 años o multa de 18 a 24 meses.

Así que, sirva el presente como advertencia a quienes llevan a cabo esa retirada selectiva de material sindical porque quien avisa no es traidor, y para evitar que se nos acuse de denunciar a compañeros, avisamos previamente, teniendo además presente que en una denuncia por violación de derechos fundamentales podremos pedir el visionado de imágenes. Esperamos que respetéis las reglas del juego.

Y si la cuestión es que queréis calendarios o cualquier otra cosa de CSL y no os atrevéis a pedirlos, tranquilos que repartiremos más.



ARAGÓN

Comisión Prevención 17 dic PLZ.



INFORMA

CSL-Aragón

19 de Diciembre de 2025

MOTORISTAS:

Ya está acabada la evaluación del puesto de trabajo de la Unidad de Motoristas a falta de ser notificada a los delegados de prevención y a jefatura. La mayoría de riesgos identificados son tolerables y/o moderados.

NO estamos de acuerdo, y nuestro contencioso seguirá su proceso en el juzgado.

CHALECOS:

También está pendiente el tema de los chalecos en Sectores, Motoristas y UAPO, y el estrés térmico que producen en verano. Tras el fracaso de la prueba de los dispositivos de refrigeración, se retomará el tema a lo largo del mes de mayo, cuando haga suficiente calor para poder realizar mediciones.

UCO:

La gran olvidada , con sus problemas de luminosidad, ruido, exceso de trabajo,

falta de formación, falta de personal.... empieza su evaluación después del período navideño.

CUARTEL DE MARGEN:

No os vamos a mentir, está el tema enquistado. No hay espacio en los vestuarios masculinos, problema de falta de espacio en el garaje y pericia de los policías conduciendo marcha atrás, hay un armero en la sala de descanso... CSL así lo ha dado a conocer al servicio de Prevención.

COCHES:

Tras año y medio de espera, ya tenemos medidas preventivas para los vehículos mampara. Si mides más de 193 cm de altura se recomienda que vayas de copiloto y no conduzcas el Toyota Rav4 (aunque tus rodillas rocen la guantera), así como los Ford Kuga, Toyota Corolla y lo mismo con el Opel Astra. (Premio para ti, trabajo extra para tu binomio...) Los modelos Citroen C4 y Ford Cmax disponen de más ajustes y no es necesaria ninguna otra medida.

Obviamente estamos estudiando otras opciones más "adecuadas".

CUARTEL PIGNATELLI:

Pendiente. Pedimos en su día una mampara de protección, más personal y una puerta de entrada que no sea de perfiles de aluminio acristalada similar a la papelería de nuestro barrio. Afortunadamente no ha habido ninguna agresión ... todavía. Insistiremos nuevamente.

VESTUARIOS DE PALAFOX:

Prevención propone la instalación de ventiladores de techo en los tres vestuarios. CSL ha solicitado instalar splits frío-calor.

CÁMARAS:

Sobre el dispositivo de sujeción de las cámaras de visualización que portamos durante el servicio se va a estudiar ponerlas en el cinturón, ya que estas impiden cerrar la cazadora.



POLICÍA LOCAL SOCUÉLLAMOS: El SPL CLM en agradecimiento y reconocimiento a la labor de Miguel Ángel Perona como Jefe saliente y felicitación a Emilio Piqueras que se hace cargo de la Jefatura de la Policía Local.



3 de Diciembre de 2025

Desde el Sindicato Profesional de Policias Locales de Castilla-La Mancha, quiere manifestar públicamente su pleno apoyo y reconocimiento al hasta ahora Jefe de la Policía Local de Socuéllamos, Miguel Ángel Perona Ortiz, cuyo trabajo durante los últimos tres años que ha ostentado el cargo, tras la jubilación del anterior Subinspector Jefe, ha destacado por su compromiso, profesionalidad y dedicación al servicio de la ciudadanía y al propio Cuerpo de la Policía Local.

Durante este periodo, su gestión se ha caracterizado por la modernización de procedimientos, la mejora de la coordinación interna y la implantación de iniciativas y medidas operativas que han contribuido de manera significativa a reforzar la seguridad y la atención a la población de Socuéllamos.

Por todo ello, desde este Sindicato respetando su difícil decisión, lamentamos profundamente su decisión de presentar la renuncia del cargo de

la Jefatura de la Policía Local de Socuéllamos, adoptada por diversas circunstancias que, según la información recabada, han dificultado gravemente el adecuado ejercicio de sus responsabilidades.

Entre los factores que han conducido a esta situación, según nos trasladan desde la propia plantilla, destacamos los siguientes:

- El primero y más importante es la **falta de confianza** institucional hacia la Jefatura de la Policía Local por parte de la Alcaldía desde el inicio de su mandato, evidenciada en la ausencia de nombramiento expreso para revalidar su cargo y responsabilidades, cuestión que no se ha producido hasta el momento de su renuncia, pese a haber superado el correspondiente proceso de ascenso a Oficial. Esta falta de respaldo resulta incompatible con el correcto desempeño del mando policial.

- Respeto profesional ausente, ante las decisiones operativas y organizativas adoptadas por la Jefatura del Cuerpo,

ignorando criterios técnicos en la planificación y ejecución de diversos eventos, lo que compromete el funcionamiento eficaz, profesional y seguro de los servicios policiales.

- Ausencia de apoyo institucional hacia toda la plantilla y el Cuerpo de Policía Local en general. Destacar especialmente en relación con la necesidad de contar con unas nuevas instalaciones para el Cuerpo de la Policía Local, que ya estaba iniciada, en lugar de avanzar en esta infraestructura fundamental, se ha optado por la construcción de un aparcamiento en el solar inicialmente previsto para tal fin. Se trata de una demanda histórica e imprescindible para garantizar un servicio moderno, seguro y acorde con las necesidades actuales del municipio, que ha quedado paralizada en este mandato. Esto sumando a la despreocupación sobre las condiciones de las instalaciones actuales, que no cumplen con la legislación de Prevención de Riesgos Laborales.

- Desatención de las reivindicaciones de la Plantilla de la Policía Local, tanto en materia de dignificación profesional respecto a otros cuerpos de seguridad y empleados municipales, como en lo referente a la negociación de mejoras solicitadas por este Sindicato profesional, que sistemáticamente han sido ignoradas.

- Negativa a ampliar la plantilla de la

Policía Local, una decisión que continúa lastrando la capacidad del Cuerpo para atender en condiciones óptimas las demandas de seguridad de la ciudadanía y del propio municipio.

Desde el **SPL/CLM** queremos subrayar que estas circunstancias no afectan únicamente a la Jefatura saliente, sino que repercuten de manera directa en las condiciones laborales del conjunto de la plantilla de la Policía Local y, por extensión, en la calidad del servicio público que se presta a la ciudadanía de Socuéllamos.

Pese a la situación generada, este Sindicato mantiene su compromiso con el futuro y la responsabilidad institucional. Por ello, damos la bienvenida y enhorabuena al Oficial Emilio Piqueras Vidal, como nuevo jefe de la Policía Local, deseándole el mayor de los éxitos en esta nueva etapa. Le trasladamos desde este momento nuestro respaldo sindical, profesional e institucional, con el deseo de que pueda desarrollar su labor con la autonomía, el respeto y los recursos que el cargo exige.

El Sindicato de Policía Local de Castilla-La Mancha reafirma su compromiso firme con la defensa de todos los profesionales del Cuerpo, la mejora de sus condiciones de trabajo y la garantía de un servicio público de seguridad de calidad para toda la ciudadanía.



26 de enero de 2026

Este resultado supone un paso adelante importante para la presencia de SIP-FEPOL dentro de los órganos de representación del personal, reflejando la confianza depositada por las trabajadoras y trabajadores que han apoyado nuestra candidatura.

Desde SIP-FEPOL queremos agradecer sinceramente el apoyo recibido, así como la participación de todas las personas que han tomado parte en el proceso electoral. Asumimos esta representación con

responsabilidad, compromiso y voluntad de trabajo, con el objetivo de defender los derechos laborales, mejorar las condiciones de trabajo y ser una voz firme y cercana al servicio del personal municipal.

Continuaremos trabajando con independencia, rigor y transparencia, fieles a los valores que definen a nuestro sindicato.

Gracias por la confianza.

SIP-FEPOL LA SEDE DE URGELL