

Polici a Local y Autonómica

 rgano de Expresión de los Policías Municipales, Autonómicos y Bomberos de España

Número 53.



Fermín Sola
Barrena,
'Mintxo'



Miguel
Crespo
Obanos.



Jesús María
Vidaurreta
Fernández.



Juan Martín
Domínguez
Villar.



Miguel
D'Entremont
Jiménez.

**Mueren nuestros 5 hermanos de la Polici a Foral
en accidente de tráfico**

F



**VISIÓ COMPROMÍS LLUITA
GRÀCIES JOSE!!**

IV Congreso Ordinario de FEPOL

Contenidos

CSLA Informa.

- Cinco vidas al servicio de los demás: El recuerdo imborrable de los Policías Forales de Navarra.
- Discurso de Óscar Camacho, Secretario General de CSLA, en homenaje a José Gázquez Cuebca, Secretario General de FEPOL, con motivo de su retirada de la primera línea sindical.
- Los sindicatos integrados en CSLA trasladan su reconocimiento a José Gázquez y su apoyo a la nueva Ejecutiva de FEPOL.
- FEPOL abre una nueva etapa tras la celebración de su IV Congreso Ordinario.
- La seguridad invisible de una visita histórica: el trabajo de las Policías Locales de Canarias, Policía Municipal de Madrid, Guardia Urbana de Barcelona y Mossos d'Escuadra durante la visita del Papa León XIV a España.
- Madrid acoge un encuentro para impulsar una asociación europea de Policías Locales con la participación limitada.
- La CSLA lleva a Murcia la voz de las Policías Locales y Autonómicas en un foro sobre seguridad pública.
- INVESTIGACIÓN APLICADA. Policía Local, cambio generacional y servicio público: Cuando el conflicto entre generaciones no es de edad sino de gestión.

SIPLA-Asturias Informa.

- La Justicia vuelve a corregir al Ayuntamiento de Siero: segunda

anulación del nombramiento del Jefe Accidental de la Policía Local.
- Gijón incorpora 19 Policías Locales interinos mientras SIPLA insiste en reforzar la plantilla con funcionarios de carrera.

PLA Informa.

- Mejoras reseñables Pre-Acuerdo 2026.

ASIPAL CANARIAS Informa.

- Los sindicatos de Policía Local denuncian el bloqueo de la Seguridad Ciudadana y exigen el cese del concejal Badel Albelo.
- Arico dice basta: La Policía Local denuncia años de abandono.
- La Policía Local de La Laguna dice basta: seis sindicatos exigen el relevo del Concejal de Seguridad.

SIP-FEPOL Informa.

- El SIP-FEPOL, celebra en Girona la II Jornada de Formación para Delegados Sindicales dentro del programa de Especialización 2026.
- La formación sindical, un pilar para una representación eficaz: SIP-FEPOL reúne a sus delegados en La Rápita.

ASLAN Informa.

- ASLAN continúa creciendo con la constitución de la Sección Sindical en la Policía Local de Guadix.



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
ISSN 3101-6510

F



**VISIÓ COMPROMÍS LLUITA
GRÀCIES JOSE!!**



Fermín Sola
Barrena,
'Mintxo'



Miguel
Crespo
Obanos.



Jesús María
Vidaurreta
Fernández.



Juan Martín
Domínguez
Villar.



Miguel
D'Entremont
Jiménez.

Cinco vidas al servicio de los demás: El recuerdo imborrable de los Policías Forales de Navarra.

Hay noticias que golpean con una dureza especial a quienes visten un uniforme. No importa el color de la divisa, el escudo que figure en el pecho o la administración de la que dependan. Cuando un policía pierde la vida en acto de servicio, toda la familia policial siente que ha perdido a uno de los suyos.

El 3 de junio de 2026 quedará grabado para siempre en la historia de la seguridad pública española. A primera hora de la mañana, una furgoneta de la Policía Foral de Navarra sufrió un gravísimo accidente en la autopista AP-8, a la altura de Elgoibar (Gipuzkoa), cuando se dirigía a la base de la Ertzaintza en Iurreta para participar en una jornada de formación e intercambio profesional. El vehículo en el que viajaban colisionó con un camión cisterna, provocando la muerte de sus cinco ocupantes. Las circunstancias exactas del siniestro continúan siendo objeto de investigación por parte de la Ertzaintza.

Los fallecidos fueron:

- Fermín Sola Barrena, comisario y jefe de la División de Intervención.
- Jesús María Vidaurreta Fernández, subinspector.
- Miguel Crespo Obanos, agente.

- Juan Martín Domínguez Villar, agente.
- Miguel Antonio D'Entremont Jiménez, agente.

Todos ellos formaban parte de una de las unidades más especializadas de la Policía Foral de Navarra y eran profesionales ampliamente respetados por sus compañeros, tanto por su capacidad operativa como por su calidad humana.

Un viaje para seguir aprendiendo

Resulta especialmente doloroso comprobar que estos cinco policías no se dirigían a una intervención de riesgo, sino a una jornada de formación organizada conjuntamente con la Ertzaintza. Una actividad destinada precisamente a mejorar la preparación, la coordinación y la seguridad de los propios agentes.

La formación continua constituye uno de los pilares fundamentales de cualquier cuerpo policial moderno. Los nuevos riesgos, las amenazas emergentes y la constante evolución de los procedimientos obligan a los profesionales de la seguridad a actualizar permanentemente sus conocimientos.

Paradójicamente, fue ese compromiso con la mejora profesional el que los llevó a emprender



Fermín Sola Barrena,
'Mintxo'



Miguel Crespo Obanos.



Jesús María Vidaurreta Fernández.



Juan Martín Domínguez Villar.



Miguel D'Entremont Jiménez.



un viaje del que nunca regresarían.

Cinco trayectorias marcadas por el servicio

Detrás de cada uniforme existía una historia personal.

El comisario Fermín Sola Barrena era considerado un referente dentro de la Policía Foral. Su liderazgo al frente de la División de Intervención le había convertido en una figura respetada tanto dentro como fuera del cuerpo.

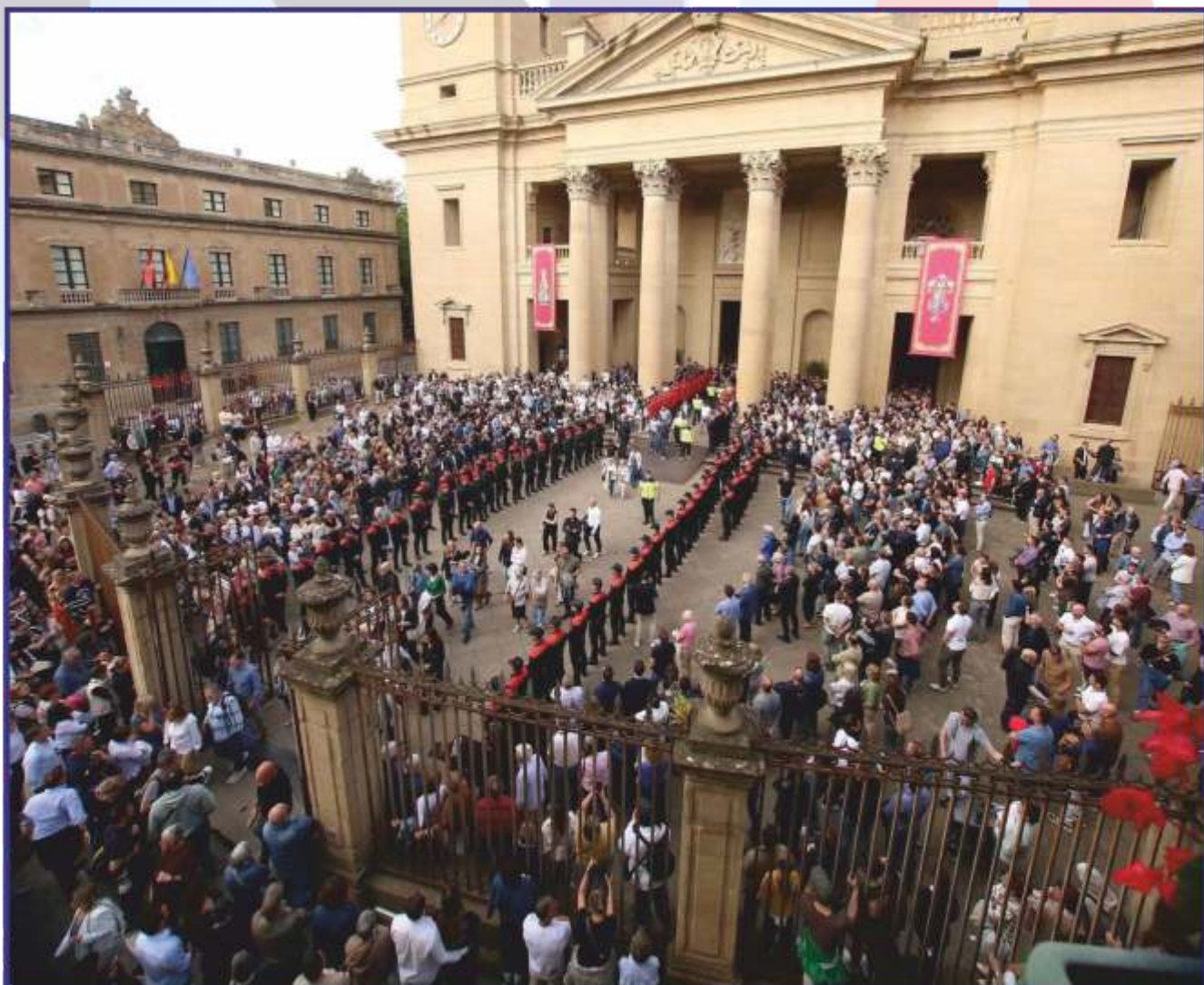
Junto a él viajaba el subinspector Jesús María Vidaurreta Fernández, igualmente reconocido por su experiencia, su capacidad de trabajo y su permanente compromiso con sus compañeros.

Los agentes Miguel Crespo Obanos, Juan Martín Domínguez Villar y Miguel Antonio D'Entremont Jiménez completaban un equipo altamente cualificado, acostumbrado a intervenir en servicios complejos y que había demostrado durante años una absoluta entrega a la ciudadanía navarra.

Las muestras de afecto recibidas desde todos los cuerpos policiales del país evidenciaron el enorme respeto que despertaban entre quienes tuvieron la oportunidad de conocerlos.

Un reconocimiento merecido

Días después de la tragedia, el Gobierno de Navarra concedió a los cinco agentes, a título póstumo, la Placa de Servicios Distinguidos, la máxima condecoración de la Policía Foral, en





reconocimiento a toda una vida de servicio, entrega y compromiso con la seguridad pública. No se trata únicamente de una distinción institucional.

Es el reconocimiento de toda una sociedad hacia quienes dedicaron su vida a proteger la de los demás.

El dolor de toda la familia policial

Desde el primer momento, las muestras de solidaridad llegaron desde todos los rincones de España.

Policías Locales, Mossos d'Esquadra, Ertzaintza, Guardia Civil, Policía Nacional, Policía Canaria y numerosos cuerpos autonómicos y municipales trasladaron sus condolencias a la Policía Foral de Navarra, demostrando que la vocación de servicio está muy por encima de cualquier diferencia administrativa o territorial.

Porque cuando un compañero cae, todos perdemos.

La solidaridad entre policías no entiende de uniformes distintos ni de competencias diferentes. Comparte los mismos valores: sacrificio, compañerismo, lealtad y servicio público.

El homenaje de la CSLA

La Confederación de Seguridad Local y Autonómica (CSLA) quiso expresar desde el primer instante su más profundo pesar por este trágico accidente.

Nuestro recuerdo se dirigió no solo a los cinco agentes fallecidos, sino también a sus familias, amigos, compañeros de la División de Intervención, al conjunto de la Policía Foral de Navarra y a todas las personas que han sufrido esta irreparable pérdida.

Desde la CSLA reiteramos que la grandeza de un cuerpo policial no solo se mide por su eficacia operativa, sino también por la calidad humana de quienes lo integran. Las innumerables muestras de cariño recibidas durante aquellos días dejaron patente el enorme respeto y

admiración que despertaban estos cinco servidores públicos.

Hoy, meses después de aquella tragedia, su recuerdo continúa vivo.

Porque un policía nunca desaparece mientras permanezca en la memoria de quienes compartieron con él el servicio, el compañerismo y el compromiso de proteger a los demás.

In Memoriam

- **Fermín Sola Barrena**
- **Jesús María Vidaurreta Fernández**
- **Miguel Crespo Obanos**
- **Juan Martín Domínguez Villar**
- **Miguel Antonio D'Entremont Jiménez**

Su ejemplo permanecerá para siempre como símbolo de entrega, profesionalidad y vocación de servicio.

Descansen en paz.

"Ningún policía muere mientras permanezca en la memoria de sus compañeros."

CSLA –
Confederación de Seguridad Local y Autonómica



Discurso de Óscar Camacho, Secretario General de CSLA, en homenaje a José Gázquez Cuenca, Secretario General de FEPOL, con motivo de su retirada de la primera línea sindical.

CSLA INFORMA



Hay momentos en los que resulta difícil contener la emoción. Yo no suelo ponerme nervioso cuando hablo en público, pero hoy sí lo estaba. Después de escuchar todo lo que se ha dicho sobre José, era complicado encontrar las palabras adecuadas.

Recuerdo perfectamente la primera vez que acudí a un congreso de FEPOL en Sabadell. Incluso bromeé diciendo que había aprendido catalán con Duolingo. Aquella fue mi primera toma de contacto con José Gázquez, y desde ese mismo instante comprendí que estaba ante una persona diferente.

Conocí a José gracias a Javi, cuando me propuso viajar a Barcelona para conocer el proyecto de FEPOL y hablar sobre la integración

dentro de la Confederación. Yo acababa de incorporarme al mundo confederal y llegué con una idea preconcebida de lo que era un dirigente sindical. Sin embargo, me encontré con alguien que rompía todos los esquemas: una persona cercana, humilde, que vestía con absoluta sencillez y que te hablaba de igual a igual, transmitiendo ilusión y convencimiento sobre un proyecto que, según él, todavía podía llegar mucho más lejos.

Y tenía razón.

José ha construido mucho más que una organización sindical; ha creado un auténtico imperio basado en el trabajo, el compromiso y la unidad. Lo más admirable es que ni siquiera es plenamente consciente de la enorme dimensión de todo lo que ha conseguido.

Gracias al liderazgo de FEPOL y al trabajo desarrollado junto a José, organizaciones sindicales de toda España hemos sido capaces de alcanzar metas que parecían imposibles. Entre ellas, uno de los mayores logros de nuestro colectivo: la jubilación anticipada de las policías locales, una conquista histórica conseguida desde la unión y el esfuerzo compartido.

Hoy también quiero reconocer algo muy personal. Hace un par de años estuve decidido a abandonar toda mi actividad sindical. Muy pocas personas conocían aquella decisión. Reuní a mi equipo y les dije que viajaríamos a Barcelona para despedirnos de José antes de dar ese paso.

Fue entonces cuando mantuvimos una conversación que cambió por completo mi forma de ver las cosas. José me dijo que nuestra amistad nunca podría seguir siendo igual si yo abandonaba la Confederación. No era una amenaza, sino una reflexión sincera sobre cómo la vida y las responsabilidades terminan separando los caminos de las personas.

Aquellas palabras me hicieron reflexionar profundamente.

Intenté incluso buscar una salida proponiendo que fuera Santi quien continuara representándonos, pero finalmente comprendí que mi sitio seguía estando aquí. Si hoy continúo formando parte de este proyecto, es en buena medida gracias a José y también gracias a Santi.

Cuando uno observa todo lo que ha conseguido FEPOL entiende perfectamente por qué ha llegado tan lejos. Detrás de José siempre ha existido una familia extraordinaria. Piedad, Laura y el resto de las personas que le han acompañado durante tantos años han sido un apoyo imprescindible. Cada vez que coincidimos en un congreso siento que vuelvo a reunirme con una parte de mi propia familia. Esa cercanía, esa sencillez y esa calidad humana son también parte del éxito de FEPOL.

Por eso, aunque hoy asistimos a su despedida de la primera línea sindical, no lo vivo con tristeza. Estoy convencido de que José seguirá estando cerca de todos nosotros, aportando experiencia, consejo y amistad.

Quiero hacer más unas palabras que se han pronunciado durante este homenaje: José no solo ha sido un líder; ha sido una persona capaz de iluminar el camino de quienes hemos tenido la suerte de trabajar a su lado. Su humildad nunca ha ocultado su enorme capacidad para inspirar a los demás.

Pero el verdadero legado de José no son únicamente los logros alcanzados. Su mayor legado son las personas que deja a su alrededor: un equipo comprometido, leal y dispuesto a darlo todo por un proyecto común. Ese es el mejor indicador de la clase de líder que ha sido.

Se ha comentado que quizá podría haber llegado a ser comisario de los Mossos d'Esquadra. Sinceramente, creo que su aportación al cuerpo ha sido mucho más importante desde el sindicalismo que desde cualquier cargo policial. José forma ya parte de la historia de los Mossos d'Esquadra. Muchas de las mejoras laborales,



sociales y profesionales de las que hoy disfrutan los agentes llevan su sello y el de todo el equipo que ha liderado durante tantos años. Entre ellas, la consecución de la jubilación anticipada a los 60 años y numerosas mejoras en las condiciones laborales del colectivo.

Y lo más admirable es que nunca limitó su



CONFEDERACIÓN DE SEGURIDAD LOCAL Y AUTONÓMICA



trabajo a los Mossos d'Esquadra. Siempre entendió que los avances debían beneficiar al conjunto de las policías de España, demostrando que la unión entre organizaciones sindicales era el camino para conseguir objetivos comunes.

José, gracias por todo lo que has hecho,

por tu amistad, por tu ejemplo y por enseñarnos que el liderazgo se ejerce desde la humildad, la cercanía y el compromiso.

Aquí siempre tendrás a un amigo. Y, como bien sabes, cuando quieras... nos iremos a comer unos espetos.

INFORMA

CSLA

CONFEDERACIÓN DE
SEGURIDAD
LOCAL Y AUTONÓMICA



Los sindicatos integrados en CSLA trasladan su reconocimiento a José Gázquez y su apoyo a la nueva Ejecutiva de FEPOL.

El Congreso de FEPOL contó también con la participación de diversas organizaciones sindicales integradas en la Confederación de Seguridad Local y Autonómica (CSLA), que quisieron estar presentes en un momento tan significativo para el sindicalismo policial.

CSLA INFORMA



Representantes de ASIPAL-CSLA (Canarias), SIPLA-CSLA (Asturias), APF-CSLA (Policía Foral de Navarra) y ASLAN (Andalucía) intervinieron durante el acto para trasladar unas palabras de reconocimiento y agradecimiento a José Gázquez Cuenca, con motivo de su retirada de la primera línea sindical tras una trayectoria marcada por el



compromiso, el diálogo y la defensa de los derechos de los profesionales de la seguridad pública.

En sus intervenciones coincidieron en destacar la figura de José Gázquez como uno de los grandes referentes del sindicalismo policial en España, poniendo en valor su capacidad para unir organizaciones de distintos territorios bajo objetivos comunes y su papel decisivo en la consolidación de una estructura confederal fuerte, cohesionada y respetada.

Los representantes de las distintas organizaciones también expresaron sus mejores deseos a la nueva Comisión

Ejecutiva de **FEPOL**, mostrando su plena confianza en que continuará el camino iniciado por José Gázquez y su equipo, manteniendo el espíritu de colaboración, lealtad institucional y defensa firme de los intereses de los Mossos d'Esquadra y del conjunto de las policías que integran la familia confederal.



coincidieron en subrayar que los grandes avances conseguidos en beneficio de los cuerpos policiales han sido posibles gracias a la unidad de acción, al respeto mutuo y al trabajo conjunto desarrollado entre las distintas organizaciones.



Las intervenciones estuvieron marcadas por un profundo sentimiento de hermandad entre organizaciones, reflejando los estrechos lazos de colaboración que durante años han unido a **FEPOL** con los sindicatos miembros de **CSLA**. Todos

El Congreso dejó patente que, más allá del relevo en la dirección de **FEPOL**, permanece intacto el compromiso de seguir fortaleciendo la cooperación entre las organizaciones que forman parte de **CSLA**, convencidas de que la unidad continúa siendo la mejor herramienta para afrontar los retos presentes y futuros del sindicalismo policial.

FEPOL abre una nueva etapa tras la celebración de su IV Congreso Ordinario.



La Federación de Profesionales de la Seguridad Pública de Cataluña (FEPOL) celebró su IV Congreso Ordinario en un ambiente de unidad, compromiso y reconocimiento al trabajo desarrollado durante los últimos años. La cita reunió a representantes sindicales de diferentes organizaciones del ámbito de la seguridad pública, convirtiéndose en un punto de encuentro para analizar los retos del presente y afrontar con ilusión el futuro de la organización.

Uno de los momentos más relevantes del congreso fue la elección de la nueva Comisión Ejecutiva, que recibió el respaldo mayoritario de los compromisarios. A partir de ahora, Pere García asume la presidencia de FEPOL, iniciando una nueva etapa con el objetivo de continuar fortaleciendo el proyecto federativo y consolidando a la organización como una de las principales referencias del sindicalismo policial en Cataluña.

La nueva dirección incorpora además a David González, secretario de Organización del SIP, quien formará parte del equipo ejecutivo de FEPOL asumiendo la representación de las policías locales dentro de la Federación. Su incorporación supone un nuevo impulso para reforzar la participación y el peso de este colectivo en el seno de la organización.

Durante el congreso se puso de manifiesto la voluntad de seguir trabajando sobre los principios que han definido la identidad de FEPOL desde su creación: la independencia sindical, la defensa de los profesionales de la seguridad pública, la unidad entre organizaciones, la formación continua, la

excelencia en el servicio y un diálogo permanente y constructivo con las administraciones.

Especialmente emotivo fue el homenaje dedicado a Josep Gázquez Cuenca, presidente fundador de FEPOL, quien puso fin a una larga y destacada trayectoria al frente de la Federación. Durante el acto se sucedieron las muestras de reconocimiento por parte de compañeros, representantes sindicales e instituciones, que destacaron su capacidad de liderazgo, su visión estratégica y el papel decisivo que ha desempeñado en el crecimiento y consolidación de FEPOL como organización de referencia.

Aunque abandona la primera línea sindical, Josep Gázquez continuará vinculado al proyecto, aportando su experiencia y conocimiento para afrontar los nuevos desafíos que se presenten en el futuro.

El congreso sirvió también para reafirmar el compromiso de FEPOL con la defensa de los derechos laborales y profesionales de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública, manteniendo intacta la voluntad de seguir avanzando desde el diálogo, la responsabilidad y la unidad de acción.

Con este relevo en su dirección, FEPOL inicia una nueva etapa con energías renovadas, afrontando nuevos retos sin renunciar a los valores que han marcado su historia y que seguirán siendo la base de su crecimiento en los próximos años.

La seguridad invisible de una visita histórica: el trabajo de las Policías Locales de Canarias, Policía Municipal de Madrid, Guardia Urbana de Barcelona y Mossos d'Esquadra durante la visita del Papa León XIV a España.

La visita apostólica del Papa León XIV a España, celebrada entre los días 6 y 12 de junio de 2026, no solo dejó imágenes históricas en Madrid, Barcelona, Gran Canaria y Tenerife. También puso de manifiesto una realidad que muchas veces pasa desapercibida para la ciudadanía: detrás de cada acto multitudinario, de cada desplazamiento oficial, de cada corte de tráfico, de cada recorrido seguro y de cada concentración ordenada, existe un trabajo policial intenso, planificado y sostenido durante semanas.

El viaje del Pontífice discurrió por cuatro escenarios especialmente complejos: Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Santa

Cruz de Tenerife. Según la agenda oficial del Vaticano, el Papa permaneció en Madrid del 6 al 9 de junio, continuó en Barcelona y Montserrat los días 9 y 10, se desplazó a Gran Canaria el 11 y finalizó su visita en Tenerife el 12 de junio.

El Ministerio del Interior calificó el dispositivo como un despliegue policial sin precedentes, organizado en fases y con activación crítica por sedes: Madrid, Barcelona y Canarias. La cápsula inmediata de seguridad del Papa correspondió a la Policía Nacional, pero el resto del dispositivo operativo se distribuyó entre Guardia Civil, Mossos d'Esquadra, policías locales, Guardia Urbana de Barcelona, Policía Canaria y



otros servicios de emergencia.

Madrid: el primer gran reto operativo

La primera etapa de la visita comenzó en Madrid el sábado 6 de junio. El Papa León XIV aterrizó procedente de Roma y, desde ese momento, la capital quedó sometida a una de las mayores operaciones de movilidad, seguridad ciudadana y protección de autoridades de su historia reciente.

Madrid concentró algunos de los actos más multitudinarios del viaje: el encuentro con autoridades en el Palacio Real, la vigilia de oración con jóvenes en la plaza de Lima, la misa en Cibeles, la procesión del Corpus Christi, los actos en Movistar Arena, la visita al Congreso de los Diputados, la Catedral de la Almudena, el Santiago Bernabéu e IFEMA.

En ese escenario, la Policía Municipal de Madrid asumió una función esencial. El Ayuntamiento anunció el despliegue de 4.000 policías municipales y 1.000 efectivos de SAMUR-Protección Civil. La labor municipal se centró en la seguridad ciudadana en zonas de concentración, el control de flujos peatonales, los desplazamientos de comitivas, los cortes de tráfico y la protección dinámica de los itinerarios.

Especial importancia tuvo el trabajo de tráfico. Según la información municipal, unos 1.900 componentes de la Policía Municipal se encargaron de acompañar comitivas, realizar cortes y ordenar los desplazamientos del Papa, Casa Real, autoridades y asistentes. La visita obligó a reorganizar la ciudad, especialmente en los entornos de plaza de Lima, Cibeles, Castellana, Recoletos, Prado, Almudena, Bernabéu e IFEMA.

Pero Madrid también mostró la otra cara de estos grandes eventos: la sobrecarga sobre las plantillas. Los sindicatos de Policía Municipal, entre ellos CSIT Unión Profesional/PLA junto a CPPM, UPM y UGT, alertaron antes y después de la visita de que el dispositivo recaía sobre el sobreesfuerzo de los agentes y que podía dejar distritos bajo mínimos.

Esa denuncia sindical no resta mérito al trabajo realizado; al contrario, lo refuerza. Porque la ciudadanía vio una ciudad funcionando, pero detrás hubo policías municipales doblando esfuerzos, renunciando a conciliación y cubriendo servicios extraordinarios en un contexto de conflicto colectivo. Las organizaciones sindicales denunciaron que la seguridad del operativo y del conjunto de la ciudad no podía depender únicamente de la voluntad y del sacrificio de los agentes.





Madrid fue, por tanto, la primera gran prueba: un dispositivo histórico, técnicamente eficaz, pero sostenido en buena parte por una plantilla que volvió a demostrar profesionalidad incluso en condiciones laborales discutidas.

Barcelona: Mossos y Guardia Urbana ante una ciudad blindada

El martes 9 de junio, el Papa se desplazó de Madrid a Barcelona. La capital catalana recibió al Pontífice con una agenda de enorme carga simbólica: la Catedral de Barcelona, la vigilia en el Estadio Olímpico Lluís Companys, la visita al centro penitenciario Brians 1, Montserrat, la iglesia de Sant Agustí y la misa en la Sagrada Família, donde se inauguró la torre de Jesucristo.

Barcelona obligó a un dispositivo de enorme precisión. La seguridad debía garantizarse en espacios muy distintos: aeropuerto, casco histórico, Montjuïc, centro penitenciario, entorno de Montserrat y Sagrada Família. Cada punto exigía una respuesta diferente: control de masas, seguridad perimetral, movilidad, vigilancia preventiva, protección institucional y coordinación con transporte público.

Los Mossos d'Esquadra tuvieron un papel central. Interior señaló que el cuerpo catalán desplegaría más de 6.100 agentes dentro del dispositivo general. Otros medios cifraron el operativo catalán en torno a más de 6.000 efectivos, con unos 5.600 Mossos y participación de la Guardia Urbana de Barcelona.

La Guardia Urbana de Barcelona asumió una función imprescindible en la ciudad: ordenación de tráfico, cortes, gestión de accesos, apoyo a itinerarios, protección de espacios urbanos y atención directa a vecinos y visitantes. En una ciudad como Barcelona, donde cada corte altera la vida cotidiana de miles de personas, la Guardia Urbana se convirtió en el cuerpo más visible para el ciudadano.

Los Mossos, por su parte,

tuvieron que blindar los grandes escenarios y coordinarse con Policía Nacional, Guardia Civil, Guardia Urbana y servicios de emergencia. Su papel fue especialmente relevante en la seguridad integral de la visita, en los accesos a los actos y en el control del orden público en una semana compleja también por otras movilizaciones sociales.

Desde el ámbito sindical, SIP-FEPOL y SAP-FEPOL han venido reivindicando en distintos momentos la necesidad de dotar mejor a los cuerpos policiales catalanes y reconocer el esfuerzo operativo de sus plantillas. En una visita de estas características, esa reivindicación cobra sentido: no basta con que los dispositivos salgan bien; es necesario que las administraciones reconozcan el desgaste, la responsabilidad y la exigencia que soportan los agentes.

Barcelona demostró una vez más que los grandes eventos no se sostienen solo con planificación sobre el papel. Se sostienen con policías en la calle, con mandos coordinando, con agentes regulando pasos, con patrullas resolviendo incidencias y con profesionales que, muchas veces, hacen invisible lo difícil para que la ciudadanía solo vea normalidad.

Gran Canaria: seguridad, movilidad y acogida en una isla bajo máxima presión

El jueves 11 de junio, el Papa viajó desde





Barcelona hasta Gran Canaria. Su llegada a la Base Aérea de Gando abrió la fase canaria del viaje, con actos en el puerto de Arguineguín, la Catedral de Santa Ana y el Estadio de Gran Canaria.

Canarias presentaba una complejidad propia. No se trataba solo de proteger al Pontífice en una ciudad, sino de garantizar un operativo insular, con movimientos entre aeropuerto, puerto, casco urbano, espacios religiosos, estadio y zonas de gran concentración ciudadana.

El despliegue en las islas fue considerado uno de los más amplios y coordinados de los últimos años. En Canarias participaron miles de efectivos de Policía Nacional y Guardia Civil, con medios desplazados desde la Península, vehículos, motocicletas, videovigilancia, arcos de seguridad, escáneres, drones, sistemas antidrones y helicópteros.

En Gran Canaria, la Policía Local tuvo un papel fundamental en todo lo que afecta a la vida diaria de la ciudad: tráfico, cortes, accesos, ordenación de flujos, apoyo a emergencias, información ciudadana y presencia preventiva en los entornos de los actos. La Policía Local es la que conoce la calle, los puntos de conflicto, las vías alternativas, los accesos reales, las zonas de concentración y las necesidades inmediatas de vecinos y visitantes.

El papel de la Policía Local de Las Palmas de Gran Canaria y de los municipios afectados no puede entenderse como secundario. La protección inmediata puede corresponder a otros cuerpos, pero la seguridad efectiva del territorio depende de quien domina el terreno urbano. En eventos de esta magnitud, la Policía Local se convierte en el engranaje que hace posible que todo lo demás funcione.

Desde ASIPAL-CSLA Canarias se ha puesto habitualmente el foco en la importancia de las policías locales canarias dentro de los grandes dispositivos públicos. La visita del Papa volvió a demostrar que los ayuntamientos y sus cuerpos policiales son imprescindibles para sostener la seguridad real de los actos masivos.

Gran Canaria vivió una jornada de alta exigencia, especialmente en los desplazamientos hacia el Estadio de Gran Canaria y en los actos religiosos e institucionales. La normalidad fue precisamente el mejor indicador del trabajo policial realizado.

Tenerife: cierre de la visita y protagonismo de la Policía Local

El viernes 12 de junio, el Papa León XIV voló desde Gran Canaria hasta Tenerife. Llegó al aeropuerto de Tenerife Norte-Los Rodeos y se desplazó al centro de migrantes de Las Raíces, a la plaza del Cristo de La Laguna y al puerto de Santa Cruz de Tenerife, donde celebró la última





mantenimiento de la convivencia en espacios de alta concentración.

En Tenerife, la visita tuvo además un fuerte componente humano por los actos relacionados con la migración. Esa dimensión exigía una seguridad especialmente cuidadosa: firme, pero cercana; preventiva, pero sensible; visible, pero proporcionada. Ahí la Policía Local tiene una ventaja profesional evidente: su cercanía al ciudadano y su conocimiento del entorno.

Las publicaciones y referencias localizadas en redes apuntan también a la participación y reconocimiento de ASIPAL-CSLA Canarias en el contexto de la visita y del trabajo policial local en Tenerife. Aunque no todo el contenido de redes puede verificarse de forma completa desde fuentes abiertas, sí queda acreditado que el dispositivo canario contó con una implicación destacada de las policías locales y que Tenerife fue uno de los puntos de mayor complejidad operativa del viaje.

Una lectura sindical: profesionalidad, sacrificio y reconocimiento pendiente

misa antes de regresar a Roma.

Tenerife cerraba el viaje y asumía una jornada de máxima responsabilidad. La isla debía garantizar la seguridad del Papa, de la comitiva, de las autoridades y de miles de ciudadanos en un itinerario especialmente sensible: aeropuerto, centro de migrantes, La Laguna, Santa Cruz y zona portuaria.

Según informaciones publicadas, la Policía Local de Santa Cruz de Tenerife destinó cerca de 180 agentes al dispositivo. Esa cifra refleja la magnitud del esfuerzo municipal en una ciudad que, además de proteger un acto histórico, debía seguir atendiendo sus servicios ordinarios.

La Policía Local de Tenerife, especialmente en Santa Cruz y La Laguna, desarrolló un trabajo clave: regulación de tráfico, seguridad en accesos, control de zonas restringidas, acompañamiento de itinerarios, coordinación con emergencias, apoyo a evacuaciones preventivas, atención ciudadana y

La visita del Papa León XIV a España fue presentada como un éxito de coordinación institucional. Y lo fue. Pero desde el punto de vista policial y sindical también debe leerse como una advertencia.

Estos dispositivos no pueden descansar únicamente sobre la buena voluntad de los agentes. Madrid mostró con claridad esa tensión: un despliegue histórico, sí, pero acompañado de denuncias sindicales por falta de efectivos, presión sobre las plantillas y riesgo de dejar distritos bajo mínimos.

Barcelona volvió a evidenciar la enorme responsabilidad que asumen Mossos d'Esquadra y Guardia Urbana en una ciudad sometida constantemente a grandes eventos internacionales. Gran Canaria y Tenerife demostraron que las policías locales canarias no son cuerpos auxiliares, sino piezas imprescindibles de la seguridad pública.

La Policía Local, la Policía Municipal de



Madrid, la Guardia Urbana de Barcelona y los Mossos d'Esquadra estuvieron donde tenían que estar: en la calle, en los accesos, en los cortes, en los recorridos, en los puntos de concentración, en los aeropuertos, en los estadios, en los entornos religiosos y en los espacios de convivencia ciudadana.

La ciudadanía vio al Papa. Vio las misas, los encuentros, los discursos, los desplazamientos y las imágenes históricas. Pero detrás de todo eso hubo miles de policías realizando un trabajo discreto, preventivo y esencial.

Conclusión: cuando la normalidad es el éxito

En seguridad pública, el éxito muchas veces no se mide por lo que ocurre, sino por lo que se evita. Que una visita de esta magnitud transcurra con normalidad no es casualidad. Es el resultado de planificación, coordinación, experiencia y sacrificio profesional.

La visita del Papa León XIV a España dejó una imagen clara: las policías locales, la Policía Municipal de Madrid, la Guardia Urbana de Barcelona y los Mossos d'Esquadra son cuerpos imprescindibles en cualquier gran acontecimiento nacional o internacional.

Madrid aportó músculo operativo y capacidad de absorción de masas. Barcelona aportó coordinación urbana y autonómica en un escenario complejo. Gran Canaria aportó respuesta insular ante una jornada histórica. Tenerife cerró el viaje con una demostración de profesionalidad en un dispositivo sensible y de enorme carga humana.

Desde el punto de vista sindical, el mensaje es evidente: los agentes cumplen, incluso cuando las condiciones no son las mejores. Ahora corresponde a las administraciones cumplir también con ellos.

Reconocer el trabajo policial no puede limitarse a una felicitación institucional después del evento. Debe traducirse en plantillas suficientes, medios adecuados, planificación real, compensaciones justas, respeto a la conciliación y negociación colectiva seria.

La visita del Papa pasó. Las imágenes quedarán para la historia. Pero para quienes estuvieron en la calle, uniformados, regulando, protegiendo y sosteniendo la seguridad de todos, quedará también la certeza de haber vuelto a demostrar que la seguridad pública se construye desde abajo, desde el territorio y desde el compromiso diario de quienes nunca fallan.



Los sindicatos de Policía Local denuncian el bloqueo de la Seguridad Ciudadana y exigen el cese del concejal Badel Albelo.

Las organizaciones sindicales **ASIPAL-CSLA**, CCOO, CSIF, SEPCA, USO y UGT anuncian la reactivación del conflicto laboral tras más de un año sin avances en las principales reivindicaciones del colectivo.

Las organizaciones sindicales con representación en la Policía Local, **ASIPAL-CSLA**, CCOO, CSIF, SEPCA, USO y UGT, han hecho público un contundente comunicado conjunto en el que denuncian la falta de soluciones por parte del Ayuntamiento a los problemas que afectan al cuerpo policial y anuncian la reactivación del conflicto laboral ante el incumplimiento de los compromisos adquiridos.

Según manifiestan los representantes sindicales, después de más de un año de reuniones, promesas y anuncios institucionales, la realidad es que ninguna de las reivindicaciones planteadas ha sido atendida. A juicio de las organizaciones firmantes, la situación no solo permanece estancada, sino que continúa deteriorándose, afectando tanto a las condiciones laborales de los agentes como a la calidad del servicio que recibe la ciudadanía.

Uno de los aspectos más criticados en el comunicado es la gestión del concejal de Seguridad Ciudadana, **Badel Albelo**, a quien los sindicatos atribuyen una absoluta falta de compromiso con el colectivo policial. Las organizaciones denuncian la inexistencia de un diálogo efectivo, la reiterada negativa a mantener reuniones con los representantes de los trabajadores y la ausencia de una voluntad real para afrontar los problemas estructurales que arrastra el servicio.

Los sindicatos consideran especialmente preocupante que un área tan estratégica como la Seguridad Ciudadana permanezca sin una planificación eficaz ni una hoja de ruta que permita resolver las numerosas deficiencias existentes. Afirmen que esta falta de gestión repercute directamente en el funcionamiento diario de la Policía Local y dificulta el desempeño de un servicio esencial para la protección de vecinos y visitantes.

Ante esta situación, las organizaciones sindicales han

reiterado formalmente la solicitud de cese o dimisión del concejal **Badel Albelo**, al entender que ha quedado demostrada su incapacidad para gestionar el Área de Seguridad Ciudadana y cumplir los compromisos adquiridos con la representación de los trabajadores.

Asimismo, los sindicatos han declarado oficialmente reabierto el conflicto laboral, anunciando la activación del Comité de Medidas, órgano desde el que se coordinarán las diferentes acciones reivindicativas que se irán desarrollando durante las próximas semanas. Las organizaciones han adelantado que informarán puntualmente tanto a la plantilla como a la ciudadanía de cada una de las actuaciones que se adopten conforme evolucione el conflicto.

Pese a la firmeza de sus reivindicaciones, los representantes sindicales han querido trasladar un mensaje de responsabilidad institucional, reiterando su compromiso con la ciudadanía y con la prestación de un servicio público de calidad. No obstante, recuerdan que la defensa de unas condiciones laborales dignas constituye un elemento imprescindible para garantizar una Policía Local eficaz, motivada y capaz de responder a las necesidades de seguridad del municipio.

Finalmente, las organizaciones sindicales hacen un llamamiento a la unidad de todos los profesionales del cuerpo para afrontar esta nueva etapa del conflicto, convencidas de que solo mediante la unión y la defensa colectiva será posible lograr las mejoras que la Policía Local viene reclamando desde hace demasiado tiempo.

¡Fuerza y ánimo en la lucha!





El SIP-FEPOL celebra en Girona la II Jornada de Formación para Delegados Sindicales dentro del programa de Especialización 2026.

La formación, pilar de una representación sindical fuerte y preparada

La formación de los representantes sindicales constituye una de las mejores inversiones para fortalecer la defensa de los derechos de los trabajadores. Con esta convicción, el **SIP-FEPOL** ha celebrado en las dependencias de la Policía Local de Girona la II Jornada de Formación para Delegados Sindicales, una iniciativa que forma parte del programa "Especialización de Delegado Sindical – Edición 2026" y que reafirma el compromiso de la organización con la excelencia, la profesionalización y la mejora continua de su estructura sindical.

La jornada reunió a delegados procedentes de distintas secciones sindicales, quienes participaron en una intensa sesión de trabajo orientada a reforzar sus conocimientos jurídicos, organizativos y prácticos. El objetivo principal fue dotar a los representantes sindicales de herramientas actualizadas que les permitan afrontar con mayores garantías la defensa de los derechos laborales de los afiliados y responder con solvencia a los retos que plantea la actividad

sindical en el ámbito de las policías locales.

Durante la formación se abordaron materias fundamentales relacionadas con la legislación laboral, la normativa que regula la acción sindical, la negociación colectiva, la representación de los trabajadores y la gestión de los conflictos laborales. Estos contenidos resultan imprescindibles para desarrollar una labor sindical eficaz, especialmente en un contexto en el que las administraciones públicas afrontan importantes desafíos en materia de recursos humanos, organización y prestación de servicios.

Las sesiones fueron impartidas por integrantes del equipo del **SIP-FEPOL**, quienes compartieron su experiencia acumulada durante años de actividad sindical, aportando una visión práctica basada en casos reales y en la resolución de situaciones que forman parte del día a día de los delegados. Este enfoque permite trasladar conocimientos que van más allá de la teoría, facilitando que los asistentes puedan aplicar de manera inmediata los contenidos adquiridos en



sus respectivas secciones sindicales.

Uno de los aspectos más destacados de esta iniciativa es la apuesta decidida por la formación continua como elemento diferenciador del modelo sindical que impulsa el **SIP-FEPOL**. La organización considera que un delegado bien preparado no solo representa mejor a sus compañeros, sino que también contribuye a mejorar la calidad del diálogo social, favorece una negociación más sólida y fortalece la defensa de los intereses profesionales de los policías locales.

La celebración de esta segunda jornada en Girona consolida un proyecto formativo que pretende llegar a todo el territorio, garantizando que todos los representantes sindicales dispongan de una preparación homogénea y actualizada. La descentralización de estas acciones formativas facilita además el intercambio de experiencias entre delegados de distintas plantillas, enriqueciendo el aprendizaje colectivo y fortaleciendo los vínculos entre las diferentes secciones sindicales.

La edición 2026 del programa de especialización representa un nuevo paso en la consolidación de un sindicalismo moderno, preparado y cercano a los profesionales. En un entorno normativo en constante evolución, la actualización permanente de conocimientos se convierte en una necesidad para ofrecer respuestas eficaces a las demandas de los trabajadores y afrontar con éxito los retos presentes y futuros.

Con iniciativas como esta, el **SIP-FEPOL** reafirma su compromiso con un modelo sindical basado en la preparación, el rigor y el servicio a los afiliados, convencido de que la mejor defensa de los derechos laborales comienza con representantes formados, comprometidos y capaces de ejercer su labor con responsabilidad y profesionalidad.

Porque un sindicato fuerte se construye sobre la base del conocimiento, la unidad y el compromiso con quienes representa.

UNIDAD · SERVICIO · RESPETO



Arico dice basta:

La Policía Local denuncia años de abandono.

La plantilla al completo respalda un escrito sin precedentes en el que alerta del deterioro del servicio, la falta de medios y el incumplimiento de los compromisos adquiridos por el Ayuntamiento.

ASIPAL-CSLA INFORMA



Cuando una plantilla policial al completo decide alzar la voz de forma unánime, el problema deja de ser una cuestión laboral para convertirse en un asunto de interés público. Eso es precisamente lo que ha ocurrido en la Villa de Arico, donde la totalidad de los agentes de la Policía Local ha respaldado un contundente escrito en el que denuncia la situación límite que atraviesa el servicio y exige al Ayuntamiento una respuesta inmediata.

Los policías afirman que llevan años soportando una realidad marcada por el abandono institucional, la falta de planificación y el incumplimiento reiterado de compromisos que nunca han llegado a materializarse. Una situación que, lejos de mejorar, se ha agravado con el paso del tiempo hasta afectar tanto a las condiciones de

trabajo de los agentes como a la seguridad que merece la ciudadanía.

Entre las principales denuncias figura el estado de los vehículos policiales, que, según la plantilla, presentan un nivel de deterioro incompatible con un servicio esencial como es la seguridad pública. A ello se suma la carencia de medios técnicos, equipamiento y material básico necesario para desarrollar con garantías las funciones policiales, así como el incumplimiento de diversas obligaciones legales que deberían ser atendidas por la Administración.

Sin embargo, el problema no se limita únicamente a la falta de recursos materiales. Los agentes denuncian que, después de más de una década de promesas incumplidas, el

Ayuntamiento sigue sin aprobar una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que ordene la estructura del servicio y reconozca adecuadamente las funciones y responsabilidades asumidas por los profesionales de la Policía Local. Del mismo modo, lamentan la ausencia de una actualización retributiva que adapte sus salarios a la realidad económica actual y a las exigencias que implica prestar servicio en un municipio del sur de Tenerife.

La escasez de efectivos constituye otro de los grandes problemas que arrastra la plantilla. Según exponen los propios agentes, el mantenimiento del servicio depende, en gran medida, de la realización constante de horas extraordinarias. Una situación que consideran insostenible, ya que obliga a los policías a prolongar de forma habitual sus jornadas para garantizar la cobertura de los servicios mínimos y, al mismo tiempo, complementar unas retribuciones que consideran insuficientes.

El abandono también se hace visible en las propias dependencias policiales. El escrito denuncia unas instalaciones deterioradas, con importantes deficiencias estructurales, espacios de trabajo inadecuados e incluso riesgos eléctricos que, según los agentes, han sido comunicados en numerosas ocasiones sin que hasta la fecha se hayan adoptado medidas eficaces para corregirlos. La plantilla considera que esta falta de actuación refleja una preocupante ausencia de planificación y de compromiso por parte de la Administración municipal.

Ante este escenario, la respuesta de los policías ha sido unánime. La totalidad de la plantilla ha decidido respaldar un posicionamiento común para exigir soluciones inmediatas y advertir de que, si el Ayuntamiento continúa sin atender

sus reivindicaciones, se emprenderán las acciones legales que resulten oportunas para defender tanto los derechos de los trabajadores como la calidad del servicio público.

Lejos de plantear un conflicto por intereses particulares, los agentes insisten en que su principal objetivo es garantizar una Policía Local moderna, dotada de medios suficientes y capaz de ofrecer a los vecinos de Arico el nivel de seguridad y atención que legítimamente esperan de su Ayuntamiento. Consideran que dignificar las condiciones laborales de quienes prestan este servicio redunda directamente en una mejor protección de la ciudadanía.

La situación que vive la Policía Local de Arico no es un caso aislado. En numerosos municipios, las plantillas continúan enfrentándose a problemas estructurales similares: falta de personal, escasez de recursos, instalaciones obsoletas y retrasos en la actualización de sus condiciones laborales. Una realidad que exige un mayor compromiso por parte de las administraciones públicas, conscientes de que la seguridad ciudadana solo puede garantizarse si quienes la hacen posible disponen de los medios, el reconocimiento y la planificación que su labor requiere.

La plantilla de Arico ha decidido dar un paso al frente para reclamar lo que considera justo. Su mensaje es claro: no piden privilegios, sino el cumplimiento de los compromisos adquiridos y los recursos imprescindibles para seguir prestando un servicio público de calidad. Porque proteger a la ciudadanía comienza por garantizar que quienes velan por su seguridad puedan desempeñar su trabajo con dignidad, seguridad y profesionalidad.

Juntos hacemos la diferencia.



La Policía Local de La Laguna dice basta: Seis sindicatos exigen el relevo del Concejal de Seguridad.

La situación de la Policía Local de La Laguna ha alcanzado un punto crítico. Lo que durante meses fue una sucesión de reuniones, promesas y compromisos incumplidos ha desembocado en una decisión sin precedentes: seis de las siete organizaciones sindicales con representación en el cuerpo han solicitado formalmente al alcalde del municipio el cese del concejal de Seguridad Ciudadana, Badel Albelo, al considerar que ha perdido la capacidad de gestionar uno de los servicios públicos más importantes del Ayuntamiento.

La petición, respaldada por ASIPAL-CSLA —sindicato mayoritario en la Policía Local lagunera— junto a CCOO, CSIF, SEPCA, UGT y

USO, supone una muestra inequívoca del profundo malestar existente entre la plantilla. La unidad sindical alcanzada refleja que el conflicto ya no gira únicamente en torno a reivindicaciones laborales, sino que afecta directamente a la confianza en la gestión política del área de Seguridad.

Un año después, los compromisos siguen sin cumplirse

El origen del conflicto se encuentra en el incumplimiento de los acuerdos alcanzados durante 2025, mediante los cuales el Ayuntamiento se comprometía a desarrollar y aplicar de forma efectiva las condiciones laborales pactadas años antes.



Según denuncian las organizaciones sindicales, transcurrido más de un año la realidad apenas ha cambiado. Los representantes de los trabajadores aseguran que ninguno de los compromisos adquiridos ha sido ejecutado, mientras los problemas estructurales del servicio continúan agravándose.

La sensación entre los agentes es que las soluciones anunciadas nunca llegan a materializarse, provocando un creciente desgaste en la confianza hacia los responsables políticos del área.

Retrasos económicos que afectan a la plantilla

Uno de los asuntos que mayor malestar genera es el retraso continuado en el abono de conceptos retributivos como los servicios extraordinarios, las nocturnidades o diferentes complementos salariales.

Los sindicatos denuncian que numerosos policías acumulan cantidades pendientes desde hace meses e incluso existen casos con pagos correspondientes al año 2024 todavía sin regularizar.

A esta situación añaden un elemento especialmente delicado: la existencia, según afirman, de diferencias de trato entre distintos colectivos dentro del propio cuerpo, señalando que determinados servicios sí perciben estas retribuciones con normalidad mientras el resto de agentes continúa esperando.

Medios insuficientes para prestar un servicio de calidad

La problemática no se limita únicamente a cuestiones económicas.

Los representantes sindicales advierten que la Policía Local continúa prestando servicio con importantes carencias materiales que afectan tanto a la seguridad de los propios agentes como a





la calidad del servicio que reciben los ciudadanos.

Entre las principales deficiencias destacan:

- Uniformidad sin renovar desde hace años para numerosos policías.
- Prendas reglamentarias deterioradas o incompletas.
- Escasez de material operativo.
- Insuficiencia de dispositivos táser y armamento adecuado.
- Vehículos policiales averiados que reducen considerablemente la capacidad operativa de la plantilla.

Especial preocupación genera el estado del parque móvil. Aunque desde el Ayuntamiento se informó de la existencia de 55 vehículos policiales, los sindicatos sostienen que actualmente más de la mitad de los radiopatrullas se encuentran fuera de servicio, dificultando la respuesta policial y la cobertura del municipio.

Una pérdida de confianza Institucional

En el escrito registrado ante la Alcaldía, las organizaciones sindicales consideran que la situación ha superado el ámbito de la negociación laboral.

A su juicio, la reiteración de compromisos incumplidos, la ausencia de soluciones reales y la incapacidad para impulsar los expedientes

administrativos necesarios han provocado una pérdida absoluta de confianza en la gestión del concejal responsable del área.

Por ello solicitan su relevo inmediato, entendiendo que resulta imprescindible abrir una nueva etapa que permita desbloquear los problemas acumulados y recuperar la normalidad en el funcionamiento de la Policía Local.

Garantizar un servicio público esencial

Más allá de las reivindicaciones profesionales, los sindicatos insisten en que su principal preocupación es garantizar que la ciudadanía disponga de un servicio policial eficaz, seguro y dotado de los medios necesarios para afrontar las exigencias actuales.

La seguridad pública requiere planificación, recursos y una gestión capaz de convertir los compromisos en hechos. Cuando esa gestión no responde a las necesidades del servicio, las consecuencias terminan repercutiendo tanto en quienes visten el uniforme como en los vecinos a quienes protegen cada día.

El conflicto abierto en La Laguna constituye un nuevo ejemplo de cómo la falta de inversión, planificación y capacidad de gestión puede deteriorar progresivamente uno de los pilares fundamentales de cualquier administración local: su Policía Local.

La Justicia vuelve a corregir al Ayuntamiento de Siero: Segunda anulación del nombramiento del Jefe Accidental de la Policía Local.

Los tribunales reiteran que el respeto a la jerarquía, la motivación de los nombramientos y los principios de mérito, capacidad y objetividad no son una opción, sino una obligación legal.

La gestión de los cuerpos de Policía Local exige algo más que decisiones administrativas. Requiere rigor jurídico, respeto al marco normativo y garantía de los principios que sustentan el empleo público. Así lo ha recordado nuevamente la Justicia al anular, por segunda vez, el nombramiento de un agente como jefe accidental de la Policía Local de Siero, una decisión que vuelve a dar la razón al Sindicato Independiente de la Policía Local de Asturias (SIPLA).

La resolución, dictada por la Sección Primera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal de Instancia de Oviedo, supone un nuevo revés para el Ayuntamiento de Siero y, en particular, para la actuación del alcalde, Ángel García, al considerar que la designación realizada incumple nuevamente las exigencias legales y carece de la motivación suficiente que justifique apartarse del orden jerárquico establecido por la Ley de Coordinación de las Policías Locales del Principado de Asturias.

Una historia que comenzó en 2022

El origen del conflicto se remonta a diciembre de 2022, cuando el Ayuntamiento decidió encomendar temporalmente las funciones de jefe de la Policía Local al agente Fernando Martínez Cueto durante la ausencia del inspector jefe.

Aquella decisión fue recurrida por el delegado del SIPLA en el cuerpo, Javier Martín, bajo la dirección jurídica del letrado Javier Junceda, al entender que existían subinspectores con mayor graduación que debían asumir esas funciones.

En febrero de 2024, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 5 de Oviedo declaró nulo aquel nombramiento, concluyendo que el Ayuntamiento no había justificado adecuadamente por qué se había prescindido de los mandos inmediatamente superiores.

Sin embargo, lejos de modificar su criterio, el Consistorio volvió a designar en agosto de 2024 al mismo agente como jefe accidental mediante una nueva resolución.

La respuesta del SIPLA fue inmediata. El sindicato volvió a acudir a los tribunales al considerar que persistían exactamente las mismas irregularidades que ya habían sido corregidas por la primera sentencia.

La segunda sentencia vuelve a ser contundente

El nuevo fallo judicial vuelve a respaldar íntegramente la posición defendida por el SIPLA.

El magistrado recuerda que la sustitución temporal de la jefatura no constituye un nombramiento definitivo, pero ello no significa que pueda realizarse al margen de los principios que rigen la organización policial.



La sentencia destaca que en la plantilla existen cuatro subinspectores, funcionarios de carrera y con mayor antigüedad en la categoría, que ocupan una posición preferente para asumir las funciones de mando.

El tribunal considera que el Ayuntamiento no explica suficientemente por qué decide apartar a esos mandos y optar por un agente de inferior categoría, limitándose a hacer referencias genéricas a su formación universitaria o experiencia profesional.

Precisamente esa falta de motivación es uno de los elementos que más reprocha la resolución judicial.

El respeto a la jerarquía como garantía institucional

Uno de los aspectos más relevantes del fallo es la importancia que concede al principio de jerarquía dentro de los cuerpos policiales.

La sentencia recuerda que la Ley de Coordinación de las Policías Locales del Principado de Asturias establece un orden de prelación que no puede ignorarse arbitrariamente.

No se trata únicamente de una cuestión organizativa.

La jerarquía garantiza la profesionalidad, la objetividad y la seguridad jurídica en el ejercicio de funciones de mando, evitando decisiones discrecionales que puedan generar conflictos internos o comprometer la confianza de la plantilla.

El tribunal llega incluso a señalar que la actuación municipal transmite la sensación de responder a una decisión "ad hoc", es decir, diseñada específicamente para favorecer una determinada designación, más que a una aplicación objetiva y coherente de la normativa.

El SIPLA, nuevamente respaldado por la Justicia

La sentencia también despeja cualquier duda sobre la legitimación del delegado del SIPLA para recurrir la resolución.

El Ayuntamiento había sostenido que el recurrente no obtenía ningún beneficio jurídico directo con la anulación del nombramiento.

Sin embargo, el magistrado rechaza ese argumento y considera que, al tratarse de un subinspector del propio cuerpo, la decisión afecta directamente al régimen de sustituciones, al orden jerárquico y a sus expectativas legítimas de

desempeñar funciones de mayor responsabilidad.

De esta forma, la Justicia reconoce nuevamente el papel de las organizaciones sindicales y de sus representantes en la defensa de la legalidad y de los derechos profesionales de los policías locales.

Un mensaje para todas las administraciones

Más allá del caso concreto de Siero, esta resolución lanza un mensaje de enorme relevancia para todas las administraciones públicas.

Los nombramientos provisionales, las sustituciones temporales y las designaciones accidentales deben estar plenamente motivados y ajustarse a los principios de mérito, capacidad, igualdad, objetividad y jerarquía.

No basta con invocar criterios genéricos de confianza, experiencia o formación.

Cuando existen funcionarios de mayor categoría con capacidad para asumir esas funciones, cualquier decisión que altere ese orden debe estar suficientemente razonada y ser plenamente compatible con la normativa vigente.

La reiteración de una decisión previamente anulada por los tribunales evidencia, además, la importancia de que las administraciones atiendan el contenido de las resoluciones judiciales y adapten su actuación a los criterios establecidos por los jueces.

Una resolución que refuerza la seguridad jurídica

Aunque el Ayuntamiento de Siero todavía puede presentar recurso de apelación, esta segunda sentencia consolida un criterio jurídico claro sobre cómo deben gestionarse las sustituciones en las jefaturas de las Policías Locales.

Para el conjunto de los profesionales de la seguridad pública supone un importante precedente, al reafirmar que la transparencia, la motivación de los actos administrativos y el respeto a la estructura jerárquica constituyen pilares esenciales del funcionamiento de cualquier organización policial.

La defensa de estos principios no solo protege los derechos profesionales de los mandos y agentes, sino que fortalece la credibilidad de las instituciones y garantiza que las decisiones organizativas respondan siempre al interés general y al estricto cumplimiento de la legalidad.

La apuesta por una representación sindical sólida comienza con una formación de calidad. Con esta premisa, el pasado 15 de abril, **SIP-FEPOL** celebró en La Ràpita (Tarragona) una Jornada de Formación Básica para Delegados, una iniciativa orientada a reforzar los conocimientos y competencias de quienes desempeñan la importante labor de representar y defender los derechos de los profesionales de la seguridad pública.

La jornada se enmarca dentro del plan de formación continua impulsado por la organización, una estrategia que busca dotar a sus delegados de las herramientas necesarias para afrontar con solvencia los retos del día a día en el ámbito sindical. En un entorno laboral cada vez más complejo, contar con representantes preparados es una garantía para ofrecer una defensa eficaz de los intereses de los trabajadores.

Durante la sesión se abordaron materias esenciales para el ejercicio de la acción sindical, entre ellas los principios básicos que rigen la actividad de los delegados, sus derechos y

obligaciones, las diferentes herramientas de representación y defensa laboral, así como técnicas de comunicación dirigidas a mejorar la relación con los afiliados y facilitar la resolución de conflictos.

Uno de los aspectos más destacados de la jornada fue su carácter participativo. Los asistentes no solo recibieron formación teórica, sino que compartieron experiencias, analizaron casos prácticos y debatieron sobre las situaciones que afrontan habitualmente en sus respectivos municipios. Este intercambio de conocimientos permitió fortalecer la coordinación entre delegados y consolidar una red de apoyo mutuo basada en la colaboración y la experiencia.

La valoración realizada por los participantes fue muy positiva, tanto por la calidad de los contenidos impartidos como por la utilidad práctica de la formación recibida. Asimismo, se puso de manifiesto el elevado compromiso de los delegados con el proyecto sindical y con la defensa de los derechos laborales de los compañeros a los que representan.



Desde **SIP-FEPOL** destacan que la formación constituye una inversión imprescindible para consolidar una organización moderna, cercana y preparada para responder a las nuevas necesidades del colectivo policial. Por ello, la organización continuará promoviendo este tipo de iniciativas formativas a lo largo del año, convencida de que unos delegados mejor preparados redundan en una representación más

eficaz y en una mejor atención a la afiliación.

Con actividades como la celebrada en La Ràpita, **SIP-FEPOL** reafirma su compromiso con los valores que inspiran su labor diaria: unidad, servicio y respeto, fortaleciendo el papel de sus delegados como pieza clave en la defensa de los derechos y la mejora de las condiciones laborales de los profesionales de la seguridad pública.



Gijón incorpora 19 Policías Locales interinos mientras SIPLA insiste en reforzar la plantilla con funcionarios de carrera.

El Ayuntamiento de Gijón ha formalizado la incorporación de 19 agentes interinos a la Policía Local alegando razones de urgencia y necesidad, una medida que busca aliviar la falta de efectivos que desde hace años afecta al servicio. La llegada de estos nuevos agentes se producirá de forma inmediata, mientras que otros 22 interinos iniciarán previsiblemente su periodo de formación tras el verano.

Aunque la medida permitirá reforzar temporalmente la plantilla, el Sindicato Independiente de la Policía Local de Asturias (SIPLA-CSLA), organización mayoritaria en el cuerpo, ha mostrado su desacuerdo con la política de recurrir a nombramientos interinos como solución a un problema que considera estructural.

Desde el sindicato recuerdan que su posición ha sido siempre clara: la verdadera solución pasa por la creación de plazas de funcionarios de carrera, profesionales que acceden al cuerpo mediante los procesos

selectivos ordinarios y reciben la formación específica necesaria para asumir todas las funciones propias de la Policía Local con las máximas garantías.

Un problema que no es nuevo

SIPLA considera que la situación de falta de efectivos no puede calificarse de extraordinaria, sino de un problema crónico que se arrastra desde hace años. Por ello, entiende que la urgencia alegada por la administración es consecuencia de una planificación insuficiente y de la demora en la cobertura definitiva de las vacantes.

El sindicato recuerda que ha registrado en numerosas ocasiones propuestas y escritos reclamando una reestructuración de la plantilla ajustada a las necesidades reales del servicio, así como una mayor agilidad en las convocatorias conjuntas del Principado de Asturias.

Asimismo, reclama que las ofertas de





empleo público permitan cubrir el máximo de plazas autorizado por la tasa de reposición del 125 %, garantizando así la estabilidad de las plantillas y una adecuada prestación del servicio a la ciudadanía.

La seguridad ciudadana requiere plantillas estables

Para **SIPLA-CSLA**, disponer de un número suficiente de policías de carrera no solo mejora la organización interna del cuerpo, sino que constituye una garantía para la seguridad de los ciudadanos y para la protección de los propios agentes.

El sindicato defiende que únicamente mediante una adecuada planificación de recursos humanos, convocatorias periódicas y una apuesta decidida por el empleo público estable será posible responder al incremento de las demandas de seguridad que afrontan los municipios.

Apoyo a los nuevos compañeros

Pese a sus críticas hacia la decisión adoptada por el Ayuntamiento, **SIPLA-CSLA** ha querido trasladar un mensaje de apoyo a los nuevos agentes interinos que se incorporarán al servicio.

La organización sindical ha manifestado que, una vez tomen posesión de sus puestos, tendrán a SIPLA-CSLA a su disposición para defender sus derechos, asesorarlos y prestarles el respaldo sindical necesario durante el desarrollo de su actividad profesional.

Una vez más, el sindicato diferencia claramente entre su oposición a un modelo basado en la temporalidad y el compromiso con todos los profesionales que forman parte de la **Policía Local**, independientemente de la modalidad de acceso, reafirmando su defensa de unas plantillas dimensionadas, estables y plenamente profesionalizadas como garantía de un servicio público de calidad.



ASLAN
AGRUPACIÓN DE SEGURIDAD LOCAL DE ANDALUCÍA

ASLAN continúa creciendo con la constitución de la Sección Sindical en la Policía Local de Guadix.

ASLAN INFORMA



La Agrupación de Seguridad Local de Andalucía (**ASLAN**) continúa consolidando su implantación en toda la comunidad autónoma con la constitución oficial de su nueva Sección Sindical en la Policía Local de Guadix, un paso más en el compromiso de la organización por reforzar la representación y la defensa de los derechos de los profesionales de la seguridad local.

La nueva sección nace con una enorme ilusión, responsabilidad y vocación de servicio, integrada por compañeros comprometidos con la mejora de las condiciones laborales, profesionales y sociales de toda la plantilla. Desde este momento, **ASLAN** contará con una presencia directa en el municipio para canalizar las inquietudes de los agentes, defender sus intereses y trabajar de manera cercana y permanente con la administración local.

La creación de esta Sección Sindical representa mucho más que un crecimiento organizativo. Supone la incorporación de un nuevo equipo de representantes que comparte los valores que identifican a **ASLAN**: Independencia,

transparencia, compromiso, profesionalidad y una defensa firme de la Policía Local como un servicio público esencial.

Entre los principales objetivos de la nueva representación sindical destacan la mejora de las condiciones de trabajo, la defensa de los derechos laborales de los agentes, el impulso de la negociación colectiva, la reivindicación de mejores medios materiales y humanos, así como la búsqueda de soluciones que permitan ofrecer un servicio público de mayor calidad a la ciudadanía.

Desde **ASLAN** se considera fundamental que los policías locales cuenten con una representación sindical cercana, accesible y comprometida, capaz de escuchar los problemas reales de las plantillas y convertir esas necesidades en propuestas concretas de mejora.

La organización quiere agradecer especialmente la confianza depositada por los compañeros de Guadix para poner en marcha este nuevo proyecto sindical, convencida de que el trabajo conjunto, la unidad y el diálogo serán las

herramientas fundamentales para avanzar en la consecución de nuevos derechos y mejoras para toda la plantilla.

La constitución de esta nueva Sección Sindical reafirma el proceso de crecimiento que ASLAN está experimentando en Andalucía, fortaleciendo una red de representantes que trabajan diariamente por dignificar la profesión y garantizar que la voz de los policías locales sea escuchada allí donde se toman las decisiones. Desde hoy comienza una nueva etapa para la Policía Local de Guadix y para ASLAN. Una etapa marcada por el compromiso, la cercanía y el trabajo constante al servicio de los profesionales.

Seguimos creciendo.

Seguimos sumando.

Seguimos defendiendo a la Policía Local de Andalucía.



ASLAN INFORMA



ASLAN
AGRUPACIÓN DE SEGURIDAD LOCAL DE ANDALUCÍA

Madrid acoge un encuentro para impulsar una asociación europea de Policías Locales con una participación limitada.



El pasado 29 de mayo de 2026 se celebró en Madrid una reunión promovida con el objetivo de impulsar la creación de una nueva asociación de ámbito europeo relacionada con las policías locales y municipales.

Al encuentro asistieron representantes del sindicato rumano **PROLEX**, del sindicato español **CPPM** y de la **Confederación Europea de Policía Local**, junto a la eurodiputada Maria Grapini, quien protagonizó la intervención institucional principal de la jornada.

También participaron diversas asociaciones civiles, entre ellas la **Asociación Nacional Solimundo**, además de representantes del **Comité Económico y Social Europeo**. Durante el acto, Víctor Negrescu ejerció como presentador y traductor de las distintas intervenciones.

Entre los asistentes figuraban igualmente dos policías locales españoles que acudieron a título individual, sin representar a ninguna organización sindical o profesional, un representante de un cuerpo de policía rural de Moldavia, así como un médico y un abogado de nacionalidad rumana.

Uno de los aspectos que llamó la atención fue la ausencia de representantes de

organizaciones policiales de países como Francia, Bélgica, Italia o Alemania, circunstancia que redujo notablemente la representación europea del encuentro.

Una propuesta para avanzar hacia criterios comunes

Durante la reunión se entregó a los asistentes un borrador de estatutos de la futura asociación, invitándoles a valorar una posible incorporación al proyecto.

En su intervención, la eurodiputada Maria Grapini defendió la conveniencia de que las instituciones de la Unión Europea promuevan unas directrices comunes para las policías locales, favoreciendo una mayor coordinación entre los diferentes modelos existentes en los Estados miembros.

Las intervenciones posteriores mantuvieron una línea similar, mostrando apoyo a la creación de una estructura europea que sirva de punto de encuentro para este tipo de cuerpos policiales.

Un proyecto aún por definir

No obstante, el encuentro dejó abiertas numerosas incógnitas sobre el desarrollo futuro de



la iniciativa.

Según la valoración realizada tras la reunión, el proyecto parece apoyarse fundamentalmente en un único sindicato policial, mientras que el resto de las entidades participantes corresponden mayoritariamente a asociaciones civiles vinculadas a ciudadanos rumanos residentes fuera de su país.

Asimismo, durante la jornada no se presentó un plan estratégico detallado, un calendario de actuaciones, proyectos concretos ni una estructura organizativa suficientemente desarrollada que permitiera conocer con precisión cuáles serán las líneas de trabajo de la futura asociación.

La limitada presencia de organizaciones policiales de otros Estados miembros también dificulta, por el momento, considerar la iniciativa como un proyecto con una implantación verdaderamente europea.

Una valoración prudente

Desde una perspectiva crítica, algunos

asistentes consideran que la iniciativa necesita definir con mayor claridad sus objetivos, su modelo de funcionamiento y su capacidad real de representación antes de consolidarse como un referente europeo de las policías locales.

También existe la percepción entre algunos participantes de que la futura asociación podría orientarse a acceder a programas europeos de financiación destinados a organizaciones de la sociedad civil, aprovechando el respaldo institucional mostrado durante el encuentro. Sin embargo, esta apreciación responde a la interpretación de algunos asistentes y no fue expuesta expresamente por los promotores del proyecto.

En cualquier caso, el encuentro permitió poner sobre la mesa el debate sobre la necesidad de reforzar la cooperación entre las policías locales europeas, un objetivo compartido por muchos profesionales del sector, aunque todavía pendiente de concretarse en una organización con una representación amplia, objetivos definidos y una hoja de ruta claramente establecida.

La CSLA lleva a Murcia la voz de las Policías Locales y Autonómicas en un foro sobre seguridad pública.

La ciudad de Murcia acogió ayer una importante mesa de debate sobre seguridad pública organizada por **Avanza en Libertad**, presidida por Macarena Olona, en la que participaron representantes de distintos colectivos esenciales para el funcionamiento del Estado. Entre los asistentes se encontraban representantes de los funcionarios de Instituciones Penitenciarias, de la Guardia Civil y de la Confederación de Seguridad Local y Autonómica (CSLA), que intervino en representación de las Policías Locales y Autonómicas de España.

La participación de la CSLA, a través de su secretario general, permitió trasladar la realidad que viven miles de policías locales y autonómicos que, día tras día, desarrollan funciones esenciales para garantizar la seguridad ciudadana y que, en numerosas ocasiones, asumen competencias que exceden ampliamente las que tradicionalmente se

les atribuyen.

Durante el debate se analizaron las principales carencias del actual sistema de seguridad pública, poniendo de manifiesto la necesidad de avanzar hacia un modelo más coordinado y eficiente que aproveche plenamente el potencial de todos los cuerpos policiales que operan en nuestro país.

Uno de los aspectos que centró la intervención de la CSLA fue el papel cada vez más relevante que desempeñan las Policías Locales y Autonómicas, que en multitud de municipios y comunidades autónomas suplen, en muchas ocasiones, la falta de efectivos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Esta realidad obliga a estos cuerpos a asumir intervenciones complejas y de elevada responsabilidad, prestando un servicio fundamental para la





ciudadanía.

Sin embargo, esta creciente responsabilidad no tiene su reflejo en el reconocimiento legal y social que merece el colectivo. La Confederación denunció la situación de desigualdad que existe respecto a la Policía Nacional y la Guardia Civil en materia de protección social y laboral.

Especial preocupación generó la falta de reconocimiento como profesión de riesgo a efectos de accidentes laborales. Desde la CSLA se expuso que, ante un mismo accidente ocurrido en acto de servicio, las consecuencias económicas y prestaciones para un policía local o autonómico son notablemente inferiores a las que perciben los miembros de la Policía Nacional o de la Guardia Civil.

Esta diferencia supone una clara discriminación entre profesionales que realizan funciones similares, afrontan riesgos equiparables y, en muchas ocasiones, intervienen conjuntamente en los mismos servicios operativos.

La Confederación defendió la necesidad de acometer una reforma normativa que elimine estas

desigualdades y garantice una protección homogénea para todos los integrantes de los cuerpos policiales, con independencia de la administración de la que dependan.

La jornada permitió intercambiar experiencias y analizar propuestas para mejorar el sistema de seguridad pública desde una perspectiva integradora, reconociendo el papel imprescindible que desempeñan todos los operadores de seguridad.

Desde la CSLA se valora muy positivamente la invitación a este encuentro, que ha servido para dar visibilidad a las reivindicaciones históricas de las Policías Locales y Autonómicas y para seguir defendiendo la igualdad de derechos, el reconocimiento profesional y una protección acorde con el riesgo real que asumen miles de agentes en el ejercicio diario de su labor.

La Confederación continuará participando en cuantos foros institucionales sean necesarios para trasladar la voz del colectivo y seguir trabajando por una seguridad pública más justa, más coordinada y con los mismos derechos para todos los profesionales que la hacen posible.

INVESTIGACIÓN APLICADA

Policía Local, cambio generacional y servicio público: Cuando el conflicto entre generaciones no es de edad sino de gestión.

Fundació per a la Seguretat Pública · Estudio realizado con la colaboración de la Diputació de Girona

Las plantillas de la policía local están en plena transición generacional: la entrada de agentes jóvenes con valores y expectativas profesionales distintos coincide con la jubilación acelerada de los veteranos. Este artículo sintetiza los hallazgos del estudio «Policía local, canvi generacional i servei públic», realizado por la Fundació per a la Seguretat Pública con la colaboración de la Diputació de Girona. A partir de trabajo de campo cualitativo, una encuesta a 43 agentes y análisis estadístico multivariante, el estudio revela que el pesimismo institucional no es generacional sino organizacional: lo que explica las actitudes no es la edad sino la percepción de la calidad del liderazgo.

1. EL PROBLEMA: UNA TRANSICIÓN MAL GESTIONADA

La policía local es el servicio de mayor proximidad y contacto cotidiano con la ciudadanía. Su calidad —determinada en gran medida por la cultura profesional de sus agentes y la cohesión de sus equipos— afecta directamente la percepción de seguridad, la convivencia y la legitimidad institucional. Cuando esa cultura entra en tensión, el impacto no es interno: llega al ciudadano.

El R Street Institute (2025) califica la situación en los cuerpos policiales occidentales de «emergencia de la fuerza laboral»: la salida masiva de la generación de veteranos —el llamado silver tsunami— coincide con una crisis de reclutamiento y con la incorporación de una nueva generación con expectativas sustancialmente diferentes. La demarcación de Girona, como la mayoría de territorios catalanes, no está al margen de esta dinámica.

Para estudiarla con rigor, la Fundació per a la Seguretat Pública realizó, con la colaboración de la Diputació de Girona, un estudio de metodología mixta —cualitativa y cuantitativa— entre 2024 y 2025. Sus resultados cambian el diagnóstico de partida.

2. METODOLOGÍA: TRES FUENTES, UN DIAGNÓSTICO

El estudio combina tres niveles de análisis complementarios. El trabajo de campo cualitativo incluyó focus groups, entrevistas en profundidad y diálogos de contraste con agentes de policía local de municipios de distintas dimensiones de la demarcación, representando todos los rangos de antigüedad (novatos, generación intermedia y veteranos), categorías profesionales y géneros.

El componente cuantitativo consistió en una encuesta anónima a 43 agentes, con tratamiento estadístico multivariante: Análisis de Componentes Principales (PCA) y segmentación K-means. El PCA identificó dos dimensiones latentes de actitud —«optimismo institucional» (PC1, 20,9% de la varianza) y «tensión valorativa» (PC2, 14,3%)— que estructuran las respuestas de manera consistente con los hallazgos cualitativos. La segmentación identificó tres perfiles de agente diferenciados.

Finalmente, la revisión de la literatura académica integró más de 40 obras sobre sociología policial (Skolnick, 1966; Reiner, 2010; Loftus, 2010; Torrente, 1997; Pacheco Torralva, 2016), cambio generacional en organizaciones (Becton et al., 2014; Thompson, 2012) y teoría de la justicia procedimental (Tyler, 1990, 2006).

La triangulación sistemática entre las tres fuentes, desarrollada en la sección 6B del informe, muestra un

72% de convergencia entre los métodos. Cuando el análisis cualitativo y cuantitativo coinciden con esa consistencia, la solidez de las conclusiones es máxima.

43	Agentes encuestados de municipios de distinta dimensión de la demarcación de Girona
74%	Percibe el liderazgo como reactivo (44%) o insuficiente (30%). Solo 1 de cada 4 lo ve proactivo
74%	Considera el cuerpo no preparado o solo parcialmente preparado para el relevo generacional
78%	De los agentes noveles declara expectativas no cumplidas. Ninguno reporta sorpresa positiva
44%	Pertenece al perfil C de «desilusión estructural»: liderazgo insuficiente, relevo sin planificación, futuro de riesgo
93%	Prevé estancamiento o empeoramiento de la reputación social futura de la policía local

3. HALLAZGOS PRINCIPALES

3.1 No es una crisis de vocación: es una transformación

El primer y más relevante hallazgo es que **no estamos ante la muerte de la vocación policial, sino ante su transformación**. El 98% de los encuestados reconoce un cambio significativo en la vocación de las nuevas generaciones, pero la interpretación se divide casi exactamente a la mitad: 51% lo percibe como «retroceso claro» y 47% como «diferente pero adaptada al contexto». Esta fractura interpretativa —dos personas que observan el mismo fenómeno y extraen conclusiones opuestas— es en sí misma el principal obstáculo para la gestión efectiva del cambio.

Lo que ha cambiado no es el compromiso con el servicio, sino su forma de aparecer. **Para los veteranos**, la vocación era un punto de origen: una justificación moral previa que el agente llevaba consigo al incorporarse. Para los jóvenes, la vocación se construye frecuentemente en el tiempo, en contacto con la práctica y con la ciudadanía. No es menos vocación; es una vocación con una cronología diferente que requiere un modelo institucional diferente para cultivarla.

3.2 La tensión no es generacional sino organizacional

Este es el hallazgo estadístico más relevante del estudio y el que más cambia el diagnóstico habitual. El análisis de componentes principales demuestra que la **edad y la antigüedad explican muy poco de las actitudes de los agentes** (cargas de $-0,127$ y $-0,085$ respectivamente en la dimensión de optimismo institucional). El principal predictor es la percepción de la calidad del liderazgo ($+0,361$).

En otras palabras: el pesimismo o el optimismo de un agente no depende de su generación, sino de cómo percibe el liderazgo del cuerpo en el que trabaja. Hay veteranos profundamente desmotivados y jóvenes muy vocacionales. Hay pesimismo en cuerpos con mandos reactivos, independientemente de la edad de los agentes. El problema no se resolverá solo cuando se jubilen los veteranos: requiere intervención activa sobre las condiciones de gestión institucional.

3.3 Tres perfiles de agente

La segmentación K-means ha identificado tres perfiles con patrones de respuesta coherentes y diferenciados:

Perfil	Tamaño	Características distintivas
A · Pragmático comprometido	49% (n=21)	Identificación aceptable con los valores. Convivencia interna positiva. Liderazgo percibido como reactivo. Futuro incierto. Pesimismo total sobre reputación futura.
B · Optimista institucional	7% (n=3)	Puntuación máxima en identificación, liderazgo y visión de futuro. Excepción estadística, no norma. Posiblemente vinculado a municipios con gestión proactiva del cambio.
C · Desilusionado estructural	44% (n=19)	Liderazgo insuficiente (0,58/2). Relevo sin planificación (0,26/2). Futuro de riesgo (0,21/2). No es desafección emocional sino diagnóstico crítico de las condiciones estructurales.

El hallazgo más preocupante desde el punto de vista de gestión es que el Perfil C —«desilusionado estructural»— representa el 44% de la muestra. No es una minoría marginal: es casi la mitad de la plantilla. Y su característica definitoria no es la desafección emocional —la identificación con los valores se mantiene en un nivel medio (1,26/2)— sino el diagnóstico crítico de las condiciones estructurales: liderazgo insuficiente, relevo sin planificación, futuro de riesgo.

3.4 El choque de expectativas en los agentes noveles

Entre los agentes con menos de cinco años de servicio (n=9), el 78% declara que sus expectativas se han cumplido «parcialmente» o «peor de lo previsto». Ningún agente novel reporta una realidad mejor de lo esperado. El fenómeno que Van Maanen (1973) describió como la «fase de encuentro» —el choque entre las expectativas previas y la realidad del servicio— se confirma empíricamente de forma rotunda en esta muestra.

La causa estructural identificada es el desajuste entre el currículo de la Escuela de Policía —que proyecta un imaginario más afín a las funciones de los Mossos d'Esquadra que a las de la policía local— y la realidad cotidiana del servicio de proximidad. Los futuros agentes locales llegan al servicio con un mapa de la profesión que no coincide con el territorio que encuentran.

IDEA FUERZA

La brecha generacional es real pero no insuperable. Lo que la hace difícil de gestionar no es la diferencia de edades: es la ausencia de liderazgo que construya puentes deliberados entre culturas profesionales genuinamente distintas.

4. CONCLUSIONES Y ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS

4.1 Ocho conclusiones del estudio

El estudio formula ocho conclusiones, cinco derivadas del trabajo de campo cualitativo y tres aportadas exclusivamente por el análisis estadístico:



1. La vocación no desaparece, se transforma. Las instituciones deben pasar de «detectar» vocacionales a «cultivar» compromiso a partir de motivaciones diversas.
2. El conflicto no es de edad sino de cultura del trabajo, el tiempo y la autoridad. Dos jerarquías de valores formadas en contextos sociales distintos, no dos generaciones incompatibles.
3. La calidad del servicio dependerá de si la policía local integra proximidad, profesionalización y sostenibilidad emocional. Sin los tres elementos, ninguno funciona bien.
4. El desajuste entre escuela y realidad es hoy uno de los principales generadores de frustración y desempoderamiento vocacional.
5. Hay base objetiva para la cohesión intergeneracional, pero hay que gobernar la transición activamente. La brecha es real pero no irreparable.
- 6 (nueva). El pesimismo institucional no es generacional sino organizacional. El liderazgo es el predictor principal de las actitudes, no la edad ni la antigüedad.
- 7 (nueva). El 44% pertenece a un perfil de desilusión estructural, no marginal. La escala del problema cambia la urgencia de la intervención.
- 8 (nueva). El pesimismo sobre la reputación futura es transversal a todos los perfiles. El 93% prevé estancamiento o empeoramiento. Es un punto ciego que requiere estrategia específica de comunicación y relación con la ciudadanía.

4.2 Orientaciones estratégicas

El estudio propone orientaciones operativas para cinco actores institucionales:

Para los cuerpos de policía local: sistemas de mentoría bidireccionales, rituales deliberados de transmisión de cultura profesional, y transparencia en los criterios internos de reconocimiento y promoción.

Para los mandos intermedios: formación específica en liderazgo intergeneracional como competencia diferenciada y exigible. La gestión de equipos con culturas laborales diversas no es una extensión de la gestión técnica policial.

Para la Escuela de Policía de Cataluña (ISPC): revisión del currículo para dar mayor centralidad a la realidad específica de la policía local; refuerzo de las prácticas supervisadas en entornos locales reales; incorporación de la socialización ética y emocional como eje formativo central.

Para los ayuntamientos y las diputaciones: avanzar desde una gestión de personas basada en cobertura de plazas hacia una política de talento que integre itinerarios profesionales, reconocimiento de especializaciones y bienestar psicosocial proactivo.

Para el liderazgo: el liderazgo intermedio es la palanca de cambio cultural más potente y la más descuidada. La inversión en su desarrollo no es un lujo formativo: es una condición estratégica.

LECTURA DE FUTURO

La pregunta decisiva para la próxima década no es si el futuro será de los veteranos o de los jóvenes. Es si la policía local es capaz de integrar lo mejor de cada cultura generacional para construir un modelo de servicio público que sea sólido en sus valores y renovado en sus prácticas. La transición generacional es una incomodidad inevitable; la oportunidad que contiene, en cambio, no lo es.

*Sobre el estudio. El informe completo **Policia local, canvi generacional i servei públic** ha sido realizado por la Fundació per a la Seguretat Pública con la colaboración de la Diputació de Girona (subvención 2025/7564). Metodología: trabajo de campo cualitativo (focus groups, entrevistas en profundidad, diálogos de contraste) + encuesta anónima n=43 + revisión de +40 fuentes académicas. Triangulación: 72% de convergencia entre métodos. Disponible en: www.seguretatpublica.cat*

CSLA INFORMA



Fundació per a la
Seguretat Pública

Diputació de Girona



www.sindicatopla.es

La mejor formación y los mejores
instructores en **Sindicato P.L.A.**



MEJORAS RESEÑABLES PRE-ACUERDO 2026



Pasa de hoja
para saber más

PLA 
JUNTOS MÁS FUERTES


csit
Unión Profesional



www.sindicatopla.es



1 Mejoras económicas



Subida lineal del complemento específico desde el **01 de agosto de 2026: 225 euros** en **14 pagas** en la categoría de policía.

Total anual: 3.152,94 euros

Subida lineal del complemento específico desde el **01 de enero de 2028: 75 euros** en **14 pagas** a todas las categorías.

Total anual: 1.050 euros

Total subida lineal del complemento específico:
4202,94 euros al año

**PRE-ACUERDO
2026**





2. Productividad D.P.O.

Aumenta la cuantía del **100%** de asistencia de **2.965** euros a **3.500** en la categoría de policía que se **aplicará** ya en todo **2026**.

Se amplian conceptos válidos para D.P.O.



PRE-ACUERDO
2026


CSIT
Unión Profesional





3 Servicios extraordinarios



! Incremento económico en todas las cuantías.

! Incremento del coeficiente de horas a librar.

1,2 horas diurnas

1,4 horas sábado

1,6 horas nocturnas, domingos y festivas

! Prolongación en servicios programados = Siempre doble compensación por cada hora (una a cobrar y otra a librar).

! Siempre media dieta al llegar a las 2 horas de prolongación de tu jornada.

! Incremento de las cuantías en todas las ventas de días, laborables, fines de semana y grandes eventos.

PRE-ACUERDO
2026





4 Funciones superior categoría

**Jefatura de turno o funciones
de superior categoría**

**Policías, oficiales,
subinspectores e inspectores
percibirán 1 hora extra a
cobrar o librar por cada día
que ejerzan funciones
de categoría superior**

**PRE-ACUERDO
2026**


CSIT
Unión Profesional





5. Festivos



Compensación por festivo realizado:

1 día de compensación de festivos y 2 horas al contador de horas libres válidas para D.P.O.

Turno de noche 1: Baja de 7 a 6 festivos obligarios.

Festivo en vacaciones o baja laboral generará la compensación.

**PRE-ACUERDO
2026**





6 Turno de noche



Festivos obligatorios se reducen
de **7 a 6.**

Domingo previo a curso **CIFSE** será
descanso semanal.

Cursos de **5 días o menos**
contabilizarán
como **turno de noche.**

Reconocimiento médico, prácticas de
tiro, desfiles, etc...Contabilizarán
como **turno de noche.**

PRE-ACUERDO
2026





www.sindicatopla.es

La mejor formación y los mejores
instructores en **Sindicato P.L.A.**



7 **Días**
libres



Disfrute días de acuerdo de
policía hasta el
31 de **marzo**
del año siguiente.

Caducidad de horas acumuladas:

4 años

PRE-ACUERDO
2026

csit
Unión Profesional



www.sindicatopla.es



8. Vacaciones



Se garantiza entre un 40 y
un 50% mínimo en agosto sin
posibilidad de modificación
en instrucción.

Cambios de servicio no afectarán
a su anexión a vacaciones

Festivo en vacaciones genera
compensación de festivo.

**PRE-ACUERDO
2026**





9. Flexibilidad



! Comunicada con **72 horas** de antelación.

! **Contador** para su **reparto equitativo**.

! **Comisaría Central de Seguridad**
limitado a **24 flexibilidades**.

PRE-ACUERDO
2026





10. Derechos

Abono transporte en metálico a todos los policías que lo soliciten **sin justificación.**



Realización del **T.A.F.** será un **permiso retribuido** y se **compensará** si cae en **descanso semanal.**

Reconocimiento médico anual.

Reconocimiento en caso de fallecimiento en acto de servicio o incapacidad permanente en el nuevo reglamento.

Descanso obligatorio entre jornadas.

**PRE-ACUERDO
2026**





www.sindicatopla.es

La mejor formación y los mejores
instructores en **Sindicato P.L.A.**



MEJORAS RESEÑABLES PRE-ACUERDO 2026



PLA
JUNTOS MÁS FUERTES

CSIT
Unión Profesional



www.sindicatopla.es

MEJORAS RESEÑABLES DEL PREACUERDO DE POLICÍA

CSIT UNIÓN PROFESIONAL y el SINDICATO DE POLICÍA LOCAL ASOCIADA (P.L.A.) indican que el texto que las seis centrales sindicales estuvieron de acuerdo en trasladar a sus correspondientes afiliaciones y someterlo a votación contiene las siguientes mejoras reseñables económicas y laborales:

1- MEJORAS DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS:

(En los ejemplos se toma como referencia la categoría de policía)

1.1. SUBIDA LINEAL (artículo 11)

COMPLEMENTO ESPECÍFICO	INICIAL	ESPECIAL DED. Y DISP.	TOTAL	SUBIDA
NUEVO (+11%)	28.002,94 €	4.724,86 € (integrada en el Complemento Específico por 14 pagas)	32.052,82 €	+3.152,94 €
ACTUAL	24.850,00 €	4.049,88 € (en una productividad por 12 pagas, y que no cobras si estas de baja)	28.899,88 €	

- Esta subida tendría efectos de **1 de agosto de 2026** es decir, **225 €/paga** a los que se añadirían otros **75 €/paga** con efectos de 01/01/2028 (**total 300 €/paga integrados dentro de Complemento Específico**).

1.2. DPO (artículo 12)

Cuadro comparativo de la nueva DPO con la actual en los tramos superiores:

ASISTENCIA / OBJETIVOS	4.4 203 M/T 127 N1	4.3 199 M/T 122 N1	4.2 195 M/T 117 N1	4.1 191 M/T 112 N1	3.1 190 M/T 111 N1
NUEVA 91%	4.900 €	4.550 €	4.200 €	3.920 €	3.500 €
ASISTENCIA / OBJETIVOS	200 M/T 126 N1	200 M/T 126 N1	196 M/T 120 N1	191 M/T 112 N1	190 M/T 111 N1
ACTUAL 91%	4.154 €	4.154 €	3.857 €	3.411 €	2.965 €

(para otros tramos, categorías, turnos o puestos consultar directamente la tabla del preacuerdo)

- Aunque las nuevas normas de cómputo solo se aplicarían desde la entrada en vigor del acuerdo, **y los incrementos se aplicarían con carácter retroactivo desde 01 de enero de 2026**. Es decir, se deben tomar por totales para el cálculo del incremento retributivo global para 2026.

1.3. HORAS EXTRAORDINARIAS (artículo 13)

TIPO	LAB. DIURNA	SABADO	DOM. / FEST. / NOC.
NUEVO DISFRUTE	X 1,15	X 1,4	X 1,6
NUEVO IMPORTE	24,40 €	32,00 €	33,00 €
ACTUAL IMPORTE	22,90 €	26,54 €	31,27 €

- Al incremento en los importes se añade el reconocimiento de un **coeficiente de incremento para cuando se opte disfrutar** las horas extraordinarias en vez de cobrarlas.
- Se establece una **doble compensación**, a cobrar y a disfrutar, para las horas extraordinarias de **prolongación de jornada en eventos programados**.
- Cuando realizas un servicio por horas extraordinarias fuera de tu comisaría/unidad de pertenencia siempre te abonarán **1 hora extra más para compensar** el tiempo empleado en **los traslados**.
- No habrá excepciones cuando corresponda **media dieta por sobrepasar en 2 horas tu jornada**, se abonará siempre.
- La **Jefatura de turno o funciones de categoría superior** se compensará con 1 hora extra por cada día que se ejerzan funciones de categoría superior.

1.4. JORNADAS DE VENTA VOLUNTARIAS (artículos 14, 15 y 16)

TIPO	JORNADAS VOLUNTARIAS DÍAS LABORABLES (artículo 14)	JORNADAS VOLUNTARIAS SABADOS Y DOMINGOS (artículo 15)		JORNADAS VOLUNTARIAS EN GRANDES EVENTOS (artículo 16)
NUEVO	M/T (8h) 235,92 €	MISMO TURNO.	DISTINTO TURNO	65,82 €/h.
	N(10h) 294,9 €	381,52 €	416,56 €	
ACTUAL	M/T (8h) 222,48 €	254,43 €	277,90 €	41,17 €/h.
	N (10h) 278,1 €			

1.5. OTRAS CUESTIONES ECONÓMICAS

- Todos los componentes del cuerpo de PMM podrán solicitar la opción de bono transportes en metálico si no acreditan ningún requisito a la vez que su especial régimen de horarios y disponibilidad no garantiza tener disponible el uso del transporte público.
- **Plus de vestuario (paisano)** el único requisito para el cobro de este plus es que se preste el servicio de forma real y efectiva la mitad de las jornadas a realizar en cada anualidad. Resolviendo así las controversias suscitadas desde retribuciones en cuanto a su vinculación al estado administrativo de la autorización de paisano.
- Por último, si bien la subida prevista del 5% en 2027 para el conjunto de los funcionarios no ha sido objeto de negociación en el presente acuerdo, su aplicación a las nuevas cantidades que en él se recogen sí son cuestiones relevantes en tanto en cuanto no será lo mismo aplicar la subida del 5% sobre las cantidades del actual acuerdo que sobre todas las nuevas cantidades resultantes de los incrementos en el nuevo acuerdo. Cuestión que creemos es importante resaltar para que sea valorada a la hora de tomar una decisión sobre el mismo.

2- MEJORAS DE LAS CONDICIONES LABORALES:

- Vigencia del acuerdo reducida a **31/12/2029**.
- Caducidad de **todos los días** derivados de la adaptación de jornada en policía a **31 de marzo del año siguiente**.
- Se controlarán las rotaciones debidas en la asignación de las **flexibilidades** mediante la creación de un **contador específico** al efecto para hacerlo de **forma equitativa**.
- Las **flexibilidades serán comunicadas** a los afectados **con una antelación mínima de 72h.**, salvo que concurren circunstancias excepcionales que justifiquen su comunicación con 24 h. de antelación. **Dicha comunicación tendrá que ser motivada** en cuanto a las necesidades específicas del servicio que justifican su aplicación. **Y en ningún caso se podrá aplicarse al turno de solape.**
- **Para las CCS, se limitan a 24 flexibilidades.** Únicamente podrán superarse estas 24 flexibilidades en circunstancias extraordinarias que deberán ser ordenadas/autorizadas exclusivamente por el jefe superior del cuerpo.
- **En el I turno de noche1 pasa de 7 festivos obligatorios a 6,** como el resto de turnos.
- **Todos los turnos pasan a generar 2 horas extraordinarias (si DPO)** a disfrutar añadidas **por cada uno de los 6 festivos obligatorios de trabajo efectivamente realizados.** Lo que supone 12 horas anuales de libranza extra si DPO al año.
- **El día de realización del TAF será un permiso retribuido válido a efectos del cómputo de la DPO** siempre que se supere o concorra la desafortunada circunstancia y que no se haya superado por lesionarse durante la realización del mismo, acreditándose con el informe médico pertinente.

- En el caso de que coincida su convocatoria del TAF con descanso semanal se concederá un día de libranza alternativo al descanso semanal empleado en su realización en los mismos términos anteriormente descritos.
- Se adapta la disposición del acuerdo convenio general, la cual dice;

"f) Se garantiza a los/as empleados/as municipales el disfrute de un descanso entre jornadas cuyo promedio de duración no sea inferior a 12 horas, o a las que establezcan legalmente con alcance general y/o, en su caso, en la normativa comunitaria"

En los siguientes términos;

"7.4 Descanso entre jornadas

Con carácter general, entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, debe respetarse un descanso de entre 8 y 12 horas.

No obstante, lo anterior, si se prolongara la jornada de forma involuntaria y correspondiera servicio al día siguiente, se asegurará en todo caso un descanso de 8 horas, procediéndose en este caso, al retraso de la hora de incorporación en el tiempo que sea necesario para garantizar dicho descanso mínimo y sin que ello afecte a la hora de salida conforme a la jornada laboral que corresponda."

- Para los turnos de noche, los domingos previos a la realización de un curso en el CIFSE serán calendarizados a librar por descanso semanal en contraprestación al descanso semanal coincidente con el curso.
- Se especifica que los festivos coincidentes con vacaciones o baja laboral generan compensación de festivos.
- Las horas de contador caducarán a los 4 años recogiendo así el acuerdo de COMISE al respecto.
- Los días a librar como consecuencia de la ejecución de una sentencia judicial que procedan de anualidades anteriores computarán sí DPO.

- Los cursos realizados por componentes del turno de noche computarán en su turno de procedencia, el de noche, hasta 5 días de duración inclusive.
- Los cambios entre componentes no se verán afectados por su anexión a vacaciones más allá del límite de 14 días de licencia consecutivos.
- Se establece un plazo de 6 meses para la creación de un grupo de trabajo, integrado por la Administración y los representantes de los trabajadores, específico para policía en materia de prevención de riesgos laborales, y donde también se valorarán las especificaciones del material de dotación.
- Se establece el reconocimiento expreso del derecho a un reconocimiento médico anual, toda vez que en estos momentos no se está respetando dicha cadencia.
- Se prevé la implantación del grupo funcional "b" en el momento que el marco normativo lo permita.
- Se inicia el camino para la clasificación al C2 de los auxiliares de policía.
- El nuevo Reglamento del Cuerpo será negociado en el plazo de un año con la participación de los representantes de los trabajadores.
- La aprobación del nuevo Reglamento del Cuerpo desbloqueará el reconocimiento necesario ya todos los efectos, incluidos los económicos, de los componentes caídos en acto de servicio tanto por fallecimiento como por incapacidad permanente.

**ESTE ES EL RESUMEN. PERO AÚN ASI RECOMENDAMOS
QUE LO MEJOR ES QUE LEAS TU MISMO EL TEXTO
PORQUE AHORA**

¡¡¡TÚ DECIDES!!!

SI TÚ NO DECIDES, OTROS PEOR INFORMADOS NO DECIDIRÁN POR TI.



La Confederación de Seguridad Local y Autonómica (CSLA)
expresa su más profundo dolor y consternación por el

fallecimiento en accidente de tráfico de
5 Policías Forales

Nuestros pensamientos y oraciones están con sus familias,
compañeros, amigos y seres queridos en estos momentos
de inmenso dolor.

Su vocación de servicio, entrega y compromiso
con la seguridad de todos nunca serán olvidados.



Descansen en paz.

Pamplona, 3 de junio de 2026

