



MEMORIA DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE COORDINACIÓN DE POLICÍAS LOCALES DE CASTILLA Y LEÓN

- 1. ESTUDIO DEL MARCO NORMATIVO. DISPOSICIONES AFECTADAS Y TABLA DE VIGENCIAS.**
 - 1.1 Normativa del Estado.**
 - 1.2 Normativa autonómica.**
 - 1.3 Normativa de otras comunidades autónomas.**
 - 1.4 Adecuación al orden de competencias.**
 - 1.5 Disposiciones afectadas y tabla de vigencias**
- 2. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL ANTEPROYECTO DE LEY.**
 - 2.1 Principio de necesidad.**
 - 2.2 Principio de transparencia.**
 - 2.3 Principio de proporcionalidad.**
 - 2.4 Principio de seguridad jurídica y coherencia.**
 - 2.5 Principio de accesibilidad.**
 - 2.6 Principio de responsabilidad.**
 - 2.7. Principio de eficiencia y economía.**
 - 2.8. Principio de simplicidad.**
 - 2.9. Principio de participación ciudadana.**
- 3. CONTENIDO DE LA PROPUESTA.**
 - 3.1 Estructura del texto.**
 - 3.2 Análisis del contenido.**
- 4. ANÁLISIS DEL TEXTO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MEDIDAS DE MEJORA REGULATORIA.**



- 5. IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.**
- 6. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO.**
- 7. EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LA INFANCIA, ADOLESCENCIA, FAMILIA Y DISCAPACIDAD.**
- 8. IMPACTO EN RELACION CON LA SOSTENIBILIDAD Y LA LUCHA Y ADAPTACIÓN CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO.**
- 9. IMPACTO EN LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) DE LA AGENDA 2030.**
- 10. IMPACTO DEMOGRÁFICO.**
- 11. TRAMITACIÓN (CONSULTAS E INFORMES).**
 - 11.1 Consulta pública.**
 - 11.2 Grupos de trabajo.**
 - 11.3 Aportaciones tras reuniones de grupos de trabajo.**
 - 11.4. Informe del Servicio de Evaluación, Normativa y Procedimiento.**
 - 11.5 Comunicación previa a la Comisión Delegada del Gobierno.**



La presente memoria se elabora para dar cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y en el Decreto 43/2010, de 7 de octubre, por el que se aprueban determinadas medidas de mejora en la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

1.- ESTUDIO DEL MARCO NORMATIVO. DISPOSICIONES AFECTADAS Y TABLA DE VIGENCIAS.

La seguridad pública es una de las primeras y principales demandas que la comunidad ciudadana exige a los poderes públicos y autoridades desde los orígenes del estado moderno. Proporcionar dicha seguridad se configura, por tanto, como una de las funciones primarias del Estado.

La garantía de un ámbito libre de violencia y de obstáculos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas es un requisito previo de la actuación administrativa y de la ciudadanía en el Estado de Derecho, y en última instancia, es la base de la convivencia pacífica de cualquier colectividad.

Son varias las razones que aconsejan la aprobación de una nueva ley que permita un mayor y mejor ejercicio de las competencias de la Comunidad Autónoma Castilla y León en materia de coordinación de policías locales, de manera que se incremente su operatividad y eficacia.

El marco normativo del proyecto normativo a acometer abarca las siguientes disposiciones:

El anteproyecto de ley tiene su encaje normativo en la Constitución Española, en la normativa estatal de carácter básico, en el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y en el resto del ordenamiento jurídico de Castilla y León.



1.1 Normativa del Estado.

Constitución española.

- Artículo 104, que regula las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, recogiendo una reserva expresa de ley orgánica para regular las funciones, sus principios básicos de actuación y su Estatuto.

- Artículo 148.1.22, que atribuye a las Comunidades Autónomas la competencia de vigilancia y protección de sus edificios e instalaciones, así como la coordinación y demás facultades en relación con las policías locales en los términos que establezca una ley orgánica.

- Artículo 149.1.29, que establece como competencia exclusiva del Estado la seguridad pública, sin perjuicio de la posibilidad de creación de policías por las Comunidades Autónomas en la forma que se establezca en los respectivos Estatutos en el marco de lo que disponga una ley orgánica.

Normativa estatal:

- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía.
- Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de Seguridad Ciudadana.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local (en adelante LBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL).



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

- Orden INT/2944/2010, de 10 de noviembre, por la que se determinan las condiciones para la Asociación de Municipios con la finalidad de prestar servicios de Policía Local, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

1.2 Normativa autonómica.

Estatuto de Autonomía

Artículo 72.4 que establece que corresponde a la Comunidad la coordinación y demás facultades previstas en la ley orgánica a que se refiere el número 22 del artículo 148.1 de la Constitución Española, en relación con las policías locales de Castilla y León.

Legislación autonómica:

- Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León.
- Decreto 84/2005, de 10 de noviembre, por el que se aprueban las Normas Marco a las que han de ajustarse los Reglamentos de las Policías Locales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León.
- Decreto 104/2007, de 18 de octubre, por el que se regula la uniformidad de los Cuerpos de Policía Local de Castilla y León.
- Decreto 97/2004, de 2 de septiembre, por el que se Crea la medalla al Mérito de la Policía Local de Castilla y León.
- Orden PAT/1056/2006, de 13 de junio, por la que se regulan las características de imagen de los vehículos de los Cuerpos de Policía Local.
- Orden IYJ/322/2008, de 11 de febrero, por la que se desarrolla el Decreto 97/2004, de 2 de septiembre, por el que se crea la medalla al Mérito de la Policía Local de Castilla y León.



- Orden IYJ/42/2009, de 14 de enero, por la que se establece el régimen y programa formativo del curso selectivo de formación básica para Policías Locales con categoría de Agente.
- Orden IYJ 324/2009, de 13 de febrero, por la que se regula la realización de procesos selectivos de Policías Locales por la Junta de Castilla y León.
- Orden IYJ/1016/2009, de 30 de abril, por la que se establece el régimen y programa formativo de los cursos selectivos de Oficial, Subinspector e Inspector de Policía Local.
- Orden 3 de diciembre de 2001, por la que se establecen los criterios técnicos y de procedimiento para el funcionamiento del Registro de Policías Locales y Auxiliares de Policía Local de Castilla y León.
- Orden FYM/633/2021, de 18 de mayo, por la que se aprueba el modelo de bases para las convocatorias de pruebas de acceso a la categoría de Agente de los Cuerpos de Policías Locales en Castilla y León.

1.3 Normativa de otras Comunidades Autónomas.

En materia de coordinación de Policías Locales, se constata la siguiente normativa con rango de ley, habiéndose elaborado un estudio comparado de la misma:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NORMATIVA SOBRE COORDINACIÓN DE POLICÍA LOCAL
Andalucía	Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales ¹ .
Aragón	Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón.
Islas Baleares	Ley 4/2013, de 17 de julio, de coordinación de las policías locales de las Islas Baleares.

¹ Recientemente superada por la Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía.



COMUNIDAD AUTÓNOMA	NORMATIVA SOBRE COORDINACIÓN DE POLICÍA LOCAL
Canarias	Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de las Policías Locales de Canarias.
Cantabria	Ley 9/2022, de 27 de diciembre, de Coordinación de Policías Locales de Cantabria.
Castilla-La Mancha	Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha.
Cataluña	Ley 16/1991, de 10 de julio, de las Policías Locales.
Comunidad de Madrid	Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.
Comunidad Foral de Navarra	Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las policías de Navarra.
Comunidad Valenciana	Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunidad Valenciana.
Extremadura	Ley 7/2017, de 1 de agosto, de Coordinación de Policías Locales de Extremadura.
Galicia	Ley 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locales.
País Vasco	Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.
Principado de Asturias	Ley 2/2007, de 23 de marzo, de Coordinación de Policías Locales del Principado de Asturias.
Región de Murcia	Ley 6/2019, de 4 de abril, de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
La Rioja	Ley 5/2010, de 14 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de La Rioja.

1.4. Adecuación al orden de competencias.

El anteproyecto de ley se adecua al orden de distribución de competencias previsto en la Constitución Española, con pleno respeto a la legislación básica del estado y al principio de autonomía local, integrándose en un marco normativo coherente.

En este sentido, el anteproyecto de ley se presenta en virtud de la competencia que, en materia de coordinación de policías locales asumida estatutariamente en el artículo 72.4 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, que recoge: *Corresponde a la*



Comunidad Autónoma la coordinación y demás facultades previstas en la Ley Orgánica a que se refiere el número 22 del artículo 148.1 de la Constitución, en relación con las policías locales de Castilla y León.

La ley orgánica a la que se refiere el artículo es la LO 2/1986, de 13 de mayo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (en adelante LOFCS), cuyo Título V, artículos 51 a 54 se destinan a las Policías Locales. Asimismo, el artículo 39 de la misma Ley orgánica recoge que corresponde a las Comunidades Autónomas, de conformidad con la indicada Ley y con la LBRL, coordinar la actuación de las Policías Locales en el ámbito territorial de la Comunidad, mediante el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Establecimientos de las normas-marco a las que habrán de ajustarse los Reglamentos de Policías Locales, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y en la de Bases de Régimen Local.

b) Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones.

c) Fijar los criterios de selección, formación, promoción y movilidad de las Policías Locales, determinando los distintos niveles educativos exigibles para cada categoría, sin que, en ningún caso, el nivel pueda ser inferior a graduado escolar.

d) Coordinar la formación profesional de las Policías Locales, mediante la creación de Escuelas de Formación de Mandos y de Formación Básica.

A ello ha de añadirse el contenido de la disposición adicional quinta, el cual está dedicado a la colaboración para la prestación de servicios de policía local, desarrollada mediante la Orden INT/2944/2010, de 10 de noviembre.

Adicionalmente a la LOFCS, ha de sumarse la LO 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, aplicable a los Cuerpos de Policía Local, en



virtud de lo previsto en su disposición final sexta y en virtud de la disposición final quinta de la anteriormente citada LOFCS.

Por su parte, la LBRL recoge en su artículo 25 la competencia propia de los municipios en materia de policía local (apartado 1, letra h), atribuyendo a la persona titular de la alcaldía la jefatura de dicha policía (artículo 124.4 j); o la potenciación de la policía local como policía de proximidad y policía judicial (disposición adicional décima).

En base a la distribución de competencias indicada, se aprobó en primer lugar, la Ley 12/1990, de 28 de noviembre, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León, acomodando la Policía Local a las características de dispersión y singularidad de los municipios de nuestra Comunidad, así como estableciendo los órganos que intervendrían en los Cuerpos de Policía Local y por encima de todo, como rezaba su preámbulo, estableciendo los criterios básicos de coordinación de las Policías Locales.

Esta Ley fue a su vez, desarrollada por Decreto 293/1991, de 17 de octubre, de establecimiento de Normas Marco a las que han de ajustarse los reglamentos de las Policías Locales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y por Decreto 55/1997, de 13 de marzo, por el que se aprueban las Normas Marco a las que han de ajustarse los Reglamentos de las Policías Locales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, así como mediante las siguientes normas: 1) Decreto 196/1992 de 26 de noviembre, por el que se regulan los modelos y utilización de la tarjeta de identificación y símbolos regionales de la uniformidad de los Policías Locales de Castilla y León, 2) Decreto 197/1992, de 26 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se crea y regula el Registro Regional de Policías Locales de Castilla y León, y 3) Orden de 3 de diciembre de 2001, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se establecen los criterios técnicos y de procedimiento para el funcionamiento del Registro de Policías Locales y Auxiliares de Policía de Castilla y León.

En el año 2003, la Ley 12/1990 se ve superada por la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León, promulgada con el objetivo de



adaptarse a la realidad jurídica de la Comunidad así como de los cambios que se habían producido en las demandas y necesidades de los ciudadanos en materia de seguridad pública municipal; cambios que exigían una modificación de las estructuras legales que reforzaran la coordinación de los Cuerpos de Policía Local fijando de manera concreta las funciones y actividades de estos, y asimismo, que configurara lo que se llama su Estatuto Personal, dando la máxima cobertura legal a todos aquellos aspectos que lo requieran.

Durante más veinte años de vigencia de la misma se han producido importantes cambios tanto en la realidad socioeconómica de la Comunidad Autónoma como en el marco jurídico que, de manera directa o tangencialmente, afectan el ejercicio de las funciones de la policía local; cambios a los que la normativa citada no ha sido ajena, sufriendo modificaciones hasta en cuatro ocasiones (mediante la Ley 13/2006, de 13 de noviembre, por la que se modifica el régimen para la cobertura de la plaza de la categoría que implique la Jefatura del Cuerpo de Policía Local; mediante Ley 5/2014, de 11 de septiembre, de Medidas para la Reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en el sentido de atender la consecución de los principios de eficacia, eficiencia, simplificación y optimización de los recursos disponibles, atribuyendo al Consejo de cooperación local las funciones que asumía la Comisión Regional de Coordinación de Policías Locales; mediante la Ley 10/2014, de 22 de diciembre, de Medidas Tributarias y de Financiación de las Entidades Locales vinculada a ingresos impositivos de la Comunidad de Castilla y León, con el objeto de flexibilizar los requisitos de acceso a los cuerpos de policía local, permitiendo la reserva de hasta un 20 % de las plazas convocadas para el acceso libre de militares profesionales de tropa y marinería, y regulando el pase a la situación de segunda actividad de los miembros de la policía local, y por último, mediante la Ley 3/2018, de 2 de julio, por el que se modifica la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León, con un triple objeto: 1) posibilitar la integración de los vigilantes municipales como agentes de policía local; 2) permitir la existencia de Cuerpos de Policía Local con menos de siete efectivos y 3) actualizar el régimen disciplinario de la policía local, ya que la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, por la que se aprueba el Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, había supuesto,



de facto, la inaplicabilidad de algunos de los artículos del texto autonómico, al objeto de clarificar el régimen aplicable).

Este anteproyecto continúa con el camino seguido en sus precedentes normativos, en el sentido de adecuar a la realidad social la actuación y estructura de las Policías Locales de la Comunidad, con el objetivo de ofrecer a la ciudadanía, el mejor servicio desde la óptica de las demandas actuales, que exigen una policía local cada vez más profesionalizada, más cercana, más polivalente y mejor formada.

1.5 Disposiciones afectadas y tablas de vigencia.

Queda derogada expresamente la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de las Policías Locales de Castilla y León.

Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradiga o se oponga a la presente Ley. Sin perjuicio de lo anterior, seguirán siendo de aplicación las disposiciones transitorias de la Ley 3/2018, de 2 de julio, por el que se modifica la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León, en los términos recogidos en la disposición transitoria segunda y disposición derogatoria del texto.

2.- ANÁLISIS DE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD.

La elaboración de este anteproyecto de ley se ha sometido a los principios de calidad normativa recogidos en los artículos 5 y 42 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública y en el artículo 2 del Decreto 43/2010, de 7 de octubre, por el que se aprueban determinadas medidas de mejora en la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Asimismo, la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa, en aplicación del Decreto 43/2010,



de 7 de octubre, señala que el análisis de la necesidad y oportunidad de las normas implica el sometimiento de su proceso de elaboración a los siguientes principios de calidad normativa:

2.1 Principio de Necesidad.

Tras veinte años de vigencia de la Ley 9/2003, de 8 de abril, de coordinación de Policías Locales en Castilla y León, son numerosos los cambios que han acontecido tanto en la realidad socioeconómica como demográfica y jurídica en la Comunidad.

A modo de ejemplo, y desde el punto de vista estadístico, en el año 2003 existían en la Comunidad autónoma un total de 73 Cuerpos de Policía Local que, integrados por 2297 efectivos, daban cobertura a 1.592.090 habitantes. Actualmente son 78 los Cuerpos de Policía Local que existen en la Comunidad, con un total de 2492 efectivos, que dan cobertura a 1.612.475 habitantes.

Durante estos veinte años, ocho municipios han decidido extinguir sus Cuerpos de Policía Local (Santa Cruz del Valle, Lerma, Roa de Duero, Sabero, Cistierna, Boecillo, Corrales del Vino o Fuentesauco), mientras que diez municipios han decidido crear nuevos Cuerpos, algunos auspiciados por el notable incremento poblacional de las últimas dos décadas al ubicarse en los alfores de ciudades mayores (Ej. Arroyo de la Encomienda; Carbajosa de la Sagrada) y otros, en base a la posibilidad de integración de sus vigilantes municipales como agentes de policía local (Puebla de Sanabria, Cogeces del Monte, Villamayor, Carrión de los Condes, Sahagún, Ágreda...).

Si atendemos a la estructura de los Cuerpos, en el año 2003, en los 73 Cuerpos de Policía Local, se observa la presencia de 1943 agentes; 224 oficiales; 7 subinspectores; 35 inspectores, 9 mayores, 8 intendentes y 1 superintendente.



En el año 2023, en los actuales 78 Cuerpos de Policía Local, se observa la presencia de 2491 efectivos, de los que 2120 agentes, 238 oficiales, 90 subinspectores, 33 inspectores, 5 mayores, 3 intendentes y 1 superintendente.

Si bien el número de agentes se ha visto incrementado, no han de perderse de vista dos elementos claves para comprender la realidad de los Cuerpos de Policía Local.

- 1) La integración de los vigilantes municipales como agentes de policía local, posibilidad permitida tras la modificación de la Ley 9/2003, mediante la Ley 3/2018, de 2 de julio, ha supuesto la creación de nuevos Cuerpos de Policía Local (Villamayor, La Cistérniga, Sahagún, Toreno, Cogeces del Monte, Puebla de Sanabria, Paredes de Nava, Ágreda, Carrión de los Condes) con un número de efectivos escaso en gran parte de ellos, **con un único efectivo** como integrante del Cuerpo de Policía Local.

- 2) La entrada en vigor del Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local ha supuesto una merma notabilísima en múltiples plantillas de diversos Cuerpos de Policía Local de la Comunidad. Si atendemos a las estadísticas de junio de 2019 (habiendo entrado en vigor dicho Real Decreto en enero de ese año), el número de policías de la totalidad de los Cuerpos de Policía Local **era de 1903 efectivos, frente a los actuales 2491**. Los años 2020 y especialmente el 2021, con la asunción de la gestión del proceso selectivo unificado por parte de la Administración autonómica (en el que se adjudicaron 204 plazas de agente), paliaron esta situación de escasez de falta de efectivos de escala ejecutiva en las plantillas policiales, si bien, la situación de los Cuerpos de Policía Local evidencia, como se expondrá más tarde, el envejecimiento de las plantillas y la escasez de integrantes en la mayoría de ellas,



conforme a los ratios que en función del número de habitantes recoge el Decreto 84/2005, de 10 de noviembre.²

Si atendemos a la presencia de la mujer en los Cuerpos, desde el año 2013, primer año con estadísticas diferenciadas en base al criterio de género, se observa la existencia de 218 mujeres policías locales y 2209 hombres (2.427 efectivos policiales); lo que supone un 8,98% de presencia femenina en los Cuerpos de Policía Local. En la actualidad (agosto 2023), el número de efectivos policiales femenina alcanza el 11,96% con un total de 302 mujeres policías. Apenas ha variado al alza la presencia femenina en los Cuerpos de Policía Local. Este dato exige ahondar en mecanismos que favorezcan la incorporación de la mujer a los Cuerpos de Policía Local, alcanzando mayores cotas de presencia femenina en los mismos.

Desde el punto de vista de la ubicación de los Cuerpos de Policía Local en el ámbito urbano y rural, entendiendo por urbano, municipios de más de 20.000 habitantes, la comparativa entre 2003 y 2023, arroja notables diferencias. Téngase en cuenta que, en el año 2003, municipios como Laguna de Duero eran considerados rurales (por contar con menos de 20.000 habitantes entonces) y otros, como Arroyo de la Encomienda, en el año 2003 carecían de Cuerpo de Policía Local y hoy día, es considerado un núcleo urbano, al superar la cifra de 20.000 habitantes.

De conformidad con los datos obrantes en el Registro de Policías Locales de Castilla y León, actualmente, de los 2491 efectivos registrados, prestan servicio en el medio urbano (en un total de 16 localidades de más de 20.000 habitantes), 2021 efectivos frente a los 470 efectivos que prestan servicio en un total de 63 municipios rurales.

² Artículo 19. *Plantilla mínima* La plantilla de Policía Local de cada ayuntamiento, orientará su estructura hacia un número mínimo de componentes, según la siguiente proporción: 1,7 por cada mil habitantes de derecho o fracción en los municipios con población inferior a 20.000 habitantes. 1,5 por cada mil habitantes de derecho o fracción, en los municipios con población superior a 20.000 habitantes



Si atendemos al criterio por género, en el medio urbano el número de efectivos varones alcanza los 1795, frente a 226 efectivos femeninos. En el ámbito rural, los efectivos masculinos alcanzan los 398 frente a 72 mujeres policía.





Si atendemos a las plantillas que presentan los diversos Cuerpos de Castilla y León, se colige una serie de características a destacar:

- 1) Asimetría acusada en el ámbito urbano y en el rural; con diversidad de tipología de estructuras policiales y acusada escasez de efectivos en municipios de ámbito rural.
- 2) Envejecimiento de plantillas policiales, si bien en la actualidad está invirtiéndose este extremo; acusado en parte por la entrada en vigor del Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local. Según datos obrantes en el Registro, desde la entrada en vigor del indicado Real decreto y hasta el mes de mayo de 2023, se contabilizaron un total de **476 bajas** en el Registro por causa de jubilación. A su vez, en el mismo período de tiempo se computan **614 ingresos** en la categoría propia de la Escala ejecutiva.
- 3) Acusada falta de presencia femenina en los Cuerpos de Policía Local.
- 4) Incremento de funciones policiales: de la policía sancionadora a la policía integral y comunitaria → demanda de mayor especialización y profesionalización.



A los datos estadísticos citados, hay que añadir los cambios acontecidos en el marco jurídico, derivados de los cambios y desarrollo social de los últimos lustros, que han afectado directa o indirectamente la función policial: la introducción de las TIC en las Administraciones Públicas, la racionalización del gasto público, los efectos de la globalización, nuevas formas de delincuencia, la preocupación por el medio ambiente, la labor formativa y de prevención en el ámbito escolar, son algunos de los ejemplos que evidencian la cada vez mayor demanda de actividad de policía en términos de profesionalización, cercanía y comunidad.

No sólo eso, sino que en los últimos tiempos se observa una cada vez mayor participación de las Policías Locales en materias antes reservadas a otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Así, por ejemplo, en materia de violencia de género y a través de mecanismos convencionales con la Administración General del Estado, manifiestan la participación de las policías locales como una policía integral, superado el manido tópico de Policía vinculada a la regulación vial.

Y no es desdeñable reseñar que fenómenos recientes como el de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, han servido para apuntalar la idea de policía local como policía integral, cercana y comunitaria. Baste hacer memoria para evidenciar la presencia de efectivos de la policía local en el control de las medidas sanitarias, en su versión más tradicional de “actividad de policía”, pero también en la asistencia a la ciudadanía más vulnerable, en el aporte de calidad humana en las relaciones con sus convecinos (entrega de material escolar, de medicamentos, de material de protección, seguimiento de confinados...), que constatan la imagen de la Policía local en la actualidad.

Al margen de lo expuesto, otro de los aspectos que exige una modificación en cuanto a los Cuerpos de Policía Local es el régimen de movilidad. Actualmente, la legislación expresa que el turno de movilidad entre Cuerpos de Policía Local se basa en el sistema de concurso oposición, de tal manera que, el personal que ya siendo integrante de un Cuerpo desea un cambio de destino en un municipio diverso, debe presentarse a un proceso selectivo en el que se le exige la superación de una serie de pruebas (entre ellas las de



conocimiento, referidas a materias sobre las que ya se examinó en el momento de acceder al Cuerpo desde el que concursa o las pruebas físicas, cuando en realidad, presta servicio activo en el Cuerpo desde el que concursa). Este escenario normativo ha sido cuestionado tanto en los grupos de trabajo de elaboración de la norma, como por el **Procurador del Común**, institución que, en el seno de un expediente de queja ante el mismo, en el año 2021, formuló la sugerencia en relación al sistema de selección en el turno de movilidad establecido a fin de que se valorase la conveniencia de adoptar algún tipo de iniciativa respecto al sistema de selección en el turno de movilidad. Recibida la sugerencia, la Agencia de Protección Civil y Emergencias, trasladó la misma al Consejo de Cooperación Local, órgano asesor en materia de policías locales y cauce de participación de los municipios y policías para la coordinación de las actuaciones que les atañen, que en sesión de 30 de marzo de 2021, tomó conocimiento de la misma, quedando plasmada la necesidad no sólo de abordar una modificación del sistema de movilidad, sino de llevar a efecto una modificación global de la normativa en materia policial en la Comunidad autónoma.

Una vez que el centro directivo impulsor del texto decidió abordar la modificación de la normativa, se articularon diversos Grupos de Trabajo, a los que se hará mención en el apartado final de esta memoria, en los que, bajo la óptica de lograr el mayor consenso posible, quedó patente la necesidad de abordar una modificación global, que permitiera la adecuación de ésta a la realidad imperante.

A su vez, quedó plasmada la necesidad de abordar cambios en los aspectos formativos, toda vez que, como se ha dicho, la sociedad demanda con mayor grado, una profesionalización y especialización en los efectivos policiales que exigen una renovación en el prisma formativo de los mismos.

2.2 Principio de Transparencia.

Con carácter previo a la elaboración del anteproyecto de ley se ha sustanciado una consulta pública en los términos previstos el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, para recabar la opinión de las personas y de las organizaciones más



representativas potencialmente afectadas por la futura norma, desarrollando lo relativo a este trámite con una mayor amplitud en el apartado 10.1 de esta memoria.

No obstante, con anterioridad, en el I Congreso Autonómico en materia de Coordinación de Policías Locales en Castilla y León, celebrado en el mes de noviembre de 2021, acto que supuso un novedoso foro de encuentro entre los diversos Cuerpos de Policía Local y la Junta de Castilla y León, se puso de manifiesto la necesidad de abordar un nuevo marco normativo en la materia, así como abrir un proceso de debate y propuestas sobre una mejor coordinación de la Policía Local en Castilla y León, que sería de gran utilidad para orientar las próximas actuaciones en materia de modificación y adaptación normativa.

En este sentido, y con el objeto de lograr la mayor participación posible y más directa en la tramitación del anteproyecto de Ley, la Agencia de Protección Civil y Emergencias ha celebrado varias mesas de trabajo con representantes de cuerpos policiales de Castilla y León y ayuntamientos que cuenten con este servicio público para conocer de primera mano la realidad sobre la que va incidir la futura norma, las necesidades detectadas por los principales destinatarios de la norma y poder fijar los objetivos que han de abordarse en el anteproyecto de ley, así como profundizar en los aspectos más relevantes, sin perjuicio de su posterior participación en el trámite de audiencia.

A fin de conocer la problemática específica de los Cuerpos de Policía Local y las demandas sociales en materia de seguridad en función de su ámbito territorial de actuación, se arbitraron varios grupos de trabajo; en el mes de junio de 2022 se celebró el *“Grupo de trabajo Perspectiva policial en el ámbito urbano”*, al que asistieron las personas que ostentan a la jefatura de los Cuerpos de Policía Local de municipios de más de 20.000 habitantes, y durante el mes de julio, los *“Grupos de trabajo Perspectiva policial en el ámbito rural”* en cada una de las provincias de la Comunidad Autónoma a la que asistieron jefaturas de los Cuerpos de Policía Local de municipios de menos de 20.00 habitantes.



En esta primera aproximación la mayoría de los asistentes a los grupos afectados se mostraron favorables a los objetivos planteados por la Agencia de Protección Civil y Emergencias y los mecanismos previstos para su consecución.

En el mes de septiembre de 2022 se celebraron reuniones con las asociaciones policiales, asociaciones de vigilantes municipales, con los ayuntamientos que cuentan con Cuerpo de Policía Local y con los diversos sindicatos policiales.

Como consecuencia de las aportaciones realizadas en el seno de los grupos de trabajo se ha elaborado el borrador del anteproyecto de ley que se someterá a los trámites de audiencia, información pública y participación ciudadana posibilitando la participación activa en su elaboración de los potenciales destinatarios, con especial atención a los Ayuntamientos que cuenten con Cuerpos de Policía Local y sindicatos policiales, Cuerpos de Policía Local de Castilla y León, y de la ciudadanía en general.

En la memoria de tramitación quedarán reflejadas las modificaciones que se introduzcan en el texto originario provenientes, tanto de la participación de las personas interesadas directamente o a través de sus organizaciones representativas en el trámite de audiencia e información pública y de la participación ciudadana a través del portal institucional *gobierno abierto* de la Junta de Castilla y León. De igual manera, se dejará constancia de los informes y las consultas efectuadas a lo largo de su tramitación, justificando las razones que lleven a aceptar o rechazar las observaciones realizadas.

Para finalizar, y en consonancia con el principio de transparencia el anteproyecto de ley define claramente sus objetivos, su justificación y la motivación de la regulación que contempla.

2.3 Principio de Proporcionalidad.

En la necesidad de modificar la regulación de la coordinación de la Policía Local en Castilla y León, hemos de tener en consideración que la coordinación de Policía Local



aborda aspectos tales como 1) el establecimiento de normas marco; 2) homogeneización de medios técnicos, de la uniformidad, de la acreditación profesional y del sistema retributivo; 3) unificación de los criterios de selección, formación, promoción y movilidad y fijación de criterios para determinar las categorías y puestos que impliquen mando y que integrarán las correspondientes plantillas de los Cuerpos de Policía Local; 4) asesoramiento técnico a los municipios; 5) Impulsar la homogeneización de métodos y protocolos de actuación; 6) La coordinación de la formación profesional de las Policías Locales a través de la Escuela Regional de Policía Local de la Comunidad de Castilla y León, y 7) establecimiento de una red de transmisiones y un banco de datos relativo a sus funciones.

La norma aborda en concreto, lo referente a 1) homogeneización de medios técnicos, uniformidad, acreditación profesional y sistema retributivo, 2) categorías, 3) selección, promoción, movilidad, y 4) formación; que para mejor comprensión, se denominarán: 1) UNIFORMIDAD; 2) ESTRUCTURA; 3) CARRERA PROFESIONAL y 4) FORMACIÓN.

En lo que respecta a la uniformidad, se han estudiado diversas alternativas, que conjuguen tanto la estética como la utilidad y que cree la imagen corporativa propia de la Policía Local en esta Comunidad Autónoma, si bien, es el ámbito del desarrollo reglamentario donde deben detallarse tales extremos.

En lo que respecta a la estructura de los Cuerpos de Policía Local, en el texto se ha abordado la diversa naturaleza de Cuerpos de Policía Local en virtud del carácter urbano o rural en que prestan sus servicios, considerando que la normativa actual no contemplaba la realidad imperante. En lo que respecta a la carrera profesional, se han planteado múltiples alternativas, planes de formación en la propia Escuela Autonómica, actuaciones de convalidación a efectos académicos con las autoridades educativas, actualización de la formación y fijación de una carrera profesional policial en el que la formación adopta un papel protagonista.



En lo que a la selección se refiere, se han planteado multitud de alternativas, no sólo en lo que se refiere a los requisitos generales de participación (estatura, permisos de conducción, pruebas adaptadas a la categoría del puesto a desempeñar), sino también en lo afectante a los turnos de participación, resultando coincidente en los Cuerpos de Policía Local la óptica por la que la promoción interna debe ser la vía preferente de ascenso, en coherencia con la idea jerarquizada de Cuerpo de Policía Local.

En definitiva, en los Grupos de Trabajo celebrados quedaron plasmadas las demandas de los Cuerpos de Policía Local y las diversas alternativas planteadas para alcanzar los objetivos marcados.

2.4 Principio de Seguridad jurídica y Coherencia.

Se pretende que el anteproyecto de ley sea coherente con el resto de la acción pública de gobierno autonómico; para ello existe un trámite específico de consulta o audiencia a las distintas consejerías donde se ha de poner de manifiesto la coherencia con el resto de actuaciones del poder público autonómico, tal como indica el artículo 75.4 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, cuando dispone que corresponde a las consejerías, en los anteproyectos de ley, *“informar sobre todos los aspectos que afecten a sus competencias”*.

Asimismo, al modificarse en su totalidad la norma, y recogerse en ella de manera exhaustiva los aspectos más controvertidos, tales como la carrera profesional, las estructuras de los Cuerpos de Policía Local, o bien se atienden demandas de diversos Cuerpos, se considera que el texto se atiene al principio de seguridad jurídica.

2.5 Principio de Accesibilidad.

El principio de accesibilidad tiene por objeto que todos los afectados conozcan de forma efectiva el anteproyecto de ley.



Teniendo en cuenta lo expuesto en los puntos anteriores, este principio está garantizado ya que el origen mismo de la reforma nace del conocimiento e interés de todos los sectores afectados.

Por otro lado, se llevará a cabo un trámite específico de audiencia directa a todos los municipios y Cuerpos de Policía Local, por lo que todas las entidades directamente tendrán conocimiento directo y efectivo del anteproyecto de ley.

Finalmente, se ha intentado tener presente la máxima de Jeremy Bentham de estilo conciso³, buscando un lenguaje sencillo y preciso. Siendo esas mismas cualidades las que se han explorado en la sintaxis del texto propuesto. Así mismo, se ha buscado en todo momento seguridad jurídica en las expresiones y significados empleados, lo que sin duda permitirá una mayor aceptación social del texto.

2.6 Principio de Responsabilidad.

La responsabilidad en la tramitación de la propuesta del borrador del anteproyecto de ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León corresponde a la Agencia de Protección Civil y Emergencias, en atención a lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 9/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio y ello, en relación con lo señalado en el artículo 40.d) de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Corresponde a su vez al titular de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio presentar a la Junta de Castilla y León el borrador del anteproyecto de ley de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.1. d) de la citada Ley 3/2001, de 3 de julio.

³ “Mostrar inteligencia por medio de un estilo conciso; y cuantas más frases separadas hay, tanto o más lugares de reposo para el ánimo”.



Por lo que respecta a la identificación de los responsables de la aplicación de la ley, corresponde a los municipios que presten servicio de Policía Local y en su caso, los que cuenten con Vigilantes Municipales en situación de “a extinguir”, siendo respetuosa con la autonomía local, es decir, con las competencias propias que les han sido asignadas a las entidades locales en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas (artículos 22.2.i y 25.2.f de la LBRL).

2.7. Principio de eficiencia y principio de economía.

Considerando la definición de los principios de eficiencia y economía en el artículo 5 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, cabe indicar que el anteproyecto de ley que se propone aborda y contempla medidas de racionalización del gasto público, resultando, por tanto, acorde al mismo. Cabe destacar, a tales efectos, la potenciación de los procesos selectivos unificados no sólo para la categoría de agente, sino de cualesquiera categorías policiales, con la evidente reducción de costes para las entidades locales, y la racionalización del gasto público que lleva aparejada.

2.8. Principio de simplicidad.

De conformidad con la definición que el artículo 5 de la citada Ley 2/2010, de 11 de marzo realiza del principio de simplicidad, (La Administración de la Comunidad ha de utilizar técnicas y métodos que permitan la simplificación de trámites, la eliminación de procedimientos innecesarios y la disminución de los tiempos de espera), cabe señalar que el anteproyecto de ley contempla medidas y técnicas que eliminan procedimientos innecesarios, cobrando especial relevancia en el apartado destinado a la promoción interna y a la movilidad, tanto por la eliminación de pruebas en la movilidad, que pasa a considerarse únicamente en términos de valoración de méritos, como incluyendo fórmulas más flexibles que permiten la consecución de una cada vez más ágil carrera profesional, por ejemplo, con la movilidad cruzada o la promoción interna “*per saltum*”.



2.9. Principio de participación ciudadana.

Este principio, que ahonda en la aplicación de sistemas y métodos que permitan a los ciudadanos, tanto individual como colectivamente, intervenir y formular sugerencias, observaciones o alegaciones, se ha observado y observará durante la tramitación del anteproyecto de ley. A tales efectos son varias y múltiples las reuniones de los Grupos de trabajo llevadas a efecto, como se desarrollan en la presente memoria, y como se indica en el apartado correspondiente a la accesibilidad, se llevará a cabo un trámite específico de audiencia directa a todos los municipios y Cuerpos de Policía Local, por lo que todas las entidades directamente tendrán conocimiento directo y efectivo del anteproyecto de ley.

3.- CONTENIDO DE LA PROPUESTA.

3.1 Estructura.

El borrador del anteproyecto de Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León presenta la siguiente estructura:

- **Exposición de motivos** donde se explica y justifica la ley.
- **Un Título Preliminar (*Disposiciones generales*)**, con el siguiente articulado:
 - **Artículo 1**, relativo al objeto de la Ley, aludiendo al respeto a la normativa en materia de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la autonomía local.
 - **Artículo 2**, referido al ámbito de aplicación, incluyendo referencias a los Cuerpos, los funcionarios de carrera que lo integran, el personal funcionario en prácticas, a las asociaciones de municipios para la prestación de servicio de policía local y a los vigilantes municipales en situación de “a extinguir”, en lo que proceda.



- **Un Título I, *De los Cuerpos de Policía Local***, subdivido en **dos capítulos** (***Cuestiones generales***; artículos 1 a 5) y ***Del ejercicio de sus funciones***; artículos 6 a 8)
 - **Artículo 3**, relativo a la naturaleza jurídica de los Cuerpos de Policía Local, a su dependencia directa de la alcaldía y a la condición de agentes de autoridad de sus integrantes, en el ejercicio de sus funciones.
 - **Artículo 4**, referido al ámbito territorial de actuación, limitado al término municipal, salvo en los supuestos que la propia norma recoge en los artículos 18 y 19 y la referencia a las asociaciones de municipios.
 - **Artículo 5**, referido a la denominación de los Cuerpos de Policía Local y sus dependencias.
 - **Artículo 6**, que indica como único modo de ejercicio de competencias en el mantenimiento de la seguridad pública, el de la gestión directa.
 - **Artículo 7**, referido a las funciones de quienes integran los Cuerpos de Policía Local: A diferencia del texto vigente, en el que se refería a las funciones por remisión a la LOFCS y las que, previo convenio, podían asumirse, en el texto propuesto, se articula una redacción en la que, además de remitirse a las funciones de la LOFCS, se hace hincapié en la visión de policía integral y comunitaria de la que se ha expuesto con anterioridad, aludiendo a las funciones de la Policía Local en la participación con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en materia de violencia de género, tanto en protección de las víctimas como en el cumplimiento de las resoluciones en la materia; en la protección del menor, delitos de



odio y otros de carácter social. Asimismo, se incide en el enfoque de cercanía de la policía local, al recogerse la función de mediación policial en la solución de conflictos ciudadanos. Igualmente se recoge las funciones que, previo convenio con la Junta de Castilla y León pueden ejercerse por las policías locales, en iguales términos a los que se recoge actualmente en la Ley 9/2003 y por último, se ha traído al texto con rango de ley, un tercer apartado, que se corresponde con la redacción contenida en el artículo 5.4 del Decreto 84/2005, (Normas Marco), a fin de arrojar en un único texto legal, el régimen de funciones que asumen los Cuerpos de Policía Local. La razón de recoger en el borrador del anteproyecto de ley este apartado (en el que en esencia se indica que los Cuerpos de Policía Local deben actuar, aun cuando no exista convenio, denunciando actividades ilícitas en los campos de competencia compartida o concurrente entre la entidad local y la administración autonómica), obedece a que, quizá por la dispersión normativa en esta concreta actuación, (entre la Ley 9/2003 y las Normas Marco), algún ayuntamiento de la Comunidad ha planteado que, en ausencia de convenio, su Cuerpo de Policía Local no tenía capacidad para formular actas de inspección en determinadas materias. Se pretende solventar así esta discrepancia, recogiendo en un único texto el régimen de actuación de los Cuerpos de Policía Local, con lo que se entiende, se dota de mayor seguridad y claridad jurídica el régimen.

- **Artículo 8**, referido a los principios básicos de actuación, remitiéndose a la legislación orgánica en la materia, en semejantes términos a la actual legislación (art. 8 Ley 9/2003), por considerarse, por razones de técnica normativa, que no resulta adecuado reproducir en el texto autonómico, lo recogido en la



legislación orgánica. Como novedad se incluye la creación de un código ético de conducta de los Cuerpos de Policía Local, remitiendo al desarrollo reglamentario su contenido.

- Un **Título II (De la coordinación de Policías Locales en Castilla y León)**, subdividido en cinco capítulos (1) **Cuestiones generales**; artículos 9 a 12; 2) **Estructura orgánica**; artículo 13 a 17; 3) **Colaboración entre municipios en el ámbito de la Policía Local**; artículo 18 a 20; 4) **Registro de Policías Locales en Castilla y León**; artículo 21 a 22; 5) **Protección de la legalidad**; artículos 23 a 25), con el siguiente contenido:
 - **Artículo 9**, que lleva por título, coordinación, en el que se recoge qué debe entenderse por tal y los objetivos que persigue.
 - **Artículo 10**, que recoge en qué consisten las funciones de coordinación. En este artículo, se especifica y/o amplía la redacción respecto del actual artículo (el 18) de la Ley 9/2003, acomodando también la actuación de la Administración autonómica a las demandas recibidas en la materia, tanto por los Ayuntamientos como por los Cuerpos de Policía Local; todas ellas encuadradas en las funciones de coordinación que marca el artículo 39 de la LOFCS. En este sentido, en el cuadro anejo se recogen las funciones de coordinación y la cobertura en la LOFCS:

FUNCIÓN RECOGIDA EN EL ANTEPROYECTO DE LEY	FUNCIÓN DE COORDINACIÓN EN LA LOFCS EN LA QUE SE AMPARA EL ANTEPROYECTO DE LEY
El establecimiento de normas-marco a las que habrán de ajustarse los reglamentos municipales de policía local.	Establecimientos de las normas-marco a las que habrán de ajustarse los Reglamentos de Policías Locales, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y en la de Bases de Régimen Local
La unificación de los criterios de selección, formación, promoción y movilidad de las Policías Locales, así como la fijación de criterios para determinar las categorías y puestos que impliquen mando y que integrarán las correspondientes plantillas de los Cuerpos de Policía Local.	Fijar los criterios de selección, formación, promoción y movilidad de las Policías Locales, determinando los distintos niveles educativos exigibles para cada categoría, sin que, en ningún caso, el nivel pueda ser inferior a graduado escolar
Elaboración de modelos de bases de convocatoria de procesos selectivos para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad y acceso a las diversas categorías .	Fijar los criterios de selección, formación, promoción y movilidad de las Policías Locales, determinando los distintos niveles educativos exigibles para cada categoría, sin que, en ningún caso, el nivel pueda ser inferior a graduado escolar



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

FUNCIÓN RECOGIDA EN EL ANTEPROYECTO DE LEY	FUNCIÓN DE COORDINACIÓN EN LA LOFCS EN LA QUE SE AMPARA EL ANTEPROYECTO DE LEY
Convocatoria y gestión de los procesos selectivos unificados para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local de varios ayuntamientos de la Comunidad, previa adhesión por el órgano competente municipal al convenio de colaboración con la consejería competente en materia de coordinación de policías locales.	Fijar los criterios de selección , formación, promoción y movilidad de las Policías Locales, determinando los distintos niveles educativos exigibles para cada categoría, sin que, en ningún caso, el nivel pueda ser inferior a graduado escolar.
El informe de las bases de convocatoria de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas de las diversas categorías policiales que gestionen los ayuntamientos.	Fijar los criterios de selección , formación, promoción y movilidad de las Policías Locales, determinando los distintos niveles educativos exigibles para cada categoría, sin que, en ningún caso, el nivel pueda ser inferior a graduado escolar
La coordinación de la formación profesional de los Cuerpos de policía local a través de la Escuela Autonómica de Policía Local de Castilla y León.	Coordinar la formación profesional de las Policías Locales, mediante la creación de Escuelas de Formación de Mandos y de Formación Básica
La homogeneización de los medios técnicos para aumentar su eficacia, y en especial los sistemas de información, bases de datos, comunicaciones y nuevas tecnologías, vehículos, equipos de actuación y de uniformidad .	Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones
La organización de un sistema de intercomunicaciones policiales que permita la máxima eficacia en las actuaciones en materia de seguridad y prevención y favorezca los canales de comunicación entre los policías locales de la Comunidad.	Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones
El asesoramiento técnico en materia de coordinación de Policías Locales a los municipios de la Comunidad de Castilla y León.	Función subsumible en cualquiera de las recogidas, en función del asesoramiento.
El impulso de la colaboración con otras Administraciones para la creación de un marco en el que tendrán que desarrollarse el apoyo y la colaboración interpolicial en materia de información, actuaciones coordinadas o conjuntas y prestaciones recíprocas de carácter temporal y extraordinario.	Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones y Establecimientos de las normas-marco a las que habrán de ajustarse los Reglamentos de Policías Locales, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y en la de Bases de Régimen Local
Canalizar la colaboración temporal entre municipios, derivada de una situación de emergencia o de necesidades eventuales del servicio policial.	Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones y Establecimientos de las normas-marco a las que habrán de ajustarse los Reglamentos de Policías Locales, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y en la de Bases de Régimen Local
La colaboración con los municipios en la implantación de los planes municipales de seguridad.	Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones y Establecimientos de las normas-marco a las que habrán de ajustarse los Reglamentos de Policías Locales, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y en la de Bases de Régimen Local
El fomento de medidas para la participación ciudadana en el establecimiento de las políticas de seguridad.	Establecimientos de las normas-marco a las que habrán de ajustarse los Reglamentos de Policías Locales, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y en la de Bases de Régimen Local
La creación y gestión de un registro del personal que integran los Cuerpos de policía local de la Comunidad de Castilla y León.	Función derivada de o intrínseca a la de establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones
Establecer las especificidades propias del régimen disciplinario de los miembros de los Cuerpos de Policía Local, en el marco de la normativa vigente que resulte de aplicación.	Establecimientos de las normas-marco a las que habrán de ajustarse los Reglamentos de Policías Locales, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y en la de Bases de Régimen Local



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

FUNCIÓN RECOGIDA EN EL ANTEPROYECTO DE LEY	FUNCIÓN DE COORDINACIÓN EN LA LOFCS EN LA QUE SE AMPARA EL ANTEPROYECTO DE LEY
Propiciar la homogeneización en materia de retribuciones.	Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones
La determinación de las equivalencias de las distintas categorías de los policías locales al título de técnico correspondiente a la formación profesional del sistema educativo general.	Función derivada de la de coordinar la formación profesional de las Policías Locales, mediante la creación de Escuelas de Formación de Mandos y de Formación Básica
Arbitrar procedimientos, así como las medidas de control y seguimiento, necesarias para garantizar el cumplimiento de esta ley y sus normas de desarrollo.	Función derivada de las demás funciones atribuidas.
La investigación, estudio en materias relacionadas con la policía local y la celebración de conferencias y congresos orientadas a su puesta en conocimiento por los Cuerpos de Policía Local de Castilla y León.	Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones
La generación de planes para la implantación de medidas de transparencia en la actuación y gestión de los Cuerpos de Policía Local.	Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones
Cualquier otra que establezca la legislación aplicable.	Cláusula general

- **Artículo 11**, referido a las Juntas Locales de Seguridad, añadiendo la participación de la comunidad autónoma en las mismas, en aplicación de lo previsto en el artículo 5.1 c) del Real Decreto 1087/2010, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento que regula las Juntas Locales de Seguridad.
- **Artículo 12**, referido la comunicación entre fuerzas y cuerpos de seguridad, que en coherencia con las funciones asumidas en el artículo 7, exigen tal comunicación con las FCSE.
- **Artículo 13**, destinado a enumerar los órganos competentes en materia de coordinación de Policías Locales, a saber, la Junta de Castilla y León, la consejería competente por razón de la materia, el Consejo de Cooperación Local y como novedad, y a petición de diversos Cuerpos de Policía Local y asociaciones policiales, un Gabinete Técnico.



- **Artículo 14**, que recoge la función de desarrollo reglamentario en materia de coordinación de policías locales por la Junta de Castilla y León.
- **Artículo 15**, que especifica las funciones de la consejería en materia de coordinación de policías locales, clarificando determinadas funciones, en el ejercicio de la función disciplinaria (letra h) y letra i), recogidas bien en el marco de las funciones de formación (véase el régimen de los funcionarios en prácticas), bien a petición de Ayuntamientos y/o Cuerpos de Policía Local, tras las reuniones de los grupos de trabajo arbitrados para la elaboración del texto.
- **Artículo 16**, referido a las funciones del Consejo de Cooperación Local, órgano asesor en materia de coordinación de Policía Local tal y como se recoge en el Decreto 6/2015, de 22 de enero, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo de Cooperación Local de Castilla y León, actualizando, en aras de obtener mayores cotas de eficacia en sus actuaciones, las funciones encomendadas. Así, se incluyen o especifican las funciones contenidas en las letras c), e), g), i), y k), en coherencia con las nuevas aportaciones incluidas en el texto del anteproyecto, a saber:
 - Conocer los proyectos de creación y extinción de los Cuerpos de Policía Local. No en vano, en los últimos años, y como consecuencia de diversos factores, que van desde la jubilación de efectivos o la disminución de población, hemos asistido a procesos de extinción de Cuerpos de Policía Local, que han generado incertidumbres e inseguridades



en diversos ayuntamientos. Se considera que el Consejo de Cooperación puede ser un foro de intercambio de información y experiencia que, junto con la nueva regulación (que sí alude a los supuestos de extinción de Cuerpos de Policía Local de manera más pormenorizada que la que está llamada a ser su antecesora) coadyuve a los municipios que opten por extinguir sus Cuerpos de Policía Local.

- Conocer las plantillas de los Cuerpos de Policía Local elaboradas por los Ayuntamientos, en aras a realizar seguimiento sobre el cumplimiento de la carrera profesional, selección, promoción y movilidad.
- Conocer y detectar necesidades formativas específicas en materia policial, a fin de incrementar, mejorar y actualizar los planes formativos.
- Conocer la concesión e imposición de medallas, premios y distinciones.
- Informar sobre los incumplimientos de los Ayuntamientos respecto de la normativa en la materia, en coherencia con el régimen contemplado en el capítulo V del presente Título.
- **Artículo 17**, referente al Gabinete Técnico, órgano de carácter técnico adscrito a la consejería competente en materia de coordinación de Policía Local, destinado al asesoramiento y apoyo



técnico en la concreta materia de operativa policial, estudio, análisis y elaboración de propuestas; dando respuesta a varias demandas de creación de un órgano en tal sentido por diversos Cuerpos de Policía Local y asociaciones policiales.

- **Artículo 18**, referido al régimen de actuaciones fuera del ámbito municipal por parte de los Cuerpos de Policía Local, con el límite de la legislación orgánica en la materia.
- **Artículo 19**, relativo a los convenios entre municipios para la prestación de servicios policiales por integrantes de otras plantillas, en supuestos de eventuales circunstancias y en situación de comisión de servicios. Se incluye la posibilidad de compartir instalaciones y la referencia a la creación de asociaciones de Cuerpos de Policía Local, en los términos contemplados en la legislación orgánica en la materia, y actualmente desarrollada mediante Orden INT/2944/2010, de 10 de noviembre, por la que se determinan las condiciones para la Asociación de Municipios con la finalidad de prestar servicios de Policía Local, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional quinta de la LOFCS.
- **Artículo 20**, referido a la actuación de los Cuerpos de Policía Local bajo la coordinación de la Comunidad Autónoma, en supuestos de planes de protección civil, en funciones de vigilancia de instalaciones autonómicas (en virtud de convenio), o cuando participen en actos ceremoniales de la Comunidad, igualmente, mediando acuerdo de colaboración.
- **Artículo 21**, referido al registro de policías locales de Castilla y León, en el que se indica su finalidad, dependencia, carácter y obligación de los entes locales de comunicar los datos que



resulten preceptivos; todo ello como cauce o herramienta básica para el ejercicio de las funciones de coordinación de policías locales.

- **Artículo 22**, relativo a la hoja de servicios, que contendrá la información individualizada de cada efectivo policial. Semestralmente se publican los datos de registro de policías locales, actualizando los mismos en virtud de las comunicaciones enviadas por los Ayuntamientos. No obstante lo anterior, este centro directivo ha detectado multitud de datos sin comunicar, algunos desde hace décadas; una situación que resulta un obstáculo a la hora de conocer la situación real de las plantillas y la situación de cada efectivo. La hoja de servicio y sus efectos está llamada a paliar este extremo, garantizando que la información con que se cuenta es real y actualizada.
- **Artículo 23**, referido al régimen de requerimientos de adecuación a la legalidad para los Ayuntamientos que incumplan lo previsto en la normativa sobre coordinación de Policías Locales. Ello porque, en no pocas ocasiones, se ha constatado que los Ayuntamientos soslayan la normativa en varios aspectos; a modo de ejemplo, convocando procesos selectivos contrarios al modelo de bases de agente; permitiendo la incorporación de personal policial en régimen de interinidad; apartándose de los modelos de uniformidad y/o rotulación de vehículos, etc; en definitiva, dando lugar a situaciones contrarias a la norma que implican un detrimento de las funciones de coordinación de policía local asumidas estatutariamente.
- **Artículo 24**, referido, en concreto a los efectos de los incumplimientos en las convocatorias, estableciendo la



imposibilidad de acceso a los cursos de formación (última fase del proceso selectivo de que se trate), o imposibilidad de expedición de las tarjetas de identificación policial. La razón estriba en asegurar el efectivo cumplimiento de la coordinación en la selección, promoción y movilidad de los efectivos policiales; de lo contrario, se daría carta de naturaleza a incumplimientos en el acceso a los empleos públicos. No es de recibo arbitrar mecanismos de igualdad de acceso bajo la óptica de la competencia de coordinación que sean soslayados por los entes municipales y dotar del documento acreditativo de la condición de policía local (que sirve ante la Intervención de armas e la Guardia Civil para la expedición de la guía de pertenencia del arma).

- **Artículo 25**, referido a los efectos de otros incumplimientos, impidiendo que los Cuerpos de Policía Local de ayuntamientos incumplidores puedan beneficiarse de las actividades organizadas en pro de la coordinación de los mismos.

Un **Título III (Del régimen jurídico de los Cuerpos de Policía Local)**, estructurado en ocho capítulos, con la siguiente sistemática y contenido:

- Un **capítulo I (De la creación y extinción de Cuerpos de Policía Local)**, que comprende los artículos 26 y 27, con el siguiente contenido:
 - **Artículo 26**, referido a la creación de los Cuerpos de Policía Local, en el marco de la legislación orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y del Régimen Local. Se exigen dependencias adecuadas, medios humanos suficientes y se remite al desarrollo reglamentario para establecer las *ratios* de efectivos de plantilla en virtud del número de habitantes u otros elementos diferenciales. La normativa actual (en las Normas Marco), establece una



orientación del número de efectivos únicamente en función del criterio poblacional (art. 19); no obstante, en los grupos de trabajo de elaboración del texto de anteproyecto de ley, diversos Cuerpos de Policía Local manifestaron la necesidad de considerar otras variables más allá de la *ratio* poblacional, como por ejemplo, tratarse núcleos que conforman alfoz de una ciudad, ubicar en sus términos municipales infraestructuras de ámbito nacional, etc.

En este mismo precepto se establece una diferenciación entre las estructuras mínimas de los Cuerpos de Policía Local, en función del servicio policial que realicen; diferenciándose entre aquellos que prestan servicio de manera permanente (todos los días del año, aunque no en todos los turnos horarios), y aquellos que prestan servicio ininterrumpidamente (24 horas/7 días por semana/365 días por año), en función de las demandas así recogidas en los grupos de trabajo en cuanto al número mínimo de efectivos. Ello porque en la normativa actual se establecía que aquellos Cuerpos que prestaran servicio de manera permanente debían tener un mínimo de 7 efectivos; si bien, de entenderse por permanente un servicio ininterrumpido, se observaba una evidente distorsión en el número de efectivos, al ser inviable cubrir 24horas/365 días con 7 efectivos, sin considerar períodos de descanso, vacacionales, etc. Por último, y por abrumadora demanda de los Cuerpos de Policía Local tal y como se verá en las alegaciones que se recogen en la presente memoria, y como resultado de los grupos de trabajo, se incluye que la unidad básica de prestación de servicios de carácter operativo (entendiendo por tal patrullaje y actividades operativas, diversas de las propias de oficina, gestión o tramitación administrativa), deba ser, por razones obvias de eficacia y seguridad, el binomio.



- **Artículo 27**, referido a la extinción de Cuerpos de Policía Local, habida cuenta de las recientes experiencias de diversos municipios que han extinguido sus Cuerpos de Policía Local o tienen intención de hacerlo, arrojando seguridad jurídica al proceso.
- Un **capítulo II** (Homogeneización de los Cuerpos de Policía Local), subdividido en diversas secciones:

Sección I, referida a cuestiones generales, que abarca los artículos 28 a 31, con el siguiente contenido:

- **Artículo 28**, referido a la homogeneización, en el que se contempla qué debe entenderse por uniformidad y en el que se indica, cómo vía reglamentaria, la Comunidad de Castilla y León determinará los aspectos concretos de la misma, además de los elementos de acreditación profesional, la imagen de vehículos y el período de renovación de material por parte de los ayuntamientos, entre otros extremos.
- **Artículo 29**, referido al uniforme, en el que se indica la obligación de portar el uniforme reglamentario, la posibilidad de dispensa de su uso por la Alcaldía, la necesaria incorporación del emblema de la Comunidad Autónoma, el municipio y el número de identificación de los efectivos policiales. Se alude asimismo a los requisitos de seguridad, funcionalidad, identidad corporativa y criterio de género, especificando el uso de uniforme en efectivos en período de gestación.
- **Artículo 30**, referido a la acreditación profesional y la placa emblema, determinando la expedición de documentación para los efectivos en prácticas, y la posibilidad de expedir documentos de identificación de vinculación profesional al personal jubilado, todo



ello a petición de diversos Cuerpos de Policía Local, resultado de los grupos de trabajo de elaboración del borrador del texto, dejando al desarrollo reglamentario su contenido, validez y demás aspectos.

- **Artículo 31**, referido a los vehículos policiales y otros elementos de movilidad, determinando la necesidad, vía reglamentaria, de una imagen corporativa común.

Sección segunda, (Armamento y medios técnicos) que comprende los artículos 32 a 33, con el siguiente contenido:

- **Artículo 32**, referido al armamento y medios técnicos, donde se recoge la necesidad de armamento, medios técnicos operativos y de defensa que se determinen reglamentariamente, debiendo proporcionarse por la entidad local e indicando que tales medios serán homogéneos en el conjunto de Cuerpos de Policía Local de Castilla y León. Se especifica la necesidad de prácticas de habilitación y uso de armamento, así como de formación en la materia y se fija la necesidad de realizar prácticas semestrales de tiro, que deberán ser potenciadas por la Administración autonómica; todo ello en aras de evitar situaciones como la que actualmente se constata, en la que varios Cuerpos de Policía Local manifiestan que desde hace años no realizan prácticas de tiro, eminentemente por falta de instalaciones o de los medios personales exigidos en su realización.
- **Artículo 33**, referido a la retirada y recuperación del arma; un artículo incluido a petición de diversos Cuerpos de Policía Local, a fin de arrojar seguridad y claridad jurídica al respecto, especificándose el procedimiento tanto para la retirada como para la devolución, así como los supuestos en que el arma puede ser retirado.



Un **capítulo III** (Estructura y organización) que comprende **tres secciones** (Personal; Estructura y jefatura del Cuerpo de Policía Local), con el siguiente articulado:

- **Artículo 34**, referido al régimen estatutario de los integrantes de los Cuerpos de Policía Local, en el que, se incide en el carácter de funcionarios de carrera de quienes integran los Cuerpos de Policía Local, prohibiendo cualquier otra forma de prestación de servicios, en particular, las contrataciones laborales y la relación funcional de carácter interino. Ello, en base a diversas razones: 1) la abrumadora posición de los Cuerpos de Policía Local, contraria a la figura de los policías locales en régimen de interinidad; 2) la necesidad de afianzar la condición de funcionarios de carrera de los policías locales. En este punto, conviene indicar que la actual norma en su artículo 28 especifica, con suficiente claridad, a criterio de este centro directivo, el carácter de funcionarios de carrera de los efectivos policiales:

*Los Cuerpos de Policía Local estarán **integrados exclusivamente por funcionarios de carrera** de los municipios respectivos. Únicamente adquirirán tal condición de miembros del Cuerpo de la Policía Local una vez superado el proceso selectivo, y subsiguientes nombramiento y toma de posesión. Dichos miembros estarán sometidos, en cuanto a su régimen estatutario, a la presente Ley, a la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, a la legislación de Régimen Local y a las disposiciones generales de aplicación en materia de Función Pública.*

Algo que a criterio de este centro directivo resulta obvio, considerando que la Policía Local no solo tiene naturaleza de fuerza y cuerpo de seguridad integrada por funcionarios al servicio de la Administración local, sino también realiza funciones públicas que implican el ejercicio de autoridad.



Sin perjuicio de ello, no ha de desconocerse que, tras la aprobación de la ley actual en el año 2003, la cuestión ha sido ampliamente controvertida. En el ánimo de arrojar luz a esta cuestión procede señalar los avatares normativos, jurídicos y constitucionales sobre la figura de la interinidad en los Cuerpos de Policía Local.

La LBRL establecía en su redacción original (artículo 92) que 2. *Son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado exclusivamente a personal sujeto al **Estatuto funcional**, las que impliquen ejercicio de autoridad [...]*. Modificada en 2013, mediante Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, se da nueva redacción al artículo 92 en su apartado 3 añadiendo el carácter de funcionario de carrera, indicando que:

3. Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función.

En esa fecha, varias Comunidades Autónomas, eminentemente vinculadas a zonas geográficas de playa y/o costa, tales como el País Vasco, la Comunidad Valenciana o las Islas Baleares, no así la de Castilla y León, contemplaban en sus regulaciones autonómicas de coordinación de policías locales la figura del policía local en régimen de interinidad, por lo que la modificación de la LBRL generó distorsiones.



El Tribunal Supremo, en el fundamento de derecho séptimo de la Sentencia nº 828/2019, de 14 de junio (rec. 922/2017), fijó la doctrina de la Sala, exponiendo lo siguiente:

*A la vista de lo argumentando en el fundamento anterior **ninguna duda había respecto a que existía ya una reserva legal respecto a los puestos de policía local que debían ser cubiertos por funcionarios, por lo que la inclusión en el 2013 en la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local del término "de carrera" da a entender una mayor restricción al concepto con las diferencias más arriba señaladas entre el apartado 1 y el tercero del art. 92 LBRL . Así la pura literalidad de la nueva redacción del art. 92.3 LBRL confiere cobertura a la interpretación de la Sala de Bilbao modificándose, por razón del cambio legislativo, el criterio sostenido en la STS de 12 de febrero de 1999 , casación en interés de ley 5635/1998.***

*En consecuencia, tras la modificación del art.92.3 LBRL por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre **no resulta ajustado a derecho el nombramiento de agentes de la Policía Local en régimen de interinidad, dada la regulación especial de la norma frente al carácter general sentado en el apartado 1 con remisión al EBEP.***

La cuestión, no obstante, fue elevada al Tribunal Constitucional, que dictó Sentencia 106/2019, de 19 de septiembre de 2019, en relación con la cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en relación con normativa balear que recogía la figura del policía local⁴ interino, al objeto de conocer la constitucionalidad de dicha normativa autonómica. En esta sentencia, el Tribunal Constitucional concluye que, pese a recogerse en la LBRL la expresión “de carrera”, ello no debe entenderse como una expresa prohibición de nombramiento de interinos en la administración local,

⁴ Disposición transitoria segunda del Decreto-ley del Gobierno de Illes Balears 1/2017, de 13 de enero, de modificación de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Illes Balears, y de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y de medidas en materia de coordinación de las policías locales de las Illes Balears; y con el art. 41 de la Ley del Parlamento de Illes Balears 4/2013, de 17 de julio, de coordinación de las policías locales de las Illes Balears.



puesto que de hacerse así, la amplitud de funciones a que alude el artículo 92 de la LBRL impediría no solo el nombramiento de funcionarios interinos para los cuerpos de policía local, sino en general para cualquier cuerpo o escala de las entidades que integran la administración local, aunque esos cuerpos no ejerzan funciones de las estrictamente reservadas a funcionarios en el art. 9.2 TRLEEP. Sostiene el máximo intérprete de la Constitución que una reforma de tanta importancia y trascendencia para el funcionamiento ordinario de los entes que integran la administración local debería venir precedida de informes en la elaboración del anteproyecto de ley, de un amplio debate en la tramitación parlamentaria del proyecto y de disposiciones de derecho transitorio para las vacantes cubiertas por funcionarios interinos en la fecha de entrada en vigor de la reforma. Y debería plasmarse en una norma más clara y terminante que una escueta mención a los «funcionarios de carrera» como la del art. 92.3 LBRL, una mención que como queda dicho puede explicarse sistemáticamente por la equiparación general de los «funcionarios de carrera» con los funcionarios públicos, sin excluir a los interinos, propia de la Ley reguladora de las bases de régimen local. Todo ello llevó al Tribunal Constitucional a concluir que la contradicción entre la LBRL (recuérdese “funcionarios de carrera” del artículo 92.3) y la disposición autonómica cuestionada (normativa balear que contempla la figura de Policía Local interino) no era efectiva ni insalvable por vía interpretativa, por lo que consideraba que la normativa autonómica de coordinación de policías locales que contemplaba la figura de policía local en régimen de interinidad era acorde al bloque constitucional.

Ahora bien, no ha de desconocerse que la normativa autonómica castellanoleonesa en materia de coordinación de policías locales (antes de la modificación del EBEP, en 2007, o de la LBRL en 2013) ya recoge



que los policías locales en esta comunidad autónoma lo deben ser bajo el título de funcionarios de carrera.

Lo que el Tribunal Constitucional considera acorde a Derecho en esa sentencia es que la normativa autonómica en materia de coordinación de policías locales contemple policías locales interinos; pero una cosa es la posibilidad de incluirlos, y otra bien distinta, la obligación de hacerlo.

Los Cuerpos de Policía Local, en los diversos Grupos de Trabajo y los diversos Ayuntamientos que han participado en los mismos se han mostrado contrarios a incluir la posibilidad que permite el Tribunal Constitucional con esta doctrina; esto es, abogan por mantener el régimen estatutario de funcionarios de carrera que ya contempla la actual Ley 9/2003, de 8 de abril.

No obstante, se tiene constancia de diversos ayuntamientos que cuentan con personal policía local interino (Briviesca, El Espinar, El Burgo de Osma, Candeleda, Cebreros, El Tiemblo) o han contando con él (Bembibre, etc). Situaciones que, a juicio de este centro directivo no deben tener cabida en el marco de la coordinación de policías locales de Castilla y León, por lo que de manera similar a otras Comunidades autónomas, tales como la Comunidad de Madrid, la Junta de Extremadura, la Comunidad de Murcia, o las más recientes normativas autonómicas en la materia (Cantabria y Andalucía), limitan el ejercicio de la Policía Local al personal funcionario de carrera.

- **Artículo 35**, referido al personal de adscripción de apoyo que coadyuva al servicio policial sin integrar parte del Cuerpo de Policía Local, determinado como régimen propio, el del personal del ente local.
- **Artículo 36**, referido a las escalas, categorías y grupos funcionariales, renombrando la categoría de superintendente por la de intendente



principal, y actualizando los grupos y subgrupos funcionariales de pertenencia al Estatuto básico del empleado público.

- **Artículo 37**, referido a las funciones de las escalas, especificando que, la persona que ejerce la jefatura asume las funciones propias de la escala superior, dimensionadas a la plantilla correspondiente.
- **Artículo 38**, referido a las plantillas y relaciones de puestos de trabajo, especificando que su elaboración corresponde a los Ayuntamientos, si bien la Administración autonómica podrá establecer vía desarrollo reglamentario los criterios para determinar las categorías que implican mando, a fin de contar con una estructura homogénea, base para la promoción y movilidad en los Cuerpos de Policía Local de Castilla y León.
- **Artículo 39**, referido a la Jefatura del Cuerpo de Policía Local, determinando, como ya lo hiciera la normativa actual que la misma corresponde a quien ostente la mayor categoría y en caso de igualdad, el nombramiento se realizará por libre designación. Asimismo, se determina que, para municipios de más de 50.000 habitantes (en Castilla y León, 8 de las 9 capitales de provincia y la ciudad de Ponferrada), deberán contar con una jefatura cuyo subgrupo funcional sea el A1; esto es, propio de la escala superior.
- **Artículo 40**, referido al régimen de ausencia y vacante de la Jefatura de la Policía Local. En este precepto se determina que, en caso de ausencia, la sustitución de quien ejerza la jefatura deberá ser a propuesta de éste, de entre funcionarios de la misma categoría o de la inmediatamente inferior. La razón estriba en un doble motivo: 1) se presume que la ausencia de quien ejerza la jefatura es una situación coyuntural y 2) se infiere que, sin perjuicio de los principios de mérito y capacidad que en todo caso, deben impregnar la elección del sustituto, quien sustituya a la jefatura debe contar con la confianza de éste. Adicionalmente, en este



precepto se recoge el régimen en supuestos de vacante de la plaza de jefatura, especificándose que en primer término, quien ejerza tales funciones será designado del mismo modo que en caso de ausencia de jefatura, si bien, se limita a doce meses el tiempo máximo en que puede permanecer en tal escenario, debiendo por tanto, transcurrido dicho plazo, arbitrarse el concreto proceso de cobertura de la plaza, que deberá ser el correspondiente a la concreta categoría, conforme a lo previsto en el capítulo IV del mismo título. Se pretende así evitar una situación notablemente común en varios Cuerpos de Policía Local en los que las plazas de jefatura, y por efecto *dominó*, las inferiores en categoría son cubiertas de manera temporal (que termina alargándose más de lo conveniente) por efectivos de categorías inferiores, sin que las plazas sean debidamente cubiertas por los procesos de selección, movilidad o promoción pertinentes.

- **Artículo 41**, referido a las funciones de la jefatura del cuerpo, especificando las mismas.

El **capítulo IV** (régimen de selección, promoción y movilidad), es el más extenso del texto, subdividido en diversas Secciones (Cuestiones generales; requisitos de participación en procesos selectivos; acceso a las diversas categorías; pruebas de las diversas categorías y procesos selectivos unificados), con el siguiente articulado:

- **Artículo 42**, referido a las ofertas de empleo público, competencia municipal, y recordatorio de ajustarse a lo previsto en el texto de la ley, así como al resto del ordenamiento jurídico.
- **Artículo 43**, referido a las bases comunes, remitiendo a la vía reglamentaria, las bases comunes para cada una de las categorías, siendo aquéllas de obligado cumplimiento en los procesos de selección y provisión que se arbitren, a fin de garantizar así, la efectiva y real



homogeneización en la selección, promoción y movilidad de efectivos policiales en Castilla y León.

- **Artículo 44**, referido a las convocatorias de las pruebas, estableciéndose como novedad, a efectos de visar el efectivo cumplimiento de las mismas, el previo informe por la Consejería competente en materia de coordinación de policías locales. No son pocas las ocasiones en las que este centro directivo observa en el Boletín Oficial de Castilla y León, publicaciones de bases y convocatorias que se apartan del hasta ahora, único modelo de bases existente (aprobado mediante Orden FYM 633/2021, de 18 de mayo, por la que se aprueba el modelo de bases para las convocatorias de pruebas de acceso a la categoría de Agente de los Cuerpos de Policías Locales en Castilla y León), que obliga a elaborar informe sobre las oportunas correcciones a realizar para ajustar el contenido de las bases publicadas a lo previsto en la norma; circunstancia ésta que ralentiza el proceso, y genera inseguridad en los aspirantes, por lo que se considera conveniente, verificar ex ante esa situación por parte de la consejería competente en la materia.

En este mismo precepto, se adelanta igualmente la posibilidad de asumir la Administración autonómica, la gestión del proceso selectivo unificado de efectivos policiales y se incide en la participación de la Administración autonómica en los procesos selectivos, mediante los órganos de selección.

- **Artículo 45**, referido a los sistemas de selección, disponiendo que tales sistemas serán los de 1) oposición; 2) concurso- oposición; 3) concurso; todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 39 para la cobertura de la plaza de Jefatura en el caso en que varios efectivos de un Cuerpo tengan igual categoría; en cuyo caso, el sistema de acceso a la plaza (que no a la categoría) será el de libre designación.



Las modalidades de cada uno de esos sistemas predeterminados son el turno libre, la promoción interna y la movilidad, pudiendo ser esta última, horizontal (no implica cambio de categoría) o vertical (implica cambio de categoría). Se especifica, asimismo, la situación administrativa en la que queda el personal que ocupa, en virtud de un proceso selectivo (bien en turno libre como en turno de movilidad), plaza en otro Cuerpo de Policía Local de la Comunidad; a saber la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

- **Artículo 46**, referido a requisitos generales de participación en procesos selectivos en turno libre, recogiendo estos, y destacando la eliminación del requisito de altura, tanto en hombres como en mujeres⁵, a consecuencia de la Sentencia del Tribunal Supremo nº 1000/2022, de 14 de julio de 2022, que anula la normativa estatal de acceso al Cuerpo Nacional de Policía en lo que a la limitación de estatura de las mujeres se refiere, y a fin de coherencia la normativa autonómica (en lo que a la concreta selección de efectivos de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad se refiere) a los últimos pronunciamientos judiciales en la materia. Asimismo, a fin de facilitar la presentación de aspirantes se exige que la presentación del carnet de conducir vehículos a motor, se presente, no en el momento de finalización del plazo de presentación de solicitudes, sino en el momento de toma de posesión como funcionario/a en prácticas, una demanda de diversos Cuerpos de Policía Local, que obedece al fomento de la presentación de aspirantes femeninas, un colectivo que, como se ha indicado está notablemente infrarrepresentado en los Cuerpos de Policía Local y que obedece a cuestiones culturales, dado que el número de mujeres con carnet de moto

⁵ Este extremo se recoge, asimismo, como propuesta en la Ley de Medidas del año 2024, la eliminación de la altura como requisito de participación en el acceso a los Cuerpos de Policía Local.



es sensiblemente inferior al de los hombres, lo que de base, pudiera suponer un obstáculo a la presentación de aquéllas a los procesos selectivos de agente.⁶

- **Artículo 47**, referido a los requisitos generales de participación en procesos selectivo en turno de promoción interna, con alusión a la promoción interna cruzada prevista en los artículos 53 a 55 del texto del anteproyecto.
- **Artículo 48**, referido a los requisitos generales de participación en el turno de movilidad, y especificando las diversas posibilidades de movilidad vertical y horizontal.
- **Artículo 49**, alusivo a la reserva de plazas para militares, especificando que los aspirantes deben tener la condición de militar en el momento de fin de presentación de solicitudes, al haberse detectado divergencias en diversos Cuerpos de Policía Local sobre este aspecto. Ello porque algunos Cuerpos o representación sindical expresaban que no resultaba acorde al fin perseguido (el de lograr una ubicación profesional diversa a la de las FFAA de determinados integrantes de las mismas), posibilitar la presentación al amparo de esta reserva a efectivos de tropa y marinería que si bien en su momento tuvieron tal condición durante el tiempo marcado (5 años de servicio), hubieren abandonado el ejército con posterioridad, y se sirvieran de tal antigua condición para hacer uso de esa reserva en detrimento de quienes ostentaran tal condición. En ese mismo artículo, se establece igual reserva de plazas a vigilantes municipales funcionarios de carrera en situación de “a extinguir”, a fin de

⁶ Si atendemos al informe <https://www.unespa.es/main-files/uploads/2022/06/Los-vehiculos-de-dos-ruedas-Datos-2020-FINAL.pdf>; LOS VEHÍCULOS DE DOS RUEDAS EN ESPAÑA. DATOS 2020, y lo extrapolamos al concreto caso de posibles aspirantes de policía local, podemos observar que en las nueve capitales de provincia de Castilla y León, el número de mujeres conductoras de moto no supera en ningún caso el 10% de los conductores totales de vehículos de dos ruedas (Valladolid 9,17%; la de mayor número de motoristas mujeres; Soria, la de menor (de Castilla y León, y de España), con un 7,05%).



permitir la recolocación de estos efectivos de carácter residual en Cuerpos de Policía Local de la Comunidad.

Actualmente constan inscritos en el Registro de Policías Locales y Vigilantes Municipales en Castilla y León, un total de 16 vigilantes, que se corresponden con aquellos municipios que tras la modificación de la Ley 9/2003, de 8 de abril mediante Ley 3/2018, de 2 de julio, han decidido no crear Cuerpo de Policía Local, o bien, habiéndose creado, los efectivos no cuentan con la titulación suficiente para integrarse como agentes (subgrupo C1). Dado el carácter residual de la figura del vigilante municipal y su actual situación “*a extinguir*”, la reserva para este colectivo se arbitra conveniente, a fin de unificar la figura del servicio policial únicamente en los Cuerpos de Policía Local.

- **Artículo 50**, referido al acceso a la categoría de agente en turno libre, especificando la doble posibilidad de realizarse por concurso oposición u oposición libre, y determinando, como hasta la fecha, la necesaria superación de un curso de formación en la Escuela Autónoma de Policía Local, así como en período de prácticas.
- **Artículo 51**, referido al acceso a la categoría de agente en turno de movilidad horizontal, esto es, la posibilidad de cambio de Cuerpo de Policía Local de quienes ya ostentaran la categoría de agente en un Cuerpo de Policía Local de la Comunidad de Castilla y León, recogiendo como en la actualidad, una reserva de plazas del 25% a este turno (artículo 57.4 de las Normas Marco), elevando, por razones de claridad jurídica, a rango de ley este extremo. Asimismo, una de las novedades del anteproyecto es aumentar la movilidad de quienes ya cuentan con la condición de agente de policía local en un municipio castellanoleonés, por lo que a diferencia del régimen actual, en el que esa movilidad se supedita a la superación de un concurso oposición y un período de antigüedad de 5 años, el texto



recoge la posibilidad de movilidad a través de un concurso de méritos y con una antigüedad en la categoría, esto es, desde que se toma posesión como funcionario/a de carrera, de únicamente tres años. Ello dando respuesta a la sugerencia formulada por el Procurador del Común a que se ha hecho referencia en pasajes previos de esta memoria, y dando respuesta a varios Cuerpos de Policía Local que abogaban por esta flexibilidad. La razón es sencilla; en el actual régimen, un agente que venía desarrollando sus funciones en un determinado municipio se veía obligado a volver a examinarse del mismo temario del que ya se había examinado con anterioridad, y superar una serie de pruebas físicas o de aptitud psíquica, cuando en realidad, venía desarrollando la función de agente en un municipio de la Comunidad, lo que, sin mayores esfuerzos, no resultaba muy acorde a la lógica o a la eficiencia. No obstante, el texto sí prevé la necesidad de superar una prueba psicomédica para garantizar la idoneidad de los candidatos puesto que, en caso de no incluirse ésta, podrían producirse situaciones indeseables en los Cuerpos de Policía Local que ofertaran las plazas.

- **Artículo 52**, referido al acceso a la categoría de oficial, y especificándose, como se hará en las categorías superiores, los diversos modos de acceso a la misma, a saber, en primer lugar, las plazas se deberán ofertar a quienes, formando ya parte del mismo Cuerpo, cuentan con la categoría inferior (agente), considerando que la institución de los Cuerpos es jerarquizada y que esta primera vía de acceso se vincula a la pertenencia a ese Cuerpo y al desarrollo de la carrera profesional dentro del mismo, pudiendo acceder a la categoría superior por la vía del concurso-oposición. En el eventual caso en que en un municipio no contara con efectivos que pudieran acceder por promoción interna (por carecer de antigüedad suficiente, toda vez que el subgrupo funcional de agentes y oficiales es el mismo, el C1), las plazas podrán ofertarse por movilidad horizontal a oficiales de otros Cuerpos de



Policía Local de la Comunidad de Castilla y León, posibilitando así, la movilidad de estos y el desarrollo de su propia carrera profesional, potenciándose la figura de la categoría profesional que se ostenta en el conjunto de la Comunidad, eje sobre el que pivota en gran parte la nueva regulación que se propone. Subsidiariamente, en el caso en que tampoco hubiera oficiales de otros Cuerpos de Policía Local para la cobertura de esas plazas, podrán ofertarse, vía concurso oposición a agentes de otros Cuerpos de Policía Local de Castilla y León. Ha de tenerse en cuenta que, en este caso, los aspirantes son de inferior categoría aunque mismo subgrupo funcional y de diversa Administración municipal, lo que explica la vía del concurso oposición (prueba de conocimientos, pruebas físicas, etc).

Por último, como opción a cerrar las vías de acceso se contempla la del turno libre vía concurso oposición, a la que puede presentarse cualquier aspirante que cumpla los requisitos de dicho turno.

- **Artículo 53**, que recoge el acceso a la categoría de subinspector/a. En este concreto supuesto, y siempre que no se trate de la plaza que implica la jefatura del Cuerpo de Policía Local, se posibilita que el ayuntamiento decida el turno (1) promoción interna conjugada con movilidad o 2) turno libre) por el que pretende su cobertura. La razón por la que se imposibilita el acceso directo por turno libre en el caso de tratarse de la jefatura del Cuerpo es que no se considera conveniente que una persona ajena a los Cuerpos de Policía Local pueda formar parte de los mismos de modo directo, sin haber dado la oportunidad de promoción o movilidad a quienes ya forman parte bien del mismo Cuerpo, bien de otros Cuerpos. No resulta adecuado, a criterio de este centro directivo y ha sido avalado por los diversos grupos de trabajo, que una persona ajena a las Policías Locales acceda directamente a la plaza de jefatura. No ha de perderse de vista que las plazas de jefatura en categoría de subinspector son la mayoría de las que presentan las plantillas de los diversos Cuerpos de Policía Local. Y la



explicación de por qué sí se permite el acceso directo, vía turno libre, a estas plazas de subinspector (que no implique la Jefatura del Cuerpo) la encontramos en los siguientes motivos:

- 1) Se constata por un lado una notable escasez de efectivos con categoría de subinspectores en las plantillas de los Cuerpos de Policía Local de Castilla y León, que urge a flexibilizar su cobertura.
- 2) Se constata un cambio en el perfil académico de los aspirantes a Cuerpos de Policía Local. El número de personas con estudios superiores en general y el de las personas aspirantes a Policía Local (recuérdese que la categoría de subinspector/a corresponde al subgrupo funcionarial A2) se ha visto incrementado notablemente en las dos últimas décadas.
- 3) De manera similar, el CNP permite acceder a la escala básica (policía, en su caso) o a la escala ejecutiva (inspector/a, en su caso), tal y como prevé el Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional.

Sentado lo anterior, conviene recordar que, bien en el caso en que la plaza de subinspector sea la de jefatura, bien en el caso en que el ayuntamiento decida optar por vía diversa del turno libre, se establece una serie de opciones de cobertura de manera subsidiaria, de tal manera que primero deberá ofertarse a los efectivos del Cuerpo de Policía Local que sean oficiales (promoción y principio de jerarquía), subsidiariamente a los efectivos que, siendo ya subinspectores en otros Cuerpos de Policía Local puedan desear cambiar de Cuerpo (movilidad y potenciación de la carrera profesional/categoría); subsidiariamente, mediante promoción interna *per saltum* a agentes del mismo Cuerpo, esto es, posibilitando la promoción de quienes cuentan con dos categorías inferiores a la convocada (mediante concurso oposición) y por último, mediante movilidad vertical a



efectivos que, siendo oficiales ajenos al Cuerpo puedan estar interesados en esa plaza (movilidad cruzada vinculada a la carrera profesional y a la jerarquía), mediante concurso oposición.

- **Artículo 54**, que recoge el acceso a la categoría de inspector/a, en el que se opta primero, por la promoción interna, posterior y subsidiariamente, por la movilidad horizontal y concurso; subsidiariamente por promoción interna *per saltum* y concurso oposición al implicar cambio de escala y subgrupo funcional; subsidiariamente por movilidad vertical y concurso oposición y por último, por turno libre.
- **Artículo 55**, que recoge el acceso a la categoría de mayor, en el que se reproduce, con las adaptaciones necesarias, las vías de acceso de la categoría a inspector/a.
- **Artículo 56**, que recoge el acceso a la categoría de intendente, en el que se reproduce, con las adaptaciones necesarias, las vías de acceso de la categoría a inspector/a y mayor.
- **Artículo 57**, que recoge el acceso a la categoría de intendente principal, en el que se reproduce, con las adaptaciones necesarias, las vías de acceso de la categoría a inspector/a, mayor e intendente.
- **Artículo 58**, referido a las pruebas selectivas para el acceso a la categoría de agente, en el que se especifican las mismas, su carácter eliminatorio y la posibilidad de exención de pruebas teóricas si se acredita la formación suficiente en función del plan de carrera profesional que se determine reglamentariamente, potenciando la carrera profesional como uno de los ejes de la modificación sobre el que pivota la reforma.
- **Artículo 59**, referido a las pruebas de acceso a la categoría de oficial en semejante sentido al anterior precepto.



- **Artículo 60**, referido a las pruebas de acceso a la categoría de subinspector/a, en semejante sentido que el texto del artículo 58.
- **Artículo 61**, referido a las pruebas selectivas para el acceso a la categoría de inspector/a, en semejante sentido que el texto del artículo 58.
- **Artículo 62**, referente a las pruebas de acceso a la categoría de mayor, diferenciando el mantenimiento o no de las pruebas físicas en función del turno por el que se acceda; así, se mantiene la exigencia de superar pruebas físicas si se accede por el turno libre y por promoción interna *per saltum*; mientras que, si se accede por promoción interna directa, movilidad vertical o movilidad horizontal, no sería necesario realizar tales pruebas físicas. Ello porque se considera que las funciones propias de la categoría de mayor (escala superior), consistentes en organización, dirección, coordinación y supervisión de las distintas unidades y servicios del cuerpo, no se vinculan a una determinada condición física. De este modo, la categoría de inspector/a es la última categoría para la que se exigiría la superación de pruebas físicas, salvo que se accediera a la categoría de mayor por la vía de la promoción interna *per saltum* (aspirantes con categoría de subinspector/a) o por turno libre (personas que carecen de categoría policial alguna).
- **Artículo 63**, referente a las pruebas selectivas para el acceso a la categoría de intendente e intendente principal, remitiéndose al posterior desarrollo reglamentario, si bien, exigiendo prueba psicomédica de las condiciones de la persona aspirante.
- **Artículo 64**, referido a la celebración de procesos selectivos unificados, ampliándose a todas las posibles categorías policiales, a través de los convenios de colaboración que se arbitren al efecto.
- **Artículo 65**, referido al Acuerdo municipal de encomienda de gestión de este tipo de procesos, acordándose por Pleno y estableciéndose la necesidad de comunicar



el mismo antes del 30 de abril de cada año, con carácter general, a fin de poder articular de manera adecuada el proceso selectivo de que se trate.

- **Artículo 66**, referido a las bases de la convocatoria, que se desarrollarán reglamentariamente.

El **capítulo V**, referido a la provisión de puestos de trabajo, abarca los artículos 67 a 69, con el siguiente contenido.

- **Artículo 67**, referido a las comisiones de servicio, recogiéndose una regulación que no contemplaba la actual norma, más allá de las referencias genéricas en el actual artículo 16 de la Ley 9/2003 y referido a los convenios de colaboración entre municipios. En este precepto, se establece su duración máxima (sin perjuicio de lo previsto en los casos de vacante de la plaza de jefatura, artículo 40.2); y los requisitos para llevar a efecto esa comisión de servicios:
 - 1) Misma escala y categoría que la plaza que se pretende cubrir (con la salvedad prevista en el artículo siguiente referido a la atribución temporal de funciones en puestos de superior categoría y lo ya indicado respecto de las plazas de jefatura).
 - 2) Que los efectivos formen parte de un Cuerpo de Policía Local de Castilla y León, o en su caso, de otra comunidad autónoma, con la que la Comunidad de Castilla y León haya convenido previamente y en términos de reciprocidad, de tal forma que esa comunidad autónoma permita igualmente que efectivos de Cuerpos de Policía Local de Castilla y León ocupen plazas de esa Comunidad en Comisión de servicios. Ello, por razones de igualdad de trato y porque correspondería determinar en el convenio a suscribir las equivalencias de escalas y categorías entre las diversas Comunidades autónomas, no siempre coincidentes.

Asimismo, y con el objetivo de ofrecer una información común a posibles interesados, se arbitra la posibilidad de creación por la administración autonómica,



de una plataforma de publicidad de las plazas que se ofrecen en comisión de servicios, previo convenio con las entidades locales.

- **Artículo 68**, referido a la atribución temporal de funciones en puestos de superior categoría. La normativa estatal sobre jubilación anticipada ha propiciado una merma en los Cuerpos de Policía Local, no sólo en las categorías inferiores, sino también en las restantes. Ello ha provocado, en no pocas ocasiones, que efectivos policiales tuvieran que tener encomendadas funciones de superior categoría a la que ostentan, por tiempo más prolongado del conveniente, en detrimento de la promoción y carrera profesional, en definitiva. Asimismo, se constata que, ante esta situación, los ayuntamientos actúan de manera diversa, algunos dictando decretos por los que incorporan a categoría superior a sus efectivos, otros no... Se considera pues, conveniente, regular el régimen de la atribución temporal de funciones, como una modalidad de la comisión de servicios, si bien, en este caso la función puede desarrollarse por un efectivo policial de categoría inmediatamente inferior, por tiempo no superior a un año, y en todo caso, deberá incluirse la plaza que se está desempeñando en la siguiente Oferta de Empleo Público que apruebe el ente municipal. Se incide, asimismo, en que el efectivo policial en esta situación no cambia de categoría, y percibirá las retribuciones propias de su puesto de trabajo, sin perjuicio de las indemnizaciones que procedan.
- **Artículo 69**, referido a las permutas, incluyendo una regulación que viene siendo demandada por diversos Cuerpos de Policía Local, arrojando seguridad jurídica al respecto.

Un **capítulo VI** (Estatuto del personal), que se compone de **cinco secciones** (Principios generales, deberes y derechos; carrera profesional; funcionarios en prácticas; segunda actividad; jubilación) que comprende los artículos 70 a 88, con el siguiente articulado:

- **Artículo 70**, referente a los principios generales que impregnan la actuación de los efectivos de los Cuerpos de Policía Local, con remisión a la legislación orgánica



de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, con alusión a la dignificación del servicio policial por parte de los Ayuntamientos.

- **Artículo 71**, referido a los deberes, donde además de aludir a la legislación orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a la legislación de bases del régimen local, se especifican deberes de modo particular.
- **Artículo 72**, referido a los derechos, donde de igual modo que en el artículo anterior, se alude a la legislación orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a la legislación de bases del régimen local y se recogen derechos específicos vinculados a la perspectiva de género (uniforme adecuado a las necesidades morfológicas o protección de condiciones de trabajo de policías gestantes y en período de lactancia), a nuevas perspectivas de liderazgo (exposición de sugerencias).
- **Artículo 73**, referido a los premios, distinciones, condecoraciones y distintivos, en el que, a petición de un amplio número de Cuerpos de Policía Local, se incluyen, remitiéndose a la vía reglamentaria, los distintivos de aptitud física, que venían desarrollándose hace tiempo y que dejaron de llevarse a efecto, con previsibles efectos en la carrera profesional.
- **Artículo 74**, referido a ascensos honoríficos, cuando existan circunstancias que justifiquen su concesión (fallecimiento o jubilación por incapacidad en acto de servicio heroico) indicando que los efectos económicos de dicho ascenso se determinarán en cada Ayuntamiento, considerando éste un campo propio de la autonomía local.
- **Artículo 75**, referido a la salud laboral, completando la regulación sobre la retirada cautelar del arma por alteraciones de salud y completando la regulación con la obligación de contratación de seguros de vida, accidentes y responsabilidad civil por parte de los ayuntamientos.



- **Artículo 76**, referido a las medidas de protección de la mujer embarazada, que implica una novedad respecto de la legislación actual, recogiendo la necesidad de una adecuada protección, la adecuación de sus condiciones de trabajo, la prohibición del uso de máquinas, utensilios, etc, que puedan resultar perjudiciales para el desarrollo de la gestación o lactancia, el uso de uniformidad adaptadas y el mantenimiento de todos sus derechos a efectos de promoción interna, movilidad, etc.
- **Artículo 77**, referido a las retribuciones, aludiendo a variables para el cómputo de los complementos específicos, incluyéndose, a fin de potenciar la figura de la policía local en el ámbito rural y fijar plantillas a largo plazo, el de la proximidad en municipios de escasa población.
- **Artículo 78**, referido a la carrera profesional, definiendo la misma y los principios en que se debe inspirar.
- **Artículo 79**, referido a la carrera vertical, que incluye la promoción interna y la movilidad vertical cruzada.
- **Artículo 80**, referido a la carrera horizontal, que recoge la progresión en la estructura de los puestos de trabajo y la consolidación del grado personal.
- **Artículo 81**, referido a régimen de los funcionarios en prácticas de los aspirantes que optan a la condición de agentes de policía local, especificando el uso del arma por los mismos durante la fase de prácticas municipales, la posibilidad de realizar pruebas médicas durante esta fase de funcionario en prácticas y el régimen en el caso en que un funcionario en prácticas, resultado de esa prueba médica que pueda realizarse, arroje un resultado excluyente del proceso selectivo, de tal manera que si la causa de exclusión deviene de lesiones sufridas en el cometido de ese período en prácticas, sí se propondrá su nombramiento como funcionario de carrera, asignándosele un puesto adecuado a sus capacidades.



- **Artículo 82**, referido al régimen de los funcionarios en prácticas en categorías superiores a las de agente que ya formen parte de un Cuerpo de Policía Local; esto es, que se trate de aspirantes que participen por el turno de promoción interna o por movilidad; en cuyos casos, la alusión a las retribuciones indica que la persona aspirante no podrá ver mermada su retribución, percibiendo como mínimo, la retribución percibida en la categoría que ostenta como funcionario de carrera, sin perjuicio de lo adoptado por los ayuntamientos a efectos de retribuir la superior categoría en prácticas.
- **Artículo 83**, referido a la segunda actividad, describiendo la misma en términos generales como una modalidad especial de servicio activo vinculada a la adecuada aptitud psicofísica de los integrantes de los Cuerpos de Policía Local.
- **Artículo 84**, en el que se recogen las causas de pase a la segunda actividad, a saber, edad, disminución de las aptitudes psicofísicas, embarazo o lactancia.
- **Artículo 85**, en el que, de manera potestativa, se establece la posibilidad de pasar a la segunda actividad por razón de la edad, a los 60 años en la escala técnica y superior y a los 58 años en la escala ejecutiva, y el procedimiento para instarla.
- **Artículo 86**, referido a la segunda actividad por disminución de las aptitudes psicofísicas, siempre que tal disminución no sea causa declarada de incapacidad permanente. Se recoge, igualmente el procedimiento y la posibilidad de reingreso. Por último, a petición de representantes sindicales y considerando la demanda una cuestión lógica de justicia material, se expresa que en el caso en que el pase a la segunda actividad se produzca como consecuencia de un accidente laboral o una enfermedad profesional, el personal percibirá las mismas retribuciones totales que venía desempeñando en la situación de servicio activo en el momento de producirse el pase a esta segunda actividad.
- **Artículo 87**, referido a la segunda actividad en caso de embarazo o lactancia, debiendo resolverse en plazo máximo de un mes desde su solicitud.



- **Artículo 88**, referido a los puestos de trabajo en segunda actividad, diferenciando los supuestos en los que se desempeña el trabajo en el mismo Cuerpo, siendo esta situación la preferente, y subsidiariamente, en otros puestos siempre que sean del mismo grupo o subgrupo profesional. Se especifica, asimismo, que los Ayuntamientos deben contar con catálogos de puestos de trabajo reservados a la segunda actividad.
- **Artículo 89**, referido al régimen jurídico de la segunda actividad, donde se especifica el mantenimiento de la condición de agente de autoridad del personal, la sujeción al régimen disciplinario y de incompatibilidad, las limitaciones para la participación en la promoción interna y movilidad, salvo por causa de embarazo o lactancia, el cómputo a efectos de antigüedad, y el régimen de retribuciones, sin variaciones en los supuestos de accidente laboral/enfermedad profesional (que dé lugar a segunda actividad por disminución de las aptitudes psicofísicas) o la segunda actividad por embarazo y/o lactancia, como medida de protección de la mujer embarazada o en período de lactancia.
- **Artículo 90**, referido a la jubilación, donde se recoge la diversa tipología de la misma.
- **Artículo 91**, referido al personal funcionario de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad de Castilla y León, que hayan perdido dicha condición por jubilación, indicando que mantendrán la condición de miembro jubilado del cuerpo con la categoría que ostentarán en el momento de la jubilación, posibilitando el uso del uniforme en los actos institucionales y sociales solemnes que se determine. Asimismo, dando respuesta a varios Cuerpos de Policía Local, se recoge la posibilidad de disponer del correspondiente carnet profesional y conservación de la placa emblema, convenientemente modificados conforme a lo que reglamentariamente se determine.

Un **capítulo VII**, destinado a la formación de policías locales, que comprende los artículos 92 a 96, con el siguiente contenido:



- **Artículo 92**, referido a la formación, indicando la competencia autonómica de planificación y coordinación de la formación, capacitación y actualización profesional.
- **Artículo 93**, referido al plan de carrera profesional, cuyo objetivo es la posibilidad de que los cursos impartidos por la Escuela Autonómica de Policía Local tengan efectos académicos en los efectivos policiales, a efectos de su promoción y movilidad.
- **Artículo 94**, relativo a la homologación y validez de cursos de formación de los efectivos policiales, atribuyendo el protagonismo a la consejería competente, a efectos de lograr un objetivo de coordinación en la formación adecuado y acorde a las exigencias del Plan de carrera profesional. Se establece un límite a curso de formación *on line* o a distancia, otorgando validez a los mismos, a efectos de procesos de selección sólo si dicha formación ha sido impartida en el marco universitario y/o en el marco de planes de formación continua de escuelas de formación de empleados públicos. Ello porque, a raíz del último proceso selectivo gestionado de forma unificada por la Administración autonómica, se puso de relieve cómo un amplio número de aspirantes presentaba en la fase de concurso cursos *on line* de difícil comprensión (Ej; curso *on line* de primeros auxilios, lo que resulta, sin mayores esfuerzos, de difícil admisión habida cuenta de la materia de que se trata).
- **Artículo 95**, referido a la Escuela Autonómica de Policía Local, encargada de las materias propias de formación de efectivos policiales.
- **Artículo 96**, referido a las competencias de la Escuela Autonómica de Policía Local, especificando las mismas.

Un **capítulo VIII**, referido al régimen disciplinario, que comprende los artículos 97 a 101, subdividido en **dos secciones**, el régimen disciplinario de los funcionarios de carrera y de los funcionarios en prácticas, con el siguiente contenido:



- **Artículo 97**, referido al régimen disciplinario (de los funcionarios de carrera), remitiéndose a los artículos con naturaleza de ley orgánica de la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo; tales artículos son, de conformidad con la disposición final quinta de la misma ley, los artículos 1 a 18 y 48 a 50; además de la disposición derogatoria única (apartado primero) y las disposiciones finales primera, quinta y sexta. Precisamente esta última prevé su aplicación a los Cuerpos de Policía Local de acuerdo con lo previsto en la legislación orgánica reguladora de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- **Artículo 98**, referido al procedimiento disciplinario, remitiéndose al Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado público y a la regulación básica de empleados públicos locales en el marco disciplinario (Real Decreto 33/1986, de 10 de enero), así como a los principios en que se inspira.
- **Artículo 99**, referido al órgano competente, tanto para sancionar (persona titular de la alcaldía de conformidad con la legislación de bases del régimen local), así como la posibilidad de nombrar instructores de los procedimientos a personal de otras entidades locales o de la Comunidad autónoma, previo convenio entre las partes.
- **Artículo 100**, referido a las medidas preventivas que se pueden adoptar en el marco del correspondiente procedimiento disciplinario.
- **Artículo 101**, referido al régimen disciplinario de los funcionarios en prácticas, con alusión al régimen interior del centro docente donde se encuentren.
- **Artículo 102**, referido a la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria sobre los funcionarios en prácticas.

El texto continúa con las disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales:

Disposición adicional primera, referida a la participación en el Consejo de Política de Seguridad, de conformidad con el artículo 48 de la LOFCS.



Disposición adicional segunda, referida a la homologación de cursos y su vinculación con las autoridades educativas.

Disposición adicional tercera, referida a las medidas correctoras de la desigualdad de género en los Cuerpos de Policía Local, remitiendo a la vía reglamentaria la adopción de medidas de acción positiva para lograr una composición equilibrada en las plantillas de policía local de Castilla y León entre hombres y mujeres. En esa misma disposición se recoge cómo las entidades locales elaborarán, de modo específico o como parte de los planes de igualdad, planes de promoción de las mujeres en los Cuerpos de Policía Local para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción y en concreto, se enumeran algunas actuaciones a realizar, a saber, 1) organización de experiencias inmersivas en la profesión dirigidas a mujeres; 2) organización de paneles informativos impartidos por mujeres que pertenecen a los Cuerpos de Policía Local, en centros educativos; 3) publicitar el servicio de Policía Local incluyendo imágenes donde se reconozca de forma inequívoca mujeres policías en el ejercicio de la profesión y con su equipo de trabajo; 4) impartir formación en igualdad entre mujeres y hombres a todo el personal del Cuerpo de Policía Local.

Disposición transitoria primera, referido a los procesos selectivos convocados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley.

Disposición transitoria segunda, referido al régimen de los vigilantes municipales en situación de “a extinguir”, indicando que, a los mismos, les será de aplicación las disposiciones transitorias primera y segunda de la Ley 3/2018, de 2 de julio, por el que se modifica la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León.

Por último, se alude a la inclusión de los vigilantes municipales en situación de “a extinguir” en el Registro de Policías Locales de Castilla y León, y la referencia a la hoja de servicios, uniformidad, etc, remitiéndose a la vía reglamentaria.



Una disposición derogatoria que recoge la derogación de la Ley 9/2003, de 8 de abril y que recoge la cláusula general de derogación normativa contraria al texto del anteproyecto, y la especial referencia a la vigencia de las disposiciones transitorias de la Ley 3/2018 de 2 de julio, referentes a los vigilantes municipales en situación de “a extinguir”.

Una disposición final primera, referida al reglamento marco de organización, que deberá aprobarse en el plazo de ocho meses desde la entrada en vigor de la ley.

Una disposición final segunda, referida a la adecuación de los reglamentos internos de Cuerpos de Policía Local de ayuntamientos y el régimen de aplicación de los mismos hasta que se produzca tal vigencia.

Una disposición final tercera, referida a la entrada en vigor de la Ley, a los veinte días de su publicación.

4.-ANÁLISIS DEL TEXTO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MEDIDAS DE MEJORA REGULATORIA.

Por el Acuerdo de la Junta de Castilla y León 190 /2019, de 12 de diciembre, por el que se aprueba las medias de mejora de la regulación en el ordenamiento jurídico autonómico de Castilla y León para el periodo 2019-2023, se adoptaron una serie de compromisos relacionados con la mejora de la regulación del ordenamiento jurídico que son precisos tener presentes en la elaboración de cualquier texto normativo.

Las medidas del acuerdo que pudieran verse significadas con el presente anteproyecto son las siguientes:

Objetivo 1B *“Consolidación, refundición codificación y derogación de disposiciones”*

Medida: “La aprobación de normas que supongan una modificación sustancial de otras existentes o que afecten a un tercio de articulado ya sea individual o conjuntamente con otras modificaciones refundirán el texto original y sus



variaciones posteriores, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas en su memoria y previo informe de la dirección General de Transparencia y Buen Gobierno”.

En el presente caso, la modificación que se efectúa supone una reforma global de la actual normativa, con cambios en la perspectiva de la selección, promoción y movilidad, que configuran el núcleo de la carrera profesional de quienes integran los Cuerpos de Policía Local, considerándose necesario, por razones de claridad normativa, la aprobación de un nuevo texto y no su modificación.

Objetivo 1F *“Evitar el aumento de normas y de la burocracia: la regla de una entrada por una salida”.*

Medida: *“cuando se apruebe una norma o se imponga una traba, carga o un trámite administrativo debe existir una salida compensatoria de otro nuevo, preferentemente en la misma política pública en la misma consejería en el plazo de un año.”*

Esta medida no procede para el caso que nos ocupa por lo siguiente:

En primer lugar, esta medida está basada en el postulado de mejorar el funcionamiento de los mercados evitando trabas a los operadores mercantiles, emprendedores y empresa, facilitando de este modo la dinamización de la actividad económica. A su vez este postulado se ha extrapolado, en segundo escalón, a la ciudadanía, en su vertiendo de facilitar, en la medida de lo posible, que en sus relaciones con la administración se vean agilizadas, eliminando aquellas trabas o trámites que resulten innecesarios o injustificados.

Pues bien, este anteproyecto de ley no tiene una incidencia en el mercado, ni en la competencia, ya que los servicios policía local de las entidades locales son servicios públicos que deben ser prestados exclusivamente por funcionarios de carrera. Y por otro lado, la ley no establece ningún procedimiento de supremacía general, es decir, que afecte a la



totalidad de los ciudadanos, como tampoco regula trámite alguno, que obligara a analizar si el mismo supone una traba administrativa carente de justificación.

En segundo lugar, la materia que nos ocupa debe tener su espacio en el acervo jurídico. La necesidad de actualizar específicamente la normativa sobre los Cuerpos de Policía Local este servicio de policía local ha sido detectada y puesta de manifiesto tanto desde la esfera de las Instituciones propias de la Comunidad, como es el caso del Procurador del Común como por parte del colectivo de profesionales que se dedican a este sector.

5.- IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.

En lo que respecta al impacto económico de la reforma operada, si tenemos presente que la finalidad de este impacto es la medición o la cuantificación de la riqueza que puede generar, el proyecto normativo que se analiza, en un país, región o localidad, como la cuantificación o afección en la competencia del mercado y en el análisis de cargas que va a tener la reforma, se ha de concluir que carece de un impacto económico, al menos directo, en cuanto que no incide en un sector económico concreto, ni se introduce procedimiento administrativo alguno por el que llevar a cabo un análisis de cargas.

Asimismo, la materia sobre la que está incidiendo la modificación operada, cual es la seguridad ciudadana, es materia inherente al poder público, quedando fuera de las reglas de la competencia y el libre mercado.

No obstante lo anterior, si bien se ha indicado que la reforma no tiene impacto económico directo, en cambio puede decirse que la misma genera externalidades positivas para la actividad económica, ya que un entorno seguro, fiable y con capacidad de respuesta genera un escenario de confianza indispensable para el establecimiento o mantenimiento de cualquier actividad económica, sin olvidarnos que este mismo aspecto de la seguridad tiene un componente social que también habría que destacar y poner en valor, como es el incremento del bienestar y mejora de la calidad de vida de las personas del entorno.



Por lo que respecta al impacto presupuestario, la reforma de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León no tendrá repercusión alguna en el estado de ingresos y de gastos de la Comunidad de Castilla y León.

Por lo que respecta al impacto presupuestario de las entidades locales, que son las afectadas directamente por la modificación, por lealtad institucional se ha evitado imponer desde el inicio aspectos que pudieran ser negativos para los presupuestos de las entidades locales, si bien se ha indicado la necesidad de binomio en actividades de operativa policial, lo que exigiría que un municipio cuente con al menos, dos efectivos en el Cuerpo de Policía Local; ahora bien, se prevé también la cláusula que permite actuar de forma individual cuando la naturaleza de los servicios policiales lo requiera o lo permita. Ello permite servicio individual, a modo de ejemplo, en un municipio de escasa población que no se cuenta con dos efectivos, pero que puede realizar el servicio operativo en conjunto, por ejemplo con otra Fuerza y Cuerpo de Seguridad-entiéndase Guardia Civil- o bien, se puede apoyar el efectivo policial en el auxilio de voluntariado de protección civil.

En la actualidad, es el artículo 19 de las Normas Marco (Decreto 84/2005) el que recoge las ratios hacia los que deben orientarse las plantillas policiales, con el siguiente tenor literal:

Artículo 19. Plantilla mínima La plantilla de Policía Local de cada ayuntamiento, orientará su estructura hacia un número mínimo de componentes, según la siguiente proporción: 1,7 por cada mil habitantes de derecho o fracción en los municipios con población inferior a 20.000 habitantes. 1,5 por cada mil habitantes de derecho o fracción, en los municipios con población superior a 20.000 habitantes.

Atendiendo a los datos del Registro de Policías Locales (junio de 2023) observamos lo siguiente: 1) la mayoría de los municipios con Cuerpos de Policía Local **no cumple las ratios**; de hecho, **sólo 20 de los 78 municipios con Cuerpos de Policía Local lo alcanza**; 2) a efectos de realizar actividades operativas en binomio, ocho municipios cuentan con un único efectivo (si bien todos ellos, salvo Cogeces del Monte deberían contar con más número de efectivos en función de sus ratios poblacionales). Ello exigiría la ampliación de



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

plantilla en los mismos, si bien, como se indica, ya todos ellos, con la salvedad de Cogeces (Cuerpo de Policía Local creado a partir de la integración del único vigilante municipal), deberían contar con más número de efectivos del actualmente existente.

En tal sentido, se hace hincapié en que el texto del anteproyecto NO incrementa los presupuestos locales en comparación con la normativa actual, salvo, como se ha indicado en el caso de Cogeces del Monte y con la salvedad indicada respecto de la posibilidad de prestación de servicios de manera individual.

<i>Ayuntamiento</i>	<i>Número habitantes (INE 2022)</i>	<i>Ratio poblacional</i>	<i>Número efectivos plantillas (Junio 2023)</i>	<i>Situación</i>
ÁVILA	57730	86,595	96	CUMPLE RATIO
Arenas de San Pedro	6465	10,9905	19	CUMPLE RATIO
Arévalo	7884	13,4028	16	NO CUMPLE RATIO
Candeleda	5044	8,5748	1 (+7 interinos)	NO CUMPLE RATIO
Cebreros	3213	5,4621	4 (+3 interinos)	NO CUMPLE RATIO
El Hoyo de Pinares	2169	3,6873	1	NO CUMPLE RATIO
El Tiemblo	4373	7,4341	3 (+3 interinos)	NO CUMPLE RATIO
La Adrada	2750	4,675	3	NO CUMPLE RATIO
Las Navas del Marqués	5268	8,9556	7	NO CUMPLE RATIO
Piedralaves	2123	3,6091	4	NO CUMPLE RATIO
Sotillo de la Adrada	4762	8,0954	5	NO CUMPLE RATIO
BURGOS	173483	260,2245	303	CUMPLE RATIO
Aranda de Duero	33172	49,758	45	NO CUMPLE RATIO
Briviesca	6374	10,8358	9	NO CUMPLE RATIO
Medina de Pomar	5856	9,9552	6	NO CUMPLE RATIO
Miranda de Ebro	35239	52,8585	49	NO CUMPLE RATIO
Valle de Mena	4030	6,851	6	NO CUMPLE RATIO
LEÓN	120951	181,4265	245	CUMPLE RATIO
Astorga	10392	17,6664	19	CUMPLE RATIO
Bembibre	8279	14,0743	9	NO CUMPLE RATIO
Cacabelos	4874	8,2858	4	NO CUMPLE RATIO
Fabero	4239	7,2063	1	NO CUMPLE RATIO
La Bañeza	10024	17,0408	18	CUMPLE RATIO
La Pola de Gordón	2929	4,9793	1	NO CUMPLE RATIO
La Robla	3654	6,2118	3	NO CUMPLE RATIO
Ponferrada	63052	94,578	108	CUMPLE RATIO
Sahagún	2434	4,1378	1	NO CUMPLE RATIO
San Andrés del Rabanedo	29888	44,832	40	NO CUMPLE RATIO
Toral de los Vados	1792	3,0464	2	NO CUMPLE RATIO
Toreno	2980	5,066	1	NO CUMPLE RATIO



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Ayuntamiento	Número habitantes (INE 2022)	Ratio poblacional	Número efectivos plantillas (Junio 2023)	Situación
Valencia de Don Juan	5176	8,7992	4	NO CUMPLE RATIO
Valverde de la Virgen	7559	12,8503	8	NO CUMPLE RATIO
Villablino	8086	13,7462	6	NO CUMPLE RATIO
Villafranca del Bierzo	2756	4,6852	4	NO CUMPLE RATIO
Villaquilambre	18589	31,6013	20	NO CUMPLE RATIO
PALENCIA	76302	114,453	108	NO CUMPLE RATIO
Aguilar de Campoo	6646	11,2982	8	NO CUMPLE RATIO
Carrión de los Condes	2005	3,4085	3	CUMPLE RATIO
Dueñas	2592	4,4064	2	NO CUMPLE RATIO
Guardo	5695	9,6815	3	NO CUMPLE RATIO
Paredes de Nava	1899	3,2283	1	NO CUMPLE RATIO
Venta de Baños	6324	10,7508	7	NO CUMPLE RATIO
Villamuriel de Cerrato	6485	11,0245	7	NO CUMPLE RATIO
SALAMANCA	142412	214	234	CUMPLE RATIO
Alba de Tormes	5092	9	4	NO CUMPLE RATIO
Béjar	12099	21	23	CUMPLE RATIO
Carbajosa de la Sagrada	7424	13	6	NO CUMPLE RATIO
Ciudad Rodrigo	11973	20	18	NO CUMPLE RATIO
Guijuelo	5495	9	12	CUMPLE RATIO
Peñaranda de Bracamonte	6099	10	9	NO CUMPLE RATIO
Santa Marta de Tormes	14661	25	24	NO CUMPLE RATIO
Terradillos	3094	5	4	NO CUMPLE RATIO
Villamayor	7402	13	4	NO CUMPLE RATIO
Vitigudino	2380	4,04	1	NO CUMPLE RATIO
SEGOVIA	50802	76,203	95	CUMPLE RATIO
Cuéllar	9588	16,2996	14	NO CUMPLE RATIO
El Espinar	9662	16,4254	19	CUMPLE RATIO
SORIA	39450	59,175	52	NO CUMPLE RATIO
Ágreda	2983	5,0711	2	NO CUMPLE RATIO
Almazán	5438	9,2446	8	NO CUMPLE RATIO
El Burgo de Osma	5023	8,5391	5 (+3 interinos)	NO CUMPLE RATIO
VALLADOLID	295639	443,4585	445	CUMPLE RATIO
Arroyo de la Encomienda	21369	32,0535	19	NO CUMPLE RATIO
Cistérniga	9129	15,5193	6	NO CUMPLE RATIO
Cogeces del Monte	630	1,071	1	CUMPLE RATIO
Íscar	6302	10,7134	3	NO CUMPLE RATIO
Laguna de Duero	22642	33,9630	15	NO CUMPLE RATIO
Medina de Rioseco	4493	7,6381	2	NO CUMPLE RATIO
Medina del Campo	20183	30,2745	32	CUMPLE RATIO
Pedrajas de San Esteban	3371	5,73070	2	NO CUMPLE RATIO
Peñafiel	5104	8,67680	6	NO CUMPLE RATIO
Simancas	5423	9,21910	8	NO CUMPLE RATIO



<i>Ayuntamiento</i>	<i>Número habitantes (INE 2022)</i>	<i>Ratio poblacional</i>	<i>Número efectivos plantillas (Junio 2023)</i>	<i>Situación</i>
Tordesillas	8664	14,72880	14	NO CUMPLE RATIO
Tudela de Duero	8636	14,68120	8	NO CUMPLE RATIO
ZAMORA	59475	89,2125	135	CUMPLE RATIO
Benavente	17376	29,5392	28	NO CUMPLE RATIO
Puebla de Sanabria	1357	2,3069	1	NO CUMPLE RATIO
Toro	8448	14,3616	19	CUMPLE RATIO

Cuestión distinta es la conjunción de efectivos y turnos de trabajo, por lo que corresponde incluir unas observaciones sobre el impacto de esta medida en los presupuestos de las entidades locales, a efectos de completar el impacto presupuestario.

A estos efectos, lo primero a considerar es que las retribuciones de los efectivos policiales varían en cada entidad local, en virtud de la potestad de organización de sus recursos.

A ello deba añadirse que, del global de las retribuciones recibidas por efectivos policiales, cobra especial importancia la cuantía correspondiente a los complementos de destino, específicos, en los que se retribuyen las especiales condiciones de penosidad, peligrosidad, turnicidad y nocturnidad, entre otras, del puesto de trabajo desempeñado, así como al complemento de productividad.

Lo segundo a considerar es que las diferencias cuantitativas de tales retribuciones son notables en comparación entre los diversos municipios, tal y como los propios efectivos policiales han referido en los diversos grupos de trabajo y reuniones mantenidas para la elaboración de este anteproyecto de ley.

Ello imposibilita, en gran medida, realizar un estudio detallados de los 78 Cuerpos de Policía Local, y por ende, del impacto presupuestario de esta medida en los 78 ayuntamientos, por lo que el impacto presupuestario se realiza, a grandes rasgos y conforme a datos uniformes a todos los municipios, respecto de sus efectivos policiales.



Lo tercero a considerar es que, en virtud de las funciones propias de cada escala, el estudio se ciñe a efectivos policiales propios de la escala ejecutiva (agentes y oficiales), toda vez que corresponde a estos la función propia del servicio policial. Sendos tipos de categoría pertenecen al Subgrupo profesional C1.

De conformidad con el artículo 19 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que recoge las Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público, las retribuciones anuales ordinarias de los funcionarios propios del Subgrupo profesional C1 son las siguientes: 1) Sueldo (anual): 10.036,92 €; 2) Pagas extraordinarias (total dos pagas): 722,91 € *2= 1445,82 €. **Total: 11.482,74 €.**

A este dato, no ha de obviarse, habría que añadirse la cuantía propia de otros conceptos retributivos (antigüedad, complementos específicos, etc) que varían en virtud, bien de cada efectivo policial, bien de cada Ayuntamiento, lo que imposibilitaría detallar cada uno de ellos en la presente memoria, así como otros costes vinculadas a la uniformidad propia de los efectivos policiales.

Si descendemos a cuantías concretas, si bien a modo meramente ejemplificativo, y según datos aportados, correspondientes al año 2021 y todos ellos a municipios de menos de 20.000 habitantes, las diferencias de cuantía de los complementos (específicos, de destino y productividad) entre los diversos municipios son ilustrativas de la dificultad para calcular el impacto en la totalidad de los entes locales con Cuerpos de Policía Local:

MUNICIPIO	SUELDO BASE (€)	COMPLEMENTO DE DESTINO (€)	COMPLEMENTO ESPECÍFICO (€)	PRODUCTIVIDAD (€)
AYTO. 1	788,42	481,48	623,96	
AYTO.2	788,42	588,28	1355,43	280
AYTO.3	788,42	383	387	77
AYTO.4	788,42	428	1189	

Cabría analizar las medias aritméticas de los Cuerpos indicados, con las cuantías de cada concepto retributivo, a efectos de determinar someramente un cálculo aproximado



del sueldo de un efectivo policial, y por ende, el impacto medio de las entidades locales a la hora de incrementar sus plantillas; sin perder de vista que se trata de un análisis altamente escaso por referirse a datos de únicamente cuatro Cuerpos de Policía Local.

De ese cálculo de medias aritméticas, se observa un salario medio mensual de 1.986,70 €. En cómputo anual, incluidas las pagas extraordinarias, según datos de la LPGE de 2023, se alcanzaría un **total de 25.286,31€**; cantidad que podría servir para ilustrar sobre el impacto presupuestario “medio” de un efectivo policial en un Cuerpo de Policía Local en Castilla y León.

Ahora bien, como se ha indicado, la disparidad de cuantías retributivas es notable, habiendo tantas cuantías retributivas diversas como Cuerpos de Policía Local existen en Castilla y León, por lo que el impacto presupuestario variará en función de las mismas, determinadas éstas por los respectivos Ayuntamientos.

6.- IMPACTO DE GÉNERO.

El presente apartado se realiza con el fin de evaluar el efecto potencial que la modificación que se pretende llevar a cabo puede causar sobre la igualdad de género. La fundamentación se apoya en los artículos 2 y 3 de la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.

Para analizar la modificación que se efectúa, desde la perspectiva de género, es preciso identificar previamente, de acuerdo con el protocolo para la evaluación de impacto de género en Castilla y León, si la modificación es pertinente al género.

Teniendo en cuenta que los afectados por la modificación son personas físicas, es decir, que los destinatarios directos son funcionarios y funcionarias de carrera, integrantes de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad de Castilla y León y vigilantes municipales en situación de “a extinguir” de las administraciones municipales y de forma colateral el resto



de la ciudadanía en cuanto a potenciales aspirantes a plazas de policía local, ha de concluirse que la intervención es pertinente al género.

Situación de partida de los destinatarios de la modificación.

1. Policías locales en Castilla y León. Distribución por sexo. Junio 2023

Ayuntamiento	Total	Hombres	Mujeres
ÁVILA	96	91	5
Arenas de San Pedro	19	16	3
Arévalo	16	10	6
Candeleda	8 ⁷	7	1
Cebreros	7 ⁸	6	1
El Hoyo de Pinares	1	1	0
El Tiemblo	6 ⁹	3	3
La Adrada	3	3	0
Las Navas del Marqués	7	6	1
Piedralaves	4	3	1
Sotillo de la Adrada	5	5	0
BURGOS	303	283	20
Aranda de Duero	45	37	8
Briviesca	9	8	1
Lerma	2	2	0
Medina de Pomar	6	4	2
Miranda de Ebro	49	39	10
Valle de Mena	6	4	2
LEÓN	245	222	23
Astorga	19	17	2
Bembibre	9	7	2
Cacabelos	4	4	0
Fabero	1	1	0
La Bañeza	18	16	2
La Pola de Gordón	1	1	0
La Robla	3	3	0
Ponferrada	108	93	15
Sahagún	1	1	0

⁷ De los 8 efectivos, constan 7 interinos.

⁸ De los 7 efectivos, constan 3 interinos.

⁹ De los 6 efectivos, constan 3 interinos.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Ayuntamiento			
	Total	Hombres	Mujeres
San Andrés del Rabanedo	40	38	2
Toral de los Vados	2	2	0
Toreno	1	1	0
Valencia de Don Juan	4	4	0
Valverde de la Virgen	8	6	2
Villablino	6	5	1
Villafranca del Bierzo	4	3	1
Villaquilambre	20	16	4
PALENCIA	108	98	10
Aguilar de Campoo	8	7	1
Carrión de los Condes	3	3	0
Dueñas	2	2	0
Guardo	3	1	2
Paredes de Nava	1	1	0
Venta de Baños	7	5	2
Villamuriel de Cerrato	5	5	0
SALAMANCA	234	195	39
Alba de Tormes	4	3	1
Béjar	23	20	3
Carbajosa de la Sagrada	6	5	1
Ciudad Rodrigo	18	17	1
Guijuelo	12	12	0
Peñaranda de Bracamonte	9	9	0
Santa Marta de Tormes	24	21	3
Terradillos	4	4	0
Villamayor	4	2	2
Vitigudino	1	1	0
SEGOVIA	95	83	12
Cuéllar	14	11	3
El Espinar	19	14	5
SORIA	52	49	3
Ágreda	2	2	0
Almazán	8	6	2
El Burgo de Osma	8 ¹⁰	8	0
VALLADOLID	445	388	57
Arroyo de la Encomienda	19	17	2
Cistérniga	6	5	1
Cogeces del Monte	1	1	0
Íscar	3	3	0

¹⁰ De los que constan 3 interinos.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Ayuntamiento			
	Total	Hombres	Mujeres
Laguna de Duero	15	12	3
Medina de Rioseco	2	0	2
Medina del Campo	32	32	0
Pedrajas de San Esteban	2	2	0
Peñafiel	6	4	2
Simancas	8	8	0
Tordesillas	14	12	2
Tudela de Duero	8	7	1
ZAMORA	135	118	17
Benavente	28	25	3
Puebla de Sanabria	1	1	0
Toro	19	17	2

Se computa un total de 2491 efectivos, de los que 300 son mujeres.

*Fuente: Registro autonómico de policías locales y vigilantes municipales. Agosto 2023

2. Vigilantes Municipales Castilla y León. Distribución por sexos.

Ayuntamiento	V.M.	Hombres	Mujeres
El Barco de Ávila	2	2	0
Melgar de Fernamental	1	0	1
Mansilla de las Mulas	1	1	0
Santa María del Páramo	2	2	0
Herrera de Pisuerga	2	2	0
Saldaña	2	1	1
Villamayor	1	1	0
Cantalejo	3	3	0
Ólvega	1	1	0
San Leonardo de Yagüe	1	1	0
TOTAL	16	14	2

Fuente: Registro autonómico de policías locales y vigilantes municipales. Agosto 2023

Se ha procurado mantener un lenguaje no sexista, incluyendo las referencias al personal de los Cuerpos de Policía Local en términos no sexistas (“el personal funcionario”



en vez de “el funcionario”; “las personas integrantes de los Cuerpos”, en vez de “el Policía”, etc), recogiendo el aspecto femenino en las categorías policiales, antes no incluido (ej: subinspector/a; inspector/a), si bien manteniendo la coherencia necesaria para la lectura ágil y comprensible del texto normativo.

Por otro lado, se ha tenido en cuenta la necesidad de cohonestar la plasmación de la visibilización de la mujer en los textos normativos (que es la finalidad última de la inclusión de un lenguaje no sexista) con el aseguramiento de los principios de técnica normativa como son los de claridad, concreción, inteligibilidad, simplicidad a los que también se debe todo texto legal.

Si atendemos a las ratios de efectivos policiales por género, es palpable la falta de efectivos femeninos, por lo que se considera prioritario, establecer medidas de fomento y protección de la mujer.

El texto que se propone incluye diversas medidas de fomento, protección o visibilización de la mujer, imbricándose en el principio de igualdad de oportunidades. Destaca en el anteproyecto de ley la disposición adicional que contiene un mandato dirigido a la promoción de la mujer en los Cuerpos de Policía Local, de modo que las entidades locales deberán promover acciones positivas que favorezca el acceso a las mujeres a estos servicios; cuestión que a día de hoy están plenamente asumida y demandada y que cada vez más entidades locales están implementando en sus organizaciones internas; si bien entendemos que es un compromiso que se debe extender a todos los Cuerpos de Policía Local, más allá de la voluntad de las entidades locales más concienciadas y preocupadas por el tema de igualdad y no discriminación, ya que la misma entronca, con los valores fundamentales de esta Comunidad, reflejado en el artículo 14.2 del Estatuto de Autonomía. Artículo relativo a los derechos de los castellanos y leoneses que dispone que los poderes públicos de Castilla y León garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural entre otros.



Considerando que perseverar en el estereotipo de una profesión asociada casi exclusivamente a los hombres, además de ser contrario a nuestros principios y valores democráticos, ni tan siquiera es real y lanza un mensaje a la sociedad totalmente nocivo como que las mujeres no son aptas para esta profesión, persistiendo en el estereotipo, potenciado por el imaginario común, de que la función policial recae en el hombre, impidiendo que existan referentes femeninos que sirvan de modelo e inspiración para las mujeres que quieran acceder a esta profesión.

Sentado lo anterior, y a modo de ejemplo, se recogen diversas medidas vinculadas a la igualdad de género que recoge el texto:

- 1) Se posibilita la presentación de los permisos de conducción con la toma de posesión como funcionario en prácticas, a la vista de las explicaciones dadas en el artículo 46 del texto.
- 2) Se recogen medidas de protección a la mujer embarazada y/o gestante o en período de lactancia en el artículo 29, así como en el artículo 72 y 76.
- 3) Se elimina el requisito de la altura (tanto para hombres como para mujeres) para la participación en procesos selectivos.¹¹
- 4) En la segunda actividad, se establece que la situación por embarazo o lactancia no imposibilita el concurrir a procesos de promoción interna o movilidad.
- 5) En la segunda actividad, se determina que en casos de embarazo o lactancia, no se producirá disminución de las retribuciones totales de la funcionaria de carrera.
- 6) En la disposición adicional tercera se recogen las medidas correctoras de la desigualdad de género en los Cuerpos de Policía Local.

¹¹ Téngase en cuenta que esta medida ha sido propuesta como modificación de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León en la futura Ley de Medidas tributarias, financieras y administrativas para el año 2024.



Por todo ello, se considera que el anteproyecto de ley que nos ocupa tiene un impacto positivo.

7.- EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LA INFANCIA, ADOLESCENCIA, FAMILIA Y DISCAPACIDAD.

La Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor establece en el artículo 22 que las memorias de impacto normativo, que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos, incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.

Visto el contenido normativo del borrador del anteproyecto de ley, no incide en modo alguno en el ámbito de la infancia y la adolescencia, si bien en el ámbito de la familia, en tanto en cuanto, uno de los objetivos de la norma es potenciar la movilidad, cabría considerar que favorece la conciliación familiar, por lo que el impacto del anteproyecto en este punto resulta positivo.

En el ámbito de la discapacidad, la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad establece en su artículo 71 que los anteproyectos de ley, proyectos de disposiciones de carácter general y los planes que se sometan a aprobación de la Junta de Castilla y León deberán incorporar, por la consejería competente en materia de servicios sociales, un informe sobre el impacto de dicha norma en el ámbito de la discapacidad.

Por lo que ha de remitirse el anteproyecto y memoria a la citada consejería para que sustancie el citado informe para ser incorporado a esta memoria.

8.- ANÁLISIS DE LA CONTRIBUCIÓN A LA SOSTENIBILIDAD Y A LA LUCHA/ADAPTACIÓN CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO.

El artículo 75.3 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, ya mencionada establece el contenido que debe tener la memoria de los anteproyectos de ley, indicando que en su



redacción final deberá contener el marco normativo en el que pretende incorporarse, la motivación sobre su necesidad y oportunidad, un estudio económico, un resumen de las principales aportaciones y cualquier otro aspecto que exija una norma con rango de ley o que se determine reglamentariamente.

El Acuerdo 64/2016, de 13 de octubre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba medidas en materia de desarrollo sostenible en la Comunidad de Castilla y León, a pesar de no ser una norma sino un acto administrativo establece en el anexo II “ Programa de medidas prioritarias de integración de la sostenibilidad en las políticas públicas” que con el objetivo de integrar la sostenibilidad y el cambio climático en los procesos de toma de decisiones, las memorias de los proyectos de decreto, así como de los anteproyectos de ley incorporarán un análisis de su contribución a la sostenibilidad y a la lucha/adaptación contra el cambio climático. Por tanto, aun no siendo este análisis una obligación legal sí que es un compromiso de la Junta y por coherencia con los propios actos, se debe llevar a cabo igualmente dicho análisis.

Visto el contenido explicitado del anteproyecto de ley no se considera aplicable la necesidad de incorporar disposiciones relativas a la sostenibilidad o cambio climático.

9.- IMPACTO EN LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).

El anteproyecto de ley se alinea con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, y con las Directrices aprobadas por la Junta de Castilla y León para su implementación.

Se alinea con los objetivos de desarrollo sostenible:

- O.D.S 3 Garantizar la vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.
- O.D.S 11 Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
- O.D.S 5 . Alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

10.- IMPACTO DEMOGRÁFICO.



El impacto demográfico, si bien no es un impacto de preceptiva incorporación en los anteproyectos normativos, sí consideramos procedente hacer alguna reflexión sobre si el texto que se presenta puede tener algún impacto en el asentamiento de población sobre todo en las zonas rurales, debido principalmente a que la lucha contra la despoblación, *mediante la articulación de las medidas de carácter institucional, económico, industrial y social que sean necesarias para fijar, integrar, incrementar y atraer población*, es un principio rector de las políticas públicas en Castilla y León, de acuerdo con el artículo 16 de Estatuto de Autonomía y por otro lado, se siguen las recomendaciones del Consejo Consultivo de Castilla y León, que considera que los informes de impacto demográfico están llamados a constituirse en una pieza más en el procedimiento de elaboración de las normas –y, en su caso, de los instrumentos de planificación de políticas públicas-, con el fin de dilucidar si acaso dichas normas y políticas pueden tener un efecto diferente y un impacto normalmente negativo o discriminatorio en territorios con retos demográficos, según su grado y características específicas.

Es evidente que el fin de anteproyecto de ley no es establecer medidas que traten de fijar población o evitar que esta se siga perdiendo, ya que su objeto y finalidad es la ordenación de los Cuerpos de Policía Local de las entidades locales de Castilla y León, así como el establecimiento de los criterios básicos para la coordinación de la actuación de los mismos. Por ello, *a priori*, el impacto sería neutro.

No obstante, uno de los objetivos de la norma es potenciar y flexibilizar la movilidad y promoción profesional, que repercutirá en la carrera profesional de los efectivos policiales y en sus objetivos propios de conciliación, y por otro lado, se fomenta y sientan las bases de las fórmulas de colaboración entre municipios para la prestación de servicios policiales, o bien la posibilidad de compartir instalaciones, o bien el fomento de convocatorias unificadas gestionadas por la Administración autonómica, por lo que consideramos sí podría tener un impacto demográfico positivo, en la medida en que asegurar o propiciar el mantenimiento de servicio policial de ámbito rural, como servicio esencial, puede ayudar a fijar población y/o dinamizar el territorio, en cuanto a que los integrantes de los Cuerpos de Policía Local (que por las características de esta oposición lo suele conformar gente joven) y sus familias, podrían tender a habitar en zonas próximas al municipio donde prestan servicios, con las



sinergias económicas y sociales, que ello conlleva para las actividades económicas y productivas del entorno y para los servicios sociales, como pueden ser las escuelas públicas rurales o servicios pediátricos.

11.- TRAMITACIÓN (CONSULTAS E INFORMES).

11.1.- Consulta pública

Con fecha 28 de enero de 2022, la entonces Consejería de Fomento y Medio Ambiente dispuso la realización del trámite de consulta previa previsto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con el fin de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma, y de la población en general, acerca de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa, la necesidad y oportunidad de su aprobación, los objetivos de la norma y las posibles alternativas regulatorios y no regulatorias.

El anteproyecto fue publicado en el espacio de participación ciudadana “Gobierno Abierto” de la Junta de Castilla y León desde el 28 de enero hasta el 18 de febrero de 2022, que puede consultarse en *(2022/02) Procedimiento para la elaboración de una ley de coordinación de policías locales en Castilla y León. (Cerrado): Popular (39 sugerencias) – Espacio de participación de la Junta de Castilla y León (jcyl.es)*

Durante este plazo se han recibido 39 aportaciones:

APORTACIÓN Nº 1

POR UNA LEY DE COORDINACIÓN MODERNA Y QUE SOLUCIONE PROBLEMAS REALES

“La próxima Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León, debe adecuarse a la realidad laboral y social de los trabajadores a los que afecta. Para ello hay que tener en cuenta las regulaciones en la materia que han elaborado las distintas autonomías, sobre todo las más reciente y las problemáticas y vacíos que se han observado en la vigente ley en estos años. En este sentido que creo que sería muy importante para los



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

trabajadores a los que afecta, abordar CAMBIOS en los siguientes aspectos que se desarrollan en el archivo adjunto:

MARCO RETRIBUTIVO
ARMAMENTO
MEDIOS TÉCNICOS
DEPENDENCIAS POLICIALES
CONDICIÓN Y NATURALEZA
ACCESO AL CUERPO
CREACIÓN DE CUERPOS, RATIO Y PROPORCIÓN ENTRE ESCALAS
PLANES DE IGUALDAD
CONDICIONES DE TRABAJO
PROMOCIÓN INTERNA
MOVILIDAD
REGLAMENTOS DE POLICIA LOCAL
REGIMEN DISCIPLINARIO
FORMACIÓN
SALUD LABORAL
DERECHOS
MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL EMBARAZO
SEGUNDA ACTIVIDAD
JUBILACIÓN

Se admite la aportación. Es preciso indicar que una de las razones de esta iniciativa normativa es la necesidad de adecuar la actual Ley 9/2003, de 8 de abril, de coordinación de Policías Locales de Castilla y León a las demandas actuales en materia de seguridad pública y de los propios Cuerpos de Policía Local, habida cuenta del tiempo transcurrido desde su aprobación y de los cambios socioeconómicos acontecidos en nuestra Comunidad Autónoma. Para abordar esta tarea normativa un paso previo e imprescindible para dar una mejor respuesta a los objetivos que se plantea la Agencia de Protección Civil y Emergencias, ha sido la realización del estudio de la normativa autonómica comparada durante los meses de marzo a mayo de 2022, que ha servido de base para elaborar el primer borrador del anteproyecto de ley y que servirá posteriormente para el análisis y mejor toma de decisiones respecto las aportaciones y alegaciones que durante la tramitación administrativa se vayan presentando.

APORTACIÓN Nº 2

Movilidad de Agentes de los Cuerpos de Policía Local

Que se reduzca el tiempo necesario de los agentes en el cuerpo de procedencia para poder optar por oposiciones por movilidad como existen en otras comunidades autónomas.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Se admite la aportación. Uno de los objetivos de este proyecto normativo es facilitar los requisitos de participación en la movilidad, no sólo en la categoría de Agentes, sino para todas las categorías, que incluye el reducir la antigüedad mínima en el Cuerpo de procedencia de cinco a tres años. Además, el anteproyecto de ley, como novedad prevé la modalidad de movilidad vertical a la categoría inmediatamente superior.

APORTACIÓN Nº 3

Movilidad pura

Que tengamos los mismos derechos que el resto de funcionarios, con una movilidad pura, basada en un concurso de méritos

Se valora positivamente la opción del concurso como sistema selectivo por el turno de movilidad horizontal y su adecuación para la selección en las diferentes categorías desde agente a superintendente, si bien deberá superarse una prueba psicomédica a fin de garantizar la idoneidad de los candidatos para el desempeño de las funciones propias de los puestos que se convoquen.

APORTACIÓN Nº 4

Policía autonómica y remuneración

El reconocimiento real de la policía local cómo policía autonómica y la remuneración correspondiente a las funciones que ya se desempeñan y la equiparación salarial entre las diferentes corporaciones.

El anteproyecto de ley de coordinación de policías locales en Castilla y León tiene por objeto el establecimiento de los criterios básicos para la coordinación de la actuación de las Policías Locales en el ámbito de la Comunidad Autónoma, y entre las funciones que se atribuyen a la consejería competente en esta materia se recoge el propiciar la homogeneización en materia de retribuciones, dentro del pleno respecto a la autonomía local y a la legislación básica del estado.

APORTACIÓN Nº 5

Favorecer la movilidad de mandos mediante reserva en las plazas de promoción

En las oposiciones de ascensos se podría regular el modo de permitir la movilidad de mandos entre las diferentes plantillas reservando un porcentaje de plazas a mandos de otras plantillas que ya ostenten esa



categoría. Actualmente, una vez que se comienza una carrera de ascensos, ya no es posible optar a movilidad sin perder la categoría.

Se acepta la aportación de favorecer la movilidad de mandos. El sistema que arbitra el anteproyecto de ley va más allá de la finalidad planteada y pretende dotar de mayor flexibilidad al turno de movilidad en todas las escalas -ejecutiva, técnica y superior-, para un mejor aseguramiento de la cobertura de plazas vacantes, siendo ésta una necesidad acuciante y reiteradamente puesta de manifestó en los grupos de trabajo celebrados con los Cuerpos Policiales, especialmente en el ámbito rural, en el que falta de manera notoria la cobertura de puestos de subinspectores, y en determinados municipios de más de 20.000 habitantes, de intendentes, superintendentes y mayores.

El anteproyecto de ley apuesta por la movilidad, tanto horizontal, como vertical desde categorías inmediatamente anteriores, entendida ésta como una medida para lograr una mayor cobertura de los puestos y, en definitiva, una adecuada dimensión real de las plantillas que permitan prestar un servicio público efectivo y eficiente. Por otra parte, la movilidad se configura, junto con la promoción interna que también se fomenta en este texto, como uno de los mecanismos para hacer efectivo el derecho a la carrera profesional de las personas que integran los Cuerpos de Policía Local.

APORTACIÓN Nº 6

Regular y homogeneizar las bases de los procesos de promoción interna

Regular las bases de los procesos de promoción interna para las diferentes categorías (no sólo el acceso), incluyendo los baremos de méritos para que sean los mismos en todas las plantillas de la Comunidad.

Se acepta la propuesta. La homogeneización en los procesos selectivos es uno de los objetivos prioritarios marcados en el anteproyecto de ley, y uno de los mecanismos previstos para su consecución es el establecimiento de modelo de bases comunes para los procesos selectivos para el acceso a cada una de las categorías de policiales, que serán de obligado cumplimiento para los órganos convocantes.

Además el texto normativo prevé una serie de medidas para promover la adecuación de las convocatorias a los modelos de bases, estableciendo la obligación de someter la



propuesta de convocatoria a informe previo por parte de la consejería competente en materia de coordinación de policías locales, y regulando los efectos de los incumplimientos de las convocatorias que difieran del modelo de bases, consistentes en prohibir el acceso al correspondiente curso de formación en la Escuela Autónoma de Policía Local a los aspirantes que superen el proceso selectivo, en no inscribirles en el Registro de Policía Local, ni serles expedidos los correspondientes documentos acreditativos profesionales.

Estos modelos de bases se recogerán en el reglamento que desarrolle la ley y que actualmente se encuentra en fase de elaboración tras la realización del trámite de consulta previa que finalizó el 7 de junio de 2022.

APORTACIÓN Nº 7

LEY PRÁCTICA

Que sea una Ley práctica, ejecutable. Por poner un ejemplo, los artículos 50.2 y 53 de las Normas Marco deberían haber sido ejecutados para evitar que los policías de las poblaciones pequeñas no se encuentren en indefensión profesional y tengan menos recursos que otras policías. La seguridad de los agentes y los medios MÍNIMOS (uniformidad apropiada, 1 vehículo rotulado y una base de datos homogeneizada) debería ser competencia autonómica y no municipal. La integridad física y la labor profesional no puede quedar en manos de una persona que solo estará cuatro años en un Ayuntamiento. Recuerdo que hablo de MEDIOS MÍNIMOS. Y por supuesto, rebajar la movilidad a 2 años.

Se acepta. La elaboración de una norma con efectos prácticos, ejecutable y que dé respuesta a las necesidades de sus destinatarios es uno de los objetivos esenciales de toda actuación normativa y que se incardina en los principios de buena regulación, concretamente en el de necesidad y eficacia. El anteproyecto de ley de coordinación de policías locales en Castilla y León, como no puede ser de otro modo, pretende satisfacer los intereses generales que se pongan de manifiesto durante su tramitación y buscar los instrumentos más adecuados para la consecución de los fines que persigue, entre ellos, el promover la homogeneización de los medios técnicos de los Cuerpos policiales para aumentar la eficacia de su actuación y la operatividad del servicio público, especialmente en lo concerniente a los sistemas de información, bases de datos, comunicaciones y nuevas tecnologías, vehículos, equipos de actuación y uniformidad, todo ello dentro del respeto pleno a la autonomía local y en el ejercicio de las competencias que ostenta la Comunidad Autónoma en la materia.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Respecto a la rebaja de la movilidad a dos años, en la nueva regulación se pretende potenciar el turno de movilidad, para ello se flexibilizan los requisitos de participación, y se reduce la antigüedad de cinco a tres años en servicio activo en el cuerpo de procedencia.

APORTACIÓN Nº 8

Modificación del turno de movilidad a solo concurso de méritos

El turno de movilidad debe de ser sólo concurso de méritos como en la gran mayoría de cuerpos policiales de este país, con una buena baremación de méritos más amplia en el número de horas y de créditos, que los cursos que se hacen no caduquen a las 5 años, estaría bien que fueran 10 años. De esta regulación ya hay una propuesta del procurador del común solicitado que la movilidad pase a ser sólo concurso de méritos.

Se acepta la propuesta. Como ya se ha expuesto en la respuesta a la aportación nº 5, para el turno de movilidad horizontal está previsto en el anteproyecto de ley el sistema de concurso para todas las categorías policiales y entre los requisitos de los aspirantes una antigüedad de tres años y la superación de una prueba psicomédica. Con esta nueva regulación se pretende dar respuesta a una demanda generalizada de los integrantes de los cuerpos policiales desde hace tiempo.

APORTACIÓN Nº 9

Garantizar la condición física de los agentes

Se debería promover desde las entidades locales la formación física necesaria para el puesto de trabajo fomentando la misma a través de convenios con centros deportivos así como una formación en técnicas de defensa personal que concluyan en actuaciones limpias y seguras en la calle. En mi opinión es tan importante tener una física para acceder al cargo como mantenerla una vez se ostenta el mismo.

Se está de acuerdo con la valoración efectuada sobre la necesidad de los agentes de mantener una buena condición física para el desempeño de su puesto de trabajo. No obstante, la propuesta de promoverse convenios por las entidades locales con centros deportivos para fomentar la condición física de sus policías corresponde valorarla a los ayuntamientos en el ejercicio de sus competencias en el ámbito de la autonomía local. Sin perjuicio de ello, el texto contempla la recuperación en el artículo referido a los premios, distinciones y condecoraciones, de los distintivos de aptitud física, que venían desarrollándose hace tiempo y que dejaron de llevarse a efecto, con previsibles efectos en la carrera profesional y que se desarrollarán en vía reglamentaria.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

APORTACIÓN Nº 10

FORMACIÓN Y MEDIOS

Que se mejore la formación continua, realizando cursos de formación por parte de la escuela regional más prácticos y muchos más frecuentes, potenciando la escuela regional y a su vez realizando formaciones en las diferentes capitales de provincia.

Que se estudie dotar de armas largas, taser y medios antidisturbios a las policías locales de nuestra comunidad, como ya tienen otras ccaa tales como Extremadura o Baleares en el caso de las armas largas y material antidisturbios y taser en otras tantas como Madrid y Valencia.

Una de nuestras funciones según la 2/86, artículo 53.1 apartado H " h) Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello."

ACTUALMENTE CARECEMOS POR COMPLETO TANTO DE LA FORMACION COMO DE LOS MEDIOS.

Que se estipule un nivel de complemento de destino mínimo y común, además de potenciar la movilidad y que la junta destine más medios para reforzar los cuerpos de policía local, sobre todo los de los municipios más pequeños.

Que se regule la posibilidad de crear una policía metropolitana, que incluya a varios cuerpos de municipios limítrofes, optimizando medios y personal.

Se aceptan parcialmente las propuestas.

1.- Mejora de la formación Continua; se acepta la propuesta, si bien será en el desarrollo reglamentario donde se concreten los extremos.

2) Se acepta la propuesta del estudio del armamento y medios técnicos para la prestación del servicio policial, si bien la concreción de estos elementos se realizará vía reglamentaria en el proyecto de decreto por el que se aprueban las normas marco de los Cuerpos de Policía Local en la Comunidad de Castilla y León que se está tramitado en paralelo al anteproyecto de ley, siendo el punto de partida que tales medios tengan un carácter homogéneo para todos los Cuerpos y que los municipios, por sí solos o en colaboración con la Administración Autonómica, garanticen una formación periódica en cuanto al mantenimiento y la utilización del arma, promoviendo la realización de , al menos una práctica de tiro semestral, en la que deberán obligatoriamente participar todos los integrantes del Cuerpo que se encuentren en servicio activo.



3) En relación a la petición de estipular un complemento de destino mínimo y común, se recuerda que corresponde a las corporaciones locales fijar la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, careciendo la Comunidad Autónoma de más competencias en esta materia, más allá de propiciar, en el ejercicio de sus funciones de coordinación de las policías locales, un marco retributivo que contemple las particularidades de la función policial, tales como su régimen de incompatibilidades, riesgos que comportan sus funciones, peligrosidad, turnicidad, dedicación, etcétera.

Se acepta la propuesta de potenciar la movilidad. A tal efecto en el proyecto normativo se pretende flexibilizar los requisitos para participar en los procesos por movilidad: se reduce la antigüedad exigida de cinco a tres años, se prevé este sistema de acceso para todas las categorías policiales, de agente a superintendente, se sustituye el concurso-oposición por el concurso. Además, como novedad, la movilidad vertical, consistente en el acceso a otro Cuerpo de Policía Local desde otro Cuerpo de Local de Castilla y León con destino en la categoría inmediatamente inferior mediante sistema de concurso-oposición.

Como ya se ha expuesto en las respuestas a las aportaciones nº 3, 5, 8, el anteproyecto de ley pretende dar respuesta a la demanda generalizada de los Cuerpos Policiales de la Comunidad de flexibilizar la movilidad y se asume como uno de los objetivos prioritarios de esta Ley.

APORTACIÓN Nº 11

Promoción Interna por concurso de méritos

La posibilidad de la realización de proceso selectivo para movilidad interna mediante concurso de méritos, siempre y cuando las plazas vacantes de categoría superior sean de igual o superior número que los posibles aspirantes de categoría inferior dentro de dicha plantilla. De este modo se simplificaría tanto el proceso como el tiempo para poder cubrir dichas vacantes y poder cubrir más plazas de categoría inferior para poder completar plantillas que cuentan con necesidades específicas.

1) Se acepta parcialmente la propuesta. La promoción interna, por su propia naturaleza implica el ascenso a un cuerpo, escala o categoría superior, dada la estructuración del empleo público en base de las características y funciones de los puestos de trabajo que



se agrupan en cuerpos, escalas. A tal efecto, los sistemas selectivos que se establezcan deberán ser los adecuados para garantizar el principio de capacidad constitucionalmente, y en consecuencia, garantizar la aptitud de los aspirantes.

En el caso de la promoción interna, de acuerdo con la legislación básica del estado y lo dispuesto en el ley 7/2015, de 24 de mayo, de Función Pública de Castilla y León, como regla general el sistema selectivo a emplear es el concurso-oposición, siendo este el criterio que sigue el anteproyecto de ley y que se concretará en el desarrollo reglamentario, tanto para la promoción interna vertical desde la categoría de agente, oficial, subinspector, e inspector a su correspondiente categoría superior, como en la promoción interna “*per saltum*” a las dos categorías inmediatamente superiores, sin pasar por la intermedia. En consonancia con este criterio de tener que superar unas pruebas de aptitud para el ascenso entre categorías, para regular la movilidad vertical, el sistema de concurso-oposición es también el cauce elegido.

APORTACIÓN Nº 12

Movilidad

- 1-Comparto la opinión de mis compañeros de bajar la movilidad de 5 a 2 años.
- 2-Los exámenes de acceso deberían de realizarlos obligatoriamente la Junta de Castilla y León.
- 3-Las pruebas físicas tanto del turno libre como de movilidad deberían de ser baremadas también respecto a la edad para así premiar a los que se esfuerzan no solo los que buscan la marca, además de sumar a la baremación la puntuación de tiro como hacen en otras policías.
- 4-La Junta debería de poner más cursos de formación a disposición de los agentes puesto que han sacado 300 plazas este año y seguro que muchos nos quedamos sin ninguno un año más.
- 5-Podían aumentar las horas lectivas de la academia de formación o ampliarlas para poder obtener una titulación académica superior al bachillerato y poder homologar la titulación.
- 6-Igual que se exigen sesiones de tiro anuales ,exigir cursos de defensa personal .

1) Se acepta bajar el requisito de antigüedad para participar en el turno de promoción interna, si bien se fija en tres años.

2) Las pruebas de acceso no puede realizarlas obligatoriamente la Junta de Castilla y León al tratarse de una competencia municipal, que sólo podrá asumir en caso de que los Ayuntamientos así lo acuerden mediante los oportunos convenios de colaboración.

3) Respecto a baremar las pruebas físicas, será en vía reglamentaria donde se concreten el tipo de pruebas para medir la aptitud física de las personas aspirantes, que en



todo caso deberán ser adecuadas a la capacidad que se requiere para las funciones a desarrollar, y se determinarán asimismo la forma de superación de las indicadas pruebas.

4) Respecto de las aportaciones sobre formación, las mismas corresponden a materia que será regulada en sede reglamentaria, por lo que habrá que estar al texto del proyecto.

APORTACIÓN Nº 13

Que no se olviden de los Vigilantes Municipales.

Creo que es conveniente que a la mayor brevedad desaparezca la figura del Vigilante Municipal para convertirse de una vez en Policías Locales, que realmente es lo que somos. Al igual que un médico o un profesor ostentan la misma categoría independientemente del lugar donde ejerzan su trabajo, también el nuestro debería tener la misma consideración.

Además este trámite no debería de involucrar para nada a políticos locales que en algunas ocasiones en vez de actuar por el interés general actúan movidos por intereses políticos o por represalias personales

Por otro lado, vestir un uniforme propio de Policía Local donde se lee Vigilante Municipal solo consigue confundir a la población además de entorpecer nuestra labor, que nos impide aplicar las leyes en toda su extensión como en el caso de la Ley de Seguridad Ciudadana, donde hay artículos que podemos hacer cumplir o sancionar y otros no, porque no pertenecemos a las FF y CC. De seguridad del Estado.

Se atiende la propuesta de atender a los vigilantes municipales, manteniendo la regulación de la integración de los vigilantes municipales a la categoría de agente de policía local y el régimen jurídico de los vigilantes municipales en situación de “a extinguir”.

Además, en anteproyecto de ley establece una reserva un 20% de plazas para vigilantes municipales en situación de “a extinguir” en procesos selectivos de agente de municipios que no cuenten con vigilantes municipales en sus plantillas; todo ello orientado a potenciar la transición de la figura de estos vigilantes municipales a extinguir, como figura residual en los municipios de Castilla y León.

APORTACIÓN Nº 14

MOVILIDAD POR MÉRITOS Y HOMOGENEIZACIÓN DE MEDIOS

1. *Movilidad a 2 años por concurso de méritos.*
2. *Mismos medios materiales.*
3. *Bases de datos conjuntas para todos los Aytos.*



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

4. *Más plazas y cursos de formación.*
5. *Validez de los cursos de formación 10 años.*
6. *Bolsa pública de Comisiones de servicio.*

1) Se acepta bajar el requisito de antigüedad para participar en el turno de promoción interna, si bien se fija en tres años.

2) y 3) Respecto a la propuesta de tener los “mismos medios” y bases de datos conjuntas para todos los Ayuntamientos, una de las competencias de la Junta de Castilla y León en materia de coordinación de Policías Locales es el promover la homogeneización de los medios técnicos de los Cuerpos policiales, incluidos los sistemas de información, bases de datos, comunicaciones y nuevas tecnologías, vehículos, equipos de actuación y uniformidad, todo ello dentro del respeto pleno a la autonomía local y las competencias que ostentan las entidades locales.

3) Respecto de las aportaciones sobre formación, habrá que estar al desarrollo reglamentario del anteproyecto, donde se concretarán los extremos referidos a las mismas.

4) Respecto de la “Bolsa pública de Comisiones de servicio”, el artículo referido a las comisiones de servicio alude a la posibilidad de creación de una plataforma donde se concreten las plazas a ofertar por comisión de servicios, previo convenio con los entes locales, para conocimiento común de posibles interesados en las mismas.

APORTACIÓN Nº 15

LEY EJECUTABLE

Debe ser una Ley ejecutable, no solo en las capitales de provincia o grandes poblaciones.

Este tipo de Leyes son bonitas cuando las ves plasmadas en un papel, pero cuando trabajas en una población menor te das cuenta que son imposibles de hacerlas realidad.

La Junta dice que vigilará el cumplimiento de la misma, pero es totalmente incierto que lo haga.

Se debe regular la movilidad pura, y para que sea efectiva, los procesos selectivos debería hacerlos la Junta de Castilla y León, garantizando que las poblaciones pequeñas no se quedan sin efectivos, y se cubran todas las plazas que sean necesaria en la Región.

Debe recoger los efectivos mínimos de una patrulla, y numero de mínimo de Agentes por servicio. Aún siguen empeñados muchos alcaldes, que el servicio sea compuesto por un solo Agente, aun teniendo en muchos casos, los refuerzos a unos cuantos kilómetros de distancia.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Díganme, ¿Como un solo Agente puede atender una violencia de Género en su estado más agresivo? Esto es solo un ejemplo y motivo por el cual los nuevos Policías no quieren trabajar en poblaciones pequeñas. Y ya no hablemos como se siente un Agente más cerca de los 60 años cuando le dejan solo y debe atender cualquier tipo de intervención. “Solo me faltaría oír que la veteranía es un grado”.

Otro aspecto a regular son las retribuciones de tal forma de que sean más justas con las entidades menores.

Se oye hablar de habilitar interinos como Policías Locales, sinceramente no me gusta nada esta proposición. ¿Qué les vamos a poner una gorra, les damos un boli y listo? ¿Qué formación van a tener? o ¿Vamos a retroceder 40 años atrás? Donde te ponían la gorra, y te decían, ya eres Policía Local. Sabemos luego como terminan estas interinidades, se quedan de por vida.

UNA LEY QUE PROTEJA AL POLICIA

Se aceptan las propuestas. La elaboración de una norma ejecutable y que dé respuesta a las necesidades de sus destinatarios es uno de los fines que debe perseguir toda norma. A tal fin, para la elaboración del anteproyecto de ley se han celebrado diversos grupos de trabajo, entre ellos con los jefes de los Cuerpos de Policía Local de municipios de menos de 20.000 habitantes, para un mejor conocimiento de su problemática específica, en los denominados “grupos de trabajo perspectiva policial en el ámbito rural” que han tenido una acogida muy positiva de los que han resultado importantes aportaciones para debate y valoración. Además, se ha realizado un estudio de la normativa comparada de las leyes de coordinación de Policía Local de otras Comunidades Autónomas para un mejor conocimiento de las posibles respuestas regulatorias a los objetivos que se planteen alcanzar con la futura norma.

Respecto a la vigilancia del cumplimiento de la norma el anteproyecto de ley recoge un capítulo específico para regular los efectos de los incumplimientos por parte de los Ayuntamientos, tanto de los referidos a las convocatorias de procesos selectivos como otro tipo de incumplimientos, dentro siempre del respeto debido a la autonomía local y en el ejercicio de las competencias de coordinación en materia de coordinación de Policías Locales que ostenta la Comunidad Autónoma.

Por otra parte, la Junta de Castilla y León pretende dotar de mayor flexibilidad la regulación del acceso por el turno de movilidad, favorecer la promoción interna-flexibilizado igualmente los requisitos de participación-, la promoción interadministrativa y



la promoción interna *per saltum*, todo ello con el fin no sólo de promover una carrera profesional efectiva sino también facilitar la cobertura de las plazas vacantes en las plantillas, problema que principalmente afecta a los municipios del ámbito rural, como se ha puesto de manifiesto en los citados grupos de trabajo. Otra medida para fomentar la cobertura de vacantes es la potenciación de los procesos unificados cuya gestión asuma la administración autonómica, siempre que los municipios en el ejercicio de sus competencias, así lo acuerden mediante los oportunos convenios de colaboración.

En cuanto a la regulación de las retribuciones, corresponde a las corporaciones locales fijar la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, careciendo la Comunidad Autónoma de competencias más allá de propiciar, en el ejercicio de sus funciones de coordinación de las policías locales, un marco retributivo homogéneo que contemple las particularidades de la función policial.

Por último, se acepta la propuesta de no recoger en el anteproyecto de ley de la figura del policía interino que nunca ha tenido cobertura legal en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

APORTACIÓN Nº 16

HACIA UNA POLICIA LOCAL AUTONÓMICA

No olvidemos que ya está casi todo inventado y sólo hay que coger ideas de otros lados (Ley de Policía de Navarra), movilidad horizontal por concurso, movilidad con ascenso, Policía Autónoma (tras su creación) que suplanta a la Policía Local tras convenio con los Ayuntamientos, optimizando los recursos y aumentando su capacidad operativa. Potenciación de las asociaciones de municipios.

Nadie se ha planteado la movilidad interterritorial, (no sólo la bandera nos hace españoles), deberíamos ser la primera comunidad autónoma en hacerlo y facilitar la vida y las oportunidades a los policías locales de esta autonomía y de otras regiones, facilitando la movilidad y así abrir el abanico de la movilidad, no pensando sólo en una policía de pueblo.

Convocatoria conjunta de mandos (homogeneización de bases), y eliminación de policías de pequeñas plantillas que hacen de alguaciles notificadores con el beneplácito de la Junta, al igual que su permisibilidad en el incumplimiento de la uniformidad y la rotulación de vehículos (Salamanca y León) entre otros.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Equivalencia de la formación con la FP, llegando a las horas que pide el Ministerio de Educación, y estableciendo un mínimo de un año de prácticas, armado con derechos y obligaciones. No 3 meses de aparcacoches desarmados.

Decreto con medios técnicos y defensivos (copiar lo realizado por Islas Baleares). Establecer una base de datos común, completa, de uso obligatorio y financiada por la JCyL, con enlace a DGT (atex, arena, perseo), BDSN y SIS (base de datos de señalamientos nacionales y sistema de información Shengen). Acceso al registro autonómico de tarjetas para personas de movilidad reducida... Establecer una red TETRA financiada por la JCyL garantizando la comunicación intercuerpos y valorando su integración en el SIRDEE (Sistema de Radiotelecomunicaciones Digitales de Emergencia del Estado).

Auxilio autonómico en materia de compras conjuntas de uniformidad, material y vehículos, procesos selectivos, gestión delegada en materia disciplinaria para evitar situaciones de indefensión y arbitrariedad.

Por supuesto, homogeneización retributiva y en la medida de lo posible en la prestación del servicio, eliminando las patrullas unipersonales.

Eliminación de la posibilidad de entrada en cuerpos de Policía Local, de otros cuerpos que no sean policías locales, eliminando en la valoración de méritos, su pertenencia. No olvidemos que PN (eliminó la posibilidad de la pasarela desde PL) y que ni PN, ni GC o las FFAA valoran a los opositores su pertenencia como PL, sin embargo aquí se les llama para que ocupen las jefaturas (Salamanca y León), haciendo un flaco favor a la mejora de estos cuerpos de Policía Local, hay gente formada y preparada en las PP.LL. como para traerlos de fuera, ya no estamos en los 80.

Se aceptan parcialmente las aportaciones:

1) El anteproyecto de ley pretende flexibilizar la movilidad, recoge como novedades la movilidad horizontal mediante concurso, la movilidad vertical (con ascenso de categoría), la promoción interna *per saltum* (a dos categorías inmediatamente superiores a la del cuerpo de procedencia sin pasar por la intermedia). Asimismo, tiene por objetivo fomentar la colaboración entre municipios en el ámbito de la policía local, regula como novedad la actuación de las policías locales bajo la coordinación de la Comunidad Autónoma en determinados supuestos.

Asimismo la normativa en materia de coordinación de Policías Locales se marca como objetivo la homogeneización de los procesos selectivos a través de varios instrumentos como son el fijar bases de convocatorias para todas las categorías policiales mediante decreto, la exigencia de un informe previo de la Comunidad Autónoma de carácter previo a la aprobación de las convocatorias por los municipios sobre su adecuación al modelo de bases, regulando los efectos de los incumplimientos de los Ayuntamientos, tanto de las



convocatorias como de la demás regulación autonómica en materia de coordinación policial que comprende asimismo el incumplimiento de la uniformidad y rotulación de vehículos.

2) En cuanto a los medios técnicos y retribuciones, las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de coordinación de Policías Locales comprende la homogeneización retributiva y de los medios técnicos para aumentar su eficacia, en especial los sistemas de información, bases de datos, comunicaciones y nuevas tecnologías, vehículos, equipos de actuación, así como la organización de un sistema de intercomunicaciones policiales que favorezca los canales de comunicación entre los policías locales de la Comunidad. Esta materia será concretada en el proyecto de decreto por el que se aprueban las normas marco de los Cuerpos de Policía Local en la Comunidad de Castilla y León.

4) Se propone la gestión delegada en materia disciplinaria. Se acepta parcialmente. En cuanto que la legislación básica estatal establece como competencia municipal la potestad disciplinaria de su personal funcionario, el proyecto normativo no puede extenderse más allá de promover la colaboración en aquellos municipios que acrediten la insuficiencia de medios personales para la tramitación de expedientes disciplinarios con personal propio, mediante la suscripción de acuerdos de colaboración con otros Ayuntamientos o la Comunidad de Castilla y León, para la encomienda de la instrucción del expediente disciplinario.

5) Eliminación de la posibilidad de entrada en los Cuerpos de Policía Local a quienes no sean Policías Locales. No valorar como mérito la pertenencia a Policía Nacional, Guarda Civil o las Fuerzas Armadas. Que las jefaturas no se cubran por personal que no sea Policía Local. No se acepta. En anteproyecto de ley se enmarca en el ordenamiento jurídico y en los convenios de colaboración existentes entre el Ministerio de Defensa y la Federación Española de Municipios y Provincias. Concretamente la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, establece que el tiempo de servicios prestados como militar profesional de tropa y marinería se considerará como mérito en los sistemas de selección de funcionarios y que el Ministerio de Defensa promoverá acuerdos de colaboración con las administraciones autonómicas y locales para que en las convocatorias de acceso a las



policías autonómicas y locales se reserven plazas para los militares profesionales de tropa y marinería con más de 5 años de servicios. En este sentido, el proyecto normativo contempla únicamente para el acceso a la categoría de agente por turno libre, una reserva de un máximo del 20 por 100 de las plazas convocadas para el indicado tipo de militares profesionales. Por último, la determinación de los méritos de la fase de concurso se fijará vía reglamentaria.

APORTACIÓN Nº 17

Se favorezca o al menos no se impida comisión de servicios y permutas.

Aparte de las sugerencias de la movilidad por méritos sin examen, creo que también se puede tratar el tema de comisiones de servicio y permutas; ya que desde la crisis del 2008 ha habido muy pocas oportunidades de movilidad y hay policías que llevan más de 10 y alguno hasta 20 años prestando servicio a la ciudadanía muy lejos del lugar de donde están sus familias y muchos con niños pequeños a los que poder ver muy poquitos días al mes...

Para que sea real la conciliación de la vida familiar y laboral creo que se debería permitir que quién tenga opción a una comisión de servicios o permuta en otro municipio donde tenga a su familia más cerca, no se le una negativa por sistema; o que no sea una decisión arbitraria donde a unos si se les concede el poder reunirse con su familia y a otros no, a veces con motivos y excusas muy poco fundamentadas...

Me parece muy injusto que los que tienen la sartén por el mango puedan jugar tan arbitrariamente con la vida de las personas, de las familias y de los niños pequeños... pasados ya 22 años en este siglo XXI debería de fomentarse un sistema de poder acercar con más facilidad a las familias...

Yo sin ir más lejos he hecho exámenes teóricos de movilidad donde me había estudiado y memorizado todas las ordenanzas municipales que pedían para el examen y a la hora de hacer el examen ver que todas las preguntas son sobre poetas, escritores, actores de cine, o historia de la edad media muy rebuscada de la ciudad y ninguna pregunta de la parte que uno puede estudiar... o sea exámenes maliciosos con intención de no permitir la movilidad... me parece una inmoralidad que haya gente con poder para impedir lo que la ley supuestamente pretende favorecer...

Así que si los Ayuntamientos (de destino) pueden impedir la movilidad con exámenes maliciosos, y los Ayuntamientos (de origen) también impedir que puedas marcharte mediante comisión de servicios o permuta, pues queda una indefensión e impotencia muy grande para familias enteras... ojalá se tenga sensibilidad a este respecto para la futura ley de policías locales...

Se acepta la propuesta de favorecer la movilidad de los Policías Locales. El proyecto normativo pretende potenciar la movilidad, mediante la flexibilización de los requisitos de participación en este turno: se reduce la antigüedad exigida en el cuerpo de procedencia de cinco a tres años, y se establece el concurso como sistema de acceso, eliminándose la prueba de conocimientos, debiendo superarse únicamente una prueba psicomédica para determinar



la idoneidad del aspirante al nuevo puesto de trabajo. Además, como novedad se regula la movilidad vertical a la categoría inmediatamente superior mediante concurso oposición y una antigüedad de tres años. Igualmente se acepta la propuesta de favorecer la comisión de servicios y las permutas, incluyendo como novedad en la normativa autonómica en materia de coordinación de Policías Locales la regulación expresa de estas formas de provisión de puestos de trabajo.

APORTACIÓN Nº 18

Mi opinión es favorable en los aspectos mencionados

- i. La mejora de la formación operativa y práctica para las policías locales.*
- ii. La mejora en los medios materiales a la hora de prestar servicios (vehículos , ropa , transmisiones, elementos de seguridad personales como cámaras , teaser etc)*
- iii. La incorporación de estudios universitarios al trabajo policial adaptándolos a su peculiar horario*

1) Uno de los ejes u objetivos de la reforma es mejorar, actualizar y potenciar la formación policial, en aras de contar con una policía cada vez más profesionalizada y especializada; no ha de obviarse la inclusión del Plan de carrera profesional y los efectos de ésta en el mundo académico, si bien, será en sede reglamentaria donde se concreten estos extremos.

2) Se acepta la propuesta de promover la mejora de los medios materiales. En el anteproyecto de ley se pretende homogeneizar los medios técnicos de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Autónoma para aumentar la eficacia en la prestación del servicio, y que sean adecuados a las funciones que tienen encomendadas de acuerdo con la normativa vigente en materia de armamento y demás medio técnicos. Reglamentariamente se determinará la uniformidad, el armamento y medios técnicos.

APORTACIÓN Nº 19

Algunas mejoras en la nueva ley.

Creo que la movilidad entre distintos ayuntamientos debería ser a partir de los 2 años como agentes, también creo que se debería homogeneizar y tener todos los agentes el mismo nivel, porque luego hay muchas diferencias entre unos y otros. Creo que se debería poder optar a movilidad entre todas las



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

categorías y no solo restringirse a la promoción interna ya que las circunstancias personales pueden cambiar y a lo mejor se necesita cambiar de destino.

Tener una remuneración con una horquilla para todos, ya que las circunstancias de cada administración son diferentes, pero el agente o los mandos realizan la misma o más funciones en unos sitios que en otros, así que el sueldo tendría que ser parecido y no haber tanta diferencia.

En cuanto a los procesos selectivos por movilidad deberían restringirse solo a méritos, promocionando y promoviendo la formación de cada agente. Y teniendo en cuenta la hoja de servicios del anterior destino.

Debería no poder optarse a tener varias plazas en la misma categoría, obligando a renunciar a la vigente si se opta por coger otra en el caso de movilidad. Ya que perjudica a las administraciones al tenerlas en excedencia.

En las pruebas de acceso por libre, creo que debería de ser las físicas baremables y no apto o no apto, ya que se pierden buenos y buenas policías or no superar alguna prueba física concreta.

Entre las distintas administraciones públicas debería existir un acuerdo de actuación rápida, porque a veces pueden surgir intervenciones fuera del municipio pero cercano, y no se puede actuar con rapidez, creando un perjuicio al ciudadano. Y debería de poder actuar de oficio cuando se requiera la ayuda o el apoyo de agentes entre municipios, ya que en los municipios pequeños están más desprotegidos en las intervenciones con poco personal, y si se presta apoyo a mayores están más protegidos, aunque se eleve el número de agentes de los municipios pequeños.

La policía local o municipal cada día tienen más competencias, no sólo se dedican a poner multas, o a estar de administrativos de los ayuntamientos

1) Se acepta la propuesta de promover la movilidad horizontal. El texto normativo contempla este turno de acceso desde otros Cuerpos de Policía Local para todas las categorías, desde agente a superintendente. Además, se sustituye el sistema de concurso-oposición por el de concurso de méritos estableciéndose el requisito de superar una prueba psicomédica para valorar la idoneidad de la persona al nuevo puesto de trabajo, en los términos que reglamentariamente se establezcan. Como novedad, el anteproyecto de ley regula la movilidad vertical como sistema de acceso a la categoría inmediatamente superior.

La antigüedad exigida para participar en la movilidad horizontal y vertical se fija tres años a fin de conjugar los derechos de los funcionarios a la carrera profesional y la conciliación de la vida personal y familiar con la necesidad de asegurar la cobertura y permanencia en las plantillas tras la superación de los correspondientes procesos selectivos con el gasto que estos conllevan.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

2) Se acepta la propuesta de homogeneizar los niveles de los puestos de trabajo y retribuciones en el ejercicio de las competencias autonómicas en materia de coordinación de policías locales dentro del respeto debido a la autonomía local y a las competencias atribuidas a los municipios en la legislación básica del Estado.

3) No se acepta la propuesta de contemplar la renuncia a plaza anterior en el Cuerpo de procedencia en caso de movilidad a otro Cuerpo, al estar regulado en la legislación básica del estado, en la legislación autonómica en materia de función pública, que en caso de encontrarse los funcionarios en servicio activo en otro Cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, serán declarados en situación de excedencia por servicios prestados en otra Administración Pública.

4) La determinación de si las pruebas físicas han de ser baremables y en qué términos será objeto de estudio y concreción en el reglamento de desarrollo de la Ley de coordinación de Policías Locales de Castilla y León.

5) Intervenciones fuera de municipio. Se acepta la propuesta de promover acuerdos de actuación y se regulan actuaciones fuera del ámbito municipal, los convenios entre municipios y los supuestos de actuación bajo la coordinación de la comunidad autónoma, previo acuerdo de colaboración.

APORTACIÓN Nº 20

CAMBIO EN EL SISTEMA DE MOVILIDAD

Se debe cambiar el sistema para la movilidad, no tiene sentido el ser ya Policía, tener tu puesto fijo en un destino y querer optar a otro municipio teniendo que efectuar otra vez todas las pruebas. Que lo único que supone es que los aspirantes se encuentren preocupados por evitar lesiones, por estudiar y examinarse continuamente. Que es más importante el reciclaje y la actualización (formación en cursos), que tener que examinarte de nuevo repitiendo nuevamente el temario que ya has visto con anterioridad.

Un ejemplo de incoherencia podría ser que se tenga que realizar un ejercicio psicotécnico evaluable, cuando estas desempeñando ya funciones de agente en otro municipio.

Por tanto, el traslado por movilidad debería ser únicamente por CONCURSO (valoración de méritos).

Deberíamos de estar regulados por una Ley a nivel comunitario que nos tratara como Policía Autonómica, dependientes cada uno de su municipio, regulando unas tablas salariales con unos mínimos con el fin de proteger la cobertura de agentes en municipios más pequeños.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Se acepta la propuesta de modificar el sistema de movilidad, como ya se ha expuesto en la contestación a anteriores aportaciones cuya argumentación se da por reproducida, en la nueva regulación de coordinación de policías locales se pretende flexibilizar este turno de acceso a los Cuerpos de Policía Local, previéndose entre otras medidas el sustituir en la movilidad horizontal el sistema de concurso oposición por el de concurso, si bien es preciso exigir la una prueba psicomédica a fin de garantizar la idoneidad de las personas aspirantes que acceden a la condición de funcionario en otra Administración.

En cuanto a la materia retributiva, y ser tratado como Policía Autónoma, el anteproyecto de ley tiene por objeto el establecimiento de los criterios para la coordinación de las **Policías Locales** en el ámbito de Comunidad, de conformidad con la legislación básica del estado y del régimen local. En materia de retribuciones las funciones autonómicas dentro del respeto a la autonomía local comprenden el propiciar un marco retributivo que contemple las particularidades de la función policial.

APORTACIÓN Nº 21

ESTRUCTURA Y PROMOCIÓN

C1 AGENTE

B OFICIAL

A2 SUBINSPECTOR E INSPECTOR

A1 MAYOR E INTENDENTE

Para promocionar para ser jefe habrá de tener la plaza en propiedad de la categoría inferior o en su caso de la misma categoría en policía local de castilla y león

La promoción entre categorías que pertenezcan al mismo grupo será por concurso

Desde la toma de posesión se iniciará la carrera profesional siendo por cada diez años de antigüedad y 200 horas de formación, a percibir al mes

-10 por ciento del sueldo de agente y trienios personales

-20 por ciento del sueldo de agente y trienios personales

-30 por ciento del sueldo de agente y trienios personales

-40 por ciento del sueldo de agente y trienios personales

Se acepta parcialmente la estructura propuesta, salvo el clasificar la escala de oficiales como grupo B, debido a que la legislación básica en materia de función pública exige para el acceso a cuerpos o escalas del grupo B estar en posesión del título de Técnico Superior. Este tipo de grupo se prevé cuando existen determinados perfiles profesionales que tienen perfecta cabida con titulaciones de Técnico Superior (tales como actividades físicas y



deportivas, administración y gestión, artes gráficas, energías, informática y comunicaciones, sanidad, servicios socioculturales y a la Comunidad, etc). No se considera por consiguiente que las funciones de Agente de Policía Local se adecuen a una titulación de Técnico Superior para este perfil profesional que deber ser necesariamente exigida.

Con excepciones, no se acepta que la promoción entre categorías que pertenezcan al mismo grupo deba realizarse por concurso. La promoción interna, por su propia naturaleza implica el ascenso a un cuerpo, escala o categoría superior, dada la estructuración del empleo público en base de las características y funciones de los puestos de trabajo. A tal efecto, los sistemas selectivos que se establezcan deberán ser los adecuados para garantizar el principio de capacidad constitucionalmente y, en consecuencia, garantizar la aptitud de los aspirantes.

De acuerdo con la legislación básica del estado y las normas en materia de función pública de Castilla y León, la regla general es el empleo del sistema de concurso-oposición, siendo este el criterio que sigue el anteproyecto de ley y que se concretará en el desarrollo reglamentario, tanto para la promoción interna vertical desde la categoría de agente, oficial, subinspector, e inspector a su correspondiente categoría superior, como en la promoción interna “*per saltum*” a las dos categorías inmediatamente superiores, sin pasar por la intermedia. En consonancia con este criterio de tener que superar unas pruebas de aptitud para el ascenso entre categorías, para regular la movilidad vertical, el sistema de concurso-oposición es también el cauce elegido.

Como excepción, no se prevé el concurso oposición para el ascenso a intendente y superintendente, por promoción interna ni por movilidad horizontal, sino que se establece el sistema de concurso, debido a que para el desempeño de los citados puestos se considera que puede prescindirse de la fase de oposición dada la experiencia profesional en puestos de mando que implica el desempeño de los puestos en categorías inmediatamente inferiores. Sí se mantiene el concurso oposición en movilidad vertical y promoción “*per saltum*” al implicar cambio de escala, y lógicamente, en el turno libre.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Por último, las retribuciones vinculadas a la carrera profesional son competencia municipal, si bien el anteproyecto de ley contempla como competencia autonómica el promover un marco de retribuciones homogéneo que se concretará reglamentariamente.

APORTACIÓN Nº 22

Turno de movilidad

En los requisitos de selección por turno de movilidad, reducir el tiempo de servicio en el ayuntamiento de procedencia de cinco a dos años y en cuerpos con población de menos de 15.000 habitantes, reducirlo aún más, a un año.

Que el procedimiento de selección por movilidad, en estos municipios pequeños sea únicamente por concurso de méritos, se tiene que favorecer a estos ayuntamientos, ya que son los que más problemas tienen por la marcha de sus agentes a otros municipios mayores. Si algún agente quiere trabajar en municipios pequeños, se debería facilitar su llegada lo más posible.

Se tiene que intentar conseguir la permanencia de los agentes en municipios pequeños, y la única manera es con privilegios que cuerpos de policía más grandes no tengan, más medios materiales sufragados por la Junta, por ejemplo.

Como se ha indicado en aportaciones previas, el turno de movilidad se reduce de 5 a 3 años y se modifica el sistema de concurso oposición a mero concurso, por lo que se considera que tales medidas suponen una flexibilidad adecuada que conjugue la carrera profesional, la conciliación de los efectivos y los intereses de seguridad pública en los municipios. No se considera adecuado reducir a un único año el plazo de movilidad puesto que ello generaría un exceso de movilidad entre efectivos, incompatible con un adecuado ejercicio del servicio policial. La idea de privilegios en municipios pequeños no es compatible con el espíritu de homogeneización de la Ley; ello sin perjuicio de contemplar medidas propias del servicio policial en función de las peculiaridades del puesto, la proximidad que se presume en municipios de menor número de habitantes, etc.

APORTACIÓN Nº 23

APLICACIÓN REAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IMAGEN CORPORATIVA

Sería de justicia para las Policías Locales, y una obligación para la administración, que la nueva ley de coordinación contemple de manera real y efectiva una aplicación tangible en medidas de la prevención de



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

riesgos laborales. En la actualidad las referencias que hace la ley a este asunto son un brindis al sol, una declaración de intenciones que no se aplica, y que los ayuntamientos obvian.

Al igual que se legisló que se aplique a las policías locales el régimen disciplinario que rija en cada momento para la POLICÍA NACIONAL, se sugiere que incluya en la norma que nos aplique las mismas medidas de protección en materia de salud laboral que posea la POLICÍA NACIONAL en cada momento.

Para profanos en la materia, nos referimos en especial a los coeficientes correctores que se le aplican a la POLICÍA NACIONAL, en los que se compensa la penosidad de la nocturnidad, la festividad, o la turnicidad entre otros. (circular jornada laboral 2015 CNP)

La legislación autonómica debería ya incluir de facto en su redacción, la transposición de la normativa europea en materia de ordenación de tiempo de trabajo, así como decretar la entrada en vigor de las medidas correctoras en el mismo momento de la publicación.

NORMALIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA IDENTIDAD CORPORATIVA

Ninguna imagen corporativa de ninguna empresa aguanta mas de 10 años, (ni en lo privado ni en lo publico serio). En el caso de la vulnerada norma que rige la imagen corporativa de las policías locales, se ha dejado abandonada en el tiempo, viéndose ya muy obsoleta. Solo hace falta ver que los dameros se han extinguido y la rotulación de vehículos la tendencia en el resto del país se inclina por las recomendaciones europeas (patrón battenburg etc...).

Hay que regular en la ley una imagen corporativa actualizada y coherente (Uniformes, vehículos) y sin margen interpretativo (azul noche... ??), y lo mas importante de todo hacerla cumplir desde la entrada en vigor, obligando a los ayuntamientos a incorporar la norma desde el minuto uno. (Volviendo a pinta, -vinilar- los vehículos si es necesario).

Es fundamental para dotar de profesionalidad y credibilidad a las policías locales de dotarlas a nivel autonómico de una imagen corporativa fuerte que las respalde. Con la autoridad que le confiere la constitución a las autonomías para la coordinación, hacerlo cumplir.

Los nuevos desfases y ocurrencias regionalistas en asuntos de identidad corporativa, ridiculizan a la institución autonómica.

También se sugiere al legislador, que en caso de no querer abordar la problemática, es mejor eliminar el aspecto de una imagen corporativa homogénea.

El texto que se propone realiza alusión a los riesgos laborales de los efectivos policiales, en su artículo 75, remitiéndose a sede reglamentaria las normas sobre prevención de riesgos laborales en los Cuerpos de Policía Local de Castilla y León, considerando que es ésta la ubicación más idónea para su regulación. En lo referente a la uniformidad e imagen corporativa, además de exigir la misma en el articulado, se establece los efectos de los incumplimientos por los Ayuntamientos, sin olvidar que será



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

el desarrollo reglamentario el que concreto los aspectos de tal homogeneización (actualmente recogida en Decreto 104/2007 y Orden PAT1056/2006.

APORTACIÓN Nº 24

Vigilantes Municipales

En la modificación de la ley de coordinación de policías locales 3/2018 de 2 de julio deja a los vigilantes en situación a Extinguir, una situación en caso de se cree el cuerpo de policía, pero en los casos en que por temas políticos o personales no se cree el cuerpo dichos vigilantes quedarán en situación a Extinguir pero realizarán las funciones de policías locales como especifica el artículo 51.2 ley Orgánica 2/1986. Si no se crea cuerpo de policía en ayuntamientos donde existan vigilantes no se podrán recibir subvención de la JCYL de la Consejería de Fomento

Esta aportación no puede ser atendida. La decisión de crear o no el Cuerpo de Policía Local corresponde al respectivo Ayuntamiento, tal y como dispone la legislación orgánica en materia de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, por lo que la limitación a recibir ayudas públicas en caso de no querer crearlo equivaldría a una coerción contraria al respeto de la autonomía local.

APORTACIÓN Nº 25

Valorar todos los años de servicios prestados a la administración para la movilidad

Actualmente solo se barema hasta el tope de 9 años prestados como policía ya que la tabla es 0,02 puntos por mes prestado en la administración como policía, y el máximo es 2 puntos. Es injusto para policías que llevan el doble de años (18) sirviendo de policía que te den la misma puntuación que uno que solo lleve la mitad de años; ya que solo con 9 años de servicio tienes el máximo de la baremación.

Para un Guardia Civil, un maestro, un profesor, un enfermero... sería impensable dicha situación en la que no se valoren todos los años de servicio prestados.

Otra sugerencia es en cuanto al examen médico para la movilidad, puesto que se exige la misma tensión arterial, la misma agudeza visual, la misma agudeza auditiva a un policía de 40 años que quiere hacer movilidad, que a un joven de 20 años que va a acceder por primera vez al puesto policial. Igual que las marcas en las pruebas físicas tienen un baremo diferente en función de la edad; sería lógico que los requisitos médicos también se ajusten a lo que sería normal según el tramo de edad.

Las referencias a los baremos indicados o los criterios médicos no corresponden a la normar con rango de ley, sino a la Orden FYM 633/2021, de 18 de junio que recoge el modelo de bases para el acceso a la categoría de agente; por ende, esta aportación corresponderá tratarse en el momento de desarrollo reglamentario de la ley.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

APORTACIÓN Nº 26

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN EN EL DOCUMENTO ADJUNTO.

Me permito el lujo de copiar lo dicho por otra persona respecto a la homogeneización del marco retributivo.

Es necesario hacer constar entre las funciones propias de la Coordinación el establecimiento de un marco retributivo homogéneo para las Policías Locales, que debe tener en cuenta su , las particularidades de la función policial y de forma específica su incompatibilidad, movilidad por razones de servicio, nivel de formación, dedicación y el riesgo que comporta su misión, particular penosidad, peligrosidad, turnicidad y nocturnidad, especificidad de los horarios de trabajo, su peculiar estructura, así como las demás circunstancias que definen la función policial. (ver Artículo 5-f de la Ley 8/2002, de 23-05-2002, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha; Artículo 4.c) de la Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón; Artículo 20-1-c) de la Ley 5/2010, de 14 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de La Rioja; artículo 81 de Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana).

Para progresar en el alcance de ese marco retributivo homogéneo se debe empezar por fija un COMPLEMENTO DESTINO MÍNIMO en consonancia con la media de Castilla y León, que actualmente SE PUEDE FIJAR EN EL NIVEL 18, como ya se establece en otras autonomías. (Ver regulaciones como el artículo 51.4.a) de Ley 6/2019, de 4 de abril, de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.)

El art. 6 de la Ley 9/2003 de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León, establece que los municipios “podrán crear Cuerpos de Policía propios, siempre que lo estimen oportuno en función de sus necesidades, de acuerdo con lo previsto en la presente ley, en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como en la legislación de Régimen Local”.

Cuando un municipio crea su propio Cuerpo, es porque ha entendido que es necesario para el mismo. Este compromiso con la ciudadanía implica que el servicio creado sea de calidad, lo que conlleva que se dote de medios humanos y materiales a ese Cuerpo.

La Disposición Adicional quinta de la Ley Orgánica 2/86 de FCS, de 13 de marzo, establece la posibilidad de que “en los supuestos en los que dos o más municipios limítrofes, pertenecientes a una misma Comunidad Autónoma, no dispongan separadamente de recursos suficientes para la prestación de los servicios de policía local, podrán asociarse para la ejecución de las funciones asignadas a dichas policías en esta Ley”.

Este supuesto viene desarrollado en la Orden INT/2944/2010, de 10 de noviembre, por la que se determinan las condiciones para la Asociación de Municipios, con la finalidad de prestar servicios de Policía Local, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, pues en su artículo 2 establece: [reproduce el artículo]

La idiosincrasia de Castilla y León impide que esta posibilidad se pueda llevar a cabo en muchos de sus municipios que cuentan con escasos agentes en sus plantillas y que no pueden asociarse con municipios limítrofes para poder establecer un servicio acorde a las necesidades que se demandan.

Loa Agentes de la autoridad de estos Ayuntamientos medianos / pequeños tampoco cuentan con los medios necesarios para poder ejercer las competencias que el texto legislativo que se pretende modificar los obliga a realizar.

La ley de coordinación establece en el artículo 18 lo siguiente: [reproduce el artículo]



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Los agentes de la autoridad de estos pequeños municipios o los de plantillas con escasos medios personales y/o materiales, debemos ejercer las funciones del artículo 13 de la Ley Orgánica 2/86, con las mismas obligaciones que el resto de los agentes de plantillas grandes que cuentan con medios apropiados para ello.

Somos conscientes de que cada Ayuntamiento gestiona sus recursos como mejor puede, pero también somos conocedores de que lo que un alcalde/alcaldesa quiso para una policía local no lo puede querer otro/a, por lo que nuestra seguridad y labor profesional no debería depender de decisiones políticas y sí de criterios técnicos especializados en la materia.

Queremos recordar lo indicado en el artículo 18 de la ley de coordinación, resaltando especialmente lo establecido en sus apartados 2.2. y 2.7 y, relacionándolo con lo legislado en el art. 13 de la misma ley, que establece las funciones de las policías locales son las que marca la Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, se pasan a relatar los medios que se consideran apropiados que la Junta de Castilla y León debería aportar a los Ayuntamientos mediante convenio con ellos, no dejando al arbitrio de decisiones políticas la seguridad de los propios agentes, como se está haciendo con el servicio de Protección Civil al que se le dota de medios materiales para poder ejercer una labor encomiable para la ciudadanía:

- a) Proteger a las Autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.*
- b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.*
- c) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.*

Sin perjuicio de lo que se pudiera aprobar en convenios de policía judicial para la ampliación de instruir otro tipo de atestados por delitos contra la seguridad vial, lo que es evidente es que, para poder ejercer esta competencia, independientemente del número de agentes que tenga la plantilla, hacen falta unos medios técnicos que no son costosos para la administración a la que nos dirigimos y que son:

- Acceso a la base de datos de la DGT para conocer los datos de los implicados en los accidentes.

- En relación con el art. 53.2 de la Normas Marco, la Junta de Castilla y León se comprometió a dotar a las plantillas de policía local de una base de datos única, con la importancia práctica que esto tiene, además de la buena imagen corporativa que esto implicaría para toda la Comunidad. Por lo tanto, consideramos clave el disponer de una base de datos homogeneizada con el resto de las policías locales de Castilla y León para conocer los antecedentes de las partes implicadas en los accidentes (recuérdese lo establecido en el punto 2.2. y 2.7).

- En relación con los artículos 14.2 de la Ley de Seguridad Vial y 21 del Reglamento que la desarrolla, es necesario disponer de etilómetros para establecer si la causa del accidente es el consumo de alcohol, así como disponer de test salivales de droga.

- Acceso a la aplicación ARENA para registrar los accidentes que se deban incluir.

- Acceso a Base de Datos de antecedentes policiales y penales.

- Acceso a Base de Datos VIOGEN.

d) Policía Administrativa, en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.

e) Participar en las funciones de Policía Judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley.

f) La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

- En este aspecto se debería valorar la dotación de elementos básicos como se hace con las Agrupaciones de Protección Civil, en concreto, linternas y otros medios básicos para ejercer esta competencia (es destacable que hay plantillas que no tienen ni estos medios por decisiones políticas locales).

- Que, en relación al art. 50.1 de las Normas Marco, se establezca un presupuesto para la adquisición de un vehículo policial para cada plantilla para poder ejercer todas las competencias, y esta en particular, de manera diligente y correcta.

g) Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad.

h) Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.

i) Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.

2. Las actuaciones que practiquen los Cuerpos de Policía Local en el ejercicio de las funciones previstas en los apartados c) y g) precedentes deberán ser comunicadas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado competentes.

Somos conscientes de la dificultad, sobre todo económica, que implica la homogeneización de todo lo que aquí se ha indicado, por eso se solicita lo que se considera que son medios mínimos para ejercer las competencias que tenemos asignadas, dejando a un lado medios como drones, perros antidroga u otros medios que son más propios de plantillas que ya tienen cubiertos los medios mínimos que aquí solicitamos.

Por todo ello,

SOLICITAMOS

- Que por parte de la Junta de Castilla y León se tenga en cuenta que hay agentes de la autoridad de plantillas con escaso número de agentes o incluso unipersonales que ejercen sus funciones con plena dedicación independientemente de los medios con los que se cuente, con el evidente riesgo para ellos en ciertas actuaciones y con la precariedad del servicio por la falta de medios personales y materiales que esto implica, potenciando y premiando las asociaciones con municipios limítrofes con Cuerpos de Policía Local.
- Que a la oposición por turno de movilidad puedan optar Agentes de Policía Local con menos de 5 años de antigüedad en el cuerpo de procedencia, ya que, la Ley de la Función Pública promueve el derecho de promoción, movilidad y ascenso de todos los funcionarios públicos en sus 2 PRIMEROS AÑOS DE ANTIGÜEDAD.

Que el ingreso por turno de movilidad sea por un CONCURSO DE MÉRITOS, valorable según baremo de puntuación, en la que se reconozcan tanto méritos profesionales como particulares del aspirante. Sin que intervenga ningún otro tipo de examen ni evaluación, ya que, estamos hablando de policías en activo, que llevan desempeñando sus funciones durante varios años y que no tienen por qué volver a superar distintas pruebas que ya superaron con creces en sus respectivos procesos de oposición. Además, se consigue agilidad en la incorporación de efectivos a los Ayuntamientos demandantes, sin pasar por un largo y costoso proceso selectivo; con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, que garantice la eficacia del servicio que se presta a los ciudadanos, sobre todo en los municipios más pequeños y con menos recursos.

- Que se valore el estar en posesión de títulos, diplomas o certificados de conocimientos de relevancia para la profesión policial, tales como criminología, atestados, educación vial, técnica policial, aptitud para el ascenso, etc. Se excluye el Curso de Formación Básica para ingreso en Cuerpos de Policía Local. Los títulos, diplomas o certificados deberán estar expedidos dentro de los DIEZ AÑOS inmediatamente



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

anteriores a la convocatoria, por entidades públicas (universidades públicas o privadas homologadas, ministerios, Policía Nacional, Guardia Civil, comunidades autónomas o entidades Locales) y deberán hacer constar el número de horas o créditos (equivalente cada uno a 10 horas lectivas), la existencia y superación de pruebas de evaluación y el programa general de materias impartidas. No se computarán los documentos que acrediten haber superado contenidos propios de asignaturas correspondientes a titulaciones universitarias. La puntuación máxima en este apartado será de 10 PUNTOS.

- *Que se cree una comisión técnica autonómica compuesta por propios agentes de la autoridad, que vele para que, cada año, soliciten a los Ayuntamientos que han decidido tener agentes de la autoridad (recuérdese que el artículo 6 establece que se los Cuerpos de Policía Local se crearán si lo estiman oportuno, y si se ha estimado oportuno, se entiende que es para ejercer las competencias establecidas), para que envíen memoria con los medios que cuentan para ejercer sus competencias y los que harían falta para ejercerlas de manera segura y correcta con el único fin de prestar el mejor servicio para la ciudadanía, puede ser la mejor de las modificaciones a realizar en este proceso.*

Creemos que es de justicia que esto que se solicita es un paso muy importante para que los agentes de las plantillas de municipios medianos y sobre todo pequeños PUEDAN EJERCER SUS COMPETENCIAS OBLIGATORIAS EN IGUALDAD DE CONDICIONES DE MEDIOS PERSONALES Y MATERIALES QUE LAS PLANTILLAS GRANDES.

Las aportaciones sobre homogeneización del marco retributivo ya han sido respondidas en anteriores aportaciones, a cuyo tenor literal corresponde remitirse. Respecto a las estructuras de los Cuerpos de Policía Local, el texto refleja la necesidad de efectivos mínimos en función del servicio policial que se desarrolle, además del binomio en actuaciones operativas. No ha de perderse de vista que el territorio castellano leonés ofrece una diversidad de municipios que por sus diversas naturalezas no precisan de servicio policial de forma ininterrumpida. En cuanto a la asociación de municipios para la prestación del servicio policial, la regulación se debe plegar a lo previsto en la normativa estatal al efecto (Orden INT/2944/2010, de 10 de noviembre). En cuanto al acceso de bases de datos de otros organismos (VIOGEN, DGT, etc), la misma debe canalizarse a través de las funciones de coordinación que de manera más específica se recogen en el artículo 10 del texto propuesto. La referencia sobre el equipo personal básico o los vehículos policiales es una cuestión propia de sede reglamentaria, por lo que habrá que estar al desarrollo de la ley. La norma con rango de ley especifica que, para crear un Cuerpo de Policía Local, se debe contar con medios materiales, personales e infraestructuras adecuadas y suficiente dotación presupuestaria.

Por otro lado, se atienden las aportaciones sobre flexibilización de la movilidad (reduciendo el número de años y estableciéndose la vía de concurso de méritos), con la agilidad en la selección de personal demandada que lleva aparejada. Las referencias al



período de validez de títulos y puntuación máxima son propias del desarrollo reglamentario de la norma, por lo que habrá que estar al mismo cuando éste se produzca. Respecto a la comisión técnica autonómica compuesta por propios agentes de la autoridad, para verificar el cumplimiento de los medios materiales y personales, hay que estar a la estructura orgánica prevista en el Capítulo II del Título II del texto, que recoge las funciones del Consejo de cooperación local, del Gabinete técnico o al régimen de protección de la legalidad.

APORTACIÓN Nº 27

Que una vez se obtenga y acepte una plaza en un municipio, se exija un plazo mínimo de ejercicio en el mismo.

En las oposiciones son constantes las renunciaciones a plazas de unos municipios en favor de otros, así como la obtención de una plaza por persona que ya es Agente de Policía Local y que únicamente deja la nueva plaza en excedencia, condenando, en ambas situaciones, a que esos lugares no puedan completar sus plantillas

Considerando que, sin perjuicio de la obtención de una plaza en un determinado municipio, un efectivo puede obtener una nueva plaza por turno libre en otro, y hacer uso de ese derecho, no resulta adecuado a Derecho cercenar ese derecho de acceso a los empleos públicos (artículo 23.2 CE y artículo 55 EBEP). Cuestión distinta es regular la situación administrativa en que queda un efectivo policial que decide ocupar un nuevo puesto en otra entidad como resultado de un proceso selectivo en el que ha participado a fin de minimizar los efectos negativos de tal traslado. Ahora bien, la concreción de los mismos corresponderá al desarrollo reglamentario de la norma, por lo que habrá que estar a lo previsto en la misma, y con los límites de la legislación básica en la materia.

APORTACIÓN Nº 28

Promoción interna

Eliminación de pruebas físicas, en la promoción interna como el resto de leyes autonómicas (Madrileña, Valenciana, Andaluza, etc)

Se acepta parcialmente, de tal manera que las últimas pruebas físicas a superar lo serán, de conformidad con el texto, para el ascenso a la categoría de inspector/a (Escala técnica) o de mayor si se asciende por la vía de la movilidad vertical, y ello porque se considera que el ejercicio de las funciones propias de la escala ejecutiva y técnica exigen un adecuado estado físico para su correcto desarrollo, mientras que en la escala superior, en la que las funciones



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

propias son las de organización, dirección, coordinación y supervisión de las unidades y servicios, el factor físico decae por la propia naturaleza de aquéllas.

APORTACIÓN Nº 29

No olvidarse de la preparación y mantenimiento físico y mental

Igual que son obligatorias 2 prácticas de tiro al año, que es muy poco comparado con la cantidad de prácticas que hacen los bomberos al año; creo que también necesitaríamos prácticas de educación física como hacen bomberos, militares y otros cuerpos de policía; Y no olvidarse de la parte de salud mental, que en este trabajo se ven muchas tragedias humanas y mucho sufrimiento, y nunca se nos dan explicaciones psicológicas para gestionar esas cosas; que menos que una charla al año, o una consulta individual al año... el colectivo policial es uno de los oficios con más suicidios y depresiones, pero parece que es algo tabú hablar de ello o buscar soluciones...

Tal y como se ha indicado en aportaciones previas, el texto contempla la recuperación de los distintivos de aptitud física, potenciando así la permanencia de un adecuado estado físico en los efectivos policiales. Asimismo, el texto contempla un artículo destinado a la salud laboral, siendo el aspecto psicológico uno de los elementos a considerar; si bien, corresponde al desarrollo reglamentario recoger la concreción de la prevención de riesgos laborales, tal y como se ha indicado en aportaciones previas.

APORTACIÓN Nº 30

Unidad de Intervención

Crear una Unidad Policial de Intervención Autónoma, a fin de no depender de otros cuerpos policiales (GC o CNP) para cuando existan diferentes eventos, fiestas, fechas con mayor afluencia de población en municipios, etc. para ayudar a los ayuntamientos pequeños que no puedan asumir la cobertura.

Sin perjuicio de apuntar que la autorización de la mayoría de eventos y fiestas corresponden al ente local por su propia naturaleza (y sin perjuicio de la regulación autonómica al respecto), el texto prevé esta posibilidad al recoger entre las funciones de coordinación la de impulsar la colaboración con otras Administraciones para la creación de un marco en el que tendrán que desarrollarse el apoyo y la colaboración interpolicial en materia de información, actuaciones coordinadas o conjuntas y prestaciones recíprocas de carácter temporal y extraordinario. La experiencia la podemos observar en otras Comunidades Autónomas, tales como la Comunidad de Madrid, con la creación de las



Brigadas Especiales de Seguridad ciudadana de la Comunidad de Madrid (BESCAM)¹² o la Comunidad de Murcia, con la creación de unidades especiales (UESARM)¹³ con dedicación exclusiva al mantenimiento de la Seguridad Ciudadana; ahora bien, estas actuaciones se imbrican en planes o estrategias, por lo que la norma que se propone se centra en impulsar su puesta en funcionamiento.

APORTACIÓN Nº 31

Movilidad

Que los Policías Locales podamos optar a la movilidad en cualquier comunidad de España.

Que en un momento dado nos podemos ver obligados a trasladarnos hasta otra comunidad autónoma debido al trabajo de nuestros cónyuges e hijos, siendo imposible conciliar la vida familiar.

Que no tiene sentido que actualmente un Policía Local de otra comunidad pueda prestar servicios en la comunidad de Castilla y León, y no pueda presentarse y concursar por una plaza de uno de sus municipios por movilidad.

Que igualmente no tiene sentido que se pueda optar a una plaza por permuta pero no por movilidad, cuando al final el resultado será que un Policía Local de otra comunidad pasará a formar parte de un municipio de Castilla y León.

Conclusión: Permuta y comisión SI, pero movilidad NO.

Que bajo mi punto de vista ésta circunstancia nos resta derechos con respecto a otros cuerpos policiales y nos impide llegado el momento conciliar la vida familiar.

La regulación que se propone se centra desde el punto de vista territorial en los Cuerpos de Policía Local de Castilla y León, por lo que la demanda referida al conjunto nacional excede de su ámbito competencial. No obstante, el texto prevé la posibilidad de articular convenios de colaboración con otras CCAA para posibilitar la comisión de servicios desde la óptica del

¹²

http://www.madrid.org/wleg_pub/secure/normativas/contenidoNormativa.jsf?idnorma=5593#no-back-button . Resolución de 23 de abril de 2007, de la Dirección General de Seguridad, por la que se determinan las funciones que deben desarrollar los policías locales vinculados al Programa de Seguridad de la Comunidad de Madrid (BESCAM)

¹³

[https://www.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=plan%20de%20seguridad%20ciudadana.pdf&ALIAS=ARCH&IDC=ONTENIDO=8107&RASTRO=c475\\$m993](https://www.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=plan%20de%20seguridad%20ciudadana.pdf&ALIAS=ARCH&IDC=ONTENIDO=8107&RASTRO=c475$m993)



principio de reciprocidad. En el ámbito interno castellanoleonés, el texto flexibiliza notablemente la movilidad entre Cuerpos de Policía Local.

APORTACIÓN Nº 32

Observaciones de Amnistía Internacional

Adjuntamos un documento con recomendaciones de Amnistía Internacional.

Constituye una responsabilidad de la Comunidad Autónoma de Castilla y León asegurar que todas las policías locales que operan en su ámbito territorial (y sobre las que la Comunidad ejerce competencias de coordinación, de acuerdo con el art. 72.4 del Estatuto) operen respetando en todo momento los estándares internacionales de derechos humanos en materia de actuación policial. Por ello, Amnistía Internacional considera que una nueva Ley de coordinación de policías locales en Castilla y León debería incorporar, cuando menos, los siguientes contenidos relativos a derechos humanos:

1. *Formación en derechos humanos de las policías locales*

♣ *Introducir menciones explícitas a los derechos humanos en lo relativo a los procesos de selección y formación de los cuerpos y fuerzas de seguridad, así como en los principios básicos de actuación.*

♣ *Regular los principios básicos de los procesos de formación de las policías locales, conforme a las siguientes orientaciones:*

♣ *Incorporar una carga lectiva suficiente de la enseñanza específica de derechos humanos en la formación de ingreso.*

♣ *Asegurar la transversalidad de los derechos humanos a lo largo de los temarios completos de la formación impartida para el ingreso.*

♣ *Revisar en profundidad la metodología empleada para la formación, en particular la de ingreso, con vistas a reorientarla hacia la interiorización de valores y actitudes, y a combinar la enseñanza práctica con la teórica en materia de formación en derechos humanos.*

♣ *Incluir procedimientos efectivos para asegurar que queda excluido el alumnado con actitudes o valores contrarios a los derechos humanos.*

2. *Uso de armas TASER y defensas eléctricas: Establecer unas directrices comunes sobre el uso de armas tipo Taser y otras defensas eléctricas por parte de las policías locales en todo el territorio de la Comunidad Autónoma, que incluyan garantías para la protección de los derechos humanos y en las que:*

♣ *Se limite estrictamente su uso a situaciones en las que la alternativa sería el uso de la fuerza letal. En dichas circunstancias, armas tipo Taser y otras defensas eléctricas sólo deberán*



utilizarse cuando otras medidas menos extremas sean ineficaces o no parezca probable que alcancen el resultado deseado.

♣ *Se prohíba el empleo de las armas tipo Taser y otras defensas eléctricas, salvo para evitar la fuerza letal cuando la única alternativa serían las armas de fuego, contra los siguientes grupos: mujeres embarazadas, ancianos, menores, personas que sufran alteraciones emocionales o una incapacidad mental o física, personas en situaciones de vulnerabilidad cuando exista el riesgo de una lesión secundaria grave, y personas que están bajo los efectos de drogas.*

♣ *Se prohíban las descargas reiteradas, salvo que sean absolutamente necesarias para evitar lesiones graves o la muerte y se prohíba la aplicación de descargas prolongadas.*

♣ *Se garantice que los agentes habilitados para utilizar este tipo de armas reciben formación específica adecuada que incluya instrucción sobre los riesgos médicos que puede generar la utilización de dispositivos de electrochoque, así como los motivos de preocupación que suscitan desde la perspectiva de la protección de los derechos humanos.*

Las aportaciones versan bien sobre aspectos formativos, por lo que corresponde su análisis en el momento de desarrollo normativo de los planes de estudios; bien sobre temarios, por lo que habrá que estar al desarrollo de los modelos de bases para las diversas categorías; bien sobre aspectos del uso de armamento, competencia que, de conformidad con el artículo 149.1.26, corresponde al Estado (régimen de producción, comercio, tenencia y uso de armas y explosivos).

APORTACIÓN Nº 33

JEFATURAS

La nueva ley debería abordar seriamente el asunto del acceso a las jefaturas de las policías locales.

En la actualidad, y es de dominio público, la realidad de las jefaturas son copadas por personas ajenas a las policías locales, traídas por los alcaldes de turno de la mano, casualmente todos de la administración estatal. Esta práctica, además de coartar la carrera profesional de los policías locales, desvirtúa los principios de igualdad mérito y capacidad, utilizando el mecanismo de la oposición para blanquear una libre designación. Ni que decir tiene, el desgaste y retraso que supone a las policías que las ostenten estas personas que desconocen totalmente la profesión.

La nueva norma debería contemplar y frenar esta lacra profesional, que sentencia los policías a unos techos de cristal infranqueables.

En primer lugar si se quiere hacer una oposición justa lo primero que debe hacerse es que la realice la junta de Castilla y León.

En segundo lugar solo permitir el acceso a estos puestos a policías locales. Es inconcebible por ejemplo que entre un capitán de un puesto de la guardia civil por oposición libre. Esto se le llama carrera profesional real. De no tomar estas medidas, se sugiere al legislador que se incorpore como contempla el trebej la libre designación para cubrir estos puestos.



El texto propuesto prevé el acceso a cada categoría, indicando cómo de manera taxativa, debe optarse siempre y en primer lugar por la promoción interna, y en segundo lugar, por la movilidad horizontal, subsidiariamente la promoción “per saltum” y la movilidad vertical. El turno libre, por tanto, queda con carácter subsidiario último para el acceso a las categorías policiales (con la salvedad de subinspector y siempre que, precisamente, no se trate de la plaza que implique la Jefatura del Cuerpo). La libre designación queda cerrada para fijar la jefatura en los supuestos de igualdad de categoría. La referencia a la gestión por parte de la Junta de Castilla y León de los procesos selectivos unificada ya ha sido contestada en previas aportaciones, incidiéndose en que no puede obligarse a los entes locales a participar de la misma, al tratarse la selección del personal de una cuestión propia de la organización interna, si bien, se propicia e impulsa la misma, a través de convenios extensibles a todas las posibles categorías policiales.

APORTACIÓN Nº 34

Comunicación entre diferentes cuerpos

Establecer como obligatorio un sistema informático igual (Tipo Eurocop) para todos los municipios, conectados entre sí 24h a tiempo real, así como un canal de transmisiones común para todo CyL.

El artículo 10.1 letra h) del texto propuesto contempla la organización de un sistema de intercomunicación, de manera más concreta que el actual artículo 18.2.c) de la Ley 9/2003, de 8 de abril; ahora bien ha de considerarse que esa conexión 24 horas no resulta viable en aquellos municipios cuyos Cuerpos de Policía Local no prestan servicio de forma ininterrumpida porque la idiosincrasia de su municipio no lo exige.

APORTACIÓN Nº 35

Mismas características técnicas de vehículos

Para un mejor desempeño de las funciones policiales y adaptarse a la realidad, se deben elaborar unas mínimas condiciones y características técnicas de los vehículos policiales.

- Mínimo tamaño*
- Potencia*
- Comodidad*
- Equipamiento*
- Etc.*



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Esta aportación se imbrica en el desarrollo de la norma con rango de ley, en lo referente a la imagen y características de los vehículos, de manera semejante a cómo actualmente lo recoge la ORDEN PAT/1056/2006, de 13 de junio, por lo que habrá que estar a dicho desarrollo reglamentario cuando éste se produzca.

APORTACIÓN Nº 36

Incrementar número mínimo de Policías por municipio.

Aumentar el número mínimo de Policías en cada municipio, e implementar un ratio de 2,5 Policías por cada 1.000 habitantes ya que actualmente está en 1,5 y 1,7 dependiendo del número de habitantes.

Las ratios de efectivos policiales por habitante se recogen actualmente en el Decreto 84/2005, de 1 de noviembre, esto es, en sede reglamentaria, por lo que habrá que estar al desarrollo reglamentario que se realice de la norma con rango de ley. Sin perjuicio de ello, conviene apuntar que en el texto que se propone, además del elemento poblacional, se contemplan otras variables a considerar, tales como los alfoces de ciudades, infraestructuras específicas, etc.

APORTACIÓN Nº 37

Mismas bases para promoción interna

Se deben establecer bases comunes para la promoción interna y que sean iguales en todos los municipios.

El texto que se propone plantea este extremo, que deberá ser objeto de desarrollo reglamentario.

APORTACIÓN Nº 38

Mismo complemento de destino y valorar el específico

Para homogeneizar la PL dd CyL se debe poner el mismo cpto. de destino en todos los municipios.

21 Agente

22 Oficial

25 Subinspector

26 Inspector

28 Mayor

30 Intendente y S. Intendente

Respecto al específico, desde la JCyL se debe imponer una cantidad económica para cada concepto que compone el cpto. específico.

-Dificultad técnica

-Dedicación



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

-Incompatibilidad

-Responsabilidad

-Peligrosidad

-Penosidad

Además de establecer unas mínimas cantidades económicas, de obligado cumplimiento por los respectivos Ayuntamientos en cuanto a:

-Turnicidad

-Nocturnidad

-Festividad, etc.

Ya que actualmente en casi todos los Aytos de la comunidad, estamos igualados con los administrativos, cuando no debería ser así.

Es imprescindible una regulación autonómica para estos conceptos.

Se infiere que las alusiones al complemento de destino lo son en realidad, al grado personal, correspondiendo este extremo al ente municipal al desarrollar su respectiva relación de puestos de trabajo, como parte de su potestad de autoorganización. En lo que se refiere a las alusiones sobre el complemento específico, el texto fija de modo cualitativo (que no cuantitativo, por afectar este extremo al ámbito propio de las haciendas locales), los conceptos por los que se debe retribuir, considerando que corresponde a las corporaciones locales fijar la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, careciendo la Comunidad Autónoma de competencias más allá de propiciar, en el ejercicio de sus funciones de coordinación de las policías locales, un marco retributivo homogéneo que contemple las particularidades de la función policial.

APORTACIÓN Nº 39

Eliminación pruebas físicas para promoción interna en escala técnica y superior.

Eliminación pruebas físicas para promoción interna en escala técnica y superior.

Al realizar un trabajo menos operativo y más directivo que la escala ejecutiva, no es necesario realizar pruebas físicas.

Se acepta parcialmente, remitiéndonos a lo expresado en la aportación nº 28.



11.2 Grupos de Trabajo:

Recabadas las aportaciones derivadas de la consulta previa, entre los meses de marzo a mayo de 2022, se llevó a cabo un análisis comparado de las diversas normativas autonómicas en materia de coordinación de policías locales, que se adjunta como anexo I de la presente Memoria, se elaboró un primer borrador que se sometió a los diversos Grupos de Trabajo, según la metodología arbitrada en el I Congreso Autonómico de Policías Locales, el 11 de noviembre de 2021.

Establecida la metodología de grupos de trabajo para la elaboración del texto del anteproyecto de ley de coordinación de policías locales, se celebraron diversas reuniones con los siguientes colectivos, según la siguiente diferenciación:

- 1) Grupo de trabajo: Perspectiva policial ámbito urbano (Jefaturas de Policía Local de municipios de más de 20.000 habitantes).
- 2) Grupo de trabajo: Perspectiva policial ámbito rural (jefatura de los Cuerpos de Policía Local de municipios de menos de 20.000 habitantes).
- 3) Grupo de trabajo: Perspectiva policial laboral (sindicatos representantes de los intereses de los trabajadores en el ámbito policial: CCOO, UGT, CSIF, SPPMCYL).
- 4) Grupo de trabajo: Perspectiva policial asociativa/corporativa: (diversos entes asociativos vinculados al ámbito policial, tanto desde la perspectiva de Jefaturas, mandos u otras asociaciones).
- 5) Grupo de trabajo: Perspectiva municipal (Ayuntamientos con Cuerpos de Policía Local).

Establecida los diversos grupos de trabajo, se llevaron a efecto, las siguientes reuniones presenciales, indicándose en cada una de ellas, las aportaciones y/o elementos destacables a recoger en el texto de la futura norma.



Primera reunión: Valladolid, 14 de junio de 2022: Grupo de Trabajo “*Perspectiva policial en el ámbito urbano*”, a lo que han sido llamados los Cuerpos de Policía Local de Ayuntamientos de la Comunidad de Castilla y León con más de 20.000 habitantes.

Se ponen de manifiesto las siguientes aportaciones:

- Al computar las ratios de efectivos sólo por habitante, no se contempla la problemática del **alfoz en las ciudades**, incrementándose los servicios policiales en las mismas.
- Conveniencia de fijar un **número mínimo de efectivos por Cuerpo** para garantizar la efectiva prestación del servicio de Policía Local. Manifiestan su disconformidad con la idea de “*un policía, un cuerpo*”, en tanto en cuanto se menoscaba la labor policial, resulta imposible cubrir turnos y no ofrece un servicio efectivo o de calidad.
- Conveniencia de recoger que los agentes en prácticas, durante la **fase de prácticas en el municipio, ya puedan portar armas** en semejante sentido a los agentes en prácticas del Cuerpo Nacional de Policía o de la Guardia Civil.
- **Rechazo unánime al régimen de interinidad** en la Policía Local.
- **Valoración positiva del régimen de incumplimientos**, si bien, conveniencia de incluir consecuencias en caso de retrasos en procesos selectivos, que imposibilitan acceder en tiempo a la Escuela Regional y eliminar las consecuencias de incumplimientos respecto de las propuestas de medalla.
- Incrementar en 2 años más, el tiempo necesario para la participación en procesos de promoción “*per saltum*” e **incrementar el tiempo** necesario para la participación en procesos de promoción ordinaria.
- Primacía de la **carrera profesional sobre la titulación universitaria**.
- Aclaración de la situación de los **agentes integrados sin titulación** en relación con sus posibles promociones como oficiales (careciendo del título de bachiller o equivalente).
- Régimen y **reconocimiento de efectivos de escalas de mando que asumen funciones de categorías superiores** por no hallarse cubiertas éstas.



- Ahondar en la **coordinación informática** entre Cuerpos de Policía Local y mecanismos de financiación. Desactualización del actual sistema de interconexión con el servicio 1-1-2, además de ausencia de migración de datos de éste y de su excesivo coste en los servicios que no cubre la prestación contratada por la Administración autonómica.
- Conveniencia de utilizar un **sistema de gestión informático propio**, por procesos o integral, destinado a la Policía Local.
- **Dificultad en el acceso a bases de datos nacionales** que exigirían profundizar en las relaciones convencionales con Ministerio de Justicia, Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía, a fin de obtener la información en tiempo real.
- En la materia concreta de formación:
 - **Exención de las funciones policiales ordinarias** de manera real mientras se está realizando el curso de ascensos.
 - **Redimensión de la carga de trabajo** en la formación *on line*, en tanto en cuanto presenta mayor dificultad que la formación presencial.
 - **Equiparación de estudios policiales** a los académicos recogidos en ANECA.
 - Realización de **cursos de formación habilitantes para la presentación de procesos selectivos de promoción interna**.
 - Formación en **cursos obligatorios** que exige la Administración General del Estado (incluida la Administración de Justicia): operador de radar, analítica de sonómetros, DESA, etc.
 - Dar **preeminencia a la formación presencial** sobre la *on line*, especialmente en las escalas de mando, dado el aspecto emocional de la misma.
 - Contenidos de los **temarios vinculados a la función concreta** a desempeñar.
 - Existencia de una **Secretaría Técnica permanente** que asesore y desarrolle temarios cerrados, en aras de fortalecer la igualdad de oportunidades.
 - Posibilidad de incluir **becas de formación**.



Adicionalmente, D^a Julia González Calleja, intendente jefa de la Policía Municipal de Valladolid realiza las siguientes aportaciones:

- 1) Número mínimo (7) de efectivos para garantizar un servicio de Policía.
- 2) La dispensa del uso de uniforme reglamentario no debe quedar supeditada a la autorización de la Delegación de gobierno, por tratarse de una cuestión organizativa.
- 3) Incluir la posibilidad de concesión de placa y documento acreditativo a efectivos jubilados.
- 4) Eliminar el régimen de remoción del puesto de trabajo de jefatura.
- 5) Valorar eliminar el requisito general de estatura mínima como en CNP.
- 6) Solicitar los permisos de conducción en la toma de posesión como funcionarios de carrera o como mínimo en la toma de posesión como funcionarios en prácticas.
- 7) En el régimen de plazas reservadas a militares, exigir que tengan más de 5 años de servicio pero efectuados en los últimos 5 u 8 años antes de presentarse.
- 8) Eliminar el turno libre en el acceso a la categoría de oficial.
- 9) En el acceso a la categoría de mayor y subinspector, inclusión de turno libre.
- 10) Basar la reforma en 1) la promoción (por concurso y memoria dentro de la misma escala y por concurso-oposición en diversa escala). Si la categoría implica la jefatura, concurso oposición salvo que ya se esté desempeñando; 2) movilidad (por concurso y en mandos, tal cual está) y 3 carrera profesional.

Segunda reunión: Soria, 16 de junio de 2022: Grupo de Trabajo *Perspectiva policial en el ámbito rural*, correspondiente a los Cuerpos de Policía Local de Ayuntamientos de la provincia de Soria con menos de 20.000 habitantes.

Se ponen de manifiesto las siguientes aportaciones:

1. Potenciar la **idea de policía local como cuerpo identitario propio y no auxiliar** de otras FCS.
2. Potenciación del uso de las **redes sociales y formación** en la materia.



3. Mecanismos de **rejuvenecimiento de plantillas** envejecidas en el mundo rural.
4. Dotación o **mecanismos de financiación** para adquirir medios básicos para el ejercicio de la profesión, tales como alcoholímetros o sonómetros.
5. Conveniencia de fijar **plantillas mínimas**, con al menos 4 personas.
6. Conveniencia de fijar el **binomio obligatorio en patrullaje**.
7. Incluir formación específica en **bastón policial extensible** en el curso de formación.
8. Diferenciar la **formación en función de si el efectivo policial va a prestar servicios en un municipio de más o de menos de 20.000 habitantes**.
9. Crear un **foro de consultas operativas** a fin de solventar dudas entre efectivos.

Tercera reunión: Valladolid, 17 de junio de 2022: Grupo de Trabajo *Perspectiva policial en el ámbito rural*, correspondiente a los Cuerpos de Policía Local de Ayuntamientos de la provincia de Valladolid con menos de 20.000 habitantes.

Se ponen de manifiesto las siguientes aportaciones:

1. Inclusión de la situación de **segunda actividad en el Registro** de Policías Locales.
2. **Rechazo al régimen de interinidades** en la Policía Local.
3. **Homogeneización de salarios**.
4. Potenciar **convenios con la Federación Regional de Municipios y Provincias** para minimizar la problemática derivada de la falta de efectivos.
5. Potenciar el **asociacionismo o crear mancomunidades** de Policía Local.
6. Limitar el acceso libre a las plazas que impliquen la **jefatura del Cuerpo, pudiendo acceder únicamente por la vía de la promoción interna o de la movilidad**.
7. **Reserva** mínima de plazas en categorías diversas de las de agente para el turno de **movilidad**.
8. Mecanismos para **paliar la falta de medios** que se traducen en dependencia de la Guardia Civil en la operativa.
9. **Número mínimo de efectivos** en los Cuerpos de Policía Local que prestan servicios 24/7; al menos 12-14 personas.



10. **Diferenciación en los municipios** que, por su naturaleza, población, etc., **no precisan de servicio policial 24/7.**
11. Recuperar las **distinciones de aptitud física** que se venían realizando hace años.
12. Recoger la posibilidad de participar en procesos selectivos por **movilidad a categorías inferiores** a la que ostenta el efectivo policial.
13. Asegurar la **interconexión real** entre Cuerpos de Policía Local.
14. Desactualización del actual sistema de interconexión entre **CPL y 112.**
15. Profundizar en los **mecanismos convencionales** con DGT, Justicia, Interior.
16. Régimen de los **efectivos que tutorizan** a los agentes en prácticas.

Cuarta reunión: Ávila, 7 de julio de 2022: Grupo de Trabajo *Perspectiva policial en el ámbito rural*, correspondiente a los Cuerpos de Policía Local de Ayuntamientos de la provincia de Ávila con menos de 20.000 habitantes.

Se ponen de manifiesto las siguientes aportaciones:

1. Recoger el régimen del **concurso de traslados en vez del turno de movilidad.**
2. Exigencia de **RPT** en municipios.
3. Armonizar la cuantía del complemento específico, **reducir las diferencias salariales.**
4. Reserva del **20% de las plazas de escalas de mando al turno de movilidad.**
5. Potenciar los **acuerdos sobre la incapacidad temporal con los Ayuntamientos**, asegurando que quede compensada la pérdida de complementos ante una situación de IT.
6. Recoger formación práctica y teórica sobre el **bastón extensible** en curso de formación.
7. Reducción a **dos años el tiempo mínimo para participar en el turno de movilidad** en la categoría de agente.

Quinta reunión: León, 8 de julio de 2022: Grupo de Trabajo *Perspectiva policial en el ámbito rural*, correspondiente a los Cuerpos de Policía Local de Ayuntamientos de la provincia de León con menos de 20.000 habitantes.



Se ponen de manifiesto las siguientes aportaciones:

1. Exigencia de **binomio obligatorio**, contemplando un número máximo de años en caso de Cuerpos a extinguir y un único efectivo.
2. Potenciar **mecanismos de financiación** para dotación de medios.
3. Incluir en el régimen de incumplimientos municipales la **imposibilidad de acceso a subvenciones o ayudas**.
4. Garantizar un **número mínimo de efectivos por servicio** según franja horaria o en función del evento o actuación a realizar.
5. Recoger normativa comunitaria en materia de **prevención de riesgos laborales**.
6. **Reserva de plazas en categoría de agente a Vigilantes municipales a extinguir** de modo similar a la reserva de militares de tropa y marinería.
7. **Incremento de número de alumnos por curso y mayor oferta** formativa.

Sexta reunión: Zamora, 11 de julio de 2022: Grupo de Trabajo *Perspectiva policial en el ámbito rural*, correspondiente a los Cuerpos de Policía Local de Ayuntamientos de la provincia de Zamora con menos de 20.000 habitantes.

Se ponen de manifiesto las siguientes aportaciones:

1. Recoger y **homogeneizar las condiciones** de los puestos de trabajo policiales, tanto en estructuras como en sueldos.
2. Recoger una **estructura mínima obligatoria** en los CPL, en función del número de habitantes.

Séptima reunión: Salamanca, 12 de julio de 2022: Grupo de Trabajo *Perspectiva policial en el ámbito rural*, correspondiente a los Cuerpos de Policía Local de Ayuntamientos de la provincia de Salamanca, con menos de 20.000 habitantes.

Se ponen de manifiesto las siguientes aportaciones:



1. Plasmar en la norma las diversas necesidades de los **municipios de más y de menos de 20.000 habitantes**.
2. Exigencia de **personal policial mínimo en los eventos taurinos** para autorizar su celebración.
3. Potenciar o facilitar **los convenios de colaboración** para la cobertura de servicios extramunicipales de manera esporádica.
4. Garantía de uniformidad mediante la **provisión de indumentaria** por parte de la Escuela Regional de Policía Local.
5. Fomento de **fórmulas de asociacionismo** que permitan actuaciones extramunicipales en términos limítrofes.
6. **Límite a la movilidad** con un máximo del 20% de reserva.
7. Potenciación del **bloque C en la prueba de conocimientos** (el propio del municipio) en procesos selectivos.
8. **Impedir movimientos de plazas en procesos en curso de alumnos** que ya han entrado en la Escuela Regional de Ávila.
9. **No considerar ausencia justificada la asistencia a exámenes de otros procesos selectivos** a efectivos que se encuentran en prácticas en la Escuela Regional.
10. **Rechazo de la movilidad** por dejar desiertas plantillas pequeñas.

Octava reunión: Palencia, 14 de julio de 2022: Grupo de Trabajo *Perspectiva policial en el ámbito rural*, correspondiente a los Cuerpos de Policía Local de Ayuntamientos de la provincia de Palencia con menos de 20.000 habitantes.

Se ponen de manifiesto las siguientes aportaciones:

1. Creación de **órgano de consulta mixto para la resolución de problemas jurídicos/operativos**.
2. **Formación no supeditada al permiso de jefatura**.
3. **Adecuación de las estructuras** a las plantillas de pequeños municipios.
4. **Binonimo en patrullaje**.
5. Permitir que los **agentes en prácticas cuenten con armamento**.



6. **Impedir el acceso a ayudas a Ayuntamientos incumplidores.**
7. **Reconocer las funciones de superior categoría** en el complemento específico de manera diferenciada.
8. Posibilidad de **uso de munición de “punta hueca”**.
9. **Incrementar las prácticas** en la Escuela Regional de Policía.
10. Formación en **deontología profesional**.

Novena reunión: Segovia, 19 de julio de 2022: Grupo de Trabajo *Perspectiva policial en el ámbito rural*, correspondiente a los Cuerpos de Policía Local de Ayuntamientos de la provincia de Segovia con menos de 20.000 habitantes.

Se ponen de manifiesto las siguientes aportaciones:

1. Incluir supuestos de **segunda actividad en el Registro** de Policías Locales.
2. Incluir el **régimen de “resultas” en los procesos selectivos** para evitar que queden plazas vacantes tras las correspondientes adjudicaciones.
3. **Binomio** en calle/servicio.
4. Equiparar la formación de **oficiales en municipios de menos de 20.000** con la de **inspectores en municipios de más de 20.000 habitantes**.
5. **Rechazo del turno libre en el acceso a plaza de subinspector**.

A mayor abundamiento, el jefe del Cuerpo de Policía Local de El Espinar, aporta escrito indicando las siguientes propuestas:

1. *La Junta de Castilla y León, a través de la Consejería competente en materia de policías locales, establecerá una CONVOCATORIA ÚNICA CONJUNTA ANUAL, para realizar los procesos selectivos de todos los ayuntamientos perteneciente a la Comunidad de Castilla y León.*
2. *Todos lo ayuntamientos de Castilla y León que no deseen adherirse a esta convocatoria conjunta deberán realizar su proceso selectivo en la misma fecha y forma que la convocatoria única conjunta anual.*



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

3. *La Junta establecerá una bolsa de empleo en su convocatoria conjunta.*
4. *La Junta establecerá dos partes diferenciadas en su convocatoria: oposición y academia y prácticas.*
5. *Una vez finalizada la primera parte de la convocatoria, la Junta comunicará a todos los Ayuntamientos el resultado del proceso selectivo de tal manera que los ayuntamientos que se vean afectados por la pérdida de algún integrante de su policía local podrán solicitar a la junta la ampliación a través de la bolsa de empleo que sea generado con anterioridad.*
6. *Todos los aprobados no podrán integrarse a sus nuevos destino hasta a la finalización del proceso de formación (academia y prácticas).*

Décima reunión: Valladolid, 19 de septiembre de 2022. Grupo de Trabajo *Perspectiva policial laboral*, con participación de los sindicatos UGT, CCOO, CSIF y SPPMCYL.

Se ponen de manifiesto las siguientes aportaciones:

1. **Rechazo de la figura de la interinidad** en la Policía Local.
2. **Estructuras mínimas** en la prestación del servicio. Necesidad de al menos 14 efectivos para la prestación del servicio 24/7.
3. Homogeneización de las **retribuciones del personal en prácticas**.
4. **Binomio obligatorio en patrullaje**.
5. Régimen y formación de **instructores de tiro**.
6. **Régimen de requisitos para la formación del profesorado** de la Escuela.
7. Favorecer la **promoción per saltum sobre el turno de movilidad**.
8. **Formación práctica de subinspectores en otras plantillas**, no en vano, en muchos municipios son quienes ejercen la jefatura.

Decimoprimera reunión: Valladolid, 21 de septiembre de 2022. Grupo de trabajo: *Perspectiva policial asociativa/corporativa*: UNIJEPOL y AVMCYL.

La Asociación de vigilantes Municipales de Castilla y León realiza aportaciones a los artículos 2, 3, 10, 15, 16, 20, 21, 24, 29, 35, 37, 42, 45, 48, 51, 67, 72, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81,



82,83,84,86, 91; todas ellas tendentes a incluir los vigilantes Municipales en los textos de los preceptos indicados.

Asimismo, también realizan aportaciones a la Disposición Transitoria, primera, segunda y derogatoria segunda.

UNIPEJOL realiza aportaciones respecto de los siguientes preceptos:

- Artículo 7.- incluir entre las funciones de los CPL, la intervención con medios de resolución alternativa de conflictos, ya sean a instancia de parte o de oficio.
- Artículo 8.- incluir la creación de un código ético y un gabinete técnico con funciones de consulta.
- Artículo 9.- Permitir el uso de cámaras unipersonales; utilización de un sistema de gestión policial útil; fomentar el acceso a bases policiales estatales.
- Artículo 15 letra i).- incluir dentro de las funciones de la Consejería competente en materia de coordinación de policías locales, la de resolver los expedientes disciplinarios de los integrantes de las plantillas de policías cuyos ayuntamientos hayan previamente firmado un convenio de adhesión en este sentido.
- Artículo 16 bis. - Creación de secretaría general técnica integrada por profesionales de policía, profesorado universitario, etc. encargada del estudio, análisis y elaboración de propuestas previas para el Consejo de cooperación Local.
- Artículo 18.4.- Valorar la posibilidad de que un Ayuntamiento se asocie con otro limítrofe que sí tenga CPL de forma permanente.
- Artículo 25.- Exigencia de CPL con un mínimo de 7 efectivos, de los cuáles, 2 mandos. El resto no garantiza un servicio policial.
- Artículo 28.1.- Se elimine la previa autorización de la Delegación del Gobierno para la dispensa del uso del uniforme, quedando en manos de cada titular de alcaldía. Necesidad de actualizar el uniforme y rotulación de vehículos, en aras de la seguridad, modernidad y eficiencia.



- Artículo 29.- incluir régimen de jubilados y acreditación profesional, de manera semejante al CNP.
- Artículo 31.- Promoción del uso de cámaras unipersonales, por razones de seguridad.
- Artículo 32.- recoger el apartado g) en los casos de expediente disciplinario del artículo 95 a fin de disipar dudas.
- Artículo 33.- Rechazo de la figura de la interinidad en los CPL.
- Artículo 34.- Recoger que los Ayuntamientos deben facilitar la armonización de los servicios administrativos de la Policía con la plantilla policial.
- Artículo 40.- Incluir formación específica de la jefatura, con independencia de la categoría, en materia de contratación, gestión de personal, liderazgo y mando.
- Artículo 41.- Eliminación del precepto, por generar inseguridad, dar lugar a posibles arbitrariedades.
- Artículo 46.- Se valora positivamente exigir el carnet de conducir en la fecha de toma de posesión como funcionario en prácticas, antes de entrar en la Escuela Regional. Valoración de eliminar la estatura mínima, como en el CNP.
- Artículo 47.- Extender la reserva de militares de empleo a categorías diversas de las de agente.
- Artículo 49.- Exigencia de que los militares de tropa y marinería hayan efectuado los servicios en los 5 u 8 últimos años, en aras de la finalidad perseguida.
- Artículo 52.- Incluir en la promoción interna y movilidad vertical, únicamente el concurso y una memoria sobre gestión y mando (en vez de concurso oposición).
- Artículo 53.- Exigencia de más de dos años de experiencia en cadena de mando para ascenso por promoción interna.
- Artículo 54.- Incluir en la promoción interna y movilidad vertical, únicamente el concurso y una memoria sobre gestión y mando (en vez de concurso oposición).
- Artículo 55, 56 y 57.- recoge 3 años de experiencia mínima en ascenso por promoción interna.
- Artículo 63.- Recoger que, en los cambios de escala por promoción interna, el concurso oposición alude a un temario estrictamente adaptado a la plaza a cubrir;



recoger que, en los ascensos que supusieran la jefatura del Cuerpo, el sistema sea siempre el del concurso oposición, salvo que se tratara de efectivos que ya vienen desempeñando el puesto en categoría inferior, que debería ser un concurso de méritos y memoria.

- Artículo 67.3.- exigir misma escala y categoría para el desempeño de la comisión de servicios.
- Artículo 70.- Exigir el mantenimiento de condiciones óptimas desde el punto de vista físico. Alusión a los distintivos físicos para ascensos.
- Artículo 71.- Alusión al código ético europeo.
- Artículo 74.- Exigencia de que la resolución de retirada del arma sea acordada por la Jefatura.
- Artículo 78: permitir el uso de armas por funcionarios en prácticas de manera semejante al resto de FCSE.
- Artículo 87.- Creación de secretaría técnica permanente responsable de creación de temarios, bases, asesoramiento de plantillas, integrada por técnicos de aquellas materias competencia de la policía municipal.
- Artículo 88.- Rigor en los cursos y exigencia de fase presencial.
- Artículo 92.- Recoger catálogo de infracciones propio, en base al carácter identitario propio de la PL.
- Artículo 93.- Asunción por la Junta de Castilla y León, de la instrucción y sanción de efectivos, previo convenio con los Ayuntamientos.
- Artículo 97.- Recoger régimen disciplinario de funcionarios en prácticas.

Consideraciones finales:

1. Implementación de código ético de conducta.
2. Manual de conducta y estética.
3. Fomento del conocimiento histórico de las Policías Municipales.
4. Fomento del conocimiento histórico de los ayuntamientos como agrupación social básica y garantes de la convivencia.



5. Vanguardismo en la gestión policial, implementando recursos tecnológicos y nuevas formas de gestión.
6. Dignificación del trabajo policial especialmente en las plantillas pequeñas.
7. Rechazo rotundo a la figura de la interinidad en la Policía Local.
8. La promoción dentro de la misma escala debe ser por concurso; si es a diversa escala, por concurso oposición y si la categoría implica la jefatura del Cuerpo, salvo que ya se esté desempeñando, debe hacerse por concurso oposición.
9. La movilidad debería realizarse por concurso.
10. Establecimiento de carrera profesional.

Asimismo, se han llevado a cabo las siguientes reuniones por vía videoconferencia:

1. Grupo de trabajo: *Perspectiva municipal (Ayuntamientos con Cuerpos de Policía Local de más de 20.000 habitantes)*: 26 de septiembre de 2022; con las siguientes aportaciones:
 - a) Desligar la formación de la Policía Local y del CNP en la Escuela Regional.
 - b) Fomentar el reciclaje de efectivos más antiguos y potenciar la formación de mandos.
2. Grupo de trabajo: *Perspectiva municipal (Ayuntamientos con Cuerpos de Policía Local de menos de 20.000 habitantes de las provincias de Ávila, León y Burgos)*: 27 de septiembre de 2022; con las siguientes aportaciones:
 - a) Plantean la problemática de la huida de agentes a grandes ciudades.
 - b) Disconformidad con la reducción de años para el turno de movilidad.
 - c) Plantean la posibilidad de diferenciar las plazas de movilidad en función del tamaño de los municipios.
 - d) Aluden a la problemática de la época estival, en la que multiplican la población por 5.
 - e) Acusan el problema de financiación presupuestaria.



3. Grupo de trabajo: *Perspectiva municipal (Ayuntamientos con Cuerpos de Policía Local de menos de 20.000 habitantes de las provincias de Palencia, Salamanca y Segovia)*: 28 de septiembre de 2022; con las siguientes aportaciones:
 - a) Establecer la convocatoria unificada con carácter anual.
 - b) Establecer “bolsas” de policías para garantizar la cobertura de efectivos de manera inmediata.
 - c) Establecer y gestionar por la Administración autonómica, “bolsas” para comisiones de servicio.
 - d) Recoger las diferentes necesidades en municipios de menos de 20.000 habitantes.
 - e) Plantean la falta de efectivos y el envejecimiento de las plantillas, solicitando mecanismos que aligeren los procesos selectivos.

4. Grupo de trabajo: *Perspectiva municipal (Ayuntamientos con Cuerpos de Policía Local de menos de 20.000 habitantes de las provincias de Soria, Valladolid y Zamora)*: 27 de septiembre de 2022; con las siguientes aportaciones:
 - a) Recoger mecanismos que incrementen el salario en las RPT.
 - b) Binomio en patrullaje.
 - c) Potenciar los convenios para la realización de prácticas de tiro.
 - d) Asegurar la homogeneización en vehículos.
 - e) Potenciar la figura de la Administración autonómica en la contratación de vehículos y asegurar las bases de datos comunes.
 - f) Establecer la convocatoria unificada con carácter anual.
 - g) Establecer “bolsas” de policías para garantizar la cobertura de efectivos de manera inmediata.
 - h) Recoger los elementos diferenciales de municipios pequeños del alfoz de capitales, centros de transporte nacional, etc.



11.3.- Aportaciones tras los Grupos de Trabajo

Con fecha 2 de septiembre de 2022, se recibe escrito del Cuerpo de Policía Local de Tudela de Duero, realizando las siguientes aportaciones:

Aportaciones Cuerpo de Policía Local de Tudela de Duero:

Se debe de homogeneizar las condiciones laborales de los funcionarios, tanto de medios para trabajar como a nivel económico.

En el artículo 10; Todos los apartados son importantes, pero en especial el g), h) y p), donde se indica la homogeneización de medios y retribuciones, que aunque es difícil, pero se debe de hacer cumplir a los ayuntamientos de forma efectiva, porque lo contrario es saber de antemano que en el mejor de los casos, estos municipios no van a tener cuerpo de policía estable, en general van a ir perdiendo efectivos y en muchas ocasiones no tendrán ni cuerpo de policía, como ha ocurrido actualmente en tres de los ocho municipios de la provincia, otro más con solo dos integrantes y otro más sin ningún mando. Acaso la solución pasa porque la Junta ayude económicamente a los municipios, o que directamente sufrague la red y programas de comunicación, pero eso ya es un terreno que no me corresponde.

(Es decir, Se deben ver las posibles soluciones, pero para que estos cuerpos de policía subsistan se tiene que obligar a tener condiciones laborales similares, al igual que se obliga en la uniformidad)

Artículo 16.- Consejo de Cooperación Local

- f) Una necesidad formativa importante es “defensa personal policial y técnicas de intervención”, que debería ser impartida de forma periódica y permanente, con la que se mejoraría mucho las intervenciones policiales, ya que otorga mayor seguridad personal y mejor servicio realizado, que como consecuencia tenderá a mejores actuaciones. Es importante porque se suele intervenir con una sola patrulla y no hay más ayuda, al contrario que en la ciudad que cuentan con más agentes para las intervenciones, que también es otra forma de hacer que se resuelvan de la manera más apropiada para cada intervención.*

Artículo 17: Actuaciones fuera del ámbito municipal. El problema de estas colaboraciones suele ser el importe económico recibido, ya que las horas extra no se pagan igual en unos municipios que en otros, por lo que a los municipios con menor precio/hora nadie quiere asistir y generalmente suele ser los que más lo necesitan. Por lo tanto, se debe fijar un precio único para estos convenios puntuales. (puede derivar el problema en que haciendo lo mismo, los de fuera cobren más que los del municipio, o viceversa, pero creo que es menor que el que no haya un precio fijado para los convenios)

Artículo 22: Requerimiento de adecuación a la legalidad. En el párrafo primero donde dice “en todo caso no inferior a un mes”, debería poner “en todo caso inferior a un mes” o bien “en todo caso no superior a un mes”, (salvo que yo no lo esté interpretando en el sentido que se quiere reflejar)

También habrá que saber cuál pueden ser justificaciones fundadas, ya que el incumplimiento más común, es y será el de falta de efectivos, y se va a justificar por razones económicas, por lo que un problema que se sabe de antemano se debería legislar para poder acometerle de verdad.

Titulo III, del régimen jurídico de los cuerpos de policía local.

Artículo 25: Creación de cuerpos de Policía Local

Este artículo está relacionado con lo expuesto anteriormente de que el problema es ¿qué posibilidad hay para hacer que lo cumplan?



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Se suelen presentar carencias de medios técnicos y de personal, pero es difícil que se cumpla si se sube el número mínimo de integrantes, (en la reunión se habló de que se podía poner en 12), cuando la realidad es que no tienen ni la solvencia económica para ajustar los salarios a los de la capital, que sería por donde haya que empezar, ya que, de no ser así, siempre persistirá el problema de falta de personal por marcharse a la capital, facilitado por las condiciones de traslado por movilidad. Por lo tanto, de momento dejaría la plantilla mínima como está, y modificaría lo de cubrir el servicio de forma permanente, ya que las dos cosas son incompatibles. Ojala pudiéramos tener mayor número de efectivos y que no se fueran los agentes, pero puestos en la realidad, por lo menos hay que asegurar a los que hay, antes de pretender subir el número, y para ello se debe homogeneizar condiciones y asegurar que los que están no se marchen con tanta obsesión, ya que además el marcharse, implica un perjuicio al municipio, ya que costeó los gastos del agente en la academia y encima se queda sin él.

Artículo 27: Homogeneización. Este artículo habla solo de la homogeneización de uniformidad, pero no entra en la homogeneización retributiva ni en la de medios, que es donde más falta hace. Solemos carecer de personal, (solo dos agentes por turno, que cuando hay problemas se queda muy escaso), de etilómetro evidencial, de test de drogas, no tenemos medios para cumplir con la cadena de custodia de envío al laboratorio, etc... chalecos antibalas no había hasta hace 4 días, etc.. además de las retribuciones de los funcionarios que están muy por debajo de las de los funcionarios de la capital (hablamos de más de 600 euros mensuales), lo que impide, o cuando menos dificulta mucho sujetar a los funcionarios y tener un cuerpo estable. Creo que esto se debería de regular, si no se puede poner un salario fijo (que no se puede), si se debería obligar a que esté dentro de una horquilla (tampoco sé si se puede pero seguro que es más viable), o por lo menos "recomendarlo", ya que es el mayor inconveniente que tienen los municipios pequeños (y los no tan pequeños). (sé que es una patata caliente, pero hay que ponerlo encima de la mesa, se pueda hacer o no después, que eso es otra cosa).

*Artículo 29: Acreditación profesional. De acuerdo con todo el artículo, y lo que tenéis marcado como ****VALORAR**** sí que lo dejaría puesto, ya que en prácticas también deben de tener su identificación.*

Artículo 30: Vehículos policiales y otros elementos de movilidad. Al igual que con la plantilla, se debería de fijar un mínimo de vehículos policiales, que para nuestros municipios podría ser un coche y dos motos, (así se puede hacer las patrullas en moto también) ajustando el modelo de los mismos a las características del municipio.

Artículo 31: Armamento y medios técnicos. Habría que buscar la forma legal si es que no lo es a día de hoy, de poder usar armas largas automáticas para la realización de los controles, ya que se realizan controles al igual que las FFCC de seguridad del Estado, y sin embargo, los funcionarios de policía local se exponen mucho más y corren mayores riesgos, (ya que no se sabe a quien se da el alto en los controles, y los malos malos de verdad "miden" sus fuerzas y posibilidad de escape, ajustando su comportamiento a dichas posibilidades)

Artículo 33: Régimen estatutario de los integrantes de los Cuerpos de Policía Local

Dejaría trabajar de forma interina para cubrir bajas, (es lo de siempre, pongo el ejemplo de Tudela que es mi municipio: estamos 5 personas para hacer los turnos de patrulla en la calle, y ahora dos que vienen de prácticas seremos 7 en tres meses), por lo que una baja ahora implica mermar el 20% de los servicios policiales, mientras que pudiéndolo sustituir con un interino suavizaría mucho los perjuicios). La forma de hacer esto sería que la Junta sufragara los gastos de academia de los 20 opositores primeros que se hayan quedado sin plaza, de forma que estarían formados y podrían trabajar en cualquier municipio de la comunidad.

Artículo 46: Requisitos generales de participación en procesos selectivos en turno libre

*Lo que está marcado como ****valorar****, sí que se deberían de tener los carnets, ya que de lo contrario no pueden hacer las prácticas en el municipio satisfactoriamente.*



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

En cuanto a la estatura, la aumentaría 10 cm, o por lo menos 5, ya que por la misma razón de antes y según se está encaminando la sociedad, cada vez hay más "malos" y saben medir muy bien sus posibilidades, de forma que cuando no ven posibilidades las intervenciones son mucho más limpias y tranquilas, pero cuando ven posibilidades las intervenciones se convierten en "de tú a tú" y suelen complicarse mucho más, dando peor servicio policial y corriendo mayores riesgos. (puede ser otra patata caliente también, pero policialmente hablando sería necesario, y no es discriminar a nadie, sino ofrecer una imagen policial que realmente pueda cumplir sus funciones en todas las situaciones).

Artículo 48: Requisitos generales de participación en procesos selectivos en turno de movilidad. Ante la previsión de que no se pueda homogeneizar los salarios y medios técnicos, creo conveniente no facilitar tanto la movilidad, ya que se causa gran perjuicio, y lo dejaría en 5 años como está actualmente.

En el caso de movilidad vertical, debería de poder ser categoría inmediatamente inferior o superior, de forma que se solucione el "problema" o por lo menos "el sin sentido" de que haya numerosos agentes que no se presentan a procesos de ascensos en sus municipios por miedo a quedarse varados y no poder salir de allí, ya que un alto porcentaje según entran ya están pensando en cuando podrán marcharse a la capital. Es una pena perder posibles talentos o personas bien preparadas y que desarrollarían bien la función de mando, solo por el castigo que perciben después. De hecho, para no perderlos, creo que se debería de potenciar y que se tuviera en cuenta en la fase de concurso o incluso yendo más allá, reservar alguna plaza, igual que se reservan para militares, todo en su justo porcentaje. (al ser solamente la categoría inmediatamente superior la que se añade a la movilidad vertical, no pienso que pueda suponer un problema el conservar el nivel profesional adquirido, ya que habría escasa o nula diferencia de nivel) y sí solucionaría un problema. Como he dicho anteriormente, es una pena ver sobre todo como los agentes no se presentan a oficial para no quedarse varados, cuando las iniciativas siempre se deben valorar positivamente y no al revés, que encima se convierte en un castigo.

Artículo 51: Acceso en la categoría de agente en turno de movilidad horizontal

Subiría el tiempo de antigüedad a 5 años.

Dejaría que se pueda ir por movilidad vertical desde una categoría superior, como he indicado en el artículo 48, y de hecho lo premiaría de alguna forma.

Artículo 52: Acceso a la categoría de oficial

La movilidad vertical debería de ser hacia arriba o hacia abajo, valorando positivamente el que provenga de una categoría superior.

Artículo 53: Acceso a la categoría de subinspector

La movilidad vertical también debería ser posible acceder proviniendo de una categoría superior

(es decir, que eso quede intrínseco a la movilidad vertical).

*El apartado 2 habla ya del turno libre, mientras que luego se pone ****valorar**** (hay que tenerlo en cuenta y aclararlo)*

Nota: para el acceso a categorías superiores a subinspector, no creo que deba opinar puesto que nuestro grupo de trabajo no tiene dichas categorías.

Tampoco se habla en el borrador del acceso a la plaza que implica la Jefatura del Cuerpo, (excepto en el apartado 2 del acceso a subinspector y tampoco explica nada), por lo que desconozco si se quiere evitar que pueda tener otra consideración o se debe a un olvido, pero doy mi punto de vista al respecto... Creo que se debería de llegar por promoción interna, y subsidiariamente por los demás procedimientos, ya que por promoción interna estás valorando y premiando una carrera profesional, con políticos de un color y otro,



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

mientras que, por los demás procedimientos, si se deja elegir directamente el tipo de proceso, puede depender en cierta medida en vez del mérito policial en el municipio, de la intención política de ese concreto momento, que siempre va a ser más injusto.

No obstante, común a todos estos artículos y a todas las categorías, sí que se debería de incluir el turno libre si se han hecho todos los procesos anteriores y no se ha logrado cubrir las plazas ofertadas, pero siempre subsidiario este procedimiento a todos los demás, siendo preferente la promoción interna que es como de momento acertadamente está previsto.

Artículo 58: Pruebas selectivas para el acceso a la categoría de agente

Las plazas reservadas por turno de movilidad, se debería de quitar la prueba psicotécnica, ya que puede originar problemas judiciales si en un municipio se está trabajando con normalidad y de repente se ve que no es apto, por lo que se podría pedir jubilaciones, segunda actividad, etc... y al igual que los conocimientos teóricos, ya se superó en su día.

Diferente son las pruebas físicas adaptadas a la edad.

Para las demás categorías sí es necesaria la prueba psicotécnica, ya que las funciones no son las mismas, o mejor dicho, no se ejercen igual en un municipio que en una ciudad por ejemplo, y el perfil puede ser otro, (es decir, se puede descartar por perfil, no por aptitud), pero en la categoría de agente puede ser controvertido.

Nota: Para el acceso a todas las categorías, la prueba física se podría convalidar por unas pruebas físicas cada dos/tres/cinco años y acordes a la edad, que serían de carácter voluntario, pero se premiarían con eso, de forma que se fomente el trabajo y buena forma física de los policías constantemente, consiguiendo así una policía activa y "joven" en toda la comunidad.

Para el acceso a la categoría de agente, los que aprueben el proceso por movilidad, el ayuntamiento que lo recibe debería de abonar los gastos de academia y formación en prácticas que tuvo dicho agente, al ayuntamiento del que procede, de forma que se minimice un poco las consecuencias negativas que produce la marcha de un agente ya formado y con el que se contaba para los servicios prestados al ciudadano. (se puede poner un límite de años).

Artículo 64: Celebración de procesos selectivos unificados

Es muy difícil unificar procesos de categorías distintas a las de agente, ya que para cada municipio las funciones y sobre todo las formas de llevarlas a cabo pueden llegar a ser diametralmente opuestas, y los ejercicios teóricos deberían ir encaminados a esos temarios.

Artículo 67: Comisiones de servicio

Habría que definir las condiciones de las comisiones de servicio puntuales, como por ejemplo para un día por la celebración de O para tres o cuatro días por la celebración de las fiestas patronales... etc...

Hay que facilitar ese tipo de convenios entre ayuntamientos y creo que este sería el artículo indicado para describirles. Ya hablé de ello en el artículo de actuaciones fuera del municipio pero este es más apropiado. (Estandarizar formato para solicitarlo, fijar precio unificado, etc...)

Artículo 76: Retribuciones

Para nuestros municipios es de los artículos más importantes, y ya se está teniendo en cuenta porque se indica hacer el marco retributivo reglamentariamente, así que solo decir que se haga lo mejor posible, tener en cuenta todos los puntos de vista y que la horquilla que salga que sea pequeña)



Artículo 81: Pase a segunda actividad por razón de edad

Pienso que habría que bajar la edad de pase voluntario a segunda actividad, ya que a la edad propuesta coincide con la edad de jubilación en la mayoría de los casos, con lo que entonces no se está ofreciendo un pase voluntario a segunda actividad real, y hay que ofrecerlo antes.

En el punto 3, párrafo segundo, aclarar lo de “se entenderá desestimada su solicitud”, ya que antes dice que el informe es vinculante y se podía iniciar a instancia del interesado (o soy yo, o creo que no se entiende bien).

Nota: Común a todos artículos, debería haber algún régimen sancionador para los ayuntamientos que no cumplan lo marcado en esta ley, marcando un plazo amplio para cumplirlo si es necesario, pero de manera que se les obligara de forma efectiva. Ejemplo: No cumplir un ayuntamiento con el plan de igualdad es sancionable, y se denuncia a los ayuntamientos hasta que lo realizan. Pues con esta ley tiene que haber algo similar que se pueda implantar.

El texto del anteproyecto recoge la necesidad de homogeneización de medios, uniformidad y la idea de propiciar la homogeneización de retribuciones, desde un punto de vista cualitativo; ello porque cuantitativamente hay que tener presente tanto la autonomía local en su versión presupuestaria y organizativa.

Las alusiones a la formación en determinadas áreas corresponden a una materia que deberá ser objeto de desarrollo reglamentario, limitándose el texto con rango de ley a arbitrar las líneas generales de la formación policial, no considerándose conveniente descender a materias concretas de formación.

En cuanto a las referencias sobre el importe económico de las comisiones de servicio prestadas con ocasión de actuaciones fuera del ámbito municipal, las mismas deben ser objeto de tratamiento en el correspondiente convenio que suscriban las entidades municipales, sin que se considere adecuado aludir a un régimen mínimo retributivo so pena de interferir en el ámbito de la autonomía local. Sin perjuicio de ello, el precepto alude a la percepción de retribuciones e indemnizaciones que procedan.

Tampoco ha de perderse de vista que esta modalidad de prestación de servicios lo es con carácter voluntario, esto es, previa aceptación de los propios efectivos policiales.

La referencia al plazo para adecuarse al requerimiento a que alude el artículo 23, se acepta, tratándose de un error de redacción, por lo que el texto queda expresado del siguiente modo: *con carácter general, si alguna entidad local incumple lo dispuesto en la presente ley o en su correspondiente desarrollo reglamentario, sin justificación fundada, será*



requerida, previa audiencia correspondiente, por la consejería competente en materia de coordinación de Policías Locales para que en el plazo más breve posible, en todo caso, no superior a un mes desde que se notifique el requerimiento, adopte o inicie las medidas necesarias para cumplirla. Por otro lado, la alusión a cuál pueden ser las justificaciones fundadas, y dada la casuística que se plantea, resulta de imposible determinación ex ante, debiendo estar al caso concreto que se produzca.

Las aportaciones respecto del artículo 25 y del 27 se vinculan al régimen retributivo sobre el que ya se ha expuesto; a mayor abundamiento y fruto de las reuniones de los grupos de trabajo, se ha arbitrado la diferencia entre cuerpos que prestan servicio de modo permanente y cuerpos que prestan servicio de manera ininterrumpida, con diferenciación lógica del número de efectivos.

Las aportaciones sobre la acreditación profesional han sido incorporadas al texto.

La aportación sobre un número mínimo de vehículos, habida cuenta de la asimetría de municipios que cuentan con cuerpos de policía local, su propia orografía o necesidades, resulta, a criterio de este centro directivo, inadecuada. Adicionalmente, se trata de una cuestión que, en todo caso, correspondería tratar en sede reglamentaria.

Las aportaciones sobre el uso de armas largas se tratan de una cuestión que, en todo caso, correspondería tratar en sede reglamentaria, en el apartado referido a la uniformidad. Así se recoge en el texto del artículo 32 propuesto: *Los efectivos de los Cuerpos de Policía Local, como integrantes de un instituto armado, portarán y utilizarán, en su caso, el armamento, medios técnicos operativos y de defensa que reglamentariamente se determinen, adecuados al servicio policial encomendado, de acuerdo con la normativa vigente en materia de armamento.*

El resultado de los grupos de trabajo ha resultado prácticamente unánime respecto a la figura de la interinidad en los Cuerpos de Policía Local, contraria, a criterio de este centro directivo, y de la abrumadora mayoría de Cuerpos, a la naturaleza de instituto armado que supone la Policía Local. La problemática que postula en las aportaciones tiene su base en una inadecuada previsión de efectivos que no se solventa con figuras interinas, sino con el incremento o adecuación del número de efectivos a las ratios poblaciones.



Respecto a las aportaciones sobre que debe exigirse el carnet de conducir correspondiente a la fecha de finalización de la presentación de solicitudes porque si no, no podrían hacer las prácticas municipales, se indica que el texto plantea que esos carnets se tengan en el momento de tomar posesión como funcionarios en prácticas, esto es, antes de la entrada en la Escuela autonómica de Policía Local (fase formativa teórica) y por supuesto, antes de que tenga lugar la fase de prácticas municipales (que se realiza tras el pase por la Escuela), por lo que sí podrían realizar las prácticas municipales, toda vez que, para cuando se llega a esa fase, los concretos aspirantes ya han tenido que presentar los correspondientes permisos de conducción.

La referencia a la estatura que se contempla en el texto se imbrica en los más recientes pronunciamientos judiciales en bases de otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Sentencia del Tribunal Supremo nº 1000/2022, de 14 de julio de 2022, que anula la normativa estatal de acceso al Cuerpo Nacional de Policía en lo que a la limitación de altura a las mujeres se refiere).¹⁴

Respecto a la movilidad, aduciendo que debería ser de 5 años, hay que indicar que con la normativa actual, que mantiene ese plazo, lo que se constata es que los efectivos no suelen esperar a que se supere ese tiempo y optan por participar, por turno libre, con lo que ni siquiera esperan al año para poder presentarse, considerándose con el nuevo régimen y siendo la vía de concurso, al menos los efectivos optarán por permanecer dos años en sus puestos y concursar, ahorrándose el tener que presentarse a nuevos exámenes de conocimiento, que no deja de ser un obstáculo importante para superar las pruebas selectivas.

En cuanto a la movilidad vertical en categorías inferiores, corresponde indicar que la naturaleza de carrera profesional es la de promocionar en ascenso, no en inferior categoría, indicándose, asimismo, que las vías propuestas de movilidad (en menor plazo y vía concurso) así como la movilidad vertical cruzada ofrecen suficiente margen de flexibilidad en el desarrollo de la carrera profesional. No ha de obviarse que el artículo 16 del TREBEP define

¹⁴ Recuérdese que la eliminación de la altura para el acceso a los CPL es una medida incluida en la Ley de Medidas del año 2024.



qué debe entenderse por carrera profesional, en términos de progresión y ascenso, no en términos de degradación de la categoría profesional.

Respecto a la aportación respecto de la plaza de jefatura, efectivamente el texto propuesto parte de la obtención de dicha plaza desde la óptica de la promoción interna en primer lugar, en coherencia con la idea jerarquizada de Cuerpo, y subsidiaria y consecutivamente, por movilidad horizontal, promoción interna *per saltum* y movilidad vertical, dejando el turno libre como último recurso.

En cuanto a la exigencia de prueba psicomédica en la movilidad la misma obedece a garantizar la efectiva condición de las personas aspirantes, con independencia de que esos aspirantes ejerzan “con normalidad” funciones policiales en otro municipio. Ello porque la condición psíquica es un elemento que puede variar en las diversas etapas de la vida o ante circunstancias sobrevenidas al momento de superar el acceso en un momento concreto y porque puede haber pasado inadvertido en su respectivo municipio cambios en aquélla.

En cuanto a las pruebas físicas, indicando que las mismas podrían convalidarse con unas pruebas físicas, se indica que el texto prevé la recuperación de los distintivos de aptitud física a que se refiere la aportación, dejando al texto reglamentario los efectos de éstas, pudiendo ser, entre otros, los de su cómputo a efectos de mérito en el concurso o de sustitución de pruebas físicas si por ejemplo, se han realizado en un determinado período de tiempo; extremos estos que en todo caso, corresponde tratar en sede reglamentaria.

La aportación referente a cómo el ayuntamiento que recibe un efectivo por movilidad debería abonar los gastos de formación al ayuntamiento que lo pierde no puede ser acogida, toda vez que no es una cuestión imputable al primero, sino que lo realiza en cumplimiento de la ley y en garantía de un derecho del empleado público, vinculado a la carrera profesional.

Respecto a la celebración de procesos selectivos unificados, será el texto reglamentario el que determine las bases para las diversas categorías, limitándose la norma con rango de ley a sentar tal posibilidad. No se discute que será una tarea ardua, si bien, como se indica, corresponde a otro estado temporal al que ahora nos ocupa.

Respecto a las condiciones de las comisiones de servicio, se indica en el texto la habilitación al desarrollo reglamentario, a fin de acotar, con pleno respeto a la autonomía



local, los aspectos más concretos de las mismas, sin que se considere conveniente ahondar con mayor profundidad a la propuesto en el texto con rango de ley.

En cuanto a las aportaciones sobre la segunda actividad por razones de la edad, las mismas han sido atendidas en el texto, fijándose en 60 y 58 años para las escalas técnica y superior y la escala ejecutiva, respectivamente; ahora bien, siempre que se haya cumplido un mínimo de tiempo de servicio de 20 años de los cuales, los últimos 5 deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de petición de la segunda actividad.

En cuanto al régimen sancionador para Ayuntamientos, se considera que no procede la misma, toda vez que en la competencia autonómicamente asumida de coordinación de Policías Locales no tiene acogida el ejercicio punitivo de la Administración frente a otra Administración, a la postre, la municipal. No en vano, la exposición de motivos de la LO 2/1986, de 13 de marzo dispone: [...] *Según la Sentencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 1983, la coordinación es un concepto que usa la Constitución como instrumento para la fijación de medios y sistemas de relación, con objeto de lograr una cierta homogeneidad y hacer posibles, en su caso, actuaciones conjuntas y la colaboración mutua. Atendiendo a esta consideración general y a los preceptos normativos de las Comunidades, el desarrollo del artículo 148.1.22.ª, en cuanto a la coordinación y demás facultades en relación con las Policías Locales, se desarrolla ampliamente, con gran riqueza de posibilidades de coordinación y con carácter común respecto a todas las Comunidades que hayan asumido competencias sobre la materia, [...].*

La misma exposición de motivos es ilustrativa sobre los principios que inspiran las relaciones entre Administraciones Públicas en este sentido, “respeto a la autonomía de las distintas esferas de la Administración Pública”; “principio de cooperación recíproca”; “coordinación no coercitiva”; etc., para que finalmente, en su artículo 39 fije los márgenes de esa coordinación: Artículo treinta y nueve.

Corresponde a las Comunidades Autónomas, de conformidad con la presente Ley y con la de Bases de Régimen Local, coordinar la actuación de las Policías Locales en el ámbito territorial de la Comunidad, mediante el ejercicio de las siguientes funciones:

*a) Establecimientos de las **normas-marco a las que habrán de ajustarse los Reglamentos de Policías Locales**, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y en la de Bases de Régimen Local.*



- b) Establecer o propiciar, según los casos, la **homogeneización** de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de **medios técnicos** para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de **uniformes y de retribuciones**.*
- c) **Fijar los criterios de selección, formación, promoción y movilidad** de las Policías Locales, determinando los distintos niveles educativos exigibles para cada categoría, sin que, en ningún caso, el nivel pueda ser inferior a graduado escolar.*
- d) **Coordinar la formación profesional** de las Policías Locales, mediante la creación de Escuelas de Formación de Mandos y de Formación Básica.*

Por lo expuesto, se rechaza incluir un régimen sancionador destinado a los Ayuntamientos, si bien se incluye un capítulo de protección de la legalidad, estableciéndose los efectos de los incumplimientos de las entidades locales que vayan en detrimento de la coordinación que se persigue; efectos que no teniendo la naturaleza de sanción, limitan los efectos de los eventuales incumplimientos locales, todo ello sin perjuicio del régimen general previsto en la LBRL (artículo 65 y siguientes). No en vano, el estudio previo comparado de las diversas Comunidades Autónomas sobre su legislación de coordinación de policías locales revela que en ninguna de ellas se articula un régimen sancionador destinado a los Ayuntamientos como sujetos pasivos del mismo.

Con fecha 2 de octubre de 2022, se recibe escrito de **D. Adrián Güesta Guerra**, Agente de Policía Local en un municipio de la Comunidad de Extremadura, en el que solicita que se tenga en cuenta en la movilidad la agrupación familiar, tanto pertenecientes a la misma Comunidad de Castilla y León como de distinta Comunidad siempre que uno de los cónyuges o hijos en caso de separación estén empadronados dentro de la Comunidad.

A este respecto cabe señalar que esta posibilidad se plantea en el texto, sin vinculación a hijos, estado civil, situación conyugal o residencia de los efectivos policiales, siempre que, en todo caso se arbitre un convenio con la correspondiente Comunidad autónoma, en términos de reciprocidad; esto es, siempre que por la vía convencional, sendas Comunidades autónomas posibiliten la movilidad recíproca de los efectivos policiales de los municipios ubicados en su territorio.



Con fecha 5 de octubre de 2022, se recibe escrito de los integrantes del **Consejo de cooperación Local en representación de CSIF**, realizando las siguientes aportaciones:

- a) *Respecto al artículo 20 (Registro de PL) se propone que el número de identificación sea siempre ordenado por calificación, y no por apellido, a fin de que en Ayuntamientos más grandes e internamente, y por cuestiones prácticas de funcionamiento, poder conocer la antigüedad de cada uno de ellos de forma más rápida sin consultar registros policiales.*
- b) *En el artículo 27.2e (Catálogo para renovación uniformidad) se propone que exista un catálogo oficial por parte de la Junta como material mínimo o características de uniformidad con "x" calidad que ofrezcan los Ayuntamientos, y se asigne mediante un sistema de puntos, donde los policías seleccionan las prendas o medios que necesiten, y no todos los años se entregue el mismo material, produciéndose acumulación del mismo y mal uso de los recursos públicos (evitar todos los años 2 pantalones, 2 polos, par de zapatos, etc. y que sea el policía el que elija).*
- c) *Artículo 31.4 (Prácticas de tiro) En vez de al menos una semestral, sustituir por una al menos cuatrimestral, y que una de ellas sea coordinada por la Consejería, a fin de comprobar la eficaz formación de todos los miembros y unificar ciertos criterios a la hora de utilizar armas de fuego.*
- d) *En esa misma sección segunda, respecto "armamento y medios técnicos" se debería especificar qué tipos de arma pueden portar las policías locales, con la finalidad de introducir de manera reglada armas largas, al igual que otros cuerpos policiales.*
- e) *En el artículo 33.4 (Funcionarios en prácticas) añadiría a la frase [...con los derechos inherentes a tal situación] incluyendo el sueldo correspondiente a la nueva categoría profesional durante la etapa de prácticas.*
- f) *Artículo 35 (Escalas, categorías y grupos) 2 propuestas; la primera sería eliminar la categoría de "Superintendente", ya que actualmente existen 3 categorías profesionales en la escala superior, siendo totalmente innecesario y menos categorías en las escalas más necesarias. Y la segunda propuesta es incluir la categoría de Suboficial, entre los Agentes y los Oficiales, ya que el trabajo en la calle es necesario y se necesitan más mandos intermedios/bajos, que altos cargos sólo necesarios en grandes municipios. El cargo de Inspector, debe de ser grupo A1, ya que la responsabilidad real que desempeña en diversos municipios, y el gran salto que realiza en sus funciones no es suficientemente compensada con grupo A2. La propuesta es la siguiente: Escala Superior: (Superintendente si no se elimina) e Intendente (Grupo A1 Escala Técnica: Inspector y Mayor (Grupo A1) Escala Ejecutiva: Oficial y Subinspector (Grupo A2) Escala Básica: Agente y Suboficial (Grupo C1)*
- g) *Respecto al artículo 36 (funciones de las escalas), se debería hacer una referencia expresa a que se prohíbe realizar funciones de superior categoría sin poseer los requisitos necesarios para su desempeño (ejemplo: titulación requerida).*
- h) *En el artículo 39.1 (Ausencia Jefatura) debería añadir que la persona que sustituya al Jefe del Cuerpo, deberá poseer los requisitos necesarios para acceder a la citada plaza.*
- i) *En el artículo 43 (Bases comunes) para todas las categorías, "incluyendo temario común" en todo el territorio de Castilla y León para las categorías.*
- j) *Artículo 44.3 (Convocatoria de las pruebas) Este punto en el que interviene la Junta, se debe especificar que se trata sólo para la categoría de Agente.*
- k) *Respecto al 44.4 se debería especificar previamente cómo se va a hacer, y no mediante un Reglamento posterior. Se propone que los Tribunales sean compuestos íntegramente por Policías y no por funcionarios (ya sean de Ayuntamiento, Junta, etc.) puesto que no disponen de los mismos conocimientos técnico-policiales necesarios para la elaboración de los exámenes o su futura corrección.*
- l) *Artículo 45 (Sistema de selección) Eliminar la promoción de movilidad vertical, puesto que se trata de un sistema injusto para quienes desde un primer momento se han esforzado por acceder a la plaza del municipio que desean, y desde ahí intentar promocionar, en vez de opositar en un pueblo perdido de 3 policías, ascender a Oficial (o acceder directamente como Subinspector o Inspector) y pretender en 3 años más dirigir un Ayuntamiento grande como pueda ser León, Salamanca, Burgos, Valladolid, etc. sin contar con experiencia previa en este tipo de trabajos. Está demostrado que tiene*



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

más conocimientos policiales un Oficial de Valladolid, que un Subinspector de cualquier pueblo, dado que el Oficial tiene a su cargo cada día más de 20 Policías, y los Jefes de los pueblos tienen a 5 o 6 por turno. Es innecesario promover que funcionarios sin experiencia en las grandes plantillas, tengan facilidad para acceder a puestos directivos donde hay personal perfectamente capaz (Ejemplo: San Andrés del Rabanedo, donde existen policías muy válidos en la escala ejecutiva, y es incongruente llevar personal a la escala técnica, teniéndolos en casa. El problema es que los Oficiales del citado municipio no reúnen los requisitos para la promoción interna, y por tanto existe un bloqueo en la escala para los Agentes más válidos. No vemos justo que se lleven Subinspectores de otros lugares por promoción de movilidad horizontal y mucho menos Oficiales por movilidad vertical para hacer de Subinspectores).

- m) Artículo 46 (Requisitos de participación en turno libre) En el que figura que se valore el carnet de conducir en la fecha de toma de posesión como funcionarios en prácticas, se informa que lo lógico es que se cuente con los requisitos a fecha fin de presentación de instancias, al igual que otro tipo de requisitos; nacionalidad, edad, altura, compromiso portar armas, etc. "estar en posesión, o en condiciones de obtener" para aquellos que lo hubieran sacado y no se les haya entregado.
- n) Respecto a la sección tercera (Acceso a las diversas categorías) que comienza en el artículo 50, se desea exponer una vez más, que el tiempo de prácticas sí debe ser computado a todos los efectos, ya que firmas un documento como funcionario en prácticas; si bien no eres funcionario hasta la toma de posesión definitiva, la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública e Castilla y León, en su artículo 45.2 (Cursos de formación) dice textualmente: "Durante el curso de formación los aspirantes tendrán la consideración de funcionarios en prácticas, con los derechos económicos que reglamentariamente se determinen, computándose el tiempo en que permanezcan en esta situación a todos los efectos, excepto para la consolidación del grado personal." Queda por tanto justificado que excepto para consolidar el grado personal, también llamado "nivel" o "complemento de destino" se debe computar el tiempo que permanezcan en situación de funcionarios en prácticas, a todos los efectos.
- o) Respecto al acceso mediante promoción interna a las diferentes categorías, proponemos que en el punto 1 de cada artículo donde dice "Preferentemente, por promoción interna..." sea sustituido por "Obligatoriamente, por promoción interna" con el fin de evitar malas interpretaciones de la ley, denuncias y juicios sin necesidad de la forma que cada Ayuntamiento o Concejal crea que quiere decir la citada Ley.
- p) Dentro de la misma sección (Acceso a las diferentes categorías) ya hemos expuesto que debe eliminarse la posibilidad de promoción por movilidad vertical, pero de no eliminarse, pensamos que es prioritaria la opción de promoción interna desde 2 categorías inferiores. Repetimos que siempre es mejor "lo de casa, que lo de fuera" y que estará siempre más preparado un Subinspector de Valladolid (que ejerce de Jefe de Servicio) para ser Mayor en Valladolid, que un Inspector de un pueblo "X" para ejercer de Mayor en Valladolid. Mismo ejemplo de Oficial a Inspector, etc. Incluso llegamos más allá, y preferimos este tipo de promoción dentro del cuerpo de salto de una categoría y recalar 2 más arriba, antes que la movilidad horizontal, siempre y cuando se cumplan requisitos, y el puesto a cubrir no sea la Jefatura del cuerpo.
- q) En este mismo apartado (Acceso a diferentes categorías) se deberían eliminar como mínimo de Inspector para arriba la realización de pruebas físicas, pues el trabajo a desempeñar no requiere en su mayor parte el uso de la parte de forma física que sí es necesaria en categoría de Agente u Oficial. Respecto a la categoría Subinspector, sería a valorar, puesto que no es lo mismo Subinspector en León o Salamanca, que en La Bañeza o Béjar. Las funciones son completamente diferentes.
- r) En la sección Pruebas para las diversas categorías; artículo 58, se propone que para la categoría de Agente en turno libre, se vuelva a incorporar un cuestionario de cultura general como prueba eliminatoria.
- s) En la sección Pruebas de acceso para las diferentes categorías que comienza en el artículo 58, se desea aportar, sobre el párrafo común para todas las categorías donde habla de [...la exención de las pruebas de conocimientos teóricos quienes acrediten contar con formación suficiente en función del Plan de Carrera Profesional...], hasta que no se desarrolle ese Plan de Carrera o no se desarrolle e implante ¿Se quedará exento de realizar las pruebas si se acredita otro tipo de formación? De ser así ¿Cuál sería?



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

- t) *Respecto de la siguiente sección; Procesos selectivos unificados, que comienza en el artículo 64, se desea aportar, para que quede más claro, que estos procesos serán exclusivos para la categoría de Agente. El resto de procesos de promoción interna, serán los Ayuntamientos los que los desarrollen de manera individual, con las bases comunes y obligatorias, temarios, etc. que disponga la Consejería de Protección Civil y Emergencias, pero desarrollarán los procesos cuando tengan la necesidad. Pongamos el ejemplo que los procesos conjuntos son en noviembre, pero que "X" Ayuntamiento necesita realizarlo antes. Solicitamos tengan la libertad de desarrollar los procesos en las épocas que ellos mismos determinen en función de sus necesidades.*
- u) *Respecto al artículo 68 (Permutas) Sustituir el punto 1b, por "Que pertenezcan a la misma categoría" Ya que en otras administraciones autonómicas, la denominación de las escalas es diferente, y en algunos casos han existido problemas, sin embargo, si es dentro de la misma categoría, queda más claro.*
El apartado 1c, le eliminaríamos por completo, al no ser necesario contar con un mínimo de años de servicio para efectuar la permuta, si el otro funcionario se encuentra en situación similar; o si incluso lo comparamos con otros puestos de la Administración Pública, no existe el citado requisito por lo que no debemos promover esta desigualdad que perjudica al Policía. Del punto 3, no existe problema en que queden menos de 10 años para cumplir la edad de jubilación forzosa, si el otro funcionario se encuentra en la misma situación, al no perjudicar a ningún Ayuntamiento, por lo tanto se propone la eliminación del punto 3.
- v) *En el artículo 70.1e (Deberes integrantes Cuerpos Policía Local) figura que" mantendrán una forma física adecuada para el correcto desempeño de la función policial". Entendemos este punto con cierta ambigüedad, ya que ¿Qué es forma física adecuada? Se proponen varias alternativas, como por ejemplo la realización de unas pruebas físicas anuales para determinar la idoneidad o no de la forma física (adecuada al puesto y categoría) con la consiguiente repercusión económica mensual a quienes superen el proceso, o si esto no fuera posible, establecer un convenio de colaboración con diferentes gimnasios, piscinas, o centros deportivos en los distintos municipios, ya sean públicos o privados, para que los componentes policiales puedan adecuar su estado de forma a lo que se entiende como óptimo o adecuado.*
- w) *En el artículo 73 (Ascensos honoríficos) y debido al excepcional carácter de este punto, en el que uno de los requisitos es el fallecimiento o incapacidad, defendemos que sí que conlleve efectos económicos, dado que la cuantía económica por el ascenso es mínima, y se trata de una medida totalmente excepcional, y que a ninguno nos gustaría encontrarnos en esta situación. Es de bien nacidos ser agradecidos, y sería una solución bien acogida por todos los miembros del colectivo.*
- x) *Artículo 76 (Retribuciones) Pensamos que la Consejería debería establecer unos mínimos en las valoraciones retributivas de los aspectos que conforman el complemento específico (penosidad, peligrosidad, especificidad de horarios, etc.) para poder homogeneizar los sueldos en toda la Comunidad, diferenciándose obviamente por carga de trabajo, habitantes, intervenciones, etc. Del mismo modo que el complemento de destino para los policías es diferente que en la Administración General (Ejemplo: Grupo C1 en la Adm.General es desde el 11 al 22, y en Policía del 14 al 22), debería regularse el específico, y de no ser así, volver a regular el de destino e implementar que como mínimo un Agente sea un 19, y a partir de ahí, ir implementando de 2 en 2 por cada categoría.*
- y) *Respecto al Capítulo VII Formación de Policías Locales, en el artículo 88.1 figura que [... la posibilidad de que los cursos que imparte la Escuela Regional de Policía Local de Castilla y León se convaliden con las titulaciones académicas exigidas para acceder a cada una de las categorías de los Cuerpos o plantillas de Policía Local]. Estamos totalmente en contra que cursos aislados que se den en la Academia, computen como una titulación académica, dado que actualmente el Ministerio de Educación tiene estipulado con 240 créditos ECTS, siendo cada crédito equivalente a unas 25 horas lectivas. Sí que estamos a favor del reconocimiento de créditos por experiencia profesional, hasta un máximo de 36 cr. ECTS, como sucede en las Universidades.*
- z) *Dentro del mismo apartado, en el artículo 89.2 deseamos añadir al texto que, la formación previamente adquirida antes de la entrada en vigor de la presente Ley, debe considerarse como válida en procedimientos selectivos a todos los efectos.*



- aa) Para el artículo 90, se propone un cambio de la sede de la Escuela Autónoma de Policía Local de la ciudad de Ávila a la ciudad de Valladolid, por estar geográficamente mejor situado, más centralizado y a una distancia menor de las distintas localidades.*
- bb) En el Capítulo VIII del Régimen Disciplinario, se propone eliminar el regirse por lo aplicable a Policía Nacional y crear un régimen propio, pues también el Cuerpo Nacional de Policía disfruta de beneficios que Policía Local no, es por ello, que se debe diferenciar cada cuerpo, y si se quiere equiparar el régimen disciplinario, también deberían equipararse otros aspectos (medios de los que disponen, armamento, formación, complementos de productividad y territorialidad en función del lugar donde se desempeña el trabajo, retribuciones en las distinciones y medallas, méritos deportivos, etc.)*

Por último, y sin estar referenciado en ningún punto de la Ley, se propone que de manera voluntaria, y previo acuerdo entre administraciones y dentro del calendario de trabajo, se promueva anualmente un intercambio de 3 días para los mandos (de Oficial en adelante) a otros municipios y así poder enriquecerse profesionalmente y observar métodos de trabajo en otros lugares. De la misma manera, se propone que previo convenio con otras administraciones autonómicas, el citado acuerdo pueda ser más allá de la comunidad autónoma.

La aportación respecto a la numeración de identificación profesional obedece a una cuestión de índole reglamentario, sin que convenga descender a tal grado de detalle en una norma con rango de ley. La misma argumentación procede para la aportación hecha al artículo 27 del texto (renovación de uniformidad).

Se considera adecuado recoger una práctica de tiro semestral que, en todo caso, es una regulación de mínimos, toda vez que en el seno de los Cuerpos de Policía Local o en los Ayuntamientos se puede incrementar en número. La coordinación de la Consejería en este ámbito se fija en la potenciación de convenios de colaboración para el desarrollo de tales prácticas de tiro, que podrán llevarse a cabo en instalaciones propias o ajenas.

Respecto al tipo de armamento, indicando que deberían recogerse las armas largas es una cuestión más propia de sede reglamentaria que de norma con rango de ley. No en vano, el propio texto prevé que los efectivos llevarán el armamento que reglamentariamente se determine.

Respecto a la aportación que versa a que en el artículo 33.4 (artículo 34 en el texto) debe añadirse que los funcionarios en prácticas percibirán el sueldo correspondiente a la nueva categoría, se indica que el aducido artículo versa sobre el régimen estatutario de quienes integran los Cuerpos de Policía Local, por lo que sistemáticamente no resulta apropiado aludir a régimen retributivo. Véase a tales efectos que el texto refleja dos artículos (80 y 81)



donde se concreta el régimen de los funcionarios en prácticas, en el que se traslada a sede reglamentaria este aspecto.

Al respecto de las alegaciones referidas al artículo 35, ha de ponerse de relieve que la norma debe dar respuesta y cabida a la heterogeneidad de Cuerpos de Policía Local de Castilla y León, desde aquellos en los que únicamente cuentan, por su escaso número con agentes hasta aquellos que, por su dimensión, precisan de estructuras de mando y organización más complejas. La norma da así, cabida a todas las posibilidades, sin que ello merme en los objetivos de coordinación de la misma. Respecto a la inclusión de una nueva categoría, la de suboficial, no se considera adecuado, toda vez que, para el trabajo *a pie de calle* están las categorías propias de la Escala ejecutiva (agente y oficial), sin perjuicio de que otras categorías superiores, en función de las necesidades del municipio realicen funciones semejantes. No se comparte por otra parte, la propuesta de subgrupos funcionariales, ya que la misma se ciñe a incrementar de grupo a la categoría de oficial e inspector, sin que, por otro lado, propuestas de tal naturaleza se hayan planteado como necesarias en los grupos de trabajo desarrollados.

Respecto al artículo referido a las funciones de las escalas, donde indica que se debería hacer referencia expresa a que se prohíbe realizar funciones de superior categoría sin poseer los requisitos necesarios para su desempeño (ejemplo: titulación requerida), y la referencia a la ausencia de la plaza de jefatura, procede indicar que el texto recoge la en su artículo 68 el régimen de la atribución temporal de funciones en puestos de superior categoría, en casos excepcionales, esto es, cuando no sea posible arbitrar una comisión de servicios para la cobertura temporal del puesto de trabajo, fórmula ya de por sí, de carácter temporal y ello con la salvedad de la plaza de jefatura prevista en el artículo 40.2 del texto, que igualmente recoge la preferencia por sustitutos de igual categoría y subsidiariamente, de la inferior, dado que puede suceder este escenario en función de la estructura del Cuerpo. Y en sendos casos, limitado el plazo (un año máximo), debiendo convocarse las plazas por los medios ordinarios.

Sobre la referencia a la necesidad de temarios comunes para las bases de todas las categorías, se indica que, obviamente, las bases de una convocatoria contienen, como no puede ser de otra manera, entre otros extremos del desarrollo del proceso selectivo, el temario sobre el que versarán las pruebas de conocimiento que se celebren.



Respecto a la convocatoria unificada, indicando que aquélla debe ceñirse sólo a las de agente, no se comparte tal aportación; de hecho, uno de los objetivos de la norma, vinculado a lograr la mayor cota de homogeneización y en vista a la racionalización del gasto público que conlleva este tipo de procesos unificados, es precisamente la realización de convocatorias conjuntas en todas las categorías.

Respecto de la composición de los tribunales, no se comparte la aportación referida a que debe regularse en norma con rango de ley; de hecho, la norma actual se remite igualmente al desarrollo reglamentario. Por otro lado, no se comparte que la composición de los Tribunales corresponda únicamente a Policías; sin desmerecer el conocimiento y la práctica operativa de quienes integran los Cuerpos de Policía Local, no ha de obviarse que funcionarios de la Administración autonómica o de la Administración Local cuentan con formación bastante tanto en la legislación constitucional, como en la administrativa general o sectorial que se exige en los temarios.

Respecto de la aportación por la que aboga por eliminar la movilidad vertical por considerarla injusta para quienes forman parte del Cuerpo, y sin entrar a rebatir las interpretaciones subjetivas acerca del mayor o menor conocimiento de las categorías en función del lugar de prestación del servicio, procede indicar que el texto siempre da prioridad (salvo en la categoría de subinspector que no implique la jefatura) al turno de promoción interna, por lo que se da preferencia a los integrantes del Cuerpo.

Respecto a la aportación sobre el carnet de conducir en el momento de toma de posesión como funcionarios en prácticas, la explicación del porqué de su exigencia en tal momento ya ha sido expuesta con anterioridad en la presente memoria, remitiéndonos a la misma.

Respecto a la aportación que indica que el tiempo como funcionario en prácticas debe computarse para la promoción interna, corresponde indicar que los Cuerpos de Policía Local pertenecientes a Servicios Especiales, se basan en la figura de las escalas y categorías, y que el acceso a las categorías sólo se configura desde el momento en que se perfecciona la toma de posesión como funcionario de carrera. De hecho, en este apartado el texto propuesto no supone una novedad respecto de la normativa vigente, sino una aclaración habida cuenta de la controversia surgida en diversos procesos selectivos. A este respecto, cabe señalar que la



controversia acerca de si debía computarse o no el período en prácticas a efectos de participación en procesos de movilidad ha sido cerrada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en Sentencia nº 1208/2022, de 4 de noviembre de 2022, desestimando la petición de las partes para que se les computara ese período en prácticas a efectos de participar en un proceso selectivo. A mayor abundamiento, cabe citar la Sentencia nº 723/2019, de 30 de mayo, que expone en su fundamento de derecho quinto: *La antigüedad como funcionario es una cualidad de tal condición y va unida a la adquisición de la categoría funcional, lo que se produce mediante el correspondiente nombramiento tras superar el procedimiento selectivo de acceso que en cada caso se trate, como resulta del artículo 62 del Estatuto Básico del Empleado Público. Por tanto, el personal laboral funcionalizado será funcionario desde la fecha en que adquiere esa condición, sin que el reconocimiento de servicios efectivos como contratado suponga la condición funcional ni por lo tanto antigüedad alguna con tal carácter. " Distinto del anterior concepto es el de antigüedad a efectos retributivos, que se plasma en el concepto retributivo de trienios, con el cual se está haciendo referencia a la totalidad de los servicios efectivos prestados, desempeñando plaza o destino, en cualquiera de la esferas de la Administración a las que se refiere la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, tanto en la condición de funcionario, de carrera o de empleo, como en régimen de contratación administrativa o laboral, trienios que se devengan aplicando a los mismos el valor que corresponda atendiendo al cuerpo, escala o plaza en la que se hubieran completado".* Por tanto, sin perjuicio de computarse a efectos económicos el período en prácticas, éste no sirve para su cómputo a efectos de la condición de antigüedad en la categoría policial de que se trate.

En cuanto a que se incluya en la norma la obligatoriedad de la promoción interna en primer lugar como turno preferente para la cobertura de plazas, se acepta la misma, dándose nueva redacción al texto, arrojando claridad al régimen propuesto.

Respecto a la aportación por la que indica que debe darse prioridad a la promoción interna desde 2 categorías inferiores frente a la movilidad interna, ha de indicarse que los Cuerpos de Policía Local pivotan sobre el principio de jerarquía en el que la categoría es el eje, sin que quepa desmerecer la misma frente a categorías inferiores.



Respecto de la eliminación de las pruebas físicas en categorías superiores a inspector, el texto recoge, precisamente, que la última prueba física a superar sea la de la categoría de inspector (o la de mayor en supuestos de promoción interna *per saltum* desde la categoría de subinspector en su caso).

Respecto a la recuperación de la prueba de cultura general para la categoría de agente, se indica que este aspecto corresponde al desarrollo reglamentario, en el momento de elaboración de las bases de cada categoría policial.

Respecto a la duda que suscita sobre la posible exención de pruebas de conocimientos hasta que no se desarrolle la carrera profesional, baste señalar que hasta que no se produzca el desarrollo reglamentario de tal carrera profesional no cabe convalidación alguna de tales pruebas, toda vez que ésta se ve supeditada al desarrollo de aquélla.

Respecto de las aportaciones sobre el régimen de las permutas, el texto recoge la referencia “misma escala y categoría o equivalente”, por lo que habrá que estar a la equivalencia entre Comunidades Autónomas en ambos supuestos. De existir duda en un Ayuntamiento, siempre puede recabar la asistencia técnica al centro directivo competente al respecto.

A modo de ejemplo, la legislación autonómica de Madrid¹⁵ recoge el siguiente esquema de escalas y categoría, que podría equipararse a la castellanoleonesa.

COMUNIDAD MADRID	CASTILLA Y LEÓN (TEXTO PROPUESTO)
ESCALA TÉCNICA (A1)	ESCALA SUPERIOR (A1)
COMISARIO/A PRINCIPAL	INTENDENTE PRINCIPAL
COMISARIO/A	INTENDENTE
INTENDENTE	MAYOR
ESCALA EJECUTIVA (A2)	ESCALA TÉCNICA (A2)
INSPECTOR/A	INSPECTOR/A
SUBINSPECTOR/A	SUBINSPECTOR/A
ESCALA BÁSICA (C1)	ESCALA EJECUTIVA (C1)
OFICIAL	OFICIAL
POLICÍA	AGENTE

¹⁵ Artículo 33 Ley1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.



A la luz de este cuadro comparativo, es obvio colegir que no cabría una permuta entre un intendente de Madrid a un intendente de Castilla y León, puesto que, aunque compartan terminología y escala, una y otra se corresponden con categorías diversas.

Respecto de la forma física adecuada y la realización de pruebas periódicas en este sentido, se indica que se ha incluido la posibilidad de distintivos de aptitud física, determinándose reglamentariamente sus efectos.

Respecto a la aportación referida a que el ascenso honorífico en caso de fallecimiento o incapacidad sí conlleve efectos retributivos, se considera que los diversos regímenes de cobertura propios de la legislación en materia de seguridad social son adecuados para asegurar la situación de los efectivos en tales escenarios, siendo de carácter puramente honorífico el previsto en la normativa que se propone.

La aportación referida al establecimiento de unos mínimos en la valoración retributiva ya ha sido contestada en aportaciones previas, remitiéndonos a las mismas.

La aportación referida a una posición contraria a la convalidación de titulaciones con los cursos de la Escuela Autónoma de Policía Local no se comparte, y ello porque el texto prevé que el plan de carrera profesional se articule de acuerdo con las exigencias del ordenamiento general del sistema educativo, lo que conlleva, tal y como dispone la disposición adicional segunda, el sometimiento a las autoridades educativas competentes, a los efectos de su convalidación, de los estudios que se cursen en el Escuela Autónoma de Policía Local de la Comunidad de Castilla y León.

Acerca de los cursos de formación previamente adquiridos a la entrada en vigor de la norma, se indica en el texto la vía para su validez, a través de la homologación por la Escuela, todo ello en aras de dar coherencia y garantía de calidad homogénea a la formación de efectivos policiales.

La aportación referida al cambio de sede de la Escuela Autónoma no puede ser atendido en cuanto al cambio de ubicación, si bien, en virtud de la vocación de permanencia de las normas, se considera adecuado eliminar la referencia a una sede concreta, ante eventuales cambios de futuro, en el caso de llegar a producirse.



La aportación referida a que debe existir un régimen disciplinario propio, diverso del Régimen del Cuerpo Nacional de Policía se contesta en aplicación de la propia la LO 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, aplicable a los Cuerpos de Policía Local, en virtud de lo previsto en su disposición final sexta y en virtud de la disposición final quinta de la LO 2/1986.

Respecto de la aportación acerca de promover anualmente intercambio para mandos en los diversos Cuerpos de Policía Local, se valora positivamente la misma; no obstante, se considera bien inserta dentro de la función de coordinación prevista en el artículo 10.1 letra j), o bien dentro de las actividades formativas, dejando al desarrollo reglamentario los aspectos concretos en que deben desarrollarse.

Con fecha 5 de octubre de 2022, se recibe escrito de **D^a Patricia Fernández**, agente de Policía Local en Arenas de San Pedro (Ávila), realizando las siguientes aportaciones:

Art. 38 Jefatura del Cuerpo. 38.1 En caso de igualdad se hará el nombramiento por el sistema de libre designación, no debiera ser esto por criterios de mérito y capacidad? al igual que en el art.39.1 cuando habla de ausencia y vacante del puesto. Pienso que siempre debe ser a criterios de mérito y capacidad como se habla en el EBEP y Constitución y nunca por libre designación. Este es uno de los puntos flacos de las Policías Locales, que siempre estamos a mando del "político" y por interés..... Y añadir que estos criterios de mérito y capacidad debieran estar establecidos al igual que cuando se accede a las distintas categorías de la Policía que establezca de antemano la Junta de Castilla y León los méritos a valorar (antigüedad, cursos, diplomas....) para el desempeño de esa plaza de Jefatura y siempre por el periodo máximo que se establece de seis/doce meses. (tiempo suficiente para cubrir la plaza vacante)

Asimismo, solicita que se tenga en cuenta en la movilidad la agrupación familiar, tanto pertenecientes a la misma Comunidad de Castilla y León como de distinta Comunidad siempre que uno de los cónyuges o hijos en caso de separación estén empadronados dentro de la Comunidad.

Respecto de las aportaciones sobre la cobertura de la plaza de jefatura, se indica que en tanto en cuanto esa plaza corresponderá a una determinada categoría, sea ésta la que sea, ha de seguirse para su cobertura el procedimiento marcado para esa categoría (que salvo agentes, es la promoción interna como vía prioritaria). Sólo en supuestos de igual categoría,



habiéndose accedido a ésta por la vía ordinaria para la concreta categoría, entra en juego la libre designación como forma de provisión. La aportación referida a la movilidad de efectivos entre Comunidades Autónomas por vía de la comisión de servicio ya ha sido previamente contestada, a cuya respuesta procede remitirse.

Con fecha 7 de octubre de 2022, se recibe escrito de la **Jefatura del Cuerpo de Policía Local de Ciudad Rodrigo**, realizando las siguientes aportaciones:

1. *Dificultad en cumplir el número mínimo de efectivos.*
2. *Artículo 30.- Vehículos policiales y otros de elementos de movilidad. Problema como cumplir la uniformidad de vehículos cedidos por la DGT, que cuentan con rotulación propia.*
3. *Artículo 31.- Durante el periodo de prácticas, los agentes deberían poder portar el arma como sucede en el resto de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.*
4. *Artículo 46.- Debería exigirse el carnet de conducir en el momento de presentación de solicitudes. Si algún opositor no es capaz de sacar el carnet antes de las prácticas estaría suspenso en el proceso selectivo y habrá generado un gasto en la formación académica y el Ayto. no incorporaría a su nuevo agente.*
5. *Artículo 48.1 El reducir la movilidad horizontal, el reducir el periodo de cinco a tres años va a suponer, sin duda, la pérdida de efectivos de las plantillas más pequeñas o rurales. Con la actual regulación de la movilidad se establecen cinco años de pertenencia al Cuerpo de Policía Local y además se debe superar un proceso selectivo que, aunque más suave que el acceso libre, los aspirantes deben superar. De prosperar esta medida, las plantillas más pequeñas y alejadas de los núcleos urbanos más poblados, vamos a sufrir una pérdida de efectivos. Además, sin duda, las beneficiadas van a ser las plantillas grades que será donde, previsiblemente, irán los agentes que opten a la modalidad. Con la actual regulación, un opositor se presenta a una oposición en un municipio pequeño y si se quiere ir a otro destino debe opositar por turno libre o esperar cinco años y opositar por movilidad. Por otro lado en la Permuta recogida en el art. 68 se establece un periodo de 5 años (en esta supuesto la plantilla no sufre merma) y en la movilidad se plantean 3 en la que una plantilla va a sufrir merma. Ahora está muy de moda el término "España vaciada" esta medida puede contribuir a ello. En definitiva no se debería modificar la movilidad con la regulación actual.*

Respecto a la dificultad para cubrir el número mínimo de efectivos, ya se ha expuesto con anterioridad que no son pocos los Ayuntamientos cuyas ratios no se cumplen al amparo de las actuales Normas Marco. El texto pretende abordar esa falta de efectivos con mecanismos de coordinación, tales como procesos conjuntos, fórmulas de colaboración, etc, si bien no ha de desconocerse que son las entidades locales las protagonistas en este aspecto, a la hora de articular su propia organización, sus ofertas de empleo público, etc. y demás cuestiones que les son propias. El texto de la norma no recoge más limitaciones de efectivos que los expresados en la estructura del Cuerpo en función de si se realiza servicio policial 24 horas/365 días o de forma permanente, cualquier día del año, pero no todos los turnos, con



una fijación de efectivos mínima para garantizar un servicio de calidad, así como la figura del binomio en actuaciones operativas, por razones de eficacia y seguridad de los propios efectivos policiales.

La alusión a cómo los vehículos cedidos por la Dirección General de Tráfico no cumplen con la rotulación es una cuestión que por su naturaleza y alcance debe ser abordada en vía reglamentaria.

La aportación a cómo durante las prácticas, los agentes deben portar armas se ha recogido en el texto.

La aportación sobre el momento de presentación del permiso de conducción ya ha sido contestada con anterioridad, remitiéndonos a esa respuesta.

La aportación sobre el mantener el tiempo de movilidad en cinco años ya ha sido contestada con anterioridad, remitiéndonos a esa respuesta.

Con fecha 14 de octubre de 2022, se recibe escrito de **D. Juan Ignacio Romo Llorente, del Cuerpo de Policía Local de Burgos**, realizando las siguientes aportaciones:

Artículo 31.- Armamentos y medios técnicos.

Respecto a este articulado las propuestas que se trasladan son tres:

- 1- Armamento reglamentario para los agentes en prácticas.**
- 2- Tipos de munición y cartuchería.**
- 3- Posibilidad de adquisición de armas largas.**

Las tres propuestas son realidades en Leyes de otras Comunidades Autónomas. Sirva de ejemplo Extremadura cuya normativa se adjunta a modo de ejemplo.

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO DECRETO 19/2019, de 26 de marzo, de uniformidad, acreditación y equipamiento de Policías Locales de Extremadura. (Diario Oficial de Extremadura de fecha 1/04/2019).

Respecto al punto 1-

Artículo 31. Actuaciones fuera del término municipal y uso del arma en periodo de prácticas.

2. El alumnado que supere el curso selectivo de ingreso, se incorporarán al periodo de prácticas a los municipios respectivos portando el arma reglamentaria que será facilitada por aquellos.

La situación actual de realización de prácticas en la vía pública sin el correspondiente armamento puede generar un grave problema tanto para el policía en prácticas que se encuentra desarmado como



para los compañeros que sí que portan el arma y forman patrulla con él. El resto de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, realizan sus prácticas armados, por lo que no es coherente esta distinción.

Respecto al punto 2-.

Artículo 30. Prácticas para el manejo de las armas y revisión de las mismas. 1. Los Ayuntamientos deberán adquirir los cartuchos que estimen necesarios para la dotación, realización de los ejercicios de tiro de la plantilla y para las prácticas de los equipos de tiro que pudiera constituir formalmente. La munición reglamentaria de dotación individual estará compuesta por 50 cartuchos del calibre 9x19, con proyectiles de baja penetración y/o expansivos que eviten o minimicen la sobrepenetración, así como el riesgo de rebotes indeseados, con el fin de evitar daños personales a inocentes.

Estos cartuchos ya se estaban utilizando en plantillas como la de Burgos, ya que generan más seguridad ante una utilización del arma, tanto para el policía como para la integridad de terceras personas. En la actualidad se han retirado por requerimiento de intervención de armas, al no estar regulado expresamente en nuestra Normativa Autonómica.

Respecto al punto 3-.

Artículo 28. Equipo de dotación colectiva.

*1. El equipo de dotación colectiva de las distintas plantillas de Policía Local será opcional a criterio del Ayuntamiento. Integrarán el mismo: — Coches, furgonetas, todoterrenos, según las necesidades y criterio del Ayuntamiento, así como motocicletas, que podrán ser de tipo y de cilindrada distintos según su utilización. Los vehículos policiales estarán equipados con los elementos que se especifican en la orden de desarrollo. — Medios informáticos. — Aparatos de medición como etilómetros, detector de drogas, sonómetros, aparatos de medición de la velocidad, medidores de humos, equipos de captación de imágenes, etc. — Sprays de autodefensa. — Dispositivos eléctricos de control. — Sistemas de restricción de movimientos para personas violentas. — **Armas largas y visores, en su caso.** — Escudos, cascos y material antidisturbios.*

*2. **La dotación de armas largas**, para su empleo por parte de los Ayuntamientos ya sea para servicios específicos o como respuesta a situaciones críticas, requiere de la autorización por parte de la Consejería competente en materia de coordinación de policías locales, previa presentación de memoria justificativa. Para poder utilizar las citadas armas largas, el personal de la Policía Local designado deberá recibir una formación específica de habilitación en el arma de que se trate.*

ORDEN de 15 de mayo de 2019 por la que se establece la descripción de los elementos que integran la uniformidad, acreditación y equipamiento de Policías Locales de Extremadura. (Diario Oficial de Extremadura de 24/05/2019).

ANEXO VII EQUIPOS DE DOTACIÓN POLICIAL.

*2.10. **Armas Largas.** De color negra con tratamiento anticorrosivo y protección salina, y con seguro de disparador para su uso colectivo o unidades específicas. Estas podrán ser de los siguientes calibres: - Escopetas de repetición o semiautomáticas calibre 12/70, con recámara magnum de 76 mm, de color*



negro, que podrá ser compatible con accesorios y material antidisturbios. - Fusil calibre hasta 8 mm con culata fijo o plegable de color negro. - Subfusil calibre 9 milímetro Parabellum, con culata fijo o plegable de color negro. - Escopeta lanza medios calibre 12 o calibre 40 y útil lanza medios. - Rifle anestésico calibre anestésico. - Dispositivo propulsor a gas de aire comprimido de bolas de pimientas u otro material de defensa similar. Las armas largas dispondrán del material y accesorios necesario para sus fines, tales como visores, bípodes, cargadores, frenos de boca, etc. Así como, en su caso, intervenciones antidisturbios, tales como bocachas, dispositivos propulsores de elementos antidisturbios, con el calibre adecuado al arma propulsora, de color negro y tratamiento anticorrosivo, pudiendo tener tambores giratorios y con seguro de disparador. Las armas de fuego cortas reglamentarias podrán incorporar un culatín, empuñadura delantera o kit de transformación a subfusil tipo RONI o similar, con sus respectivos accesorios como visores, linternas, láser, etc., que mejore la eficacia de las mismas. La Situación de alarma antiterrorista en España se encuentra en nivel de alerta 4 prolongadamente en el tiempo. No podemos olvidar qué debido a la continua presencia de las Policía Locales en la vía pública, y su cercanía al ciudadano y al entramado social, generalmente somos la primera Fuerza Armada en llegar al lugar de un siniestro o emergencia. En caso de un ataque de un grupo terrorista u organizado, cuyos actos realizan con armas automáticas, poca defensa o éxito operativo puede tener un policía con un arma corta.

Artículo 35.- Escalas, categorías y grupos.

Propuesta para el cambio de nombre de las categorías de la escala Superior, con el propósito de asimilar los mismos a los empleos de otras plantillas de numerosas Comunidades Autónomas y también a las del Cuerpo Nacional de Policía, pues hasta esta escala las denominaciones de ambos Cuerpos (agente, oficial, subinspector, Inspector), vienen siendo las mismas y el cambio en la superior generando confusión innecesaria.

Así quedaría. Mayor-----Intendente.

Intendente----- Comisario.

Superintendente----- Comisario Principal.

Artículo 62.- Pruebas selectivas para el acceso a la categoría de Mayor.

Respecto a este artículo realizar propuesta para incluir un punto 4. en base a las siguientes consideraciones:

PRIMERO- *El nuevo proyecto en el capítulo IV, Régimen de Selección, Promoción y Movilidad, sección tercera, Acceso a las diversas categorías, en sus artículos 56 y 57 mencionan la posibilidad de promoción interna mediante CONCURSO, a las categorías de Intendente y Superintendente.*



SEGUNDO- Con la aprobación del Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local, se ha materializado que muchos mandos, de las plantillas de nuestra Comunidad hayan accedido a la jubilación voluntaria.

TERCERO- Por diversas circunstancias la Administración, en estos últimos años, han ralentizado o minimizado las convocatorias de promoción interna para Policías Locales, siendo más acusado en las Categorías de la Escala Superior. Esto ha provocado que en numerosas plantillas de nuestra Comunidad sus puestos de máxima responsabilidad como las Jefaturas y Subjefaturas se vean cubiertas provisionalmente por personal de la Escala Técnica (Inspectores), **realizando así funciones de superior categoría.**

CUARTO- Los procesos selectivos de las diferentes categorías tienen la funcionalidad de seleccionar a los aspirantes más capacitados y mostrar en los mismos dicha **capacitación** para el nuevo puesto. ¿Qué capacitación profesional puede ser más efectiva que la de haber desarrollado las funciones a las que optan con anterioridad?

El propio borrador de la Ley en el **Capítulo V**, Régimen de Selección, promoción y Movilidad, en la **sección**, Pruebas para las diversas categorías, en sus **artículos 59,60 y 61** en sus puntos 2- relata: **“Quedarán exentos de la realización de las pruebas teóricas de conocimientos quienes acrediten contar con la formación suficiente en función del Plan de Carrera Profesional que reglamentariamente se determine”.**

A tenor de lo descrito, y siendo partidario de la medida propuesta, parece discriminatorio la compensación de unos conocimientos teóricos por encima de unos prácticos y de trabajo efectivo en el desarrollo de unas funciones (con la funcionalidad efectiva se acreditan los conocimientos teóricos, prácticos, los físicos y los Psíquicos).

Por todo lo expuesto en los puntos anteriores, se realiza **PROPUESTA** en relación a que las convocatorias de acceso a la Escala Superior, desde la categoría de Inspector, se pueda realizar por el procedimiento de concurso para los casos en los que se **haya ejercido por parte del aspirante funciones de superior categoría (Escala Superior), reconocidas por la Administración, de una forma continuada de un mínimo de dos años y en la convocatoria se oferten al menos el mismo número de plazas que de aspirantes, siempre cumpliendo con el resto de requisitos de titulación, etc...**

Lo anteriormente descrito también podría ser preceptivo para la obtención de un **curso de ascenso a la Escala Superior o requisito para poder optar al mismo** y habilite para acceso a dicha Escala y exima de la realización de las pruebas selectivas

Si no se valora oportuno introducir esta excepcionalidad en el articulado de la Ley, podría introducirse a través de una **Disposición Transitoria** con un plazo temporal de por ejemplo las convocatorias de los siguientes tres o cinco años, para hacer una transición progresiva en los puestos superiores que tantos



problemas se están teniendo en cubrir por los Ayuntamientos por falta de cumplimiento de requisitos, sobre todo en promoción interna.

Sobre las aportaciones referidas al armamento, las mismas han sido debidamente contestadas con anterioridad, por lo que nos remitimos a las mismas, a efectos de evitar reiteraciones. Las referencias a la dotación colectiva es una materia que por su naturaleza corresponderá desarrollar en sede reglamentaria.

En cuanto al cambio de nombre de las categorías, las diversas Comunidades Autónomas recogen nombres variados, considerando que los recogidos en la normativa son adecuados a la tradición de Castilla y León, con la salvedad del cambio de la categoría de superintendente, planteado en los grupos de trabajo de la norma.

Respecto a la aportación por la que se aboga por incluir que por vía de concurso se acceda a la escala superior por quien ha ejercido el puesto en situaciones de superior categoría, no se contempla la misma adecuada puesto que, sin perjuicio del conocimiento práctico por el desempeño del puesto, se precisa atender a los principios de igualdad, mérito y capacidad, de tal manera que, si se limitara a mero concurso a quienes han ejercido esos puestos en situación de superior categoría, se verían mermados los principios antes descritos en perjuicio de otros posibles aspirantes a ese acceso a la Escala superior y que pueden compartir categoría con el/la concreto aspirante que hubiera venido ejerciendo las funciones en situación de superior categoría. Cuestión distinta es que, en sede reglamentaria, y en la vía del concurso oposición que se arbitre, se destine en el baremo de puntos a valorar, el especial ejercicio de mando, como elemento adicional que aporta valor añadido a los posibles aspirantes; cuestión ésta que, en todo caso, corresponde concretar en sede reglamentaria.

Con fecha 14 de octubre de 2022, se recibe escrito de la **Sección sindical de UGT**, realizando las siguientes aportaciones:

1. *TITULO I - CAPÍTULO III.- COLABORACIÓN ENTRE MUNICIPIOS EN EL ÁMBITO DE LA POLICÍA LOCAL*
Añadir apartado en actuaciones donde se requiera la inminente colaboración por necesidad sin que



tenga que ser autorizada por Alcalde o Junta Local de Seguridad dada la necesidad extrema de urgencia.

2. *TÍTULO III CAPÍTULO VI SECCIÓN SEXTA SEGUNDA ACTIVIDAD Regular las funciones de policía de segunda actividad dotándolas de funciones o regular cuales funciones no pueden realizar que antes sí, así como establecer la obligatoriedad o no de portar arma reglamentaria.*
3. *Premio y condecoraciones (Art 72) Creación de distintivos por superación de pruebas anuales físicas y teóricas, que se puedan baremar a la hora de ascenso o movilidad.*
4. *Sección sexta - Segunda Actividad Artículo 82 Por razón de edad. Modificación de la edad de 60 años actuales a 55 en la escala básica, con el fin de la equiparación con el resto de cuerpos, como Policía Nacional. Siendo más que lógico la edad como un factor determinante del trabajo en la calle en la escala básica.*
5. *Movilidad entre cuerpos Reserva de plazas por movilidad en categorías superiores a agentes, con el fin de conciliar una vida familiar en caso de traslado. Actualmente si asciendes en una plantilla supone que el resto de tu carrera la debes de realizar sin poder cambiar de administración. Con esta modificación y un porcentaje de plazas de movilidad cuando se creen plazas de otras categorías diferentes a la de agentes supondría que los funcionarios podrían optar a un cambio de administración.*

Se acepta la aportación referida a dispensar de autorización de Alcaldía fuera del término municipal en casos de necesidad extrema, de tal forma que el artículo refleje que la supeditación a tal autorización si las circunstancias de la emergencia lo permiten.

Respecto a la aportación sobre la regulación de las funciones de policía en segunda actividad, el texto indica que son los Ayuntamientos los que deben catalogar los puestos de trabajo en segunda actividad, habida cuenta de la diversidad de municipios existentes en la Comunidad y la casuística de tipos de puestos que ello conlleva; si bien se recoge la remisión al reglamento para la determinación genérica de las funciones desarrolladas en tales puestos, y la limitación a la consideración del personal funcionario, así como la adecuación del puesto.

Las aportaciones sobre la creación de distintivos por superación de pruebas anuales físicas y teóricas, que se puedan baremar a la hora de ascenso o movilidad se acepta parcialmente; se incluye la creación de distintivos en su vertiente de aptitud física, no así la de conocimientos, considerando que la formación suple este extremo y se deja a desarrollo reglamentario los aspectos concretos de tales distintivos.

La reducción de años para la segunda actividad se plasma en el texto si bien en menor cuantía que la solicitada.



Respecto a la reserva de plazas por movilidad en categorías superiores de agente, se considera que es necesario conjugar los intereses de quienes pretenden la movilidad y los intereses de quienes, formando parte de un Cuerpo, tienen derecho a su propia carrera profesional a través de la promoción interna. El texto flexibiliza notablemente el régimen de la movilidad (reducción de plazos, vía concurso en vez de concurso oposición, movilidad vertical), por lo que incluir una reserva de plazas en categorías superiores a agente va en detrimento de los efectivos del propio Cuerpo, que verían como las categorías superiores se cubren por mero concurso de méritos preferentemente por efectivos ajenos al propio Cuerpo).

Con fecha 14 de octubre de 2022, se recibe escrito del **sindicato SPPMCYL**, realizando las siguientes aportaciones:

Artículo 7.- Funciones c. *Intervenir en la gestión de los conflictos de la ciudadanía en el marco de la mediación policial cuando sean requeridos por la ciudadanía, colaborando de forma proactiva en la ~~transformación~~ solución de dichos conflictos. (añadir) d. Realizar las funciones que mediante acuerdos o convenios lleven a cabo las corporaciones locales con los respectivos organismos e instituciones. (nuevo)*

Artículo 10. Funciones de la coordinación. (añadir) c) *Elaboración de modelos de bases de convocatoria de procesos selectivos para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad y acceso a las diversas categorías. Y la elaboración de los temarios referentes al acceso a todas las categorías de los cuerpos de policía local de castilla y león, de acuerdo a la orden FYM/871/2015 de 7 de octubre. (añadir) t) La generación de planes para la implantación de medidas de transparencia en la actuación y gestión de los cuerpos de policía local. u) *Cualquier otra que establezca la legislación aplicable.**

Artículo 19 Actuación bajo la coordinación de la comunidad autónoma *Aclarar entre qué órganos se tiene que realizar este acuerdo de colaboración y desarrollar reglamentariamente las consecuencias laborales y económicas resultantes del citado acuerdo.*

Artículo 22.- Requerimiento de adecuación a la legalidad (añadir) 1. *Con carácter general, si alguna Entidad Local incumple lo dispuesto en la presente ley o su correspondiente desarrollo reglamentario, sin justificación fundada, será requerida, previa audiencia correspondiente, por la Consejería competente en materia de coordinación de Policías Locales para que, en el plazo más breve posible,*



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

en todo caso no inferior a un mes y no superior a 3 meses, adopte o inicie las medidas necesarias para cumplirla.

Artículo 28 Uniforme (añadir) 8. La uniformidad para los agentes en prácticas, mientras estén en su periodo de prácticas, se suministrará por la Junta de Castilla y León; para la homogeneidad en el vestuario de toda la Comunidad.

Artículo 29 Acreditación profesional 8. Se está de acuerdo en la tarjeta de identificación en prácticas.

Artículo 31 Armamento y medios técnicos 2. Todos los Ayuntamientos deberán disponer de lugares que garanticen adecuadamente la seguridad y custodia del armamento reglamentario, conforme a lo previsto en la normativa vigente. Estos lugares deberán de disponer **tubos de descarga balística (tdb) o zonas frías** para la manipulación de las armas al inicio y el término del turno correspondiente de trabajo. (añadir) 3. Reglamentariamente se determinarán las prácticas de habilitación y uso del armamento que sean preceptivos para garantizar su correcta utilización. Las prácticas de tiro tendrán consideración de tiempo de trabajo efectivo.(añadir) 5. "o de terceras personas" Y al final de la redacción: "salvo los servicios que se desarrollen en vía pública que serán siempre con armas"

Artículo 32.- Retirada y recuperación del arma Suprimir este epígrafe e) Cuando el efectivo se encuentre en situación de incapacidad temporal superior a 3/6/12 meses, salvo que se presente un certificado del médico que firme la baja en el que se acredite que la incapacidad no ha afectado a las condiciones psíquicas del funcionario o funcionaria. Si existe un alta se entiende que las condiciones psíquicas son aptas y siempre estarían las otras circunstancias de este artículo por si fuese oportuno.

Artículo 33.- Régimen estatutario de los integrantes de los Cuerpos de Policía Local Con la excepción de las definidas en la ley de incompatibilidades en vez de "la excepción de las actividades formativas o docentes policiales"

(modificar) Artículo 35.- Escalas, categorías y grupos 1. Los Cuerpos de Policía Local se estructuran, jerárquicamente, en las siguientes Escalas y Categorías:

1) Escala Superior, que comprende las categorías siguientes:

- a) Superintendente
- b) Intendente
- b) Mayor

Las categorías de Superintendente, Intendente y Mayor se clasifican en el Subgrupo A1.

(modificar) Artículo 36.- Funciones de las escalas 1. Sin perjuicio de otras funciones que se les atribuyan, de acuerdo con las disposiciones vigentes, corresponderá a los funcionarios de cada escala, con carácter general, las siguientes:



a) *Escala superior: la organización, dirección, coordinación y supervisión de las distintas unidades y servicios del cuerpo.*

b) *Escala técnica: el mando operativo y la supervisión de las tareas ejecutivas de las unidades a su cargo.*

c) *Escala básica: el cumplimiento de las funciones policiales propias del servicio. La realización de funciones planificadas por sus superiores.; salvo en los Cuerpos que no hay categorías en la escala técnica o superior*

(modificar) Artículo 37.- Plantillas y relación de puestos de trabajo

3. *La Relación de Puestos de Trabajo correspondiente al Cuerpo o plantillas de Policía Local será determinada por cada Corporación Local y contendrá aquellos puestos de la plantilla dotados presupuestariamente con expresión de la denominación, el grupo de clasificación profesional al que pertenece, la escala y categoría, las características esenciales, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión, las retribuciones complementarias, incluido el personal de segunda actividad.*

*La catalogación de los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por funcionarios en situación especial de segunda actividad se realizará por las corporaciones locales atendiendo a las necesidades del servicio y justificada de forma objetiva. Los puestos de segunda actividad deben **generar vacante en puestos operativos***

(modificar) Artículo 38.- Jefatura del Cuerpo de Policía Local

1. *La persona titular de la jefatura inmediata del Cuerpo de policía local será el miembro de la plantilla de mayor ~~jerarquía~~ de mayor graduación. ~~En caso de igualdad se hará el nombramiento por el sistema de libre designación.~~ En caso de igualdad se hará el nombramiento mediante un concurso de méritos baremado.*

(modificar) Artículo 43.- Bases comunes

Reglamentariamente se establecerán los modelos de bases comunes, temarios comunes y estables definidos reglamentariamente (se definirá un temario de modo que facilite la preparación de los aspirantes a agente y a promoción interna; actualizando el temario por las modificaciones legislativas que puedan acontecer y los cambios de temario se regularán si fuese necesario) y tablas con marcas de la pruebas físicas mínimas y homogéneas de tal modo que sean iguales para todos los municipios de la Comunidad y para cada una de las categorías policiales, las cuales serán de obligado cumplimiento en los diversos procesos de selección y/o provisión que se arbitren.



Artículo 44.- Convocatorias de las pruebas 4. La Comunidad de Castilla y León participará en los Tribunales de Selección de Policías Locales en la forma que establezca reglamentariamente. Y también participará un representante sindical, el cual será elegido de forma rotatoria entre los sindicatos con representación dentro del colectivo de Policía Local a nivel regional.

(modificar) Artículo 46.- Requisitos generales de participación en procesos selectivos en turno libre.

g) Tener una estatura mínima de 160 centímetros las mujeres y 165 centímetros los hombres. En Policía Nacional se ha eliminado el requisito de altura para los aspirantes.

Artículo 48.- Requisitos generales de participación en procesos selectivos en turno de movilidad. 1.

Los requisitos establecidos en las bases de convocatorias para la cobertura de plazas por el turno de movilidad, deberán ser, además de los recogidos en el artículo 46, los siguientes:

- a) Encontrarse en situación de servicio activo en alguno de los Cuerpos de Policía Local de Castilla y León.
- b) Contar con antigüedad mínima de **dos** años en el Cuerpo de procedencia. Por cuerpo de procedencia se entiende el último Cuerpo donde el aspirante ocupa plaza con destino definitivo.
- c) En el caso de movilidad horizontal, contar con categoría igual a la de la vacante objeto de la convocatoria.
- d) En el caso de movilidad vertical, contar con categoría con la categoría inmediatamente inferior a la de la vacante objeto de la convocatoria.

Se valore la **movilidad por agrupación familiar**, tanto pertenecientes a la misma comunidad de Castilla y León como de distinta comunidad siempre que uno de los cónyuges o hijos en caso de separación estén empadronados dentro de la comunidad. Está contemplado en policía nacional y guardia civil y, por extensión, con tropa y marinería con acceso desde cualquier punto de España y tener en cuenta lo establecido en la resolución de 16 de noviembre de 2018, de la secretaria de estado de función pública, por la que se publica el acuerdo de movilidad del personal funcionario al servicio de la administración general del estado (conciliación de la vida laboral, personal y familiar) y lo relativo a **los derechos del niño**.

Artículo 51.- Acceso en la categoría de agente en turno de movilidad horizontal. 2. Los/las aspirantes deberán tener una categoría igual a la de la convocatoria y una antigüedad mínima en la misma de ~~tres años~~ **dos años**. No se computará, a efectos de antigüedad, el período como funcionario/a en prácticas en la categoría de agente. ((añadir))51.4 Los funcionarios que ocupen puestos ofertados por movilidad se integrarán a todos los efectos, en la función pública del municipio de destino, respetándose los derechos de grado y de antigüedad que el funcionario tuviese reconocidos, quedando



respecto de su municipio de origen, en situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas.

(modificar) Artículo 52-57 En todos estos artículos cambiaríamos el término preferentemente por "en primer lugar se realizará" a. En primer lugar se realizará por promoción interna, mediante concurso-oposición, entre el personal del cuerpo que tenga un mínimo de dos años de antigüedad en la categoría de agente. No se computará, a efectos de antigüedad, el período como funcionario/a en prácticas en la categoría de agente. En todos estos artículos el apartado b solicitaríamos se hiciese concurso oposición. b. Subsidiariamente, por movilidad horizontal, mediante concurso oposición al que que podrán concurrir funcionarios de otros cuerpos de la Policía local de la Comunidad Autónoma.

(modificar) Artículos 58.-62 Eliminar el punto 2 de todos ellos 2.- ~~Quedarán exentos de la realización de las pruebas teóricas de conocimientos quienes acrediten contar con la formación suficiente en función del Plan de Carrera Profesional que reglamentariamente se determine.~~

(modificar) Artículo 63.- Pruebas selectivas para el acceso a la categoría de intendente y superintendente ~~Reglamentariamente se fijarán los méritos a valorar en el concurso. En todo caso, este sistema de movilidad siempre incluirá una prueba psicomédica para determinar la idoneidad de la persona aspirante al nuevo puesto de trabajo, en los términos que se establezcan.~~

En los supuestos en que las plazas de intendente y superintendente sean convocadas por el sistema de promoción interna, se incluirán en la fase de oposición las siguientes pruebas, que tendrán, en todo caso, carácter eliminatorio:

- Reconocimiento médico, orientado a la función policial a desempeñar.
- Pruebas psicotécnicas, orientadas a la función policial a desarrollar.
- Pruebas físicas, adecuadas a la capacidad necesaria para las funciones a realizar.
- Pruebas teóricas de conocimientos, relacionadas con el contenido del temario de la correspondiente convocatoria.
- Presentación y defensa oral de un proyecto profesional relacionado con el puesto a desempeñar.

(modificar) Artículo 67.- Comisiones de servicio 2. No se podrá permanecer más de dos años en comisión de servicios en un mismo puesto de trabajo. Valorar un tiempo mayor si hay acuerdo entre los Ayuntamientos. En los puestos cuya forma de provisión según la relación de puestos de trabajo sea la libre designación, la comisión de servicios no podrá superar los seis meses de duración.

~~2.- En todo caso, para el desempeño en comisión de servicios de un puesto de trabajo, el personal funcionario de carrera deberá pertenecer a la misma escala de algún cuerpo de Policía Local de~~



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

~~Castilla y León, y reunir los requisitos del puesto que vaya a ocupar reflejados en la correspondiente relación de puestos de trabajo.~~

Artículo 68.- Permuta entre Cuerpos de Policía Local 1. La persona titular de la alcaldía, previo informe de la persona titular de la jefatura del cuerpo de Policía Local, podrá autorizar la permuta de destino de una persona miembro del cuerpo de Policía Local de su municipio con un miembro de otro cuerpo de Policía Local, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se trate de personal funcionario de carrera en situación de servicio activo en su respectivo cuerpo de Policía Local.

b) Que pertenezcan a la misma escala y categoría.

~~c) Que tengan cinco años ininterrumpidos de servicio activo.~~

~~2.- En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.~~

~~3.- No podrá autorizarse permuta entre funcionarios cuando a alguno de ellos le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.~~

~~4.- Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a la fecha en que tenga lugar se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes.~~

(modificar) Artículo 71 Derechos e) Derecho a una jornada de trabajo adaptada a las peculiaridades de la función policial que garantice el derecho a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar de todos los miembros de los Cuerpos de Policía Local. Para garantizar este derecho de aplicará la Circular de la Dirección General de la Policía, de 18 de diciembre de 2015, por la que se desarrolla la jornada laboral de los funcionarios de la Policía Nacional "o en su defecto" se establecerán los índices correctores para las jornadas festivas y nocturnas (este epígrafe lo solicitamos en este artículo o en el artículo 76 donde mejor proceda) j) A disponer de dependencias policiales adecuadas para desarrollar sus funciones con plena seguridad. Las condiciones mínimas que éstas deban reunir se desarrollarán reglamentariamente.

(modificar) Artículo 73.- Ascensos honoríficos

Cuando existan circunstancias especiales que lo justifiquen podrá concederse discrecionalmente el ascenso honorífico a la categoría inmediatamente superior a la que ostenten a funcionarios o funcionarias que hubieran fallecido o se hubieran jubilado por incapacidad a causa de una actuación heroica en el ejercicio de su condición policial. Dicho reconocimiento ~~no~~ tendrá efectos económicos. Reglamentariamente se recogerá el procedimiento para la concesión de dichos ascensos honoríficos.

Artículo 74 Salud laboral 3.- En materia de salud laboral, será de aplicación lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, en todo aquello que, conforme a la



misma, resulte de aplicación al personal de los Cuerpos de policía local. Y en su caso la adopción con carácter supletorio del Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía para adaptarse a las peculiaridades organizativas y a las especiales características de las funciones que tiene encomendadas. 5. Aplicación de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo como garantía de la protección de la seguridad y salud del personal de los Cuerpos de Policía Local de Castilla y León.

(modificar) Artículo 76 Retribuciones 2. *El personal integrado en los cuerpos de Policía Local tendrá derecho a los complementos previstos en la legislación general sobre función pública, en la cuantía que determine el órgano de gobierno competente del municipio, previa negociación con quien ostente la representación sindical, y que deberá tener en cuenta, en todo caso, las particularidades de la función policial y de forma específica su incompatibilidad, responsabilidad, movilidad por razones de servicio, nivel de formación, dedicación y el riesgo que comporta su misión, particular penosidad, peligrosidad, turnicidad y nocturnidad, especificidad de los horarios de trabajo y respetando su peculiar estructura, así como las demás circunstancias que definen la función policial. 3. La especificidad de los horarios de trabajo y el régimen de horarios de servicio vendrá determinada por la Ley Orgánica 2/1986 de Fuerzas y Cuerpos de seguridad para adaptarse a las peculiares características de la función policial y aplicando la Circular de la Dirección General de la Policía, de 18 de diciembre de 2015, por la que se desarrolla la jornada laboral de los funcionarios de la Policía Nacional o en su defecto se establecerán los índices correctores para las jornadas festivas y nocturnas*

(modificar) Artículo 77.- Carrera profesional 1. *La carrera profesional de los funcionarios/as de carrera de los Cuerpos de Policía Local en Castilla y León se configura como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de publicidad, objetividad, igualdad, mérito, capacidad y, en su caso, antigüedad.*

(añadir) Artículo 80. Causas de la segunda actividad 1. *Los miembros de los Cuerpos de Policía Local podrán pasar a situación de segunda actividad en los siguientes supuestos: d) Cumplimiento de un periodo de tiempo al servicio como policía local.*

(modificar) Artículo 81. Segunda actividad por razón de edad b) *Escala básica: 55 años (así está recogido en las leyes de Coordinación de las siguientes Comunidades Autónomas: Madrid, Extremadura, Asturias, Cantabria, Navarra, Comunidad Valenciana, Murcia, Andalucía, Ceuta y Melilla) Realizar un catálogo de puestos de segunda actividad*



(añadir) Nuevo Artículo 84. Segunda actividad por tiempo de servicio El pase a la segunda actividad podrá ser a partir de que el policía local cumpla 25 años de servicio; y el procedimiento será el mismo que el regulado en los puntos 2 y 3 del artículo 81 que regula la segunda actividad por edad.

(añadir) Disposición Final Segunda 3. Obligatoriedad en la elaboración del Reglamento de participación sindical. 4. El Reglamento de cada Cuerpo deberá señalar:

a) Las unidades en que, en su caso, se estructure el Cuerpo y las funciones que corresponden a cada una de ellas.

b) El empleo que corresponda a los distintos puestos de mando y sus funciones.

c) La línea jerárquica de mando y el régimen de sustitución en caso de ausencia, incluyendo al jefe del Cuerpo. En todo caso, será el alcalde quien desempeñe la superior jefatura.

d) El sistema de provisión de puestos del Cuerpo, incluidos los de mando y el del jefe del Cuerpo, de conformidad con lo establecido en esta Ley.

e) La regulación de los sistemas de traslado entre las distintas unidades y demás puestos de la plantilla.

Un catálogo de todos los destinos y puestos de trabajo.

La aportación a la letra c) del artículo 7 se acepta, mientras que la aportación de la letra d) se considera innecesaria, al arbitrarse en su caso, dentro del clausulado del correspondiente convenio suscrito entre los diversos organismos, con el respeto al resto del ordenamiento jurídico.

La aportación a la letra c) del artículo 10 se considera innecesaria toda vez que los modelos de bases están llamados a recoger un temario común, sin que quepa la elaboración del contenido del temario a la Administración. La aportación a las letras s) y u) del artículo 10 se recoge en el texto.

La aportación al artículo 19 no se acepta al resultar inviable determinar a priori qué concreto órgano se trata, considerando que la referencia al órgano competente por razón de la materia es suficiente para delimitar en el caso concreto de cuál se trata. En el segundo aspecto, como bien se indica en la aportación, corresponde al desarrollo reglamentario sus efectos laborales y/o económicos, bien al propio mecanismo convencional.



El plazo para dar respuesta al requerimiento de la legalidad por parte de los Ayuntamientos se ha fijado en plazo inclusive inferior al propuesto.

La aportación sobre la uniformidad de los agentes en prácticas a cargo de la Administración autonómica es una cuestión que no corresponde recoger en el texto con rango de ley.

Las aportaciones sobre armamento y medios técnicos suponen una concreción más propia de la sede reglamentaria que de una norma con rango de ley.

La aportación sobre la retirada del arma no se acepta, precisamente porque alude a una situación de baja laboral (por incapacidad laboral), no de alta.

La aportación sobre el régimen estatutario no se acepta; se ha eliminado la referencia a las actividades formativas o docentes policiales, puesto que se considera más clarificadora así la relación, sin poner la nota de atención en el régimen de incompatibilidades, puesto que lo que pretende significar el precepto es que quienes forman parte de un CPL lo son en su condición de funcionario de carrera (no como personal laboral o funcionario interino), y en todo caso, como no puede ser de otra manera, sujeto a los regímenes de incompatibilidad que le sean propios.

Las aportaciones a las funciones de las escalas de recogen en el texto, mientras que el precepto referido a las escalas, categorías y grupos se ha modificado en su redacción en cuanto a la terminología de superintendente.

La aportación sobre la vacante generada en los puestos de segunda actividad se recoge en el artículo destinado al régimen jurídico de la segunda actividad, limitando la generación de vacante en los supuestos de edad y disminución de aptitudes psicofísicas, no así en los supuestos de embarazo y lactancia, habida cuenta de que estos dos últimos supuestos se refieren a períodos temporales inferiores al año.



No se acepta la aportación sobre la jefatura el Cuerpo, considerando que la libre designación por la relación de confianza que lleva implícita es la fórmula adecuada en caso de igual categoría.

La aportación sobre la elaboración de los temarios ya se ha contestado con anterioridad.

La aportación sobre el representante sindical en los tribunales de oposición no se contempla, toda vez que en aplicación de lo previsto en el artículo 60.3 del TRLEBEP, que dispone: *3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.*

La aportación sobre la eliminación de la altura ha sido admitida, a la vez que se recuerda, en paralelo a la tramitación del presente anteproyecto, se ha incluido como medida propuesta en la Ley de medidas del año 2024.

La aportación sobre la movilidad por agrupación familiar ya ha sido contestada previamente en las alegaciones formuladas por D. Adrián Güesta y D^a Patricia Fernández.

No se acepta la reducción de la movilidad a dos años, toda vez que la reducción propuesta (de 5 a 3 años), unido al pase del sistema de concurso oposición a mero concurso es una solución equilibrada, a criterio de este centro directivo, a los efectos de conjugar el derecho a la movilidad y la estabilidad en las plantillas policiales. Sirva este argumento para las aportaciones hechas a los artículos 52 a 57.

Las aportaciones hechas a los artículos 58 a 62 no recogen el fundamento a las mismas, considerando que la opción expuesta favorece la carrera profesional de los efectivos policiales. Sirva este argumento a las aportaciones hechas al artículo 63.

Las aportaciones hechas al artículo 67 no caben ser aceptadas, toda vez que los requisitos (igual categoría) derivan de lo previsto en el artículo 64.1 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de



Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, que dispone: 1. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un funcionario que **reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo**. A su vez, se ha modificado la redacción, dejando la puerta abierta a efectivos policiales de otras Comunidades Autónomas, previo convenio entre las mismas, basado en el principio de reciprocidad.

Las aportaciones sobre las permutas no se aceptan, toda vez que las mismas derivan de lo previsto en el artículo 62 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de funcionarios Civiles del Estado, vigente en este apartado.

Las aportaciones al artículo referido a derechos se acogen parcialmente; se recoge la prevista en la letra j), no así la apreciación prevista a la letra c), ambas del apartado 1, por entender en este último caso, que se trata de una cuestión que en su caso, debe tratarse en sede reglamentaria.

No se acoge la aportación referida a los ascensos honoríficos, toda vez que la distinción obedece a una cuestión de reconocimiento personal, sin que resulte conveniente ahondar en sus efectos retributivos, sin perjuicio de los regímenes de protección previstos en el ordenamiento jurídico para tales supuestos.

No se acoge la aportación referida a la salud laboral, que pretende una implementación en bloque de la normativa propia del CNP, sin contemplar especialidades propias de los Cuerpos de Policía Local, además de tratarse de una cuestión más propia de ámbito reglamentario que de una norma con rango de ley. Sirva esta argumentación para la aportación realizada al artículo destinado a las retribuciones.

Se acepta la aportación realizada al artículo referido a la carrera profesional.

No se acepta la aportación de las causas de segunda actividad, toda vez que ya se contempla la situación de segunda actividad por razón de la edad, en la que se tiene en cuenta un determinado tiempo de servicios. Sirva esta respuesta para la aportación realizada al "nuevo artículo 84".



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

No se acepta la aportación sobre la segunda actividad por razón de la edad, considerando adecuada la recogida en el texto del anteproyecto, que ya implica una rebaja de dos años respecto de la normativa en vigor.

La aportación respecto de la disposición final segunda no se acepta, toda vez que la representación de los trabajadores está garantizada en cualquier proyecto normativo en los que tenga la condición de interesados, bien a través de los trámites ordinarios de audiencia, información pública, etc., bien a través de los órganos colegiados de asesoramiento en la materia, en este caso, el Consejo de Cooperación Local.

Con fecha 14 de octubre de 2022, se recibe escrito del **Ayuntamiento de Valladolid**, realizando las siguientes aportaciones:

Art 9. Debido la importancia que tiene la formación en los Cuerpos de Policía Local (en adelante CPL) se sugiere incluir en el artículo 9 en la definición de lo que se entiende por coordinación la coordinación "... la unificación de criterios en materia de organización, actuación, selección, formación y perfeccionamiento..." con independencia de que en el art. 10 se haga referencia en el punto 1.b) a la misma

Art 15. Entre las competencias de la consejería competente en materia de coordinación de Policías Locales (en adelante PL) debiera incluirse la Resolución de expedientes disciplinarios de los funcionarios que integran los Cuerpos de Policía Local. Esto supondría una mayor homogeneidad en la resolución de los mismos y como mayor garantía de objetividad e imparcialidad, en tanto, en el caso de que deban resolver las entidades locales, en su resolución intervienen funcionarios que, de manera directa o indirecta, mantienen relaciones profesionales y a veces personales con los afectados por dichos expedientes.

Art 17. Entre las circunstancias de actuación de los CPL fuera de su ámbito territorial, además de las situaciones de emergencia, deben incluirse las "situaciones de protección civil así declaradas"

Art 18.3 en lo referente a la asociación de municipios para la ejecución de funciones asignadas a los CPL, debiera desarrollarse otros aspectos, como los relativos a número de efectivos y cuál es el número de habitantes a computar para su determinación, estructura, mando sobre dicho cuerpo, distribución de efectivos, etc.

Art 19. 1.a) La actuación en los Planes de Protección Civil vigente no puede ser objeto de Acuerdo, en tanto los propios Planes recogen su actuación, como recursos ordinarios (dentro del municipio) o



como recursos extraordinarios (fuera del municipio, en cuyo caso su movilización corresponde al director del Plan sin necesidad de Acuerdo Previo). De la misma manera, son las Agrupaciones Locales de Voluntarios de Protección Civil las que actúan en colaboración con los CPL u otros servicios esenciales, debiendo asumir, el mando sobre estas actuaciones de colaboración, la Policía Local o el mando de los otros servicios esenciales, de acuerdo a los protocolos establecidos o en el marco definido en caso de actuación de un plan de protección civil

Capítulo V. Debiera incluirse entre los efectos de los incumplimientos, la imposibilidad de acceso a ayudas o subvenciones que la CC.AA. dedique a las EE.LL. en materia de Policías Locales.

Art. 25 En lo relativo a la exigencia de que los cuerpos que estén integrados por siete o más efectivos deban cumplir la condición de cubrir el servicio de forma permanente, debe especificarse que se entiende por servicio permanente. Si se está pensando en tener al menos un policía 24 horas 365 días al año, teniendo en cuenta la exigencia de que haya un subinspector, un oficial y 5 agentes, los calendarios vacacionales, así como la duración de la jornada anual (unas 1.520 horas) y diferentes compensaciones en aplicación de los convenios alcanzados (días de descanso por trabajos en festivos, etc.), hacen que esta exigencia no sea realista. Además, debe tenerse en cuenta que son precisamente los cuerpos con menor número de efectivos los que plantean mayores dificultades a la hora de cubrir sus plantillas. Por otro lado, también debe tenerse en cuenta que esta exigencia probablemente no responda a las necesidades reales del municipio, pues si se exige el cumplimiento de este precepto, originaría que los municipios con 7 efectivos sólo dispusiesen de un policía en activo durante 24 horas, la mayor parte de los días del año (no se llegaría a los 365) y un oficial y un subinspector durante un número de días variable entre 200 y 220. Por tanto, debiera aclararse esta interpretación y darse libertad a los ayuntamientos para que organicen sus servicios de acuerdo a sus necesidades (que varían en función de épocas del año, días de la semana y horas del día).

Art 27. Valorar si en la homogeneización debe ser la Junta de Castilla y León la que determine los periodos en los que los ayuntamientos deberán proceder a la renovación de la uniformidad y dotación de material entregado a los policías locales.

31. Debe posibilitarse a los policías en prácticas la utilización de armamento en las mismas condiciones que el resto de efectivos los CPL.Art

Art 32. Valorar incluir que, para la recuperación del arma tras su retirada por periodos superior a 3 meses, cualquier que sea la causa, sea obligatorio la realización de una práctica reglamentaria.

Art 36. 1. c). donde se dice Escala básica, debe decirse Escala ejecutiva.



Art 39. 1. No debe limitarse a 12 meses la sustitución de la jefatura del Cuerpo, en el caso de enfermedad del titular de la jefatura, sino que esta quedará limitada al periodo de baja por enfermedad del titular, sea cual sea su duración.

Art 46.1.g) Los requisitos en la estatura debieran ser los mismos que se establezcan para los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, de manera que, si éstos cambiasen, no sea necesaria la modificación de la Ley autonómica, y en todo caso y hasta ese momento, no se produzca disparidad de criterios. Por tanto, se propone que se indique "Tener una estatura mínima igual a la exigencia para los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado".

Art 48.d) Valorar que, en el caso de movilidad vertical además de contar con una categoría inmediatamente inferior, deba tener una antigüedad mínima de tres años en dicha categoría. De lo contrario podría producirse que un funcionario que ha accedido por movilidad horizontal a un cuerpo, procedente de otro cuerpo y con una antigüedad inferior a tres años, pueda acceder a una plaza de superior categoría por movilidad vertical, mientras que otro funcionario de ese cuerpo, por no tener la antigüedad de 2 años en la antigüedad inferior (pero quizá si más antigüedad que este primero) no podría acceder a la promoción.

Art 49. Valorar si la reserva de plazas no debiera ampliarse a miembros de otros cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado o miembros de otras Policías Locales de otras CC.AA.

Art 51 Debiera valorarse el concurso-oposición para la movilidad horizontal, ya que en caso de varios candidatos debe elegirse a los mejores, además de que deben demostrar una serie de conocimientos y realizar una fase práctica del CPL del municipio al que desean acceder.

Por otro lado, mantener un mínimo del 25% como reserva en turno de movilidad, perjudica notablemente a las localidades más pequeñas. Este mínimo debería ser más bajo.

Art 52. Debería abrirse la posibilidad de que todas las opciones (a, b y c) se puedan acumular en una sola convocatoria.

Art 53. Valorar el anteponer el acceso per saltum dentro del propio cuerpo a la movilidad horizontal e incrementar la exigencia de antigüedad a 4 años. Igualmente, en el apartado b) la movilidad horizontal debe valorarse el concurso-oposición como sistema de acceso.

Art 54. Valorar el anteponer el acceso per saltum dentro del propio cuerpo a la movilidad horizontal e incrementar la exigencia de antigüedad a 4 años. Igualmente, en el apartado b) la movilidad horizontal debe valorarse el concurso-oposición como sistema de acceso.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Art 54. d) existe una errata y donde se indica "... antigüedad de tres años de servicio en la categoría de oficial", debe decirse "en la categoría de subinspector".

Debe valorarse la opción del turno libre para todas las categorías, de lo contrario podría darse la situación de imposibilidad de cubrir ciertas plazas, si no existen candidatos que puedan acceder a través del resto de procesos.

Art 55. Valorar el anteponer el acceso per saltum dentro del propio cuerpo a la movilidad horizontal e incrementar la exigencia de antigüedad a 4 años. Igualmente, en el apartado b) la movilidad horizontal debe valorarse el concurso-oposición como sistema de acceso. En el apartado c) debe corregirse .." a efectos de antigüedad, el periodo como funcionario/a en prácticas en la categoría de inspector" por "subinspector" ya que se trata del acceso per saltum.

Debe valorarse la opción del turno libre también para esta categoría, de lo contrario podría darse la situación de imposibilidad de cubrir ciertas plazas si no existen candidatos que puedan acceder a través del resto de procesos.

Art 56. Debe regularse de la misma manera que el acceso al resto de categorías, incluido el turno libre, y valorar que para el acceso per saltum se exijan 4 años de antigüedad en la categoría desde la que se accede.

Art 57. Debe regularse de la misma manera que el acceso al resto de categorías, incluido el turno libre, y valorar que para el acceso per saltum se exijan 4 años de antigüedad en la categoría desde la que se accede.

Art 59. Debe indicarse que las exigencias también deben ser las mismas para el caso de las plazas de oficial cuando sean convocadas por el sistema de turno libre. Esta misma observación sirve para el resto de categorías (art 61. Inspector, art. 62 mayor, art 63 intendente y superintendente)

Art 65.1. Al tratarse de un acto administrativo, el acuerdo del Ayuntamiento debería ser de la Junta de gobierno, no del Pleno.

Art 68. En relación a las permutas debe incluirse como condicionante otro punto para recoger "Además de los concionantes que marquen los respectivos ayuntamientos". A este respecto por ejemplo la exigencia de no contar con ninguna falta que haya sido objeto de proceso disciplinario o contar con niveles similares (en caso contrario, cuando se accede por movilidad con un nivel superior al que tienen el resto de miembros del cuerpo al que se accede se producen situaciones de desigualdad origen de conflictos).



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

Art 75.2. Debe incluirse entre los servicios médicos que pueden aconsejar la adecuación de condiciones de trabajo, en primer lugar, a los servicios médicos de los Ayuntamientos.

Art 78. Valorar que los funcionarios en prácticas puedan levantar actas con los mismos efectos que los funcionarios que ya ejercen de policías con carácter definitivo.

Art 81. Segunda actividad por razón de edad. Debe valorarse si fijar una edad concreta o hacer esta dependiente de la edad de publicación que se marque para los miembros de los CPL, que puede variar a lo largo del tiempo.

Art 84.2 No deberían permanecer en situación de servicio activo quienes por razones psicofísicas un servicio médico haya determinado su pase a segunda actividad, con independencia de que la situación organizativa de la plantilla no permita asignar un puesto para la segunda actividad. Se corre un grave riesgo tanto para el funcionario afectado, como para sus compañeros y para los ciudadanos. Cuestión distinta es para el caso de la solicitud de pase a segunda actividad por razón de edad a solicitud de los interesados.

Art 88. Plan de carrera profesional. Debe incluirse entre los organismo y administraciones con las que promover la colaboración también a los Ayuntamientos, cuando sus CPL cuenten con Academias de Formación.

Art 89.2. Debe incluirse entre la formación a valorar en los procesos de selección la realizada por los Ayuntamientos.

Art 94. En lo referente al órgano competente para nombrar instructor y secretario de los expedientes disciplinarios debiera ser la Junta de Castilla y León, al igual que para su resolución.

Art. 95. Entre las medidas preventivas de los funcionarios inmersos en procedimientos sancionadores, debiera valorarse el acceso a los procesos de promoción interna, en tanto se resuelven los mismos, sobre todo aquellos que conlleven la suspensión provisional.

En la Disposición final primera se establece que en 6 meses se deberá aprobar las normas necesarias para el desarrollo de la Ley. Teniendo en cuenta los plazos de tramitación de las normas, sería deseable ir contando con el borrador de esas normas y poder ir estudiándolos de manera paralela al texto de la Ley, para conocer la concreción de los preceptos de la misma.

Por último, se han observado una serie de erratas que se exponen

- *Art 9, quinto renglón “dichas técnicas y medidas irán dirigidas a mejorar la eficacia”*
- *Art 15.c “... de las diversas categorías de policía local de los Cuerpos de Policía Local”*



- *Art 15.h” Resolver los expedientes disciplinarios de los alumnos **de la** Escuela Autónoma”*
- *En el conjunto del texto se refleja las alusiones a la Policía Local y los Cuerpos de Policía Local, unas veces en mayúsculas y otras en minúsculas*
- *En el conjunto del texto se hace referencia a los funcionarios y los aspirantes, debería corregirse de acuerdo a criterios de lenguaje inclusivo de las normas*

La aportación sobre el artículo 10 (artículo 9 en el texto de alegaciones), referido a la función de formación como parte de la coordinación, se acepta.

Respecto a la aportación referida a la dejar en manos de la Administración autonómica la resolución de los expedientes disciplinarios de los efectivos policiales, la misma no puede ser atendida, por considerar ésta una competencia propia de la persona titular de la Alcaldía en virtud del artículo 121. 4 h) y j) LBRL, que atribuye a la misma: *Desempeñar la jefatura superior de todo el personal, y acordar su nombramiento y sanciones, incluida la separación del servicio de los funcionarios de la Corporación y el despido del personal laboral, dando cuenta al Pleno, en estos dos últimos casos, en la primera sesión que celebre y la Jefatura de la Policía Municipal.* Cuestión distinta es la instrucción del correspondiente expediente disciplinario, en el que en virtud de lo previsto en el artículo 30 del Real Decreto Legislativo 33/1986, que posibilita que la persona instructora no pertenezca al Cuerpo de Policía Local y en virtud de los artículos 15.i), 94 y 98 del texto del anteproyecto que alude a la posibilidad de realizar las funciones de instrucción la consejería competente en materia de coordinación mediante los oportunos convenios de colaboración.

La aportación al artículo 17 se ha incluido en el texto.

En relación con la aportación sobre la asociación de municipios, indicando que debiera desarrollarse otros aspectos, como los relativos a número de efectivos y cuál es el número de habitantes a computar para su determinación, estructura, mando sobre dicho cuerpo, distribución de efectivos, etc., procede indicar que es la Orden INT Orden INT/2944/2010, de 10 de noviembre, por la que se determinan las condiciones para la Asociación de Municipios con la finalidad de prestar servicios de Policía Local, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos



de Seguridad, la que como su propio nombre indica recoge tales extremos, y lo hace la amparo del mandato contemplado en la propia LO 2/1986, debiendo atenernos a la misma.

La aportación acerca del artículo 19 se ha atendido en el texto propuesto.

La referencia a cómo debería incluirse, entre los efectos de los incumplimientos, la imposibilidad de acceso a ayudas o subvenciones que la CC.AA. dedique a las EE.LL. en materia de Policías Locales, ha sido atendida en el texto propuesto (artículos 24 y 25).

Las aportaciones referidas al artículo 26 han sido atendidas en el texto, diferenciando servicio permanente, servicio ininterrumpido y el binomio en actuaciones operativas.

Al respecto de la aportación sobre si debe ser la Junta de Castilla y León la que determine los periodos en los que los ayuntamientos deberán proceder a la renovación de la uniformidad y dotación de material entregado a los policías locales, se atiende la misma (artículo 28.2 e), si bien queda su especificación trasladada al desarrollo reglamentario.

La aportación sobre el armamento de los policías en prácticas ha sido atendida parcialmente, esto es, se permite la posibilidad de dotarles de arma en la fase de prácticas municipales, no durante su estadio en la Escuela Autonómica de Policía Local, debiendo remitirnos al artículo 78.2 del texto, que dispone: *Durante el período de prácticas municipales, los ayuntamientos convocantes, podrán dotarles (a los funcionarios en prácticas) del arma reglamentaria correspondiente.*

La aportación acerca de la necesidad de realizar una práctica de tiro para la recuperación del arma tras su retirada por periodos superior a 3 meses ha sido atendida (artículo 33), por razones de seguridad.

La aportación sobre la ausencia de la jefatura del Cuerpo se ha atendido, eliminándose del texto, pero manteniendo el plazo de doce meses en vaso de encontrarse vacante el puesto.

La alusión a la estatura se atiende parcialmente, eliminándose la referencia a la misma en el texto con rango de ley.



En cuanto al plazo de la movilidad vertical, se fija en tres años el plazo para la participación en dicho turno y modalidad, tal y como han solicitado otros Cuerpos de Policía Local en las reuniones de los diversos Grupos de Trabajo.

En cuanto a la aportación por la que considera que debiera valorarse el concurso-oposición para la movilidad horizontal, ya que en caso de varios candidatos debe elegirse a los mejores, además de que deben demostrar una serie de conocimientos y realizar una fase práctica del CPL del municipio al que desean acceder, se indica que la fijación del concurso en movilidad horizontal deviene de la sugerencia del Procurador del Común, y de la óptica que pasa por hacer de la categoría y escala, los ejes sobre los que pivotan los Cuerpos de Policía Local; esto es, el concurso es un elemento objetivo de valoración de méritos entre aspirantes y no resulta coherente que, un efectivo que ya ostenta una determinada categoría policial, tenga que volver a examinarse del temario propio de esa misma categoría. En todo caso, es necesario precisar que, con independencia del turno y modalidad de acceso (promoción interna directa, movilidad horizontal, promoción *per saltum*, movilidad vertical y turno libre), en todos ellos existe la posibilidad de arbitrar un período de prácticas previsiblemente destinado a conocer las especificidades normativas, organizativas, etc del municipio concreto.

En cuanto a la posibilidad de abrirse todas las opciones de acceso (promoción interna, movilidad, libre) en una sola convocatoria, ése es el objetivo a perseguir, en aras de obtener eficacia en la racionalización de los recursos públicos, y permitiendo la mayor cota de participación posible para que, en el caso en que fallaran los aspirantes por un turno preferente, se pueda continuar con los aspirantes del turno subsidiario. No obstante, estos extremos quedarán reflejados en las bases de cada categoría que se desarrollarán reglamentariamente.

En cuanto a la aportación que indica que se valore el anteponer la promoción interna *per saltum* a la movilidad horizontal, la misma no se comparte, y ello en base a que como se ha indicado, los Cuerpos de Policía Local pivotan sobre el concepto de categoría, por lo que se considera dar preeminencia a quienes cuentan con categoría superior frente a quienes



cuentan con dos categorías inferiores, aunque correspondan a cuerpos diversos, en tanto en cuanto, ambos corresponden a Cuerpos de Policía Local de Castilla y León.

La aportación referida a incluir un turno libre para todas las categorías está recogida en el texto.

El acceso a las categorías de intendente e intendente principal se entiende, por la naturaleza de sus funciones, propias de Cuerpos de Policía Local complejos y núcleos de población urbanos, se limiten a las vías de acceso fijadas. Considerando un efectivo 1º) que la vía preferente es el concurso; 2º) que quien participe debe pertenecer al mismo subgrupo funcional (A1) y 3º) que en caso de no presentarse, es lógico inferir que ante la falta de efectivos de categoría superior, va a tener que desempeñar la Jefatura, eso sí, sin beneficiarse de los efectos para su carrera profesional, al desempeñar la plaza bien en comisión, bien en la categoría que cuenta, sin cómputo de tiempo para la consolidación del grado personal, resulta difícil pensar que no haya candidatos bastantes. No obstante, como la casuística puede sorprender, se considera adecuado trasladar los restantes sistemas a estas categorías policiales.

Las aportaciones sobre los artículos 59, 61, 62 y 63 han sido atendidas.

En cuanto a la aportación referida al artículo 65.1, indicando que al tratarse de un acto administrativo, el acuerdo del Ayuntamiento debería ser de la Junta de gobierno, no del Pleno, procede indicar que, de conformidad con el artículo 47.2 h) de la Ley de Bases de Régimen Local, que determina: *Se requiere el voto favorable de la **mayoría absoluta** del número legal de miembros de las corporaciones para la adopción de acuerdos en las siguientes materias: h) Transferencia de funciones o actividades a otras Administraciones públicas, así como la aceptación de las delegaciones o encomiendas de gestión realizadas por otras administraciones, salvo que por ley se impongan obligatoriamente; en relación con el artículo 22.2 p) de la misma Ley, que dispone 2. *Corresponden, en todo caso, al Pleno municipal en los Ayuntamientos, y a la Asamblea vecinal en el régimen de Concejo Abierto, las siguientes atribuciones: Aquellas otras que deban corresponder al Pleno **por exigir su****



aprobación una mayoría especial. Por tanto, y en tanto en cuanto para la materia concreta se exige una mayoría especial, ésta reside en el Pleno.

La aportación sobre las permutas no se comparte, considerando que el régimen de concesión de permutas es *per se*, discrecional y la norma ya contempla que puede realizarse de manera potestativa. De acogerse la aportación se quebraría la posibilidad de homogeneización en este medio de provisión de puestos de trabajo.

La referencia a la inclusión de los servicios médicos en el artículo 75.2 ha sido atendida.

La aportación acerca de valorar que los funcionarios en prácticas puedan levantar actas con los mismos efectos que los funcionarios que ya ejercen de policías con carácter definitivo no puede ser atendida, por la conjunción de los artículo 77.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el artículo 3.4 del texto del anteproyecto (actual artículo 3.3 Ley 9/2003) y el artículo 34 del texto (actual artículo 28 de la Ley 9/2003), en la medida en que la ley básica sólo reconoce presunción de veracidad a los documentos formalizados por funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad, y dicha condición, sólo se alcanza una vez integrado en el Cuerpo de Policía Local, esto es, una vez formalizada la toma de posesión como funcionario de carrera.

La aportación acerca de la edad en la segunda actividad ha sido fijada en el texto de manera cierta, advirtiendo que la misma, es en todo caso, voluntaria, a petición del efectivo.

La aportación al artículo 84.2 (artículo 87.2 del texto) han sido atendidas.

En cuanto a la formación a valorar referida a la realizada por los Ayuntamientos, ésta siempre puede ser homologada, en colaboración o reconocida por la Escuela autonómica, tal y como se recoge en el artículo 89.1; la referencia a la valoración de los cursos para procesos selectivos se limita a los cursos *on line* o a distancia; caracteres estos que no son los propios de la formación impartida en los centros municipales de formación policial.



La referencia a la competencia disciplinaria ya ha sido previamente contestada, a cuyo tenor nos remitimos.

Con fecha 17 de octubre de 2022, se recibe escrito de la **Sección sindical de CSIF**, realizando las siguientes aportaciones:

- *Al título del Título I. Técnica normativa: cambiar intitulado, "Disposiciones generales"*
- *Al título del Capítulo I.- Técnica normativa: cambiar intitulado, "Objeto y ámbito de aplicación"*
- *Al artículo 1.- En virtud del principio de jerarquía normativa (art. 9 CE) el ejercicio de las competencias en materia de coordinación se atribuye, por este orden, en: la Constitución, el Estatuto de Autonomía y la legislación orgánica en materia de fuerzas y cuerpos de seguridad. De forma directa, la legislación de régimen local no atribuye ninguna función en materia de coordinación de policías locales.*
- *Al título del artículo 3: Técnica normativa: ya que se divide el título en capítulos, este artículo, por sistemática, quedaría mejor integrado en el de "Naturaleza jurídica y funciones".*
- *Al artículo 4: Ver art. 51.3 LOFSC*
- *Al artículo 7.- Dada la superación de las funciones que establece la LOFCS (art. 53), se debe optar por ampliar el catálogo a las que realmente se desarrollan tomando como referencia el la LCPL-MAD (art. 11), sin duda uno de los más completos y más ajustado a las funciones que al momento actual desarrollan las Policías Locales.*
- *Al artículo 13.- Introducir como órganos • Un comité de ética transparencia • Un comité de asuntos internos. El modelo se puede encontrar en otros de carácter asesor o de preparación o ejecución de la LCPL-CV (arts. 24 a 27 y 28).*
- *Al artículo 14:- De acuerdo con el art. 16 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León dicha atribución le corresponde a la Junta de Castilla y León.*
- *Al capítulo V.- El régimen de impugnación de actos y acuerdos que infrinjan el ordenamiento jurídico (en este caso, competencias de la Comunidad Autónoma), así como el ejercicio de las respectivas acciones, se encuentra regulado en Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (arts. 63 a 68).*
- *Al artículo 35.- Falta la referencia a la categoría las siguientes Escalas y Categorías: de Superintendente respecto a su clasificación. En todo caso, se debería tender a unificar grupo A1. A modo de ejemplo: Art. 33 LCPL-MAD, Art. 38 LCPL-AND. En cuanto a la categoría de oficial, Valorar incluirlas en el grupo B, ya que apenas hay aumento de remuneración económica y gran parte de las plantillas no se plantean el ascenso.*



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

- *Al artículo 37.- Añadir un párrafo 2º al apartado 2: “Cuando se trate de la categoría máxima existente en la plantilla, además de cumplir alguno de los requisitos anteriores, tendrán que existir, al menos, dos plazas cubiertas de la categoría inferior por cada una de la categoría superior.*
- *Al Capítulo IV.- Régimen de selección, promoción y movilidad Nota: Este capítulo genera mucha controversia en general ya que es muy especial el tema tratado, y con muchas aristas y opiniones, por lo que es necesario un debate abierto en donde todos agentes puedan expresar sus opiniones, sin limitarse a unas pocas líneas. Por lo que solicitamos una reunión exclusiva para tratar todos agentes este capítulo.*
- *Al artículo 46: Eliminar la estatura mínima como ya ha hecho, entre otros, el Cuerpo Nacional de Policía, con independencia que, una vez dentro del Cuerpo, se mantenga para ingresar en determinadas unidades.*
- *A los artículos 50 y siguientes: Valorar establecer un sistema de acceso no por categoría, sino por sistemas, siguiendo el modelo, entre otras de la LCPL-MAD (arts. 38 y ss.) o LCPL-CV (arts. 55 y ss.)*
- *A los artículos 58 y siguientes: Técnica normativa: valorar crear un precepto común para las pruebas selectivas para el acceso a las distintas categorías, y otro para las peculiaridades de cada una, con la finalidad de evitar reiteraciones o repeticiones.*
- *Al artículo 70: A efectos de evitar dudas interpretativas, el catálogo de deberes debería ser lo más explícito el personal funcionario posible, tomando como ejemplo el art. 84 LCPL-CV.*
- *Al artículo 80: Siguiendo el modelo de otras leyes de coordinación rebajar la edad de pase a la situación de segunda actividad al cumplirse las siguientes edades: 1. Escala superior: 60 años. 2. Escala técnica: 58 años.*
- *Al artículo 92: Técnica normativa: como se hace en el resto del anteproyecto, en vez de referirse a una norma concreta (en este supuesto Ley 4/2010, que se entiende Ley Orgánica), mejor referirse al “régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. Por otra parte, no todos los “artículos orgánicos”, entendiendo por éstos los artículos de la Ley Orgánica 4/2010 que tienen el carácter de ley orgánica, son aplicables a los Cuerpos de Policía Local.*
- *Al artículo 96: A efectos de evitar duplicidades y en orden a la claridad de la norma se propone el siguiente modelo: “Artículo ##. Régimen disciplinario del personal funcionario en prácticas. 1. El personal funcionario en prácticas queda sometido a las normas de régimen disciplinario establecidas en el reglamento del centro docente policial y, con carácter supletorio para aquellos supuestos en que el hecho no constituya falta de disciplina docente, a las mismas normas disciplinarias que rigen para el personal funcionario de carrera de Policía Local, sin perjuicio de las normas específicas que regulen su procedimiento de selección. 2. El órgano autonómico que tenga atribuida la titularidad de la competencia en materia de coordinación será el órgano competente para iniciar y resolver los expedientes disciplinarios que pudieran originarse durante la realización de los cursos selectivos.*



- *SEGUNDA ACTIVIDAD* ∓ *Retribuciones de la segunda actividad. La ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana, Artículo 90. Retribuciones. El pase a la situación de segunda actividad no supondrá variación de las retribuciones básicas. Respecto de las complementarias, se percibirán en su totalidad las correspondientes al puesto de personal funcionario de Policía Local del que proceda cuando se ocupe un puesto de segunda actividad con destino, asegurándose un mínimo del 80 por 100 de aquéllas cuando lo sea sin destino. Se propone que se incluya en el articulado de la futura Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León: Artículo 86?. Retribuciones. El pase a la situación de segunda actividad no supondrá variación de las retribuciones básicas. Respecto de las complementarias, se percibirán en su totalidad las correspondientes al puesto de personal funcionario de Policía Local del que proceda cuando se ocupe un puesto de segunda actividad con destino, asegurándose un mínimo del 80 por 100 de aquéllas cuando lo sea sin destino.* ∓ *Por edad Estudio realizado en las 17 Comunidades Autónomas más Ceuta y Melilla A fecha de hoy, a nivel nacional, se pasa a la segunda actividad en una franja de edad entre 55 y 60 años*
- *Artículo 81.- Segunda actividad por razón de edad 1.- El pase a la situación de segunda actividad por razones de edad, que será irrevocable una vez concedida, si se lleva más de 25 años de servicio podrá tener lugar al cumplirse las siguientes edades mínimas: a) Escalas técnica y superior: cincuenta y ocho años. b) Escala básica: Cincuenta y cinco años.* ∓ *Disminución de aptitudes psicofísicas. Las funciones de segunda actividad se pueden desarrollar perfectamente con una invalidez permanente, que sea permanente o no puede ser impedimento del pase a la segunda actividad y la permanencia en ella hasta la edad de jubilación. Otro supuesto totalmente distinto es la invalidez absoluta o gran invalidez. Por tanto, se propone que se incluya en el articulado de la futura Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León: Artículo 82.- Segunda actividad por disminución de las aptitudes psicofísicas. 1. Pasará a la situación de segunda actividad, antes de cumplir las edades a que se refiere el artículo anterior, el personal funcionario de los cuerpos de Policía Local que sufra una disminución de las aptitudes físicas o psíquicas necesarias para el desempeño de las funciones operativas propias de su categoría, siempre que tal disminución no sea causa de declaración de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.*
→ *La Circular de la dirección General de la Policía, de 18 de diciembre de 2015, por la que se desarrolla la jornada laboral de los funcionarios de Policía Nacional. En ella se reconocen los índices correctores de la jornada laboral. Por tanto, se propone que se incluya en el articulado de la futura Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León.*
- *Artículo 71.- Derechos Los derechos de quienes integran los Cuerpos de Policía Local son los recogidos en la legislación orgánica reguladora de las fuerzas y cuerpos de seguridad, así como los establecidos con carácter general para el personal funcionario de la Administración Local, y, en particular, los siguientes: e) Derecho a una jornada de trabajo adaptada a las peculiaridades de la función policial y en concreto, la adopción de los siguientes índices correctores: Hora diurna: se compensará con 60 minutos*



por hora de trabajo. Hora nocturna de día laborable: se computará con 81 minutos por hora de trabajo.

Horas de día festivo: se computará por 105 minutos por hora trabajada.

- *COMPLEMENTO ESPÉCIFICO. Las NORMAS MARCO – DECRETO 84/2005, recogen lo siguiente: Artículo 119. Complemento específico El ayuntamiento, en la Relación de Puestos de Trabajo, determinará la cuantía del complemento específico correspondiente a todos aquellos puestos que deban ser provistos por funcionarios en situación de servicio activo de los Cuerpos de Policía Local, valorando en todo caso, la dedicación profesional, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, nocturnidad, turnicidad, festividad, incompatibilidad y especial dificultad técnica. Por tanto, se propone que se incluya en el articulado de la futura Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León: Artículo 76.- Retribuciones 1. El personal funcionario de los Cuerpos de Policía Local tiene derecho a una remuneración adecuada, que contemple su nivel de formación, responsabilidad, régimen de incompatibilidades, dedicación y el riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de sus horarios de trabajo, conducción y peculiar estructura. 2. El personal integrado en los cuerpos de Policía Local tendrá derecho a los complementos previstos en la legislación general sobre función pública, en la cuantía que determine el órgano de gobierno competente del municipio, previa negociación con quien ostente la representación sindical, y que deberá tener en cuenta, en todo caso, las particularidades de la función policial y de forma específica su incompatibilidad, movilidad por razones de servicio, nivel de formación, responsabilidad, dedicación y el riesgo que comporta su misión, particular penosidad, peligrosidad, turnicidad, festividad y nocturnidad, especificidad de los horarios de trabajo, conducción, su peculiar estructura, así como las demás circunstancias que definen la función policial. 3. Reglamentariamente y dentro del respeto a la autonomía local, se propiciará un marco retributivo que contemple las particularidades de la función policial descritas en párrafo anterior.*

En contestación al artículo 1, se considera conveniente, tal y actualmente contempla la Ley 9/2003, (artículo 1) aludir a la legislación de régimen local, como marco de funcionamiento de las entidades locales.

Respecto a la alusión sobre el artículo 4, por el que indica que se advierta lo dispuesto en el artículo 51.3 LOFCS, se indica que el artículo 4 del texto alude al ámbito territorial de actuación de los Cuerpos de Policía Local, actuando en el ámbito de su propio territorio, con la salvedad de lo recogido en los artículos 18 y 19 del propio texto; y en el párrafo segundo se incluye la posibilidad de asociacionismo municipal. El artículo 51.3 de la aducida LOFCS recoge “3. Dichos cuerpos sólo podrán actuar en el ámbito territorial del municipio respectivo, salvo en situaciones de emergencia y previo requerimiento de las autoridades competentes



[...]”; Pues bien, sin perjuicio de ese artículo 51.3 LOFCS no cabe desconocer que la propia LOFCS prevé en su Disposición adicional quinta el supuesto de asociacionismo a que se alude en el artículo 4, al recoger: *Colaboración para la prestación de servicios de policía local.*

Respecto a la aportación acerca del artículo 7, solicitando la ampliación de funciones de los CPL, ha de indicarse que sin perjuicio de la legislación madrileña que ha optado por incluir en su propio articulado el artículo 53 de la LOFCS, el texto propuesto se decanta por remitirse en su integridad a dicho artículo, además de los señalados específicamente. En conclusión, el sumatorio y comparativa de las funciones recogidas en el texto madrileño y el texto propuesto, llevan a la conclusión de su semejanza.

Respecto de la inclusión de nuevos órganos (en materia ética, o de asuntos internos), se considera que con el gabinete técnico y el consejo de Cooperación Local es suficiente el entramado orgánico para el desarrollo de las funciones de coordinación.

Respecto a la aportación acerca del artículo 14, indicando que debería aludirse a la Junta en vez de al Consejo de Gobierno, no ha de desconocerse lo previsto en la propia Ley 3/2001, de 3 de julio, cuyo artículo 17 se refiere al régimen de Régimen de actuación de la Junta de Castilla y León, aludiendo a la reunión en Consejo de Gobierno y en Comisiones Delegadas; sin perjuicio de lo anterior, se clarifica el texto, aludiendo a la Junta de Castilla y León.

Respecto del capítulo referido a los incumplimientos de los ayuntamientos, se indica que sin perjuicio de lo previsto en los artículos 63 a 68, y con pleno respeto a los mismos, el régimen incluido no obsta o merma la posibilidad de acudir a los mismos. El régimen de protección de la legalidad no tiene carácter sancionador, no suponiendo el ejercicio de la potestad punitiva sino el reflejo del deber de vigilancia de la normativa propia, evitando dar carta de naturaleza o efectos a actuaciones contrarias a la misma.

Respecto a las aportaciones sobre el artículo 35, se considera que la estructura y subgrupos de las plantillas de policía local es adecuada en la configuración que se propone, y que la configuración del grupo B en oficiales no está motivada por un perfil técnico específico atribuible a esta categoría.



Respecto a la aportación referida al artículo 37, no se considera adecuado recoger este extremo en una norma con rango de ley, considerando que, en todo caso, es una cuestión a tratar en sede reglamentaria.

Respecto a las aportaciones al capítulo IV, solicitando nuevas reuniones exclusivas, procede indicar, como se verá en la presente memoria, que los sindicatos policiales han tenido oportunidad de realizar una sesión propia en el seno del Grupo de Trabajo referido a la perspectiva laboral, al que acudieron, entre otros, representantes del sindicato ahora alegante, por lo que sin perjuicio de posteriores audiencias, es en el seno de esos Grupos de trabajo en los que deben plantearse las cuestiones controvertidas.

Respecto al artículo 46, el requisito de la estatura ha sido eliminado del texto con rango de ley, sin perder de vista que es una medida que ha sido incluida como propuesta en la Ley de Medidas del año 2024.

Respecto a la valoración acerca del artículo 50 y siguientes, se considera que, en aras de dotar de la mayor claridad al texto, conviene precisar, aun con resultado aparentemente reiterativo, el modo de acceso a cada categoría.

Respecto a la aportación referida al catálogo de deberes, el texto propuesto alude a los recogidos en la LOFCS y a la normativa local, considerando adecuado el listado recogido.

La alusión a la segunda actividad y edad, ha sido acogida en el texto propuesto.

Respecto a la alusión acerca de la referencia a la LO 4/2010, se considera que, por razones de claridad y seguridad jurídica, es conveniente aludir a los artículos orgánicos de esa misma ley, y ello, dada la conjunción de lo previsto en DF 5ª y 6ª de la misma LO, vinculándose a la DF 5ª de la LOFCS. Así, no todos los artículos de Lo 4/2010 tienen, como la propia LO 4/2010 dispone, carácter de ley orgánica, y por ende, estos no son de aplicación a los Cuerpos de Policía Local.

Respecto del régimen disciplinario del personal en prácticas, se matiza la redacción del precepto.



Respecto de las retribuciones en la segunda actividad, se establece un régimen en diversos supuestos, sin que se considere que, en un rango con rango de ley, se deba especificar más, sin perjuicio de su posterior desarrollo en sede reglamentaria.

La referencia acerca de la segunda actividad por razón de las aptitudes psicofísicas se atiende parcialmente, sin que se considere conveniente incluir en una norma con rango de ley las referencias a la jornada laboral y los índices correctores, más propio, en su caso, de desarrollo reglamentario.

Las referencias a los índices correctores de la jornada laboral son propios de desarrollo reglamentario, dada su especificidad.

Las referencias al complemento específico son propias, como indica el sindicato de la sede reglamentaria (actualmente en Normas Marco, como se alude).

Con fecha 17 de octubre, se reciben escrito del **Cuerpo de Policía Municipal de Zamora**, realizando las siguientes observaciones:

- 1) *Promover un sistema de bases de datos alimentado por todas las policías locales de la Comunidad y a la que todas puedan acceder para consultar.*
- 2) *Valoración positiva de un precepto destinado a la actuación policial bajo la coordinación de la comunidad autónoma.*
- 3) *Valoración positiva a que los funcionarios en prácticas cuenten con tarjeta identificativa.*
- 4) *La Junta de Castilla y León debería implementar un sistema de renting al que todas las policías de la Comunidad puedan adherirse y solicitar vehículos para sus plantillas.*
- 5) *Legalizar y fijar la obligatoriedad de que los agentes en prácticas presten servicio portando el arma reglamentaria.*
- 6) *En el acceso a la categoría de oficial, subinspector, inspector, mayor e intendente, que el turno de promoción interna sea el obligatorio y que se considere como tiempo trabajado el haber desempeñado el cargo de Oficial en funciones durante, al menos, tres años consecutivos. Que se incluya un turno libre para el acceso a la categoría de oficial (no de subinspector, mayor o intendente) en último término.*
- 7) *Eliminar las pruebas físicas en el acceso a la categoría de subinspector, inspector o mayor.*
- 8) *Que en los procesos de intendente y superintendente, sea potestativa la prueba psicomédica.*
- 9) *Que las comisiones de servicios se limiten entre efectivos de CPL de Castilla y León.*



10) *Se debería igualar la edad del pase a Segunda Actividad para todas las escalas.*

Respecto de la aportación referida a promover un sistema de bases de datos común, la misma se encuentra incluida en las letras h) y j) del artículo 18 del texto propuesto, valorándose muy positivamente la misma, por la eficacia y utilidad que lleva aparejada.

Respecto de la implementación de un sistema de *renting* para la adquisición de vehículos policiales, la misma es una cuestión que obedece a cuestiones presupuestarias, y que pueden enmarcarse en las actuales plataformas de contratación pública, sin que quepa sustituir el papel de las entidades locales como responsables de la dotación adecuada de sus efectivos policiales, tal y como exige el artículo 26 del texto.

La referencia al arma de los efectivos en prácticas ha sido incluida en el texto.

Las aportaciones sobre la obligatoriedad del turno de promoción interna en categorías superiores a oficiales, se ha incluido en el texto (salvo para subinspector que no implique la jefatura, por las razones expuestas); el plazo de promoción interna de dos años es el que con carácter general y mínimo, marca el TREBEP (artículo 18.2). El turno libre se incluye como última vía subsidiaria en los accesos a todas las categorías de la escala ejecutiva y técnica, pero siempre será necesario acudir 1º) a la promoción interna directa; 2º) a la movilidad horizontal; 3º) a la promoción interna *per saltum*, en su caso; 4º) a la movilidad vertical, con la salvedad indicada para la subinspección.

Las pruebas físicas se han eliminado en la escala superior, no así en la técnica o ejecutiva, considerando que, para el ejercicio de funciones propias de la escala técnica, puede ser adecuado el mantenimiento de una determinada condición física.

Respecto a la aportación que indica que para las pruebas de intendente o superintendente sea potestativa la prueba psicomédica, la misma no puede ser aceptada, por razones ya expuestas anteriormente y que se resumen en que la condición psíquica o médica no se mantiene inmutable a lo largo de la vida laboral de un efectivo.

Respecto a la aportación que indica que las comisiones de servicio deberían limitarse a CPL de Castilla y León, se indica que así se refleja en el texto, salvo que, en base al principio de reciprocidad, se convenga con otras CCAA, tal y como se ha expuesto anteriormente. Ha de tenerse en cuenta que no cabe desdeñar la incorporación de efectivos a plantillas escasas



en varios núcleos poblacionales, si bien, hay que conjugarlo con la posibilidad de que los efectivos de localidades de Castilla y León reciban igual trato que aquellos que pretenden desempeñar la labor policial en territorio castellanoleonés.

En cuanto al pase de edad a segunda actividad con igualdad en todas las escalas, la misma no se comparte, toda vez que el ejercicio de la actividad propia de la escala ejecutiva con funciones operativas, de las que se infiere mayor desgaste físico que el propio de otras escalas. No en vano, ha de tenerse en cuenta que el objetivo de la segunda actividad es garantizar la adecuada aptitud psicofísica de los funcionarios mientras permanezcan en activo, con el fin de asegurar la eficaz prestación del servicio policial.

Con fecha 3 de noviembre de 2022, se recibe **escrito de CCOO**, realizando alegaciones al texto del anteproyecto de Ley:

Capítulo V.- Incumplimientos por los Ayuntamientos. Podemos estar de acuerdo en la necesidad de articular mecanismos ante los incumplimientos de los Ayuntamientos en materia de Policía Local, sin embargo, los efectos que se prevén en el borrador a quien perjudican es a las personas que forman o aspiran a formar parte de la plantilla de ese Ayuntamiento.

Artículo 25.- Creación de los Cuerpos de Policía Local. El concepto de “servicio permanente” es ambiguo y permite interpretaciones muy diversas. En todo caso, si se interpreta como presencia física de algún policía de servicio, la plantilla mínima de 7 funcionarios parece insuficiente. A mayores es imprescindible recoger que el servicio deber ser cubierto o prestado por al menos una pareja de Agentes. La pareja debe ser la unidad básica o mínima de intervención y mucho más en plantillas del ámbito rural.

Artículo 48.- Requisitos generales de participación en procesos selectivos en turno libre. Respecto a la fecha a la que debe acreditarse la posesión de los permisos de conducir, nuestro planteamiento viene siendo que se deben acreditar a la fecha de toma de posesión como funcionario de carrera, al menos el de moto.

Artículo 49.- Reserva de plazas para militares. No se debe contemplar esta reserva. Si se optará por mantener esta previsión, añadir que la reserva será para militares en “activo”.

Sección tercera, Capítulo IV.- Acceso a las diversas categorías, Artículo 51.- Acceso en la categoría de agente en turno de movilidad horizontal. De acuerdo en que el proceso sea por concurso de méritos y con la antigüedad de tres años en la plantilla de procedencia, pero se deben mantener las pruebas de psicotécnico, reconocimiento médico y pruebas físicas adaptadas a la edad. Respecto al resto de categorías, el acceso debe ser por los turnos de promoción interna, movilidad horizontal y turno libre



(o movilidad vertical) restringido para las personas de los cuerpos de Policía de la Comunidad. Se puede contemplar un cuarto turno de turno libre sin restricción. El sistema tanto para promoción interna como para el turno libre sería el de concurso oposición. En el caso de la movilidad horizontal sería el de concurso. En los tres turnos se deben contemplar como pruebas psicotécnico, pruebas físicas con marcas adaptadas a la edad y reconocimiento médico.

Artículo 67.- Comisiones de servicio. El tiempo de permanencia debe ser un año prorrogable a otro más en caso de no haberse cubierto de manera definitiva.

Artículo 68.- Permuta entre cuerpos de policía local. Se debe eliminar el requisito del apartado c) que exige cinco años ininterrumpidos de servicio.

Artículo 82.- Segunda actividad por disminución de las aptitudes psicofísicas. Si es como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, contemplar el derecho a percibir el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo.

Artículo 83.- Segunda actividad por razón de embarazo o lactancia. sector de la administración local Contemplar el derecho a percibir el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo.

Artículo 89.- Homologación y validez de cursos de formación. La validez de los cursos no puede quedar limitada a los realizados u homologados por la Escuela Regional de Policía.

Respecto de los efectos de los incumplimientos, que indica, afectan a las personas aspirantes, procede indicar que respecto de los concretos aspirantes, los mismos sólo cuentan con una expectativa de derecho hasta la finalización del proceso; que los plazos para revertir situaciones inadecuadas en procesos selectivos convocados de manera inadecuada por los Ayuntamientos son menores que los plazos arbitrados para la duración del proceso selectivo y que esos concretos aspirantes son los más interesados en evitar situaciones contenciosas en los procesos de los que forman parte, de la misma manera que los Ayuntamientos deben contar con especial interés en el cumplimiento de la normativa, por los efectos que sus incumplimientos pueda generar en su propia organización interna, y habida cuenta de los intereses jurídicos afectados.

Las aportaciones sobre el número mínimo de agentes en servicio permanente, la ambigüedad del término y la necesidad del binomio (en actividades operativas) han sido atendidas en el texto.

Respecto del momento de presentación de permisos de conducir, abogando por presentar el de moto en la fecha de posesión de funcionarios de carrera, la misma no puede



ser atendida. Téngase en cuenta que antes de la toma de posesión como funcionario de carrera, los efectivos en prácticas realizan una fase de prácticas municipales, en la que el uso de vehículos policiales les es básica y propia. En caso de solicitar el permiso de conducción tras esa fase, no podría evaluarse adecuadamente a aquellos aspirantes que no contaran con tales permisos en la fase de prácticas municipales.

Respecto de la reserva de plazas para militares, la misma deriva de la posibilidad de suscripción de convenios de los diversos ayuntamientos con el Ministerio de Defensa, a los que no cabe limitar, reducir u obviar en su contenido; al margen de lo anterior, el texto especifica que aspirantes deben contar, a la fecha de finalización del plazo para la presentación de instancias de la correspondiente convocatoria, con la condición de militares profesionales de tropa y marinería con más de cinco años de servicio; extremo éste por otra parte que a criterio de este centro directivo ya se recogía en la norma actual, si bien, podía dar lugar a diversas interpretaciones. Con la redacción propuesta se fija de manera inequívoca que quien quiera optar por esa reserva de militares, debe contar con la condición de militar en la fecha de fin de presentación de solicitudes.

En la movilidad horizontal se mantiene un examen psicomédico, que determinará las características médicas y psíquicas de los aspirantes. En lo que a la aptitud física se refiere, al haberse incluido los distintivos de aptitud física (con previsibles efectos en la fase de concurso como mérito valorable), se propicia el mantenimiento de una condición física adecuada; no ha de perderse de vista, por otra parte, que los efectivos que participen en un concurso por movilidad deben estar en servicio activo en sus respectivos municipios, por lo que se infiere aptitud para el desarrollo de sus funciones.

La referencia al tiempo máximo de duración de las comisiones de servicio se acepta.

En cuanto al requisito de las permutas, el límite de cinco años se conjuga con la necesidad de mantener cierta permanencia de efectivos en la plantilla. No ha de obviarse que la permuta es una modalidad de provisión residual y excepcional, que no está llamada a



suplir los mecanismos ordinarios de cobertura de plazas mediante el concurso en el caso de la movilidad horizontal. Así se ha pronunciado sobre la permuta el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León nº 530/2010, de 13 de noviembre de 2010, que la define como *una forma excepcional de provisión de puestos de trabajo que subsiste formalmente pero con las notas de atipicidad y disfuncionalidad, consistente en el intercambio que dos funcionarios hacen de sus respectivos puestos de trabajo, tras la autorización de la Administración en la que prestan sus servicios, y que solo puede otorgarse atendiendo a los intereses generales, lo que ha de suponer una aplicación restrictiva, y limitada a aquellos supuestos en los que concurran razones que justifiquen la inaplicación del procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo.*

Se acepta la propuesta formulada al derecho a percibir el 100% de las retribuciones en caso de segunda actividad por disminución de las aptitudes psicofísicas, si es como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

Se acepta la propuesta formulada al derecho a percibir el 100% de las retribuciones en caso de segunda actividad por embarazo o lactancia.

Finalizado este primer trámite, con fecha de 1 de junio de 2023, la Agencia de Protección Civil y Emergencias da traslado a la Secretaría General de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio (Servicio de Evaluación, Normativa y Procedimiento) del primer borrador del anteproyecto de Ley de coordinación de Policías Locales de Castilla y León.

11.4.- Informe del Servicio de Evaluación, Normativa y Procedimiento.

El día 19 de junio de 2023, el Servicio de Evaluación, Normativa y Procedimiento, ha emitido el informe sobre el anteproyecto de ley, en el que se hacen una serie de consideraciones sobre la parte expositiva y la parte dispositiva del mismo(en concreto, respecto de los artículos 2, 7, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 47, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 68, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 79, 81, 82, 83, 84, 86, 87, 88, 90, 98, 100, 101, disposición adicional primera, disposición adicional tercera, disposición transitoria primera, disposición



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

transitoria segunda, disposición derogatoria, disposición final primera y disposición final segunda), así como respecto a los principios recogidos en la memoria y la evaluación sobre el impacto climático.

Visto el contenido del citado informe, cabe señalar que se han atendido, con carácter general, las sugerencias efectuadas en relación con el texto del anteproyecto de ley como de la memoria, llevándose a cabo los cambios necesarios en ambos documentos para reflejar las mismas, según la siguiente explicación:

Parte expositiva: Se han atendido las observaciones realizadas, considerando en el momento de su publicación las referidas al párrafo séptimo del tercer apartado, así como la inclusión de un índice antes de la indicada parte expositiva.

Parte dispositiva:

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
2	2.1. La alusión a los funcionarios resulta redundante.	No, si bien se modifica parcialmente.	La alusión a los funcionarios debe entenderse en el sentido de funcionarios de carrera, en virtud de las explicaciones dadas en la presente memoria acerca de la no aceptación de la figura de personal funcionario interino policía local en la Comunidad de Castilla y León.	Artículo 2. Ámbito de aplicación. 1. La presente Ley será de general aplicación a los Cuerpos de Policía Local de los municipios de Castilla y León y a los funcionarios de carrera que los integren.
	2.2 No se entiende la alusión a los funcionarios en prácticas	Se acepta la aportación sobre los funcionarios en prácticas	La referencia a los funcionarios en prácticas se matiza, considerando necesaria su inclusión , toda vez que en la práctica, se detectan controversias en los diversos Cuerpos de Policía Local acerca de su tratamiento. No ha de perderse de vista, que sin perjuicio de su definición como funcionarios en prácticas, conservan, en tanto en cuanto no ha finalizado completamente su proceso selectivo, la condición de aspirantes en el mismo, lo que indubitadamente les confiere un régimen específico que exige de tratamiento diferenciado.	2. Asimismo, será aplicable al personal con nombramiento en prácticas en los Cuerpos de Policía Local, en lo que proceda.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
	2.4 No tiene sentido si sólo se aplica lo previsto en la DT transitoria.	No se acepta.	Respecto del apartado 4, se considera necesario mantener en el ámbito de aplicación de la norma, que configura el margen de actuación de la misma, a esta figura de vigilantes municipales “a extinguir”. No en vano, y por remisión a la DT2ª, les será de aplicación aspectos propios del articulado del anteproyecto, tales como el registro o la identificación	4. El régimen de los Vigilantes Municipales en situación de “a extinguir”, será el previsto en la disposición transitoria segunda de la presente norma.
7	(7.2) Modificar los apartados numerados por letras	Se acepta		2. Previo convenio entre la Junta de Castilla y León y los respectivos municipios, las Policías Locales también podrán ejercer en su término municipal las siguientes funciones: a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones y órdenes singulares dictadas por los órganos de la Comunidad Autónoma, con especial atención a las materias relativas a la mujer, la protección del menor y del medio ambiente. b) La vigilancia y protección de personas, órganos, edificios, establecimientos y dependencias de la Comunidad Autónoma y de sus entes instrumentales, garantizando el normal funcionamiento de las instalaciones y la seguridad de los usuarios de sus servicios. c) La inspección de las actividades sometidas a la ordenación o disciplina de la Comunidad Autónoma, denunciando toda actividad ilícita. d) El uso de la coacción en orden a la ejecución forzosa de los actos o disposiciones de la propia Comunidad Autónoma.
10	10.1. Modificar Junta por Consejería competente	Se acepta parcialmente.	Tal y como recoge el actual artículo 18 de la Ley 9/2003, de 8 de abril, se utiliza la misma expresión en el anteproyecto de ley.	1. La Junta de Castilla y León, a través de la consejería competente, dentro del respeto a la autonomía municipal reconocida por la Constitución y a las competencias estatales en materia de seguridad, coordinará la actuación de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad mediante el ejercicio de las siguientes funciones: [...]



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
	Letra d), modificar convenios de colaboración por "convenios"	Se acepta		d)Convocatoria y gestión de los procesos selectivos unificados para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local de varios ayuntamientos de la Comunidad, previa adhesión por el órgano competente municipal al convenio con la consejería competente en materia de coordinación de policías locales.
11	11.2 parece recoger una función diversa de las recogidas en el RD 1087/2010, de 3 de septiembre.	No se acepta	El promover una eficaz coordinación en aquellas decisiones que pudieran estar vinculadas al ámbito competencial de los diferentes organismos autonómicos responde más bien a un principio de actuación de las Administraciones Públicas (véase el artículo 3.1 k) de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas) que una función <i>ex novo</i> . A mayor abundamiento, esta redacción se contempla igualmente en el artículo 32.2 de la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, sin que pese sobre este extremo, impugnación alguna, de lo que se infiere, la no afectación de competencias ajenas por su inclusión en el anteproyecto de ley.	Conforme a lo establecido en dicha normativa, la Comunidad de Castilla y León, a través de la Consejería competente en la materia, participará en las Juntas Locales de Seguridad que se celebren en los municipios, mediante la designación de un vocal, promoviéndose una eficaz coordinación de aquellas decisiones que pudieran estar vinculadas al ámbito competencial de los diferentes organismos autonómicos.
13	13.1 Modificar consejo de gobierno por Junta	Se acepta		Artículo 13.- Órganos competentes en materia de coordinación de Policías Locales. La Comunidad de Castilla y León ejercerá las competencias de coordinación de los Cuerpos de Policía Local a través de: a) La Junta de Castilla y León. b) La Consejería competente en materia de coordinación de policías locales. c) El Consejo de Cooperación Local. d) El Gabinete Técnico
15	Funciones similares a las recogidas en el artículo 10; por lo que se precisa aclaración	Se acepta y se modifica la redacción del artículo 10 a fin de aclarar que la coordinación se ejerce a través de la consejería competente, a la vez que se eliminan ciertas duplicidades.		Artículo 10. Funciones de la coordinación. La Junta de Castilla y León, a través de la consejería competente en materia de coordinación de Policías Locales



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
16	16.1. Modificar el tiempo verbal “será” por “es”, así como “servirá” por “sirve”.	Se acepta		1. El Consejo de Cooperación Local es el órgano asesor en materia de policías locales y sirve como cauce de participación de los municipios y policías para la coordinación de las actuaciones que les atañen.
17	Debe incluirse su composición y criterios de miembros, funciones, y dotación de los créditos necesarios	Se acepta parcialmente.	Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 53 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y Administración de la Comunidad de Castilla y León, no se observa óbice alguno al trasladar, precisamente por mandato de la norma con rango de ley, a sede reglamentaria, los aspectos técnicos y concretos de su organización y funcionamiento. De hecho, es la práctica habitual en no pocas normas autonómicas, señalando a modo meramente ejemplificativo, artículo 11 de la Ley 3/2019, de 25 de febrero, de la Actividad Físico-Deportiva de Castilla y León, (Consejo del Deporte de Castilla y León); artículos 12 y 78 de la Ley 4/2015, de 24 de marzo, del Patrimonio Natural de Castilla y León (Órgano Regional de Participación, Patronatos de los espacios naturales protegidos) o más recientemente, artículo 19 de la Ley 4/2021, de 1 de julio, de Caza y de Gestión Sostenible de los Recursos Cinegéticos de Castilla y León (Junta Consultiva); no obstante lo anterior se matiza, para mejor aclaración las funciones y composición.	1. Adscrito a la Consejería competente en materia de coordinación de Policías Locales, se crea el Gabinete técnico como órgano colegiado y mixto de carácter técnico, al que corresponde prestar asesoramiento y apoyo técnico en relación con el ejercicio de las funciones de coordinación previstas en el artículo 15 de la presente Ley, además de asesoramiento y apoyo en materia de operativa policial local, así como de estudio, análisis y elaboración de propuestas previas para el Consejo de Cooperación Local. 2. Su composición y funcionamiento se regularán reglamentariamente. En todo caso, en el Gabinete Técnico estarán representados, al menos, los efectivos policiales de las diversas escalas policiales de los Cuerpos de Policía Local recogidas en la presente norma.
19	19.1 La referencia “situaciones especiales y extraordinarias” supone un concepto jurídico indeterminado que exige aclaración y concreción.	No se acepta	La referencia a situaciones especiales y extraordinarias lejos de arrojar inseguridad jurídica, acota a criterio de este centro directivo, precisamente, el carácter o naturaleza de las atenciones eventuales a las que se vincula. Ello porque, en caso contrario, sin adjetivar el especial o extraordinario carácter de aquéllas, el margen para hacer uso de estos convenios resultaría demasiado amplio, tanto que,	Artículo 19.- Convenios entre municipios. Para atender eventualmente, en situaciones especiales y extraordinarias, las necesidades municipales que no requieran un aumento permanente de plantilla, los Ayuntamientos de la Comunidad de Castilla y León podrán convenir entre sí que miembros de sus Cuerpos de Policía Local, previa aceptación de los mismos, puedan actuar fuera de sus propios términos municipales, por tiempo determinado, en comisión de servicios, percibiendo las retribuciones e indemnizaciones que les correspondan, según



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
	<p>19.3. basta hacer una remisión a la DA5ª de la LO 2/1986, indicando que debería recogerse autorización en vez de comunicación, puesto que contradice la DA citada.</p>	<p>No se acepta</p>	<p>precisamente pudiera hacerse uso de los mismos para situaciones que, justamente, lo que precisaran sería un aumento permanente de plantilla. A modo meramente ejemplificativo, y sin que resulta un numerus clausus, esas situaciones especiales o extraordinarias, pudieran deberse a eventos de cierta índole o envergadura, no así a actuaciones más o menos cotidianas del devenir diario de los municipios.</p> <p>LA DA 5ª de la LO 2/1986, de 13 de marzo dispone en su segundo párrafo: <i>En todo caso, el acuerdo de colaboración para la prestación de servicios por los Cuerpos de Policía Local dependientes de los respectivos municipios respetará las condiciones que se determinen por el Ministerio del Interior y contará con la autorización de éste o, en su caso, de la Comunidad Autónoma correspondiente con arreglo a lo que disponga su respectivo Estatuto de Autonomía</i></p> <p>La autorización a que se refiere sólo puede ser del Estado en virtud de la competencia exclusiva en materia de seguridad pública (149.1 29ª CE) o de aquellas CCAA que hubieran asumido estatutariamente competencias en tal materia. En tanto en cuanto, la Comunidad de Castilla y León carece de competencias en materia de seguridad pública, limitándose su ámbito competencial de</p>	<p>se desarrolle reglamentariamente. Los servicios se prestarán bajo la superior jefatura del Alcalde del municipio donde se realicen y bajo el mando directo de los mandos de ese municipio [...]</p> <p>En todo caso, los acuerdos de colaboración respetarán las condiciones que se determinen por el ministerio competente en materia de interior y deberán ser comunicados a la Consejería competente en materia de coordinación de Policías Locales en el plazo de un mes desde la suscripción del acuerdo de colaboración.</p>



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
			actuación a la coordinación de los Cuerpos de Policía Local, no puede exigir autorización alguna sobre los citados acuerdos. Así las cosas, y como ya ha resultado en la práctica (Asociación entre los Cuerpos de Policía Local de Alba de Tormes y Terradillos), la única autorización existente en Castilla y León sobre tales extremos, corresponde al Ministerio del Interior. Ello no obsta, a que la Comunidad Autónoma, conozca de tales acuerdos, en el marco de sus competencias propias de coordinación de policía local.	
22	22.2. simplificar la redacción en cuanto al órgano competente. 22.3. Problema si la hoja de servicios no está actualizada por falta de diligencia de las entidades locales.	Se acepta Se acepta, eliminándose la última frase de este apartado.		Las entidades locales estarán obligadas a facilitar a la consejería competente en materia de coordinación de Policía Local, de oficio o a instancia de este, los datos necesarios para completar la hoja de servicios. Se regulará reglamentariamente el contenido, funcionamiento, archivo, custodia y acceso a la hoja de servicios, así como la certificación de contenidos a efectos de la promoción profesional y de participación en los procesos selectivos
23	23.1 eliminar la referencia a la justificación fundada.	No se acepta	Se considera apropiado recoger esta referencia, toda vez que en el devenir de las Administraciones locales pueden producirse situaciones que derivando de por ejemplo impedimentos presupuestarios, pronunciamientos judiciales, puedan justificar de algún modo, no atender lo previsto en la normativa. A modo de ejemplo, impedimentos de incremento de plantilla por tener que atender las limitaciones sobre la tasa reposición de efectivos. Circunstancias que, en definitiva, deben valorarse en función de la casuística.	Con carácter general, si alguna entidad local incumple lo dispuesto en la presente ley o su correspondiente desarrollo reglamentario, sin justificación fundada, será requerida, previa audiencia correspondiente, por la consejería competente en materia de coordinación de Policías Locales para que, en el plazo más breve posible, en todo caso no superior a un mes desde la notificación del requerimiento, adopte o inicie las medidas necesarias para cumplirla.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
	23.2. Se prevé la intervención del Consejo de Cooperación Local pero no se indica sobre qué ha de informar.	Se acepta, y se sustituye por el conocimiento, en vez de por el informe del Consejo de Cooperación Local.		Si transcurrido el plazo conferido al respecto el incumplimiento persistiera, previo conocimiento del Consejo de Cooperación Local de Castilla y León, se adoptarán las medidas previstas en los siguientes artículos del presente capítulo, sin perjuicio de proceder al ejercicio de las acciones pertinentes.
24	Implica un régimen sancionador que no se ajusta al artículo 28 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.	No se acepta	En modo alguno lo previsto en los artículos 23, 24 y 25 configuran un régimen sancionador. No se aplica el ejercicio de la potestad sancionadora, sino que lo que se persigue es evitar dar carta de naturaleza a determinadas actuaciones de las entidades locales sobre las que, o bien la Administración autonómica carece de posibilidad alguna de control o conocimiento previo o bien, contravienen frontalmente el régimen de la coordinación de policías locales. A modo meramente ejemplificativo, el incumplimiento de la uniformidad por parte de un Ayuntamiento choca con la imagen corporativa de la Policía Local en Castilla y León, pero la Administración autonómica, carece de información y resultaría de imposible control, acerca del contenido de los pliegos u otros documentos contractuales para la adquisición de uniformes que contrarían la normativa. En cuanto al régimen de adecuación a la legalidad referido a los procesos selectivos, el objetivo de estos preceptos es evitar efectos indeseables derivados de actuaciones de las entidades locales que contravienen la	Artículo 24.- Efectos de los incumplimientos referidos a convocatorias. 1. Si específicamente el incumplimiento consistiera en adoptar convocatorias diversas a los modelos de bases que se determinen reglamentariamente, quedará prohibido el acceso al correspondiente curso de formación en la Escuela Autónoma de Policía Local de quienes superasen el correspondiente proceso selectivo, y en su caso, no se practicará la inscripción en el Registro de Policía Local ni se expedirán los correspondientes documentos acreditativos profesionales. 2. Asimismo, se imposibilitará el acceso a cualquier medida de fomento, ayuda o subvención que la Comunidad autónoma dedique a las entidades locales en la concreta materia de Policías Locales, hasta que la entidad local no acredite el cumplimiento de la normativa en materia de coordinación de policía local.
25	Idem			Artículo 25.- Efectos de otros incumplimientos 1. En otro tipo de incumplimientos, no se practicará la inscripción en el Registro de Policía Local de los funcionarios del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento que hubiera incumplido, no se expedirán los documentos acreditativos profesionales, no se permitirá el acceso de los efectivos del Cuerpo a los cursos de formación organizados por la Escuela Autónoma de Policía Local, no se permitirá el



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
			<p>normativa, por ejemplo, formulando convocatorias para plazas en régimen de interinidad, exigiendo requisitos diversos de participación, estableciendo temarios diferentes a los consignados, o marcas de pruebas físicas diferentes a las establecidas.</p> <p>Sin perjuicio de la posibilidad de impugnación de tales bases, lo cierto es que en determinadas situaciones, las actuaciones de las entidades locales finalizan antes de que se resuelvan los eventuales procesos en que se dirimen aquellas impugnaciones, y de ello se deriva la exigencia de las entidades locales de sus efectivos, bien al registro de policías locales, bien a la Escuela autonómica de Policía Local, entre otros, sin que los eventuales nombramientos de esos efectivos policiales cumpla las exigencias más básicas de coordinación de Policía Local. Un caso que ha sucedido en la práctica es plenamente ilustrativo de la situación que se pretende revertir con estos preceptos: un Ayuntamiento convoca plaza de selección de policías locales interinos con unas bases ad hoc (sin publicar en el BOCyL, sin que participe la Administración Autonómica en el tribunal de selección) y una vez que los nombra, solicita incorporarlos a la Escuela Regional de Policía Local en condición de interinos y su identificación profesional; ahora bien, la formación en la Escuela se realiza en las instalaciones de la Escuela Nacional de Policía, a la que sólo acceden, como es lógico y por evidentes razones de seguridad, funcionarios nombrados en prácticas en virtud de procesos selectivos para funcionarios de carrera, y el registro y la identificación de</p>	<p>uso de instalaciones autonómicas destinadas a la actividad de policía local y se imposibilitará el acceso a cualquier medida de fomento, ayuda o subvención que la Comunidad autónoma dedique a las entidades locales en la concreta materia de Policías Locales, hasta que la entidad local no acredite el cumplimiento de la normativa en materia de coordinación de policía local. Asimismo, se dará cuenta del incumplimiento a la Delegación del Gobierno a los efectos que procedan</p>



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
			policías lo es en su condición de funcionarios de carrera, por lo que ese personal se mantiene en un "limbo", por una actuación inadecuada de la entidad local, con efectos perniciosos para los intereses jurídicos afectados; intereses que corresponde salvaguardar <i>ex ante</i> , a través de los artículos del anteproyecto de ley de adecuación a la legalidad.	
26	26.3 Refundir apartados a) y b)	Se acepta		3. Específicamente, los municipios cuyos Cuerpos de Policía Local que presten servicio permanente entendiendo por tal, la prestación del servicio policial todos los días del año, aun cuando no se preste el servicio de manera ininterrumpida, deberán cumplir las siguientes condiciones: a) deberán contar, como mínimo con una plantilla de siete efectivos, compuesta por un/a Subinspector/a, un/a Oficial y cinco Agentes. 4. Específicamente, los municipios cuyos Cuerpos de Policía Local presten servicio de manera ininterrumpida, deberán cumplir las siguientes condiciones: a) deberán contar, como mínimo, con una plantilla de 14 efectivos, compuesta de: un/a Inspector/a; 1 subinspector/a; 3 Oficiales y 9 agentes.
27	27.5 Valorar la supresión de la referencia a derechos personales por considerarlos profesionales.	Se acepta		En el supuesto de extinción de un Cuerpo de Policía Local, las plazas de policía local tendrán la consideración de «a extinguir», manteniendo sus titulares los derechos profesionales adquiridos en cuanto a antigüedad, retribución, movilidad a otras plantillas y demás que pudieran corresponderles.
28	28.2 Alusión a la Junta en vez de a la Consejería. Letra e) no parece encontrarse dentro del concepto uniformidad.	Se acepta No se acepta	Resulta complementario de la uniformidad conocer la tipología y el calendario de renovación, a fin de garantizar que aquélla se logra de manera eficaz.	La Junta de Castilla y León determinará reglamentariamente: [...]



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
29	<p>Homogenizar la redacción en el uso del lenguaje no sexista.</p> <p>29.7 indicar que quien lleva el uniforme es el personal de una empresa o administración, no la empresa o administración en sí.</p>	<p>Se acepta</p> <p>No se acepta</p>	<p>No genera duda alguna la redacción y se considera más acertada que la propuesta, que se ciñe al personal, pudiendo hacerse uso de uniforme inadecuado por otros medios.</p>	<p>Artículo 29.- Uniforme.</p> <p>En el ejercicio de sus funciones, quienes integran los Cuerpos de Policía Local deberán vestir el uniforme reglamentario. Para el ejercicio de las funciones de protección de personas y demás funciones atribuidas a las policías locales por el ordenamiento jurídico y por la presente Ley, la persona titular de la alcaldía podrá dispensarles de su uso, de acuerdo con la normativa vigente.</p> <p>El uniforme, homogéneo para todos los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad de Castilla y León, incorporará necesariamente el emblema de la Comunidad Autónoma, el del municipio correspondiente y el número de identificación profesional de la persona funcionaria.</p>
30	<p>Valorar incluir cómo se ha de proceder en caso de extravío o deterioro del documento.</p> <p>Homogeneizar la definición del órgano competente.</p> <p>30.8 Modificar la referencia a la Comunidad de Castilla y León.</p>	<p>No se acepta</p> <p>Se acepta</p>	<p>Se considera más apropiado que sea la sede reglamentaria la que desarrolle estos detalles.</p>	<p>Con la finalidad de acreditar la identidad profesional, la Consejería competente en materia de coordinación de Policías Locales, expedirá el documento de policía local en prácticas durante la fase de prácticas en plantilla de los cursos selectivos de ingreso, que se ajustará al modelo establecido por la consejería competente en materia de coordinación de policías locales</p>



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
	30.9. Redacción confusa y posible contradicción con el 28.2	Se acepta		La Junta de Castilla y León desarrollará reglamentariamente las características, contenido y demás aspectos relativos a su expedición uso, contenido y validez, de los documentos de identificación acreditativos de la vinculación profesional con los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad de Castilla y León para el personal jubilado de dichos Cuerpos.
31	Diferenciación entre imagen corporativa y rasgos de homogeneidad y común. Revisar redacción para clarificación.	No se acepta	La imagen corporativa es el resultado de los rasgos homogéneos. Lo que el artículo prevé, es que la imagen de los vehículos y otros elementos de movilidad sea la misma, esto es, tanto una imagen corporativa propia y homogénea, y que la misma se fijará en sede reglamentaria.	
32	32.6. Innecesariedad del adverbio "expresamente" 31.7 No añade novedades, en relación con el artículo 81	No se acepta No se acepta	Se trata de enfatizar la prohibición, redacción por otra parte habitual en otros textos legislativos comparados, tales como en la normativa aragonesa, balear o vasca. Se considera adecuado, a fin de recoger en el texto destinado al armamento, también el régimen de los funcionarios en prácticas.	
33	33.1. Revisar redacción	Se acepta		La retirada del armamento reglamentario se llevará a cabo mediante resolución motivada de la alcaldía, previo informe de la Jefatura del Cuerpo y previa la tramitación del oportuno expediente contradictorio, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias: [...]



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
	Letra a) habla de propuesta de jefatura mientras que el 75.2 habla de informe de jefatura. Letra g) Remisión errónea al artículo 95 (es el artículo 100)	Se acepta (y modifica la redacción del artículo 75) Se acepta		(artículo 75.2) En dicha resolución se acordará la retirada cautelar de las armas reglamentarias, previo informe de la Jefatura del Cuerpo, cuando existiesen indicios razonables de que su tenencia pudiera implicar graves riesgos para la integridad física del personal funcionario afectado o la de terceras personas. Igualmente se podrá actuar, cuando el funcionario afectado dispusiera de armas guiadas a título particular, debiendo comunicar el ayuntamiento su resolución a la Intervención de Armas y Explosivos de la Guardia Civil. g) Cuando se haya adoptado la medida preventiva de retirada del arma, en los términos previstos en el artículo 100 de la presente ley.
34	34.1 Redacción confusa	Se acepta y clarifica la redacción	No se atisba la confusión, si bien se expone del siguiente modo: La normativa no permite que funcionarios interinos o personal laboral en los CPL., con la salvedad de las actividades formativas o docentes policiales.	Los Cuerpos de Policía Local estarán integrados exclusivamente por personal funcionario de carrera de los municipios respectivos, quedando expresamente prohibida cualquier otra relación de prestación de servicios con la Administración, y en particular, las contrataciones de naturaleza laboral, cualquiera que fuere el tipo o duración del contrato, así como la relación funcional de carácter interino, con la excepción de las actividades formativas o docentes policiales.
35	35.1 No se entiende a qué tipo de personal se refiere ni la finalidad de la última frase.	No se acepta	Es común en los CPL de cierta envergadura, contar con personal administrativo o de oficios (véase mantenimiento, mecánicos, secretariado, etc), que coadyuvan en las actividades propias, a fin de dotar de la mayor eficiencia el servicio policial. La última frase se refiere a la necesidad de armonizar en términos de tiempo de trabajo, la función de este personal con la operativa policial.	



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
36	36.1 Presenta redacción alternativa, aludiendo al subgrupo profesional al inicio de cada apartado, en vez de al final de cada uno de ellos).	Se acepta		1. Los Cuerpos de Policía Local se estructuran, jerárquicamente, en las siguientes Escalas y Categorías: 1) Escala Superior, que comprende las siguientes categorías pertenecientes al Subgrupo A1: a) Intendente principal b) Intendente b) Mayor 2) Escala Técnica, que comprende las siguientes categorías pertenecientes al Subgrupo A2: a) Inspector /a. b) Subinspector/a. 3) Escala Ejecutiva, que comprende las siguientes categorías pertenecientes al subgrupo C1: a) Oficial b) Agente
38	38.1 Remisión al artículo anterior, cuando en realidad es al artículo 36. 38.3 no se indica qué órgano debe aprobar la RPT. 38.5 Valorar la posibilidad de vincular este apartado con el artículo 21.	Se acepta No se acepta No se acepta	Tratándose de una Administración local, la determinación del órgano corresponde a la legislación propia de los entes locales, sin que sobre tales extremos deba pronunciarse el anteproyecto de ley. El artículo 21 habla del registro cuya actualización se somete a un régimen diverso de la relación de plantillas que sólo se exige con periodicidad anual.	Corresponde a cada Ayuntamiento aprobar la plantilla del respectivo Cuerpo de Policía Local, conforme a la estructura dispuesta en el artículo 36, expresando el número de plazas de cada categoría.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
39	39.1 Posible contradicción con el artículo 78 del EBEP. Duda de a qué se refiere la jefatura inmediata.	No se acepta	La libre designación es una de las fórmulas previstas en el 78 EBEP. Es natural que determinados puestos de confianza se realice por vía de libre designación, como es el caso. La jefatura inmediata se refiere a la jefatura del CPL de entre los efectivos funcionarios; a efectos de diferenciar la jefatura ejercida políticamente por la persona titular de la alcaldía.	
40	40.1 No se entiende cómo en casos de vacante va a poder formularse una propuesta ni la forma jurídica de la sustitución. 40.2 confusión acerca de qué procedimiento ha de utilizarse.	Se acepta	Se especifica que la propuesta de la jefatura será en caso de ausencia, no de vacante (si bien es una cuestión que puede delimitarse por la jefatura antes de que tenga lugar la eventualidad de la vacancia) y se aluden a las fórmulas generales de cobertura provisional de puestos de trabajo.	<ol style="list-style-type: none">1. En casos de ausencia del funcionario titular, la persona titular de la alcaldía, a propuesta de quien ejerza la jefatura del Cuerpo, podrá sustituirlo por otro/a funcionario/a del Cuerpo de la misma categoría o, si no lo hubiera de la inmediata inferior, atendiendo a los principios de mérito y capacidad. Esta sustitución será siempre temporal, mediante comisión de servicio o adscripción provisional, en su caso, mientras se mantenga la causa de ausencia.2. En caso de vacante, la persona titular de la alcaldía cubrirá el puesto de forma inmediata por el procedimiento anterior, sin necesidad de propuesta de quien viniera ejerciendo la jefatura del Cuerpo y, en todo caso, en el plazo máximo de doce meses publicará la convocatoria pública para la cobertura del puesto.
41	41.1 No debe aludirse al puesto de jefatura sino a quien ejerce el mismo.	Se acepta		<ol style="list-style-type: none">1. La persona que ejerza la jefatura contará con la máxima responsabilidad en la Policía local y ostentará el mando inmediato sobre todas las unidades, secciones y servicios en que se organiza el cuerpo, bajo la superior autoridad de la persona titular de la alcaldía o concejalía en quien delegue.
43	Debe eliminarse la disyuntiva "y/o".	Se acepta		Reglamentariamente se establecerán los modelos de bases comunes para cada una de las categorías policiales, los cuales serán de obligado cumplimiento en los diversos procesos de selección y provisión que se arbitren.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
44	<p>44.1 propone redacción alternativa. No se entiende por qué las convocatorias de las pruebas se publican en el BOCYL sin aludir a los BOP.</p> <p>44.3 Parece ser la consejería y no la Junta la que asuma la convocatoria.</p> <p>44.4 la participación en los órganos de selección debiera limitarse al personal de la consejería competente.</p>	<p>Se acepta</p> <p>Se acepta</p> <p>No se acepta</p>	<p>No es viable la propuesta. El personal de la consejería competente resulta notablemente insuficiente para atender la participación de los órganos de selección. Tampoco resultaría eficiente pretender el traslado de personal de centros de trabajo en Valladolid a los 78 municipios de Castilla y León con Cuerpos de Policía Local.</p>	<p>1. El acceso a los Cuerpos de Policía Local se realizará mediante convocatorias formuladas por los respectivos Ayuntamientos dentro de las previsiones de su Oferta de Empleo Pública anual. Dichas convocatorias deberán publicarse en el Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León, y en el correspondiente Boletín Oficial de la provincia, ajustándose a los requisitos exigidos por la legislación básica del Estado.</p> <p>3. La consejería competente en materia de coordinación de policías locales podrá asumir la convocatoria conjunta de las plazas vacantes en aquellos Ayuntamientos que así lo acuerden mediante los oportunos convenios de colaboración, en los términos establecidos en los artículos 64 a 66 de la presente Ley.</p>
47	<p>47.1 Modificar el tiempo verbal "deberán ser" por "serán", puesto que debiera utilizarse un término imperativo.</p> <p>Errata en la remisión a la letra c) de los artículos 53 a 57 (debería ser la d)).</p>	<p>No se acepta</p> <p>No se acepta</p>	<p>La fórmula utilizada, mediante la perífrasis verbal "deberán ser" es en sí misma imperativa.</p> <p>La letra c) de los artículos 53 a 57 recoge el ascenso mediante la promoción interna <i>per saltum</i>, esto es, desde dos categorías inmediatamente anteriores (no desde la inmediatamente anterior).</p>	



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
			La letra d) de tales artículos recoge la posibilidad de ascenso mediante la movilidad vertical, en los que la categoría sí debe ser la inmediatamente anterior.	
48	Idem	Idem		
50	Debe modificarse el término oposición libre por "oposición"	Se acepta		1. El ingreso en la categoría de agente se realizará, en turno libre, el sistema de oposición o concurso-oposición.
51	51.1 no fija un mínimo de plazas en turno de movilidad. Revisar articulado.	Se acepta		1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, para ser cubiertas en turno de movilidad, mediante concurso, se reservará, un mínimo de un diez por ciento y un máximo de un veinticinco por ciento de las plazas convocadas para agentes de Policía Local de otros cuerpos de la Policía local de la Comunidad Autónoma, siempre que el municipio convocante cuente con 20.000 habitantes o más. Si el municipio convocante cuenta con menos de 20.000 habitantes, la reserva para agentes en turno de movilidad será, como mínimo, del veinticinco por ciento de las plazas vacantes ofertadas. 2. En los supuestos anteriores, cuando los porcentajes no sean un número entero, se despreciarán los decimales. 3. Los/las aspirantes deberán tener una categoría igual a la de la convocatoria y una antigüedad mínima en la misma de tres años. No se computará, a efectos de antigüedad, el período como funcionario/a en prácticas en la categoría de agente.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
	51.2 la referencia a la antigüedad mínima ya se recoge en el artículo 47 y 48.	No se acepta	Se considera adecuado a efectos clarificadores, recoger este extremo.	
52	<p>No se indica en qué supuesto debe utilizarse la vía subsidiaria.</p> <p>52.3 establece la superación de cursos, mientras que el apartado 2 lo recoge como una obligación sin excepciones.</p>	<p>Se acepta</p> <p>No se acepta, hay que estar a lo previsto en el artículo 96: Podrán ser eximidos del curso selectivo los aspirantes que, estando inmersos en los procesos selectivos convocados para la cobertura de plazas de los cuerpos de policía local, acrediten esta formación en otras ediciones de esta Comunidad. Igualmente, podrán ser eximidos quienes acrediten formación similar obtenida en otras comunidades autónomas, cuando así sea reconocido por resolución de la dirección general competente en la materia, previa solicitud del aspirante y del ayuntamiento de destino.</p>		<p>Subsidiariamente, cuando no fuera posible la cobertura por el sistema de promoción interna, se realizará por movilidad horizontal, mediante concurso, al que podrán concurrir funcionarios de otros cuerpos de la Policía local de la Comunidad Autónoma. Estos funcionarios deberán tener una categoría igual a la de la convocatoria y una antigüedad mínima en la misma de tres años en la categoría de oficial. No se computará, a efectos de antigüedad, el período como funcionario/a en prácticas en la categoría de oficial.</p>



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
53	53.4 aclarar que la categoría es la subinspector.	Se acepta		4. Una vez superadas las correspondientes pruebas selectivas, el curso de formación y el periodo de prácticas, las personas aspirantes serán nombradas funcionarias de carrera de la escala y categoría de subinspector/a.
54	Aclarar las respectivas categorías a las que se accede.			Una vez superadas las pruebas selectivas, el curso de formación y el periodo de prácticas, los/las aspirantes serán nombrados funcionarios/as de carrera de categoría correspondiente a inspector/a.
55				Una vez superadas las pruebas selectivas, el curso de formación y el periodo de prácticas, los/las aspirantes serán nombrados funcionarios/as de carrera de categoría correspondiente a mayor.
56				Una vez superadas las pruebas selectivas, el curso de formación y el periodo de prácticas, los/las aspirantes serán nombrados funcionarios/as de carrera de categoría correspondiente a intendente.
57				Una vez superadas las pruebas selectivas, el curso de formación y el periodo de prácticas, los/las aspirantes serán nombrados funcionarios/as de carrera de categoría correspondiente a intendente principal
58				58.1 Debería aclararse si las pruebas son eliminatorias en el orden que se establecen.
	58.3 Puede suprimirse el 51.3, de igual contenido.	Se acepta la supresión del 51.3 y se traslada a este precepto		



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
59	59.3 Previsión reiterada en el 52.1 b)	Se acepta y se elimina la previsión del 52.1 b)		
60	60.3 Previsión reiterada en el 53.1.b)	Se acepta y se elimina la previsión del 53.1 b)		
61	61.3 Previsión reiterada en el 54.1.b)	Se acepta y se elimina la previsión del 54.1 b)		
62	62.4 Previsión reiterada en el 55.1 b)	Se acepta y se elimina la previsión del 55.1 b)		
63	63.1 Previsión reiterada en el 56.1 b) y 57.1 b)	Se acepta y se elimina la previsión del 56.1 b) y 57.1 b)		
Sección quinta	Falta de claridad en la forma de articulación de los procesos unificados (gestión o encomienda y gestión).	Se acepta y se recogen sendas referencias en el articulado de la Sección, encomienda de la convocatoria y de la gestión del proceso selectivo unificado.		Ver articulado de los preceptos de la referida sección
64	64.1 Modificar Junta por consejería.	Se acepta		Sin perjuicio de las convocatorias formuladas por los respectivos Ayuntamientos para el acceso a los diversos Cuerpos de Policía Local de Castilla y León, así como para los ascensos dentro de cada uno de ellos, la Consejería competente en materia de coordinación de policías locales podrá asumir la convocatoria y gestión de la celebración de procesos selectivos unificados destinados a la cobertura de las plazas vacantes en aquellos Ayuntamientos que así lo acuerden mediante los oportunos convenios y según lo previsto en el presente título.
65	65.1 Matizar que la competencia corresponde al Pleno Municipal	Se acepta		1. El Ayuntamiento competente para la aprobación de la correspondiente convocatoria acordará en Pleno Municipal que sea la consejería competente en materia de coordinación de policías locales la encargada de la convocatoria y la gestión del proceso selectivo, debiendo incluirse en dicho acuerdo, de manera expresa, tanto la aprobación de la convocatoria para cubrir el número de plazas que se determine, la escala y categoría a la que pertenecen, con indicación del número de plazas que se



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
	65.3 Aclarar cuándo se inicia el plazo de presentación de solicitudes.	Se acepta		<p>reservan al turno de movilidad, como la voluntad de dicho ente municipal de que sea la consejería competente en materia de coordinación de policías locales, la que asuma la encomienda para la convocatoria y gestión del proceso selectivo, así como para adoptar las resoluciones precisas y decidir cuantas cuestiones conexas se planteen durante la gestión del mismo.</p> <p>3. La consejería competente en materia de coordinación de policías locales, procederá a la publicación, de una única convocatoria para cada categoría, comprensiva de todas las plazas cuya convocatoria y gestión le haya sido encomendada, dando comienzo el día siguiente de su publicación, al plazo de presentación de solicitudes de participación en el proceso selectivo.</p>
68	Aclarar qué sucede si los integrantes carecen de la titulación propia de la categoría superior.	Se acepta y se incluye un nuevo apartado 4.		No podrá producirse una atribución temporal de funciones de superior categoría respecto de efectivos que carezcan de la titulación académica propia del grupo funcional a que pertenezca la categoría cuyas funciones se pretendan atribuir temporalmente.
70	70.1 Aclarar a qué derechos se refiere. 70.3 propone redacción alternativa.	Se acepta, modificándose la redacción. Se acepta, con nueva redacción.		<p>1. Quienes integran los Cuerpos de la Policía local tienen los derechos y deberes que les corresponden como personal funcionario de carrera de la administración del ayuntamiento a que pertenezcan, sin perjuicio de los previstos en la legislación orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y los que la presente ley y en su desarrollo reglamentario, les reconozcan o exijan.</p> <p>3. Los ayuntamientos protegerán a los miembros de los Cuerpos de Policía local en el ejercicio de sus funciones, otorgándoles la consideración social debida a su condición de</p>



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
				agentes de la autoridad y a la dignidad del servicio policial.
71	<p>71.1 El “aseo personal” es indeterminado y no se puede valorar objetivamente.</p> <p>Aparado 1 e) La adecuada forma física es igualmente un concepto jurídico indeterminado que genera indefensión.</p>	No se acepta.	<p>La Ley 9/2003, que se pretende derogar con este anteproyecto contempla el mismo deber en su actual artículo 36 (<i>Los integrantes de los Cuerpos de Policía Local deberán presentarse en todo momento en perfecto estado de uniformidad y aseo personal, manteniendo en buen estado de conservación tanto el vestuario como los equipos que le fueren entregados o encomendados para su uso o custodia</i>); expresión ésta la de aseo personal que puede encontrarse en normativa comparada (artículo 48 c) de la Ley 1/2018 , de 22 de febrero de coordinación de policías locales de la Comunidad de Madrid; artículo 84 h) de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunidad Valenciana) y asimismo, se encuentra como configuración del tipo infractor contemplado en el artículo 9 h) de la LO 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, aplicable a los CPL:</p> <p><i>El descuido en el aseo personal y el incumplimiento de las normas sobre la uniformidad, siempre que no constituya falta grave.</i></p> <p>En cuanto a la forma física adecuada, como se ha indicado, también se recoge en normativa autonómica comparada (Comunidad Madrid, artículo 48g); No se comparte que genere indefensión, máxime cuando en la norma se prevén mecanismos de ubicación de efectivos con disminución de las condiciones</p>	



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
			psicofísicas o la previsión de planes de salud laboral.	
72	<p>En la medida en que afecta a derechos fundamentales, existe una reserva de LO.</p> <p>Letra a) parece más bien un deber que un derecho.</p> <p>Letra g) La vía para expresar sugerencias será verbal o escrita, pero en todo caso no existe vía jerárquica para manifestarlas.</p>	<p>No se acepta.</p> <p>No se acepta</p> <p>No se acepta</p>	<p>Es común en las leyes autonómicas comparadas en materia de coordinación de policía local recoger un elenco de derechos (también la actual Ley 9/2003, de 8 de abril de coordinación de policías Locales de castilla y León) sin que ello suponga conculcar la reserva de Ley orgánica que se indica, máxime cuando bien se remiten a los propios límites del ordenamiento jurídico.</p> <p>La prestación del servicio en condiciones adecuadas para el desarrollo de su función es una obligación para los Ayuntamientos, que abarca aspectos tales como dotar a los efectivos de los medios materiales, de transporte, uniformidad, etc, adecuados para el ejercicio de la función policial,</p> <p>Siendo un CPL un instituto jerarquizado, no cabe desconocer la línea jerárquica propia de su naturaleza intrínseca.</p>	
73	<p>73.1 No queda claro si existe habilitación regulatoria en favor de la Junta. En la actualidad, los premios se conceden por orden, pero lo que parece otorgarse un rango inapropiado a la concesión si es la</p>	<p>No se acepta</p>	<p>Es transcripción literal del actual artículo 39 de la Ley 9/2003, de 8 de abril: 1. La Junta de Castilla y León podrá establecer y en su caso conceder premios, distinciones y condecoraciones para premiar a aquellos miembros de los Cuerpos de Policía Local que se distingan en el desempeño de sus funciones.</p> <p>Por otro lado, sin perjuicio de la orden que concede la medalla, la</p>	



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
	Junta la que se encarga.		imposición de las mismas se realiza por el Presidente de la Junta de Castilla y León (Orden IYJ/322/2008, de 11 de febrero, por la que se desarrolla el Decreto 97/2004, de 2 de septiembre, por el que se crea la Medalla al mérito de la Policía Local de Castilla y León)	
76	76.2 ambigüedad al hablar se los servicios médicos del Ayuntamiento, ya que pueden solicitarse a petición propia, pero no queda claro de quién.	Se acepta		2. Cuando así se aconseje mediante informe de los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, de la mutua que preste servicios al Ayuntamiento o de los servicios médicos del propio Ayuntamiento, que podrá ser solicitado a petición propia de las funcionarias interesadas , a las mismas se les adecuarán sus condiciones de trabajo, eximiéndoles del trabajo nocturno o a turnos, conservando el derecho al conjunto de las retribuciones de su puesto mientras persistan las circunstancias que hubieran motivado tal situación. Asimismo, podrá solicitar el pase a situación de segunda actividad conforme a lo establecido en el artículo 84.
77	77.2 Parece que existen dos tipos de personal en los CPL (funcionarios y personal integrado en los CPL) 77.2 <i>in fine</i> carece de precisión adecuada.	Se acepta		2. <i>El personal funcionario de los Cuerpos de Policía Local tendrá derecho a los complementos previstos en la legislación general sobre función pública, [...]</i>
	77.3 propiciar no es un término	No se acepta	Es, junto con el respeto a la autonomía local, la propia LO	<i>[...]; en particular, se alude la especial dedicación de efectivos de Cuerpos de Policía Local de municipios de escasa población, entendiéndose por tal, los municipios de menos de 5.000 habitantes, dado su carácter multidisciplinar y de proximidad inmediata a la ciudadanía.</i>



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
	jurídicamente adecuado.		2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad la que recoge, entre las funciones propias de la coordinación de policías locales, la función en su artículo 39 b) Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones.	
79	Los artículos 78 a 80 deberían recogerse en un único artículo.	No se acepta	Se considera más clara la redacción en tres preceptos diversos.	
81	81.4 Genera inseguridad jurídica que puede suponer el no acceso a la condición de funcionario. Debería concertarse los supuestos en los que se exigirá este reconocimiento médico.	Se acepta, con nueva redacción, similar a los procesos de acceso al Cuerpo Nacional de Policía; no en vano comparten instalaciones en el período formativo.		Con independencia de la prueba de reconocimiento médico que pueda establecer dicha convocatoria, en cualquier momento del proceso selectivo en el que se evidencie insuficiencia de la capacidad necesaria para el desempeño de las tareas propias de la categoría de agente o se tengan indicios fundados del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas o se observen sus signos derivados, el personal aspirante podrá ser sometido a reconocimiento médico, análisis de saliva, sangre, orina o cualquier otro que, conforme al estado de la ciencia o de la técnica, se estime conveniente y esté oficialmente homologado y autorizado para detectar el consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas. La participación en el proceso selectivo incluirá la autorización expresa para someterse a la realización de las pruebas y análisis a los efectos de este artículo, suponiendo la negativa la exclusión del proceso y la pérdida de toda expectativa de ingreso derivada del mismo. Si de las pruebas practicadas se deduce la existencia de alguna insuficiencia de la capacidad necesaria para el desempeño de las tareas o se detecte el consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, el órgano responsable podrá proponer la exclusión de la persona aspirante del proceso selectivo. En dicho caso, corresponde al órgano competente para efectuar el nombramiento adoptar la resolución que proceda, sin que en ningún caso se tenga derecho a indemnización.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
82	Eliminar la disyuntiva por no ser necesaria.	Se acepta		Artículo 82.- Funcionarios en prácticas de procesos selectivos derivados de promoción interna o movilidad.
83	No consta en el texto alusión alguna a las diversas situaciones administrativas de los CPL.	No se acepta	Las situaciones administrativas son las previstas en la normativa básica al respecto no siendo necesario aludir a las mismas, por resultar de aplicación; la segunda actividad es una modalidad específica propia de las FCS, tal y como recoge la propia LOFCS.	
84	84.1 c) Se habla de lactancia natural pero en artículos previos no se especifica que haya de ser "natural".	Se acepta y unifica la referencia.		2. En situación de segunda actividad se permanecerá hasta que se produzca la jubilación o el pase a otra situación administrativa distinta a la de servicio activo operativo, salvo que la causa de pase a segunda actividad fuese la disminución de las condiciones psicofísicas, embarazo o lactancia y tales circunstancias hayan desaparecido.
86	86.2 Parece haber contradicción entre los servicios médicos municipales y el tribunal médico a petición de interesado.	No se acepta	La redacción es la propia del artículo 35 ter de la Ley 9/2003, de 8 de abril. Lo que el precepto indica es lo siguiente: 1) La evaluación acerca de la eventual disminución de aptitud psicofísica del efectivo policial puede realizarse de oficio o a instancia del propio efectivo. 2) La evaluación corre a cargo de los servicios médicos municipales, lo que resulta obvio por razones de organización, eficacia y eficiencia, y en caso de no existir, puesto que no todos los municipios cuentan con estructura propia de servicios médicos, se llevará a efecto por facultativos designados por el Ayto. de los que, si el efectivo policial lo solicita, los facultativos pueden ser propuestos por la consejería de sanidad, por el propio Ayto y por el propio	



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
	86.3 in fine: la desestimación por silencio no es coherente con el 24 de la Ley 39/2015.	No se acepta.	<p>afectado. Una cosa es la propuesta, a petición de interesado y otra la designación de los mismos. Si el efectivo no ejerciere su petición, entonces el Ayto cuenta con libertad de designación.</p> <p>El artículo 24.1 de la Ley 39/2019 dispone: <i>En los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar en la forma prevista en el apartado 3 de este artículo, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legitima al interesado o interesados para entenderla estimada por silencio administrativo, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de Derecho de la Unión Europea o de Derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario.</i></p> <p>Y precisamente, lo que se encuentra en tramitación es una norma con rango de ley.</p>	
	86.4: Lo propio sería indicar que el reingreso se produce de oficio, como en el caso del embarazo o lactancia natural.	No se acepta	<p>No se considera oportuno eliminar la posibilidad de que el reingreso se inste por la parte interesada, toda vez que la circunstancia a que obedece el pase a segunda actividad tiene una naturaleza y características diversas de las del embarazo y lactancia, toda vez que estos dos últimos periodos, bien están tasados en la normativa (período de lactancia), bien se conocen</p>	



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
			perfectamente por el ente local al dar lugar a nuevos permisos (tras embarazo, debe tramitarse la baja correspondiente por maternidad). No así en la situación de segunda actividad por disminución de las condiciones psicofísicas, en las que entran en juego otros elementos de salud, intimidad o confidencialidad que no tiene por qué conocer el ente local; de ahí mantener ese margen de actuación al propio interesado en función de su concreto diagnóstico y evolución.	
87	No se regula el efecto del silencio.	No se acepta, puesto que, por aplicación del 24.1 Ley 39/2015, resulta estimatorio.		
88	88.2 no se especifica cómo se resuelve el supuesto excepcional salvo en el caso de pase a segunda actividad por merma de las condiciones psicofísicas.	Se acepta y se modifica la redacción, eliminándose la situación controvertida.		2. En aquellos casos en que la situación organizativa o de plantilla de la corporación no permita asignar un puesto para segunda actividad, la persona interesada permanecerá en situación de servicio activo hasta que la adscripción al nuevo puesto de trabajo sea resuelta por el órgano competente. En el caso en que se produjera esta situación, se deberá adecuar el desarrollo de sus funciones a las circunstancias que hayan motivado el pase a la situación de segunda actividad.
90	90.2 Hay que precisar cuál de las dos normas es la aplicable.	Se acepta y modifica la redacción, clarificando la misma, si bien se mantiene la dualidad, en aplicación del RD 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local.		La jubilación forzosa se producirá al cumplir la persona afectada la edad que se establezca en la legislación vigente en materia de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y en todo caso, al cumplir la edad que la legislación aplicable determine para los Cuerpos Policiales de naturaleza civil.



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
98	No se entiende por qué no se aplica el procedimiento recogido en la LO 4/2010.	No se acepta.	De conformidad con las DA 5ª y 6ª de la LO 4/2010, y la DF 6ª de la LO 2/1986, no son de aplicación los artículos 19 al 47 ambos inclusive de dicha LO 4/2010 a las Policías Locales; artículos que están insertos en el Título II que lleva por título "Procedimiento Disciplinario". Esta cuestión ya fue objeto de debate en la anterior modificación de la Ley 9/2003, de 8 de abril, operada mediante Ley 3/2018, de 2 de julio, que modificó el artículo referido al procedimiento disciplinario. Entonces, el Ministerio del Interior remitió solicitud para la celebración de una comisión bilateral previa a la interposición de un recurso de inconstitucionalidad, por estimar que lo recogido entonces (y que resulta transcripción literal en el artículo 98 del anteproyecto de ley) vulneraba el orden constitucional de distribución de competencias, al no remitirse en bloque a la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. Ahora bien, expuestos los motivos que fundamentaban el porqué incluir en la norma que el procedimiento disciplinario debía regirse por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, dicho Ministerio estimó, en enero de 2019, los argumentos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y retiró la objeción formulada. Es decir, es una cuestión ya estudiada y validada por los argumentos recogidos entonces y que se trasladan al presente anteproyecto de ley.	
100	100.3 el procedimiento de retirada se remite a	Se acepta y se modifica la redacción		Retirada temporal del arma y/o de la credencial reglamentaria, siguiendo el procedimiento que reglamentariamente se determine.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

ART.	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL:
	un artículo (el 33) que a su vez remite al desarrollo reglamentario.			
101	101.1 Se alude a la Escuela Nacional de Policía, cuando no se ha indicado nada al respecto de una escuela no autonómica.	Se acepta	El curso de formación básica se desarrolla en las instalaciones de la Escuela Nacional de Policía en Ávila, en virtud de convenio; si bien se considera conveniente indicar el régimen en términos abstracto, que dé cabida a eventuales cambios de instalaciones.	El personal funcionario en prácticas que se encuentren recibiendo formación docente, se regirán, en cuanto a su régimen disciplinario, por el reglamento de régimen interior del centro docente policial donde se encuentren, o en su caso, en el de la Escuela Autónoma de Policía Local de Castilla y León que se desarrolle reglamentariamente. Con carácter supletorio para aquellos supuestos en que el hecho no constituya falta de disciplina docente, se regirán por las normas disciplinarias que rigen para el personal funcionario de carrera de Policía Local que resulten de aplicación, sin perjuicio de las normas específicas que regulen su procedimiento de selección.

Parte final:

DISPOSICIÓN	APORTACIÓN	SE ACEPTA/NO SE ACEPTA	FUNDAMENTO	REDACCIÓN FINAL
DA1ª	No se entiende la referencia al artículo 48 de la LO 2/1986	No se acepta	Sirve para delimitar la competencia de participación en la consejería competente en materia de coordinación de Policías Locales.	
DA 3ª	Puede entrar en conflicto con la autonomía local	No se acepta	No se observa conflicto alguno con la autonomía local.	
DT 1ª	La mención a los aspectos sustantivos es un concepto jurídico indeterminado que puede derivar en problemas al no saber qué régimen jurídico aplicar.	No se acepta	La referencia a los aspectos sustantivos y procedimentales es enfática de cómo TODO, tanto en sus aspectos de fondo como de forma, se rige por la normativa anterior.	
DT 2ª	Parece que sólo se mantiene la vigencia de la primera de las DT de la Ley 3/2018, de 2 de julio.	Se acepta		1. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición derogatoria, seguirá siendo de aplicación lo previsto en las Disposiciones Transitorias de la Ley 3/2018, de 2 de julio, por el que se modifica la Ley 9/2003, de 8 de abril,



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

	<p>Parece más adecuado incluir una nueva DT sobre los VM.</p>			<p>de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León, y que disponen:</p> <p><i>Disposición transitoria primera. Integración de los vigilantes municipales a la categoría de agente de policía local. 1. Los vigilantes municipales que, a la entrada en vigor de la presente ley, estén clasificados en las plantillas de personal del respectivo municipio como funcionarios de carrera de la escala de administración especial, subescala de servicios especiales, clase de vigilantes municipales, pasarán a la categoría de agente del Cuerpo de Policía Local del citado municipio. Para ello, será necesario que el citado municipio cree un Cuerpo de Policía Local, que los vigilantes municipales cuenten con la titulación correspondiente a la categoría de agente de policía local y que hayan superado el curso de formación básica para policías locales. 2. Los vigilantes municipales que no dispongan de la titulación requerida, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional vigesimosegunda de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, o no hayan superado el curso de formación básica para policías locales, quedarán adscritos en su subgrupo de origen en situación «a extinguir». En la misma situación quedarán los vigilantes municipales de aquellos municipios donde no se cree el Cuerpo de Policía Local, con independencia del cumplimiento de los requisitos de titulación y formación. 3. Los vigilantes municipales que no dispongan del curso de formación requerido, a los efectos de poder superar el mismo, cada año de servicios prestados por los funcionarios como vigilante municipal se computará como 100 horas de formación, debiendo participar, en este caso, en un curso específico de adaptación diseñado al efecto por la Escuela Regional de Policía Local. 4. Si como consecuencia de la integración procediera alguna adaptación retributiva, los ayuntamientos, previa negociación con los representantes del personal funcionario, acordarán lo que proceda con sujeción, en todo caso, a los límites que con carácter básico se establecen en las leyes de presupuestos generales del Estado para cada ejercicio.</i></p> <p><i>Disposición transitoria segunda. Régimen jurídico de los vigilantes municipales en situación «a extinguir».</i></p>
--	---	--	--	---



				<p>1. Los vigilantes municipales que queden en situación «a extinguir», se clasificarán en el grupo C2, conservarán la condición de autoridad en el ejercicio de las funciones policiales, no podrán llevar armas de fuego, y les será de aplicación el estatuto y régimen disciplinario correspondiente a los funcionarios de la administración local. 2. Las funciones policiales a desempeñar por los vigilantes municipales en situación «a extinguir», serán: a) Custodiar y vigilar bienes, servicios, instalaciones y dependencias municipales. b) Regular el tráfico en el núcleo urbano, de acuerdo con las normas de circulación. c) Participar en las tareas de auxilio al ciudadano y de protección civil, de acuerdo con lo dispuesto en las leyes. d) Velar por el cumplimiento de Reglamentos, Ordenanzas, Bandos, Resoluciones y demás disposiciones y actos municipales.</p>
D D ^a	Debería derogarse no sólo la Ley 9/2003, sino también la Ley 3/2018.	Se acepta		Queda derogada la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de las Policías Locales de Castilla y León, así como la Ley 3/2018, de 2 de julio, por el que se modifica la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León.
DF1 ^a	Modificación del título de la DF1 ^a y segundo párrafo de contenido innecesario.	Se acepta parcialmente, modificándose el título.	Se considera adecuado, a efectos de aclarar la situación jurídica hasta que se culmine el desarrollo reglamentario.	
DF2 ^a	El apartado 2 debería figura como una nueva disposición transitoria.	No se acepta	Se considera más adecuado mantener la redacción la misma DF referida a los Reglamentos de Policía Local.	

11.5 Comunicación previa a la Comisión Delegada del Gobierno.

El 10 de octubre de 2023 se recibe en la Agencia de Protección Civil y Emergencias, documentación en la que se indica que, con fecha 5 de octubre de 2023, se sometió a conocimiento de la Comisión Delegada de Gobierno, con carácter previo al inicio de su tramitación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.1.c) del Decreto 19/2022, de 26 de mayo, por el que se crea y se regula la Comisión Delegada del Gobierno, el expediente



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Agencia de Protección Civil
y Emergencias

relativo al presente anteproyecto de Ley de coordinación de Policías Locales en Castilla y León.

Valladolid, en la fecha de la firma

LA DIRECTORA DE LA AGENCIA DE PROTECCIÓN CIVIL Y EMERGENCIAS

Irene Cortés Calvo