

VALORACIÓN DEL SPPLB SOBRE LAS MODIFICACIONES DE LA NORMATIVA DE POLICÍA LOCAL

AVANCES PUNTUALES, DUDAS JURÍDICAS Y DEMASIADAS CUESTIONES PENDIENTES

Con la publicación en el DOGV de la Ley de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat, se han incorporado al ordenamiento las modificaciones aprobadas por Les Corts el pasado 31 de julio que afectan, entre otras, a la Ley 17/2017 de Coordinación de Policías Locales de la Comunitat Valenciana y al Decreto 179/2021.

Estamos ante una reforma tramitada por la vía de urgencia y dentro de una ley de acompañamiento. Ese procedimiento ha reducido el debate específico que merecía una modificación de este alcance y ha dificultado un acuerdo más amplio entre la Generalitat, los ayuntamientos y las organizaciones sindicales que representamos al colectivo.

Desde el SPPLB reconocemos que hay cambios que responden a problemas reales. Pero también decimos con claridad que otras medidas se quedan cortas, generan inseguridad jurídica o pueden cerrar oportunidades de promoción. Y, sobre todo, se han dejado sin resolver asuntos que llevan años encima de la mesa.

La coordinación de las policías locales no puede consistir únicamente en imponer nuevas obligaciones, ampliar funciones y regular procesos selectivos. También debe servir para proteger derechos, facilitar la carrera profesional, homogeneizar unas condiciones mínimas y garantizar que los ayuntamientos cuenten con financiación suficiente.

LA GENERALITAT AMPLÍA FUNCIONES, PERO EL COSTE RECAE EN LOS AYUNTAMIENTOS

Una de las cuestiones que atraviesa toda la reforma es la financiación. La Generalitat puede legislar, coordinar y atribuir nuevas funciones, pero son los ayuntamientos quienes pagan las plantillas, la formación, los medios materiales, las sustituciones y la organización diaria de los servicios.

No podemos aceptar que funciones propias de la administración autonómica terminen siendo asumidas por las policías locales sin una memoria económica seria y sin financiación suficiente. Cada competencia nueva debe venir acompañada de recursos económicos, formación, protocolos y cobertura jurídica. De lo contrario, se vuelve a cargar sobre los municipios una responsabilidad que no les corresponde financiar en solitario.

También echamos de menos una posición más activa de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias. Cuando se legisla sobre policías locales se está legislando sobre personal municipal y sobre presupuestos municipales. Los ayuntamientos no pueden quedar como meros receptores de decisiones adoptadas por otras administraciones.

REORGANIZACIÓN DE LA AVSRE

La reorganización de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias busca separar con mayor claridad las áreas de emergencias y seguridad y reforzar el papel de la dirección general competente en materia de interior.

El **SPPLB** comparte la necesidad de eliminar duplicidades y mejorar la coordinación, pero la reforma solo tendrá sentido si se traduce en una relación más directa con las policías locales, decisiones más ágiles y una estructura menos burocrática. No necesitamos nuevos organigramas, necesitamos órganos que conozcan la realidad de las plantillas y den respuestas útiles.

COMISIÓN DE COORDINACIÓN DE LAS POLICÍAS LOCALES

La modificación del artículo 8 cambia la representación sindical en la Comisión de Coordinación. El **SPPLB**, por medio de la **FESEP**, viene reclamando su participación conforme a su representatividad, reconocida judicialmente.

Consideramos razonable que la representación se calcule en el ámbito funcional de los ayuntamientos, más cercano al colectivo afectado y no mezclando sectores que nada tienen que ver con la policía local. Pero el problema de fondo sigue siendo otro, una Comisión de Coordinación que no se reúne de manera regular y que no coordina nada, recordemos que lleva sin convocarse desde el 2024.

La Comisión debe ser el espacio estable de debate previo de las normas, no un órgano que solo se recuerda cuando surge una polémica. Lo mismo cabe decir de los consejos supramunicipales, deben ser herramientas útiles y respetar la autonomía local, no estructuras sin actividad real.

FUNCIONES DE POLICÍA ADMINISTRATIVA

La modificación del artículo 33 amplía determinadas funciones de identificación y actuación administrativa. El **SPPLB** no cuestiona que la policía local deba colaborar en la protección de la ciudadanía, pero sí que se utilice esa colaboración para trasladar a los municipios funciones materiales de la Generalitat sin medios ni financiación.

Toda ampliación competencial debe incluir, como mínimo, una evaluación real de su impacto en las plantillas y en la prestación ordinaria del servicio, formación específica financiada por la administración que atribuye la función, protocolos claros y cobertura jurídica suficiente, medios materiales adecuados y financiación autonómica estable para los ayuntamientos.

La Generalitat no puede limitarse a aprobar la obligación y dejar que cada ayuntamiento resuelva después cómo la presta y cómo la paga.

SERVICIOS EN SITUACIONES DE EMERGENCIA

El nuevo artículo 36 bis regula la participación de las policías locales en situaciones de emergencia y recoge algunas de las lecciones aprendidas tras los últimos episodios graves sufridos en la Comunitat Valenciana. Con más de 10.000 efectivos, las policías locales son un recurso imprescindible para proteger a la población y su coordinación y en una emergencia no puede depender de soluciones improvisadas.

Ahora bien, el desarrollo de esta previsión deberá respetar la dependencia orgánica de los cuerpos respecto de sus ayuntamientos y concretar quién manda, quién solicita los efectivos, quién asume las responsabilidades y quién paga el dispositivo.

El **SPPLB** exigirá que se garanticen los derechos laborales y profesionales del personal movilizado, la cobertura de desplazamientos, dietas, gratificaciones por servicios extraordinarios y demás compensaciones, la reposición o compensación de los medios materiales utilizados, la prevención de riesgos y la cobertura de accidentes y la financiación por parte de la administración que requiera o coordine la intervención.

La solidaridad entre municipios es necesaria, pero no puede sostenerse únicamente con el presupuesto y el esfuerzo de los ayuntamientos que aportan efectivos.

PROMOCIÓN DE LAS JEFATURAS DE PLANTILLA

La modificación del artículo 38 elimina el requisito de que existan al menos dos plazas cubiertas de la categoría inmediatamente inferior para poder alcanzar determinadas jefaturas.

La medida puede desbloquear situaciones concretas, pero también tiene una consecuencia evidente. Si el ayuntamiento ya no necesita crear o cubrir las plazas inferiores, puede dejar de hacerlo y reducir las posibilidades de promoción de oficiales, inspectores y demás mandos intermedios.

El **SPPLB** no comparte una regulación que despeja el camino de las categorías superiores sin asegurar, al mismo tiempo, una carrera profesional para el resto de la plantilla. No puede haber soluciones para unos pocos, los Comisarios, a costa de cerrar oportunidades a quienes vienen detrás.

LA PROMOCIÓN INTERNA ORDINARIA DEBE SER LA PRIORIDAD

Esta era una de las grandes oportunidades de la reforma y se ha dejado pasar. La ley debería haber fijado con claridad que la promoción interna ordinaria dentro del propio cuerpo es el sistema preferente para cubrir las plazas de las distintas categorías.

Desde el **SPPLB** defendemos este orden:

1. Promoción interna ordinaria dentro del propio cuerpo.
2. Movilidad, cuando proceda y con las garantías previstas en la normativa.
3. Solo cuando las plazas no puedan cubrirse por los sistemas anteriores, posibilidad de promoción interadministrativa con movilidad.

La promoción interadministrativa debe ser una solución subsidiaria, no una puerta para desplazar a quienes llevan años trabajando, formándose y asumiendo responsabilidades dentro de su plantilla. La experiencia, la antigüedad, el conocimiento del municipio y la formación deben tener una traducción real en la carrera profesional.

LAS DOS PRIMERAS PLAZAS DE INSPECTOR, POR PROMOCIÓN INTERNA

El **SPPLB** considera que las dos primeras plazas de inspector de cada cuerpo de policía local deben proveerse siempre mediante promoción interna ordinaria. Esta garantía es especialmente importante en los municipios pequeños y medianos, donde las posibilidades de ascenso son mucho más limitadas.

Solo cuando esas plazas no puedan cubrirse después de convocar el correspondiente proceso de promoción interna deberían utilizarse otros sistemas legalmente previstos. Sin una reserva mínima de este tipo, muchas plantillas pueden quedarse sin una verdadera carrera profesional.

ARMAMENTO Y MEDIOS DE DEFENSA

La modificación del artículo 45 aclara la situación del personal en prácticas y permite avanzar en la regulación del armamento. Sin embargo, vuelve a dejar pendiente la situación del personal funcionario interino que realiza funciones policiales operativas. El Tribunal Supremo en varias sentencias ha establecido que los policías locales, funcionarios interinos, sí pueden llevar armas cortas de fuego.

Mientras existan policías interinos patrullando, atendiendo avisos, trabajando de noche o prestando servicio en zonas aisladas, deben contar con la formación, la habilitación y los medios de defensa necesarios. No es coherente exigirles funciones policiales y limitar, al mismo tiempo, su protección.

La futura regulación debe partir de una idea sencilla, quien realiza funciones operativas debe disponer de los medios legalmente adecuados para protegerse y proteger a la ciudadanía.

RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAL MILITAR PROFESIONAL

El artículo 54 contempla la posibilidad de reservar hasta un 20 % de las plazas de turno libre para personal militar profesional. El **SPPLB** mantiene su posición contraria a esta medida.

La reserva puede condicionar la planificación de las plantillas, reducir las plazas de acceso general y afectar al necesario rejuvenecimiento de los cuerpos. Además, una política estatal de salida profesional del personal militar no puede trasladar automáticamente sus costes y consecuencias organizativas a los ayuntamientos.

Si el Estado considera necesaria esta medida, debe asumir su planificación y financiación. No corresponde a los municipios resolver con sus plazas y sus presupuestos una política de personal de otra administración.

LÍMITE DE EDAD DE 40 AÑOS

La fijación de un límite de 40 años para el acceso puede entenderse desde la naturaleza operativa de la profesión, su consideración como actividad de riesgo, el adelanto de la jubilación y la regulación de la segunda actividad. Pero no basta con fijar una edad en la ley, la Administración debe justificar de forma objetiva y proporcionada su relación con las funciones reales del puesto.

La jurisprudencia ha anulado límites de edad cuando no superaban ese juicio de proporcionalidad. Por eso habrá que seguir muy de cerca la aplicación de la medida, su régimen transitorio y la situación del personal interino que ya presta servicio.

MOVILIDAD Y PÉRDIDA DE LA PLAZA DE ORIGEN

La nueva regulación limita la reserva de la plaza de origen en los procesos de movilidad. Entendemos el problema que provoca mantener durante años plazas reservadas, especialmente en plantillas pequeñas, porque puede aumentar la temporalidad y dificultar la cobertura definitiva de los puestos. Pero la solución elegida no puede adoptarse al margen del resto de la legislación de función pública.

El TREBEP y la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, regulan la movilidad interadministrativa desde la situación de servicio en otras administraciones públicas, mantienen la condición de funcionario de la administración de origen y contemplan derechos de participación y reingreso. Obligar a perder la plaza de origen mediante una norma sectorial, sin modificar de forma coordinada ese marco general, plantea serias dudas de encaje y genera inseguridad jurídica.

Tampoco compartimos que la disposición transitoria obligue, en un plazo de seis meses, a optar entre la plaza de origen y la de destino a quienes accedieron a la movilidad con unas reglas diferentes. Aplicar ahora una consecuencia perjudicial no prevista cuando se obtuvo la plaza puede afectar a la seguridad jurídica, la confianza legítima y los derechos consolidados. Esto puede ser inconstitucional.

El **SPPLB** estudiará el texto y sus efectos con detalle y adoptará las medidas necesarias para defender a las personas afectadas. Corregir la temporalidad es un objetivo legítimo, hacerlo trasladando todo el perjuicio al policía que se movió conforme a la norma vigente no lo es.

PERMUTAS ENTRE CUERPOS DE POLICÍA LOCAL

La modificación del artículo 68 introduce nuevas limitaciones a las permutas: plazos desde una permuta anterior, incompatibilidades con procesos de promoción o movilidad, permanencias mínimas y restricciones por proximidad a la jubilación.

Algunas garantías pueden ser razonables para evitar abusos, pero el conjunto resulta excesivo. Cuando se trata de puestos equivalentes, existe acuerdo voluntario entre las personas interesadas y ambas administraciones informan favorablemente, la norma debería facilitar la permuta, no convertirla en una posibilidad casi excepcional.

La permuta es también una herramienta de conciliación y de estabilidad personal. Las limitaciones deben ser proporcionadas y responder a una necesidad real, no a un exceso de celo del legislador. Consideramos que este artículo debe quedarse como estaba.

RÉGIMEN ESPECÍFICO PARA LA POLICÍA LOCAL DE VALÈNCIA

El nuevo artículo 69 bis establece un régimen específico para la Policía Local de València y permite ampliar el acceso libre a categorías superiores como comisario y comisario principal.

El **SPPLB** conoce los problemas derivados del tamaño de la plantilla y del envejecimiento de su estructura de mando, pero no considera coherente abrir las categorías superiores al turno libre mientras no se garantizan oportunidades reales de promoción interna en las categorías de oficial e inspector.

No se puede resolver la estructura empezando únicamente por arriba. Antes de abrir al exterior las plazas de mayor nivel, hay que asegurar una carrera profesional efectiva para quienes ya forman parte de la Policía Local de València y llevan años preparándose para promocionar.

PRUEBAS DE PROMOCIÓN INTERNA: NO SE PUEDE TRATAR A UN POLICÍA EN ACTIVO COMO A UN ASPIRANTE DE NUEVO INGRESO

La reforma también debería haber revisado las pruebas exigidas en la promoción interna. Un policía local en activo ya superó las pruebas físicas, médicas y psicotécnicas de acceso, mantiene su aptitud para el servicio y cuenta con experiencia acreditada. No tiene sentido obligarle a repetir los mismos filtros generales cada vez que intenta ascender.

El **SPPLB** reclama que en la promoción interna se eliminen las pruebas físicas y los reconocimientos médicos propios del ingreso y que se supriman los psicotécnicos genéricos que vuelven a valorar la aptitud básica para ser policía. Si la nueva categoría exige capacidades concretas de mando, dirección u organización, podrán comprobarse de manera específica, proporcionada y vinculada al puesto, pero no utilizarse como una segunda prueba de acceso a la profesión.

La referencia a la Policía Nacional es clara en lo esencial: sus procesos de promoción interna no reproducen las pruebas físicas ni el reconocimiento médico del ingreso. Ese es el enfoque que reclamamos: valorar conocimientos, experiencia, formación, capacidad profesional y aptitudes propias del nuevo puesto, no volver a examinar a un policía como si acabara de llegar.

CURSO SELECTIVO DEL IVASPE

La modificación del artículo 9 regula la exención del curso selectivo para quienes ya lo hayan superado dentro de la misma escala. El texto debe evitar que policías formados, con experiencia y con formación continua acreditada tengan que repetir íntegramente un curso por el simple transcurso del tiempo.

Cada repetición supone un coste importante para los ayuntamientos: se mantiene la nómina de quien realiza el curso, se pierde temporalmente un efectivo y, en muchos casos, hay que cubrir su ausencia. El **SPPLB** defiende una convalidación amplia, el reconocimiento de cursos equivalentes de otras comunidades autónomas y la valoración de la experiencia y de la formación continua.

COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN

La modificación del artículo 28 amplía la presencia de la Generalitat en los órganos de selección de personal municipal. El **SPPLB** comparte que los tribunales deben ser profesionales, imparciales y técnicamente cualificados, pero esa garantía no puede convertirse en una reducción permanente de la autonomía local.

Una alternativa más útil sería ofrecer una encomienda de gestión voluntaria para que los ayuntamientos, especialmente los pequeños y medianos, puedan encargar sus procesos selectivos a la Generalitat cuando lo necesiten.

Sigue pendiente, además, una bolsa autonómica de personal interino que reduzca la temporalidad y la continua movilidad entre municipios. Y es imprescindible que la bolsa de personas disponibles para formar parte de tribunales sea pública, transparente, actualizada y gestionada con criterios objetivos.

GABINETE TÉCNICO DE COORDINACIÓN

La nueva configuración del Gabinete Técnico otorga un peso muy amplio a la secretaría autonómica y a la dirección general competente en la elección de sus integrantes. Echamos de menos una representación sindical técnica en el mismo.

Un órgano que pretende estudiar y mejorar la realidad de las policías locales no puede construirse únicamente desde los despachos. Las organizaciones representativas aportamos la experiencia diaria de las plantillas y podemos detectar problemas que muchas veces no aparecen en los informes administrativos. Si se quiere coordinación real, hay que escuchar también a quienes están en la calle.

SIGUE PENDIENTE UN MARCO DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS

Otra gran ausencia es el desarrollo de un marco autonómico de retribuciones mínimas que reduzca las enormes diferencias existentes entre policías locales que realizan funciones y asumen responsabilidades similares.

Esta reivindicación viene de lejos. La Ley 6/1999, de 19 de abril, de Policías Locales y de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Valenciana, ya remitía en su artículo 49 a un posterior desarrollo reglamentario de los conceptos retributivos. Más de dos décadas después, sigue sin existir una regulación autonómica que establezca una base mínima común.

Las diferencias salariales entre municipios provocan desigualdad, incentivan la movilidad por motivos exclusivamente económicos y dificultan la estabilidad de muchas plantillas.

El **SPPLB** reclama la negociación de un decreto de equiparación salarial o, al menos, de retribuciones mínimas, respetando la autonomía local pero garantizando un suelo común acorde con la categoría, la responsabilidad, la peligrosidad, la penosidad, la disponibilidad, la turnicidad y la nocturnidad.

No es coherente que la Generalitat quiera homogeneizar pruebas, uniformidad, funciones y obligaciones, pero renuncie a impulsar unas condiciones profesionales y retributivas mínimas para todo el colectivo.

DESARROLLO DE LA POLICÍA DE LA GENERALITAT

La reforma tampoco aprovecha la oportunidad para avanzar en el desarrollo efectivo de la Policía de la Generalitat.

Desde el **SPPLB** defendemos que su futura ampliación y consolidación cuente prioritariamente con policías locales de la Comunitat Valenciana, mediante procedimientos que respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Los policías locales aportan formación, experiencia operativa, conocimiento del territorio y años de servicio público. Ese capital profesional debe aprovecharse para construir un cuerpo autonómico propio y, al mismo tiempo, abrir una nueva vía de carrera profesional para el colectivo.

La Policía de la Generalitat no puede desarrollarse de espaldas a quienes durante décadas han sostenido la seguridad pública de proximidad en nuestros municipios.

OTRAS CUESTIONES QUE SIGUEN PENDIENTES

Además de todo lo anterior, la reforma vuelve a dejar en el tintero asuntos que el **SPPLB** considera necesarios:

- la regulación completa de los medios de defensa del personal interino mientras continúe realizando funciones operativas
- la creación de una bolsa autonómica de personal interino
- la encomienda voluntaria a la Generalitat de procesos selectivos municipales
- una apuesta efectiva por la promoción interna ordinaria de agentes a oficiales y de oficiales a inspectores
- una solución real para los oficiales reclasificados al grupo B que carecen de la titulación actualmente exigida
- la mejora y homogeneización del equipamiento policial
- la regulación específica de las armas largas y la actualización de la normativa sobre uso y dotación de armamento
- la regulación de los servicios unipersonales, especialmente de noche, en zonas aisladas o en situaciones de riesgo
- la financiación autonómica de todas las nuevas funciones atribuidas a los cuerpos de policía local
- que el IVASPE sea un organismo autónomo, con financiación propia para que pueda funcionar como una verdadera academia de Policía