

Polici a Local y **A**uton mica

 rgano de Expresión de los Policías Municipales, Autonómicos y Bomberos de España
Número 50.



**La Polici a local
de Rumanía est 
en lucha por no
desaparecer.**

**Luigi
Mainello,
un héroe en la
Polici a local
de Italia.**



Contenidos

CSLA Informa.

- Rumanía en conflicto: el pulso entre el Gobierno y la Policía Local por la reducción de efectivos.
- "Punto de inflexión en la Ertzaintza: acuerdo laboral hasta 2028 tras más de diez años de bloqueo"
- Luigi Maiello, el comandante que no se arrodilló ante la camorra.
- CSLA participa en una mesa redonda en Burgos organizada por la Asociación Civil Avanza en Libertad.
- Parte 3, categorías de operaciones con drones y sus requisitos.
- Los Policías como Víctimas del delito.
- El dron como herramienta Tecnológica en las Policías Locales de Andalucía.

APF Informa.

- APF solicita material y formación adecuados para intervenciones en entornos insalubres tras un caso de sarna en la Policía Foral.

APLB Cantabria Informa.

- APLB Cantabria rechaza la introducción de Policías Locales interinos en la nueva Ley de Coordinación.
- La Policía Local de Torrelavega rechaza el uso político de la festividad del patrón.

- El sindicato denuncia el gasto de más de 20.000 euros para una "foto del alcalde" con la Policía Local.
- Nueva victoria judicial para APLB: el TSJC condena al Ayuntamiento de Castro-Urdiales por vulnerar derechos sindicales.

ASIPAL CANARIAS Informa.

- ASIPAL CSLA denuncia la falta de previsión del Ayuntamiento de La Laguna ante la alerta máxima por altas temperaturas en Canarias.
- ASIPAL CSLA denuncia las falsedades del concejal de Seguridad Ciudadana y reclama el cumplimiento de los acuerdos firmados.

FEPOL Informa.

- 1 año sin respuesta Excmo. Sr. Collboni.
- Un paso adelante: acuerdo para reconocer y mejorar las condiciones de la Policía Local de El Vendrell.
- El Sindicato SIP-FEPOL Manresa obtiene la primera sentencia favorable sobre el prorrateo de los pluses.
- ARRO: furgonetas nuevas paradas, equipos con vehículos obsoletos.
- Reunión Comisaría General de Movilidad de 22 de octubre.



Edita

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

Director - Presidente

José Óscar Camacho

Coordinador

José Óscar Camacho - Ioana Gómez

Publicidad y Maquetación

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

Imprime

PRINTING DELUXE S.L.U.

Depósito Legal

M-20.440-2003



Rumanía en conflicto: el pulso entre el Gobierno y la Policía Local por la reducción de efectivos.

Por Óscar Camacho.



Bajo el eslogan de **“una administración más eficiente”**, el Gobierno rumano ha abierto un frente inesperado con uno de los cuerpos más visibles del ámbito municipal: la policía local. El plan, anunciado en septiembre, busca reducir el número de agentes y fijar un ratio único de efectivos por habitante, una medida que ha desatado protestas, comunicados sindicales y advertencias sobre el deterioro de la seguridad ciudadana.

En el centro de la polémica emerge una figura que ha ganado protagonismo: Eugen Tone, representante sindical y presidente de la Federación Nacional de Sindicatos Unidos de la Policía Local, quien se ha convertido en la voz más firme frente al Ejecutivo de Ilie Bolojan.

Un ajuste con aroma a recorte

El plan gubernamental forma parte del llamado **“Paquete 2 de reformas**

administrativas”, que pretende homogeneizar estructuras locales, eliminar duplicidades y controlar el gasto público. Entre las medidas estrella está la limitación de plantillas municipales en función del número de habitantes.

La fórmula propuesta —un policía local por cada 1.200 habitantes— parece técnica, pero esconde una batalla semántica y laboral: el Gobierno habla de **“puestos de policía local”**, mientras los sindicatos insisten en **“policías efectivos”**. La diferencia, como explica Tone, **“puede significar que se cuenten plazas vacías o personal administrativo, reduciendo de hecho los agentes en la calle”**.

Desde el Palacio Victoria, sede del Ejecutivo, la narrativa es otra. El primer ministro Ilie Bolojan ha defendido el plan como **“una medida de racionalización”**, argumentando que **“hay municipios con una densidad de policía local**



desproporcionada respecto a su tamaño”.

El Gobierno sostiene que la reducción no afectará la seguridad pública, sino que **“evitará el solapamiento con la Policía Nacional y la Gendarmería”**. Sin embargo, en muchos ayuntamientos se teme que el recorte deje sin presencia policial a barrios enteros o zonas rurales donde la policía local cumple funciones básicas de vigilancia y asistencia.

La respuesta sindical: Eugen Tone, la voz de la resistencia

En un país donde la protesta sindical suele ser fragmentada, Eugen Tone ha conseguido unir a decenas de sindicatos locales bajo una posición común. Su intervención fue determinante en la reunión mantenida el 16 de septiembre de 2025 con el primer ministro, donde planteó con claridad que la fórmula correcta debía ser **“1 policía local por 1.200 habitantes”** y no **“1 puesto por 1.200”**.

“No estamos defendiendo privilegios, sino la seguridad de los ciudadanos. Si se reduce personal en los municipios, se

resentirá el servicio público más visible que tiene la gente cerca de casa”, declaró Tone al término del encuentro.

Tone, natural de Craiova y con más de dos décadas de servicio, es conocido por su discurso directo y su capacidad de organización. Bajo su dirección, la Federación ha convocado reuniones regionales, coordinado comunicados en redes y pedido al Parlamento “transparencia y debate público” antes de aprobar cualquier reducción.

“No aceptaremos un cálculo que esconda despidos bajo una fórmula matemática”, insistió Tone en una entrevista reciente. *“Queremos una norma clara, aplicable y justa”*.

El debate en los municipios

Mientras tanto, la Asociación de Municipios de Rumanía (AMR) ha tratado de mediar entre ambas posturas. Su propuesta, curiosamente, coincide con la sindical: mantener un ratio de 1 agente por 1.200 habitantes. Para muchos alcaldes, el problema no es tanto el número, sino la falta de flexibilidad: *“Cada ciudad tiene realidades*



Bucarest ha ido recuperando competencias que antes eran de los municipios, lo que algunos analistas interpretan como un intento de control político. **“La policía local fue una conquista de la autonomía municipal”**, recuerda el analista político Florin Ionescu. *“Reducir su presencia es también reducir la capacidad de los alcaldes para gestionar la seguridad local”*.

ocurre, la Federación no descarta movilizaciones. *“Queremos diálogo, no imposición. Pero si el Gobierno sigue adelante sin escucharnos, responderemos en la calle”*, declaró en un acto sindical en Timișoara.

Un conflicto con trasfondo político

El pulso se desarrolla en un contexto de tensión preelectoral. El Gobierno, en minoría parlamentaria, ha advertido que podría aprobar el paquete de reformas mediante asunción de responsabilidad, un procedimiento que evita el debate plenario pero que ha sido criticado por sindicatos y oposición como un gesto autoritario.

Eugen Tone ha advertido que si eso





puede ser injusta”.

En Bucarest, la capital, la medida podría suponer centenares de recortes, mientras que en pequeños municipios apenas habría cambios. Sin embargo, el impacto psicológico entre los agentes es evidente. **“Hay un clima de incertidumbre”**, dice un policía local de Iași que prefiere mantener el anonimato. “Nadie sabe si el próximo año seguiremos en el mismo puesto o si el ayuntamiento reducirá personal.”

La estrategia del Gobierno: disciplina fiscal y centralización

El gabinete de Bolojan insiste en que no se trata de **“recortes”**, sino de **“optimización”**. Según fuentes del Ministerio de Administración, la medida permitiría ahorrar varios millones de lei anuales y facilitar la reasignación de recursos hacia **“servicios prioritarios”**.

distintas —explica un regidor de Cluj-Napoca—. En zonas turísticas o industriales se necesita más personal; una fórmula rígida

Sin embargo, detrás del discurso de eficiencia se percibe una tendencia a la recentralización. En los últimos años,



Eugen Tone.

Cargo: Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos Unidos de la Policía Local de Rumanía.

Trayectoria: Policía local de Craiova, con más de 20 años de servicio.

Perfil: Conocido por su tono directo y su insistencia en la defensa del empleo público y la seguridad de proximidad.

Cita clave: “No se trata de números, sino de personas que garantizan que las calles sean seguras.”

Lo que viene

El Ejecutivo rumano ha prometido mantener consultas con los alcaldes y sindicatos antes de enviar el texto final al Parlamento. Pero el calendario es apretado y la presión aumenta.

La pregunta es si el Gobierno aceptará la precisión técnica que exige el sindicato —“policías efectivos”, no “puestos administrativos”— o si impondrá su versión más amplia. De esa diferencia semántica dependerá el futuro laboral de miles de agentes municipales y, en buena medida, la seguridad cotidiana de los rumanos.

Mientras tanto, Eugen Tone se mantiene firme. “Seguiremos defendiendo la dignidad del trabajo policial y la seguridad de los ciudadanos”, afirma. “La policía local no es



un lujo: es la primera línea de contacto entre el Estado y la gente”.

Conclusión: El conflicto entre el Gobierno y la policía local rumana resume una tensión más amplia: la pugna entre austeridad y servicio público, entre centralización y autonomía municipal. En ese escenario, Eugen Tone se ha convertido en la cara visible de una lucha que trasciende a los uniformes: la defensa del papel de lo local frente a la maquinaria del Estado.

“Punto de inflexión en la Ertzaintza: acuerdo laboral hasta 2028 tras más de diez años de bloqueo”.

Vitoria-Gasteiz
15/07/2025

Tras años de negociaciones y tensión, el Gobierno Vasco y los sindicatos mayoritarios de la Ertzaintza – ErNE, ESAN y SIPE – han cerrado un acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para el periodo 2025-2028, lo que pone fin a una etapa de estancamiento cuya raíz se remonta a la última firma de convenio en 2013.

Los elementos del pacto

El acuerdo contempla varias líneas de mejora para el cuerpo, con tres ejes destacados:

1. Incremento salarial y consolidación de complementos:

Cada agente de la Ertzaintza verá un aumento mínimo de 4.200 euros brutos anuales. Además, los complementos que hasta ahora eran variables o circunstanciales se consolidan como parte del sueldo base, lo que otorga mayor estabilidad retributiva.

2. Mejora de la formación, especialización y medios:

El acuerdo incorpora la creación de un “complemento de desarrollo profesional” ligado a la formación continua, mayor formación evaluable, especialización en investigación, y dispositivos móviles para mejorar la atención ciudadana desde la calle.

3. Incremento de recursos y plantilla:

El Gobierno Vasco se ha comprometido a destinar aproximadamente 45 millones de euros hasta 2028 para “modernizar” el cuerpo y reforzar su carácter de policía integral. Además, se apunta a un plan

para que la plantilla llegue a los 8.000 efectivos en los próximos años.

Contexto y trayectoria de la negociación
El acuerdo llega tras una larga fase de negociaciones que se prolongó durante más de una década. La última regulación integral data de 2013, y desde entonces, el conflicto interno en la Ertzaintza se había prolongado, con movilizaciones sindicales y un ambiente de tensión entre los agentes y la administración.

El proceso culminó cuando en marzo de 2025 se firmó el acuerdo en sede del cuerpo en Erandio (Bizkaia), tras una votación en que el 72,59 % de las bases de los tres sindicatos lo aprobaron.

Valoraciones de las partes

El consejero de Seguridad, Bingen Zupiria, consideró que el pacto cumple “el primer objetivo del gobierno” de dotar a la Ertzaintza de un marco regulador actualizado y que servirá para “modernizar el servicio que presta la Ertzaintza y reforzar su carácter

integral”.

Desde ErNE, su secretario general describió el acuerdo como “el mejor en los 42 años de la Ertzaintza”, destacando tanto el componente económico como de medios humanos y materiales. Esan también calificó el pacto de “histórico” para el colectivo policial y para la sociedad vasca en su conjunto.

Impacto e importancia

La firma de este convenio supone varios hitos importantes:

- Para los agentes, representa una mejora salarial y laboral relevante, así como mayor estabilidad financiera y profesional.
- Para la ciudadanía vasca, se plantea una mejora del servicio policial: agentes mejor formados, medios más adecuados y atención más cercana.
- Para la administración, desbloquea una etapa de conflicto prolongado y aporta previsibilidad hasta 2028.

Desafíos que quedan por delante

Aunque el acuerdo ha sido recibido de forma mayoritaria y calificado de éxito, no está exento de matices o retos:

- No todos los sindicatos lo han suscrito: por ejemplo, Euspel (otro sindicato de la Ertzaintza) se ha descolgado del acuerdo.
- La ejecución del plan de plantilla (llegar a 8.000 efectivos), la formación, la modernización de medios y el mantenimiento de los incrementos salariales y de condiciones serán tareas críticas para que el acuerdo tenga un impacto real y sostenido.

La vigencia del acuerdo se extiende hasta 31 de diciembre de 2028, y aunque

prevé prórroga tácita, será necesario que de aquí a entonces las partes mantengan el diálogo para afrontar nuevas demandas o evoluciones del contexto.

Conclusión

El pacto suscrito entre el Gobierno Vasco y los sindicatos mayoritarios de la Ertzaintza representa un avance significativo en las relaciones laborales del cuerpo policial autonómico, colocando sobre la mesa mejoras salariales, formativas, materiales y estructurales. Más allá del beneficio concreto para los agentes, se abre la puerta a una Ertzaintza más moderna y cercana al ciudadano. No obstante, su éxito dependerá en buena medida de la capacidad de la administración y del sindicato para ejecutar los compromisos adquiridos y adaptarse a los retos crecientes en materia de seguridad.



NUEVO ACUERDO ERTZAINZA 2025-2028



Salarios:
+ 4.200 € anuales
mínimos por agente



Complementos:
se consolidan
pluses variables



Formación
nuevo sistema
de carrera
profesional y CDP



Plantilla:
objetivo de
8.000 agentes



Inversión
45 M€
hasta 2028



Firmantes:
ErNE, Esan, SIPE
(sin Euspel)



Vigencia
2025-2028



Supervisión
mesa técnica de
seguimiento

Objetivo final: ➡ Modernizar la Ertzaintza,
profesionalizar su plantilla
y garantizar estabilidad laboral

1. Análisis detallado del acuerdo Ertzaintza–Gobierno Vasco (2025-2028)

1. Ámbito y duración

Vigencia: desde 2025 hasta el 31 de

diciembre de 2028.

Carácter: regulador de condiciones laborales, retributivas y organizativas.

Objetivo: dotar de estabilidad a la plantilla y mejorar la calidad del servicio policial.



Análisis:

Tras más de una década sin convenio, el nuevo acuerdo ofrece un marco estable que da previsibilidad tanto a la administración como al cuerpo policial. Es clave en un momento de relevo generacional y de cambios tecnológicos.

2. Incrementos salariales y consolidación retributiva

Subida general: mínimo de 4.200 € brutos anuales por agente.
Consolidación: algunos complementos que antes dependían de funciones o destinos pasan a ser fijos.
Nuevos conceptos: “complemento de desarrollo profesional” ligado a la formación y antigüedad.

Análisis:

Este es el punto más visible y celebrado por los sindicatos. Supone una de las mayores mejoras económicas de la historia del cuerpo. La consolidación reduce desigualdades internas y refuerza la seguridad económica del agente.

3. Formación y carrera profesional

Creación de un modelo de formación continua que bonifica la especialización.
Implantación de itinerarios formativos con reconocimiento económico y de categoría.
Introducción del complemento de desarrollo profesional (CDP), evaluable cada dos años.

Análisis:

Alinea a la Ertzaintza con modelos europeos de carrera profesional. Refuerza el valor del conocimiento técnico y promueve

una policía más especializada y adaptable.

4. Modernización tecnológica y operativa

Dotación de equipos digitales personales (tablets, terminales seguros, conexión a bases de datos).
Implantación de herramientas de gestión y comunicación internas.
Revisión del parque móvil y renovación de equipamientos de autoprotección.

Análisis:

La digitalización es un paso clave hacia una Ertzaintza más eficiente. Sin embargo, los retos serán la formación tecnológica y la ciberseguridad.

5. Refuerzo de plantilla y medios humanos

Compromiso de alcanzar los 8.000 agentes en plantilla antes de 2028.
Nuevas convocatorias de ingreso anual para garantizar el relevo generacional.
Refuerzo de unidades rurales y especializadas.

Análisis:

La pérdida de efectivos en los últimos años había tensionado al cuerpo. Este punto busca recuperar capacidad operativa y aliviar la sobrecarga en determinadas áreas.

6. Dotación presupuestaria

45 millones de euros destinados al desarrollo del acuerdo (2025-2028).
Incluye mejoras salariales, formación, equipamiento y modernización.

Análisis:

Es una inversión importante pero asumible dentro del presupuesto autonómico. El desafío será garantizar que los fondos se



traduzcan en mejoras tangibles en la calle.

7. Seguimiento y control del cumplimiento

Creación de una mesa técnica paritaria (Gobierno-Sindicatos).

Evaluación anual del grado de cumplimiento.

Posibilidad de revisión si cambian las condiciones económicas o estructurales.

Análisis:

Introduce transparencia y control, algo que faltó en anteriores convenios. Será clave para evitar nuevos bloqueos.

8. Discrepancias sindicales

Firmado por ErNE, Esan y SIPE.

Euspel no suscribió el acuerdo, argumentando que algunas mejoras son “insuficientes” y que persisten desigualdades internas.

Análisis:

Aunque la mayoría sindical lo respalda, el consenso no es total. La gestión de estas diferencias marcará la estabilidad futura del clima laboral.

INFORMA

CSLA

CONFEDERACIÓN DE
SEGURIDAD
LOCAL Y AUTONÓMICA

Luigi Maiello, el comandante que no se arrodilló ante la camorra.

Por Óscar Camacho
29/10/2025

CSLA INFORMA



Luigi Maiello no es un héroe de película, aunque podría parecerlo. Es un comandante de la Policía Local que hizo algo sencillo y, al mismo tiempo, peligroso: cumplir con su deber. En Pomigliano d'Arco, donde el cemento a menudo ha servido para cubrir las huellas del poder y de las amistades incómodas entre empresarios y políticos, Maiello decidió mirar a la Camorra a los ojos. Y ese gesto, en estas tierras, tiene un precio.

Durante años, el comandante se convirtió en una espinas clavada en los intereses locales. Sus investigaciones no solo

tocaron a los clanes mafiosos, sino que también desenmascararon la red de complicidades políticas y empresariales que alimentaban un sistema de corrupción silenciosa. En sus informes aparecían nombres incómodos, contratos sospechosos, licitaciones amañadas y construcciones que parecían legales... pero no lo eran. Pomigliano d'Arco, una ciudad que durante décadas prefirió mirar hacia otro lado, comenzó a temblar ante un policía que no aceptaba ni silencios ni favores.

En 2024 llegó el golpe. El Ayuntamiento



decidió despedirlo, acusándolo de haber presentado títulos falsos para obtener el puesto de comandante. Una acusación que sonaba extraña para quienes conocían su trayectoria: tres títulos universitarios en Derecho y Administración, todos oficialmente reconocidos. Pero el mensaje era claro. No se trataba de un problema de diplomas, sino de incomodidad. Maiello se había atrevido a tocar los hilos del poder, y el poder respondió como suele hacerlo en Italia: apartando a quien molesta.

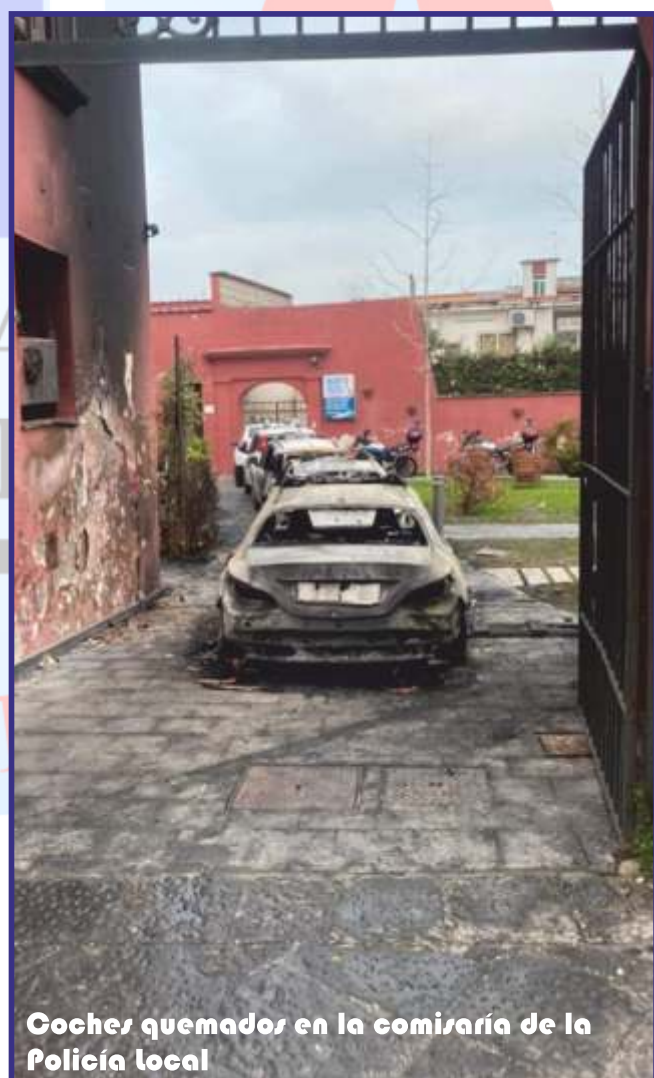
Durante meses permaneció alejado de su cargo. Aislado, pero no derrotado. En los tribunales esperó su turno con paciencia, convencido de que la verdad resistiría. Y así fue. El 9 de abril de 2025, el Tribunal Administrativo Regional de Campania le dio la razón. Los jueces determinaron que sus títulos eran válidos y que el despido era nulo. "Todo estaba en regla", se lee en la sentencia. Con esa decisión, no solo recuperó su puesto, sino también su dignidad. Regresó a su uniforme con la misma serenidad con la que había soportado la injusticia, sabiendo que su verdadera fuerza estaba en no ceder.

Poco después de su reincorporación, el destino volvió a ponerlo a prueba. Una tarde, mientras patrullaba las calles de Pomigliano, escuchó los gritos desesperados de una madre que pedía auxilio: su bebé, de apenas unos meses, había dejado de respirar. Maiello no lo dudó un instante. Tomó a la madre y al pequeño, los subió al coche oficial y condujo a toda velocidad hacia el hospital más cercano. Allí, gracias a la rapidez de su actuación, los médicos lograron reanimar al niño. El bebé sobrevivió. Y en esa carrera contra el tiempo, un comandante volvió a recordarle a su ciudad el verdadero sentido del deber.

La noticia se difundió rápidamente en los medios locales. Las imágenes del comandante llegando al hospital con la madre en brazos recorrieron las redes y los

informativos. Por un instante, Pomigliano d'Arco se reconoció en un gesto de humanidad y coraje. Pero el Ayuntamiento no vio lo mismo. Días después, Maiello recibió una notificación disciplinaria: se le acusaba de haber hecho declaraciones a la prensa sin la autorización del alcalde. No se le castigaba por lo que había hecho, sino por haberlo contado. Un castigo absurdo, casi grotesco, que revelaba la fragilidad de un sistema más preocupado por el control de la imagen que por el valor de los hechos.

Mientras los ciudadanos lo aplaudían como un héroe, la administración lo sancionaba por haber hablado. Era la



**Coches quemados en la comisaría de la
Policía local**



En el centro, Ivano Leo. Presidente de la Associazione de Polizia locale d'Italia.

confirmación de que, en ciertas estructuras de poder, incluso el bien necesita permiso.

A pesar de todo, Maiello siguió trabajando. Continuó dirigiendo investigaciones junto a la Fiscalía de Nola y la Dirección Distrital Antimafia de Nápoles, enfrentándose una vez más a los tentáculos del poder. Pero el precio de esa coherencia no tardó en llegar: amenazas veladas, mensajes anónimos, autos incendiados frente al cuartel de los "Caschi Bianchi". La ciudad que lo había visto luchar por la legalidad comenzaba a cerrarle el paso con el miedo y el silencio.

El 10 de septiembre de 2025, el Prefecto de Nápoles decidió reforzar su

escorta personal. Una medida que, lejos de ser simbólica, confirmaba que el comandante vive bajo una amenaza constante. Para Ivano Leo, presidente nacional de la Associazione de Polizia Locale d'Italia, fue un acto de justicia institucional: "Quien defiende el Estado de derecho y denuncia a la mafia no puede ser dejado solo". Hoy Maiello camina escoltado por sus propios colegas, pero con la misma determinación de siempre. Sabe que cada paso que da es un desafío para quienes quisieran verlo en silencio. Su historia es la de un hombre que eligió no pactar con la ilegalidad, incluso a costa de su tranquilidad, su trabajo y su seguridad.

En una tierra donde muchos prefieren



Policías locales de Pomigliano d'Arco

convivir con el poder antes que enfrentarlo, Luigi Maiello representa algo más que un comandante de policía: es el recordatorio de que la lucha contra la Camorra no se libra solo en los tribunales o en las calles, sino también en la conciencia de quienes se niegan a mirar hacia otro lado.

Su historia, aún abierta, es un acto de resistencia. Y en un país que todavía combate sus propias sombras, la figura de Maiello brilla como una luz obstinada, una llama que sigue ardiendo a pesar del viento, recordando que la legalidad también necesita de quienes la defienden el el alma.

CSLA participa en una mesa redonda en Burgos organizada por la Asociación Civil Avanza en Libertad.

- Representantes de la Confederación de Seguridad Local y Autonómica (CSLA) acudieron a la ciudad de Burgos para participar en una mesa redonda organizada por la Asociación Civil Avanza en Libertad.



Burgos.
27/06/2025

compartió su experiencia con el denominado modelo Bukele aplicado en El Salvador.

El encuentro contó con la presencia de diversos colectivos vinculados a la seguridad y la función pública, entre ellos representantes del Cuerpo Nacional de Policía (CNP) a través de los sindicatos SUP y JUPOL, el sindicato de funcionarios de prisiones "Tu abandono me puede matar", y la asociación "Nuestro corazón por bandera", surgida tras los trágicos asesinatos de los guardias civiles en Barbate, ocurridos al ser arrollados por una narcolancha. También participó en el debate la abogada del Estado Macarena Olona, quien

Durante la reunión, cada colectivo tuvo la oportunidad de exponer los principales problemas y reivindicaciones de su ámbito profesional.

El sindicato Tu abandono me puede matar centró su intervención en la falta de medios y formación en los centros penitenciarios, así como en la necesidad de que los funcionarios de prisiones sean reconocidos como agentes de la autoridad.



CONFEDERACIÓN DE SEGURIDAD LOCAL Y AUTONÓMICA



Por su parte, la asociación Nuestro corazón por bandera exigió el reconocimiento de la profesión de riesgo para guardias civiles y policías nacionales, mientras que los representantes del SUP y JUPOL coincidieron en esa petición, añadiendo desde este último sindicato la reivindicación de mejoras económicas para el colectivo policial.

marco legal que, en muchos casos, los deja desprotegidos.

La intervención de Macarena Olona se centró en explicar el modelo Bukele y su aplicación en El Salvador, ofreciendo su visión sobre políticas de seguridad más firmes y efectivas.

En representación de la Confederación de Seguridad Local y Autonómica (CSLA) intervino su Vicesecretario General, Ildefonso Rodríguez del Río, policía local de Gijón, quien destacó que las Policías Autonómicas y Locales no son consideradas profesión de riesgo a efectos de incapacidades laborales derivadas del trabajo, reclamando que se les otorgue dicho reconocimiento.

El acto concluyó con el apoyo de la asociación Nuestro corazón por bandera a la reivindicación de CSLA, tras reconocer la falta de conocimiento general sobre la situación que viven las Policías Locales y Autonómicas en España.

Asimismo, Rodríguez del Río subrayó la ausencia del principio de autoridad y las dificultades a las que se enfrentan los agentes locales para ejercer su labor debido a un

Desde CSLA se quiso expresar un agradecimiento especial a Avanza en Libertad por la organización de este espacio de diálogo, que permitió que los actores civiles y profesionales de la seguridad pudieran compartir su realidad y acercarla a la ciudadanía.

INFORMA

CSLA

CONFEDERACIÓN DE
SEGURIDAD
LOCAL Y AUTONÓMICA





ASIPAL CSLA denuncia la falta de previsión del Ayuntamiento de La Laguna ante la alerta máxima por altas temperaturas en Canarias.

San Cristóbal de La Laguna
09/08/2025

El sindicato **ASIPAL CSLA de La Laguna** lamenta profundamente la ausencia de previsión y planificación por parte del Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna ante la declaración de Alerta Máxima por altas temperaturas emitida por el Gobierno de Canarias desde las 14:00 horas del viernes 8 de agosto, que advierte de riesgo extremo por calor con temperaturas cercanas a los 40° en numerosos puntos del Archipiélago.

A pesar de esta situación excepcional, no se ha convocado a ningún agente de la Policía Local de La Laguna para reforzar los dispositivos de prevención de incendios ni para garantizar un servicio policial adecuado ante posibles emergencias derivadas de las condiciones meteorológicas. Esta inacción resulta especialmente preocupante teniendo en cuenta la amplia superficie forestal y las zonas de riesgo que existen en el municipio.

Mientras tanto, en municipios limítrofes, las plantillas de Policía Local sí se organizan de forma preventiva para ofrecer a sus vecinos una respuesta eficaz y coordinada. En La Laguna, sin embargo, se mantiene —una vez más— una gestión basada en la improvisación, poniendo en riesgo tanto a la ciudadanía como a los propios agentes, que deben redoblar esfuerzos para cumplir con su labor bajo condiciones



extremas y con falta de medios personales, materiales y organizativos.

Desde **ASIPAL CSLA de La Laguna**, reiteramos nuestro compromiso de seguir reivindicando una Policía Local organizada, eficiente y dotada de recursos, que esté a la altura de las necesidades de todos los laguneros y laguneras. La ciudadanía no se merece una organización policial incapaz de ofrecer la respuesta más adecuada ante situaciones de emergencia como la que vivimos estos días.

Juntos Hacemos La Diferencia



ASIPAL CSLA denuncia las falsedades del concejal de Seguridad Ciudadana y reclama el cumplimiento de los acuerdos firmados.

La Laguna
14/06/2025

El sindicato **ASIPAL-CSLA** de La Laguna ha mostrado su indignación ante las declaraciones realizadas por el concejal de Seguridad Ciudadana, Badel Albelo (PSOE), a quien acusan de difundir “bulos y mentiras” sobre la situación del cuerpo de la Policía Local y las reclamaciones laborales pendientes desde hace más de un año.

Desde la organización sindical se asegura que los agentes han ejercido su derecho a la protesta “de manera respetuosa y ejemplar”, participando en el último pleno municipal con una representación de la plantilla. Sin embargo, denuncian que el edil “vuelve a faltar a la verdad y a tergiversar los hechos”.

Servicios extraordinarios pendientes desde 2023

ASIPAL-CSLA recuerda que aún se adeudan servicios extraordinarios correspondientes al año 2023, según el propio acuerdo firmado entre la corporación y los funcionarios. “El concejal parece desconocer que esos conceptos retributivos forman parte del abono de los servicios extraordinarios de ese año”, señala el sindicato, que añade que también hay expedientes sin pagar desde marzo de 2024, “salvo, eso sí, los correspondientes a sus escoltas, que ya han cobrado”.

El sindicato niega rotundamente la existencia de un supuesto acuerdo para realizar los pagos con seis meses de retraso: “Ese bulo es completamente falso; el concejal oye campanas y no sabe ni de dónde vienen”, afirman en su comunicado.

Críticas a la falta de diálogo real

ASIPAL-CSLA denuncia que el concejal ha convocado una reunión para el



próximo 18 de junio, pero “sin la presencia de la concejal de Recursos Humanos y sin incluir las reclamaciones de los trabajadores”, lo que califican de “mero paripé” destinado a repetir “el mismo discurso triunfalista” que se ha trasladado en los comunicados internos.

Asimismo, recuerdan que el propio alcalde, Luis Yeray Gutiérrez (PSOE), firmó en 2022 acuerdos con los representantes sindicales que “han quedado en el olvido”, pese a las reiteradas peticiones para su cumplimiento.

“Resulta llamativo que ahora Coalición Canaria, una vez incorporada al grupo de gobierno municipal, mire hacia otro lado y demuestre que su preocupación por la seguridad solo respondía a intereses de poder”, apunta el sindicato.

Deficiencias estructurales y materiales

El sindicato reconoce que en los

últimos años se han producido ciertas mejoras laborales, pero advierte de que “la desidia y la falta de gestión han llevado a una situación insostenible”.

Denuncian que la Comisaría se encuentra en estado lamentable, que no existe uniformidad adecuada debido a la falta de contrato de suministro, que los vehículos policiales superan los 300.000 kilómetros y más de una década de servicio, y que las armas no son reglamentarias.

Además, recuerdan que no se convocan plazas de oficial desde 2006, lo que agrava la falta de efectivos y limita las posibilidades de promoción interna.

Llamamiento al diálogo y a la honestidad

ASIPAL-CSLA pide al grupo de gobierno municipal “seriedad, honestidad y respeto” en la gestión de este conflicto, y reclama que se deje de “mentir a la ciudadanía y de insultar la inteligencia de los trabajadores y trabajadoras de la Policía Local”.

“El sindicato mantiene su disposición total para alcanzar un acuerdo justo y definitivo, pero exige que se ponga fin a la manipulación y a los mensajes falsos”, concluye el comunicado, en el que también agradecen a todos los compañeros y compañeras el apoyo y la unidad demostrada “en la lucha por lo que legítimamente les pertenece”.

ASIPAL CSLA
- POLICIA LOCAL -



APLB Cantabria rechaza la introducción de Policía Locales interinos en la nueva Ley de Coordinación.

CANTABRIA INFORMA

APLB



Santander.
23/08/2025

La **Asociación de Policía Local y Bomberos de Cantabria (APLB-CSLA)** ha presentado alegaciones al anteproyecto de modificación de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Cantabria, ante la posibilidad de incluir la figura de funcionarios interinos en los cuerpos policiales municipales.

Desde la Asociación se considera que esta medida supondría un retroceso en los principios de profesionalización, estabilidad y seguridad jurídica que han caracterizado históricamente al servicio de Policía Local en Cantabria.

1. Inexistencia histórica de policías interinos en Cantabria

Desde la Ley de Cantabria 5/2000, de 15 de diciembre, los policías locales y auxiliares han sido siempre funcionarios de carrera, sin posibilidad de nombramientos interinos ni contrataciones laborales.

Durante más de dos décadas, esta

previsión ha reflejado una voluntad legislativa clara de profesionalizar y estabilizar los cuerpos policiales. La reintroducción de la figura del interino contradiría ese principio y generaría inseguridad jurídica y operativa en los ayuntamientos.

2. Riesgo de indefensión jurídica

Los policías interinos, al cesar en su cargo, podrían quedar en situación de indefensión jurídica ante eventuales actuaciones judiciales sin respaldo institucional.

En otras comunidades autónomas ya se han producido casos en los que agentes interinos se han visto obligados a declarar sin contar con la protección derivada de la condición de funcionario de carrera.

3. Vulneración del marco normativo europeo

La Directiva 1999/70/CE del Consejo, junto con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), exige que los Estados miembros adopten medidas para prevenir el abuso de la contratación

temporal en el sector público.

El TJUE ha reiterado que el uso desmedido de figuras temporales en la Administración pública constituye un abuso contrario al Derecho de la Unión, y ha instado a garantizar mecanismos efectivos de corrección y prevención.

4. La Ley 9/2022 refuerza la profesionalización y prohíbe la interinidad

La vigente Ley de Cantabria 9/2022, de 27 de diciembre, establece expresamente en su artículo 70.4 que los auxiliares de policía deben ser funcionarios de carrera, prohibiendo cualquier forma de contratación interina.

Durante los debates parlamentarios previos, se planteó y descartó la incorporación

de policías interinos, atendiendo a razones jurídicas, organizativas y de seguridad.

Por tanto, el intento de reintroducir esta figura mediante una modificación puntual supone hacerlo “por la puerta de atrás”, ignorando la voluntad legislativa manifestada hace apenas unos años.

APLB Cantabria manifiesta con rotundidad que no tolerará una medida que implique un retroceso respecto a los principios que deben regir el servicio policial en la región.

Conclusión

APLB Cantabria solicita la retirada del anteproyecto que permitiría el nombramiento de policías locales interinos, defendiendo el mantenimiento de un modelo de Policía Local estable, profesional y plenamente garantista.



APLB
CANTABRIA-CSL



La Policía Local de Torrelavega rechaza el uso político de la festividad de su patrón.

Torrelavega - Cantabria
12/09/2025

imagen del equipo de gobierno”.

En Torrelavega, la celebración del día de San Miguel, patrón de la Policía Local, ha despertado una fuerte controversia. La Asociación Profesional de Policías Locales de Cantabria (**APLB**), en representación de la plantilla del cuerpo, ha expresado públicamente su rechazo a lo que consideran un uso político del acto institucional por parte del Ayuntamiento.

Según el comunicado difundido por **APLB**, el equipo de gobierno, encabezado por el alcalde Javier López Estrada y el concejal Pedro Pérez Noriega, habría intentado apropiarse de una conmemoración que pertenece a los agentes, aprovechando además el 150 aniversario de la creación del cuerpo policial. La crítica se centra en la decisión de otorgar la Medalla de Oro de la Ciudad a la Policía Local, un gesto que los agentes califican de “operación de propaganda política”.

“No estamos en contra de que se otorgue dicha medalla, sino de que se utilice para maquillar una realidad de abandono”, señalan desde la organización sindical. “El verdadero reconocimiento pasa por hechos, no por discursos: aumentar la plantilla, mejorar las instalaciones y actualizar las condiciones económicas de los policías”.

El comunicado subraya que más del 90% de los agentes decidieron no asistir al evento como forma de protesta, al no sentirse representados por los organizadores. Para **APLB**, la celebración debía ser un espacio de reconocimiento y unión, no de enfrentamiento político.

Asimismo, el sindicato critica el cambio de fecha del acto —traslado del lunes 29 de septiembre, día de San Miguel, al martes 30—, algo que interpretan como una maniobra para evitar la coincidencia con la festividad religiosa y reducir la visibilidad del desacuerdo entre la plantilla y el consistorio.

“Este intento de apropiación política demuestra que lo que realmente pesa para el alcalde no es la seguridad de la ciudad ni el bienestar de los agentes, sino su estrategia de no ceder ante la plantilla”, concluye el texto.

En tono irónico, el comunicado finaliza con una pregunta dirigida al regidor:

“¿Será también capaz de obligar a los policías a asistir al acto para evitar una foto que muestre el verdadero rechazo de la plantilla y dañe su imagen?”

La tensión entre el cuerpo y el Ayuntamiento no es nueva. **APLB** recuerda que existe un acuerdo laboral pendiente de aplicación desde hace más de un año, firmado por el propio alcalde, para la mejora de las condiciones de los agentes. Según el sindicato, ese incumplimiento contrasta con la premura en preparar un acto público “que busca reforzar la



El sindicato denuncia el gasto de más de 20.000 euros para una “foto del alcalde” con la Policía Local.

Torrelavega - Cantabria
17/09/2025

El Ayuntamiento de Torrelavega impone un servicio extraordinario obligatorio a toda la plantilla de la Policía Local para asistir a un acto de una hora de duración.

Desde nuestra organización sindical, queremos denunciar públicamente la decisión del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Torrelavega de obligar a la totalidad de la plantilla de la Policía Local —unos 60 agentes— a acudir al acto de entrega de la Medalla de Oro de la Ciudad, mediante la imposición de un servicio extraordinario de ocho horas por agente para cubrir un evento de apenas una hora.

Esta medida supone un gasto innecesario que supera los 20.000 euros solo en concepto de horas extraordinarias, a lo que hay que añadir el coste adicional de adquisición de uniformes de gala para aquellos agentes que no disponen de él.

Históricamente, la asistencia a este acto ha sido voluntaria y no retribuida, y la plantilla venía reclamando sin éxito su compensación. Sin embargo, este año —de manera excepcional y con el único objetivo de asegurar la presencia masiva de agentes— se ha recurrido a una orden de servicio extraordinaria que rompe con la práctica habitual y justifica un gasto injustificado para garantizar la foto del alcalde rodeado de policías.

“Mientras seguimos trabajando en una comisaría con deficiencias estructurales y sin refuerzos suficientes, el Ayuntamiento destina más de 20.000 euros a un acto protocolario sin utilidad práctica”, denuncian desde el sindicato.



Desde nuestra organización consideramos incomprensible que se apruebe un gasto de tal magnitud mientras se ignoran las necesidades reales del cuerpo policial, como la mejora de las instalaciones, el refuerzo del servicio diario o la dotación de medios básicos.

Resulta especialmente grave que, cuando se trata de atender reivindicaciones laborales o reforzar la seguridad ciudadana, se alegue falta de recursos, pero que en cambio no haya reparos para destinar dinero público a un acto de carácter político y propagandístico.

Este gasto, que supera los 20.000 euros, podría haberse invertido en refuerzos operativos diarios equivalentes a dos agentes durante casi dos meses, lo que sí tendría un impacto real y positivo para la ciudad y sus vecinos.

En lugar de ello, el Ayuntamiento ha preferido priorizar la imagen y la propaganda sobre la **eficacia y la responsabilidad en la gestión de los recursos públicos.**



Nueva victoria judicial para APLB: el TSJC condena al Ayuntamiento de Castro-Urdiales por vulnerar derechos sindicales.

- El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria falla a favor de la Asociación de Policía Local y Bomberos y reafirma el derecho a la negociación colectiva.



El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (TSJC) ha vuelto a dar la razón a la Asociación de Policía Local y Bomberos (APLB) de Castro-Urdiales, imponiendo al Ayuntamiento una nueva condena por vulnerar los derechos fundamentales de representación y negociación sindical.

La sentencia, calificada por la organización como “demoledora”, reconoce expresamente que el Consistorio vulneró el derecho de **APLB** a la negociación colectiva y, con ello, la libertad sindical protegida constitucionalmente. El fallo obliga al Ayuntamiento a asumir las costas del proceso y a corregir su proceder.

Una práctica reiterada de exclusión

Según el TSJC, el Ayuntamiento ha venido negándose a constituir la Mesa General de Negociación del personal funcionario, incumpliendo lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 34). De esta manera, se ha excluido de hecho a **APLB** y a sus afiliados de los espacios donde se deciden cuestiones esenciales que afectan a Policía Local y

Bomberos.

La sentencia es clara: no puede eliminarse ni reducirse la participación sindical de quienes representan a colectivos de empleados públicos. Cualquier interpretación que excluya a los sindicatos de las mesas de negociación, afirma el tribunal, “conllevaría la eliminación práctica del derecho a la negociación colectiva”.

Una vulneración continuada de derechos

Pese a las reiteradas solicitudes de **APLB**, el equipo de gobierno municipal se ha negado a constituir la mesa negociadora y a facilitar la documentación necesaria para tratar asuntos de personal. La organización sindical denuncia que, incluso tras la sentencia, continúan las trabas y el silencio institucional.

“La situación es insostenible”, explica la Sección Sindical de **APLB** en Castro-Urdiales. “Se nos niega información básica, se nos excluye de las decisiones que afectan a nuestros compañeros y se ignoran nuestros derechos reconocidos por la Constitución y la

Ley Orgánica de Libertad Sindical”.

El sindicato recuerda que en los últimos años se han producido modificaciones de plantilla y de puestos de trabajo sin negociación previa, vulnerando así las resoluciones judiciales y los principios de transparencia.

Acoso laboral y deterioro organizativo

La sentencia reciente se suma a otros fallos favorables a **APLB**, entre ellos una condena al Ayuntamiento por acoso laboral contra un representante sindical. Desde la organización denuncian que estas prácticas reflejan “un modelo de gestión autoritario y carente de diálogo”.

APLB advierte además del grave deterioro que sufre la Policía Local y el desmantelamiento del servicio de Bomberos, reclamando recursos humanos y materiales suficientes para garantizar la seguridad ciudadana.

“Seis años llevamos denunciando la falta de medios, la precariedad y la ausencia de una estructura organizativa coherente. No pedimos privilegios: pedimos respeto a la ley y a quienes trabajamos por la seguridad de todos”, subrayan desde el sindicato.

Compromiso firme con la defensa sindical

Lejos de rendirse, **APLB** asegura que continuará acudiendo a los tribunales cada vez que se vulneren sus derechos. “Seguiremos luchando con la ley en la mano, defendiendo la negociación colectiva y la dignidad de nuestros compañeros”, afirman. La organización concluye destacando el respaldo del personal funcionario en las últimas elecciones sindicales, que confirmaron el apoyo a su labor. “Nos da fuerza para seguir adelante y demostrar que la justicia y la constancia dan resultados”, remarcan.

Sección Sindical APLB Castro-Urdiales
APLB Cantabria – CSLA

APF solicita material y formación adecuados para intervenciones en entornos insalubres tras un caso de sarna en la Policía Foral.



Pamplona.
29/10/2025

La Agrupación Profesional de la Policía Foral (**APF**) ha solicitado al Departamento de Interior del Gobierno de Navarra que dote a la plantilla de material de protección, formación e información adecuadas para actuar en lugares insalubres, después de haberse confirmado al menos un caso de sarna en un agente del cuerpo tras una intervención.

Desde el sindicato se ha informado a los afiliados de la existencia de “al menos un caso actual de sarna” en la Policía Foral. La organización subraya que se trata de una enfermedad altamente contagiosa, lo que exige tomar las mayores precauciones posibles, tanto por parte de cada agente como de la propia Administración, garantizando los medios de protección necesarios.

APF recuerda que las intervenciones en espacios con hacinamiento de personas o sin condiciones higiénicas adecuadas suponen uno de los mayores factores de riesgo para este tipo de contagios. Por ello, la entidad ha solicitado que se refuercen los protocolos de actuación, se proporcione equipamiento de protección individual (EPIs) y

se imparta formación específica en prevención de riesgos biológicos.

“La salud de los agentes debe ser una prioridad. No podemos permitir que intervenciones en condiciones insalubres se realicen sin el material ni la información adecuados”, señalan desde el sindicato.

Además de su solicitud formal, **APF** ha difundido a la plantilla información preventiva sobre la sarna, su diagnóstico, síntomas y tratamiento, con el fin de favorecer la detección temprana y la aplicación de medidas de higiene y control.

Información sanitaria básica sobre la sarna

Diagnóstico: se realiza mediante la valoración de síntomas, que pueden confundirse con otras afecciones cutáneas, lo que puede retrasar su detección.

Síntomas: picor intenso, especialmente nocturno, y erupciones en dedos, muñecas, codos, abdomen, zona genital y pliegues. En niños menores de tres años y personas encamadas pueden aparecer lesiones en cabeza y cuello.

Tratamiento: debe aplicarse a la persona afectada y a todos los convivientes o contactos estrechos, incluso si no presentan síntomas. Se recomienda el uso de crema de permetrina al 5%, siguiendo las indicaciones médicas y realizando una segunda aplicación una semana después.

Higiene y prevención: se aconseja lavar la ropa y ropa de cama a 60°C, aislar durante 7-10 días lo que no pueda lavarse, cambiar

prendas y sábanas a diario y aspirar tapicerías y tejidos en contacto con la piel.

APF insiste en que la prevención y la dotación adecuada de recursos son esenciales para evitar contagios en el desempeño del servicio público que prestan los agentes de la Policía Foral.

Agrupación Profesional de la Policía Foral (APF)





Hace un año que los compañeros y compañeras de la GUB nos movilizamos, donde se denunciaba, entre otros asuntos, el menosprecio de la Administración y de los sindicatos de la Mesa General de Negociación hacia nuestro colectivo, modificando un convenio sin informar ni consultar a sus trabajadores e implementando el Complemento de Productividad evaluable en las nóminas de los policías, poniendo en riesgo la paga ya consolidada sujeta a la asistencia, "la paga extra de abril".

Desde que se denunció el convenio, la renovación y mejora de nuestras condiciones laborales dependen de una negociación que, a día de hoy, sigue sin avances, sin progresión y con una apatía sindical nunca antes vista.

Mientras tanto, la situación de la GU Barcelona cada vez es más grave.

- Nuestras condiciones sociolaborales empeoran año tras año.

- No estamos respaldados ni tenemos apoyo político ni institucional.

- La sociedad nos da la espada, mientras la violencia contra los agentes de la autoridad aumenta.

- Cada vez hay más enfrentamientos armados, más tiroteos y ser policía hoy en día es más peligroso que nunca.

- Nuestros salarios no crecen y no compensan el riesgo de responsabilidad ni sacrificio de nuestro trabajo.

Y, por si fuera poco, la administración pretende nuevas medidas en nuestra contra.

- Eliminación de la Formación Física, poniendo en riesgo nuestra preparación física y nuestra salud laboral y mental.

- Mantener relegada a la GUB en el nivel

C2, siendo una de las pocas policías de España en el nivel C2, en cambio al colectivo de bomberos les pretende subir al nivel B.

- Los sindicatos de la Mesa General exigen estacionamientos particulares en todos los parques de bomberos, olvidándose que en la GUB faltan estacionamientos y que los existentes no cumplen con las garantías mínimas de seguridad, recibiendo constantes ataques vandálicos.

A todo esto, se suma que los sindicatos de la Mesa General han optado por la pasividad, ningún sindicato ha mostrado interés real por la GUB.

Hace un año demostramos de lo que somos capaces de hacer como plantilla de la Guardia Urbana de Barcelona con una manifestación policial masiva y exitosa, ese día quedó claro que cuando estamos unidos nuestra voz se escucha, pero desde entonces las movilizaciones han desaparecido y la negociación está estancada para nosotros.

Compañeros y compañeras, no podemos seguir esperando mientras nuestra profesión se degrada y nuestro convenio duerme en un cajón.

Es momento de:

- Exigir a la Mesa General de Negociación acciones inmediatas.
- Retomar la presión en la calle: Manifestaciones y concentraciones.
- Demostrar unidad real para que ningún político, institución o sindicato pueda ignorarnos.

Recientemente, en el municipio de Malgrat de Mar, donde **SIP-FEPOL** es el sindicato mayoritario hemos podido ser

testigos de lo que una plantilla policial unida puede conseguir, con el 95% de la plantilla unida para lograr que su ayuntamiento les otorgue el respeto que se merecen, captando la atención de las principales cadenas televisivas nacionales; finalmente, el consistorio ha decidido sentarse a negociar.

Excmo. Sr. Collboni, Malgrat de Mar puede que no sea un caso aislado, como ya sabe, Barcelona es una de las principales policías locales de España y una de las peores tratadas.

- Manteniéndonos en nivel C2.
- Infraestructuras poco adecuadas para el Nivel de Alerta Antiterrorista 4 declarado por el Ministerio del Interior desde el 2015, con acceso a dependencias policiales sin las garantías mínimas de seguridad.
- Sin disponer de material adecuado, como pistolas eléctricas TÁSER, para enfrentamientos violentos.
- Pérdida de poder adquisitivo estimado de un 18% en los últimos 8 años, lo que ha provocado la pérdida de compañeros y compañeras hacia otras administraciones.

Por estos y otros motivos no puede continuar ignorándonos.

Sin presión no hay negociación, sin movilización no habrá avances.

LA DIGNIDAD POLICIAL NO SE PIDE, SE EXIGE.

"Recuerda la paga extra de abril"

UNITAT, SERVEI, RESPECTE

DANIEL BERNALTE DíEZ
SECRETARIO GENERAL DE SIP-FEPOL DE LA SECCIÓN DE LA GUB



Sindicato Autónomo de Policía Mossos d'Escuadra



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



Sindicato Mossos d'Escuadra



Sindicato Autónomo de Funcionarios Administración Local de Cataluña



Sindicato de la Escala Intermedia Mossos d'Escuadra



Sindicato de Mandos de las Policías Locales de Cataluña



Sindicato Independiente de la Policía Local



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



Asociación de Jefes y Mandos de las Policías Locales de Cataluña



16/09/2025

Desde la sección sindical **SIP-FEPOL** Vendrell queremos trasladar nuestra felicitación y reconocimiento a todos los trabajadores y trabajadoras de la Policía Local de El Vendrell, por el acuerdo alcanzado recientemente con el equipo de Gobierno municipal. Este acuerdo representa un avance importante en la dignificación de las condiciones laborales de los policías locales y pone de manifiesto la voluntad de mejorar tanto la prestación del servicio público como el bienestar de los profesionales que lo hacen posible.

Principales mejoras del acuerdo

El acuerdo incorpora un conjunto de medidas largamente reivindicadas y que, finalmente, ven la luz:

- Reconocimiento económico de la nocturnidad y del trabajo en días festivos, con la creación de los

complementos específicos correspondientes.

- Incremento del importe del factor de turno partido, mejorando la compensación por la complejidad de este horario.
- Creación de una bolsa de agentes para cubrir vacantes y reforzar la plantilla, garantizando un servicio más eficiente y cercano a la ciudadanía.
- Mejora de los medios técnicos y materiales, con la renovación de la flota de vehículos policiales, la dotación de nuevos chalecos antibalas y la implementación de un nuevo sistema de videovigilancia para incrementar la seguridad en el municipio.
- Impulso a la formación continua, tanto en tráfico, seguridad ciudadana y atestados, como en nuevas tecnologías aplicadas al servicio policial.
- Promoción interna de mandos, reconociendo la carrera profesional dentro del cuerpo.

Estas medidas suponen un paso adelante para conseguir una policía más motivada, mejor equipada y con más capacidad de respuesta ante las necesidades de la ciudadanía.

Desde **SIP-FEPOL** Vendrell queremos agradecer el buen entendimiento, la predisposición y la empatía mostradas tanto por el Alcalde como por el concejal de Seguridad Ciudadana. Su voluntad de diálogo y de reconocimiento del colectivo policial ha sido clave para alcanzar este acuerdo que beneficia tanto a los trabajadores como al conjunto del municipio.

Este acuerdo no es un punto final, sino un punto de partida. Desde nuestra sección sindical, continuaremos trabajando con la

misma firmeza y responsabilidad para:

- *Instruir y ampliar los derechos laborales alcanzados.*
- *Impulsar nuevas medidas que mejoren la conciliación laboral y familiar.*
- *Velar por un servicio público de calidad, basado en la profesionalidad, la seguridad y la proximidad.*

Nuestro compromiso es claro: **defender los intereses de los agentes y garantizar un servicio policial a la altura de las necesidades de la ciudadanía de El Vendrell.**

SIP-FEPOL EL VENDRELL
UNIDAD, SERVICIO, RESPECTO

FEPOL INFORMA

FEPOL
protegim a qui protegeix

Federació de Professionals de la
Seguretat Pública de Catalunya



Sindicato Autónomo de Policía
Mossos d'Escuadra



Sindicato Mossos d'Escuadra



Sindicato de la Escala Intermedia
Mossos d'Escuadra



Sindicato Independiente de la
Policía Local



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



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



Sindicato Autónomo de Funcionarios
Administración Local de Cataluña



Sindicato de Mandos de las Policías
Locales de Cataluña



Asociación de Jefes y Mandos de las
Policías Locales de Cataluña

El Sindicato SIP-FEPOL Manresa obtiene la primera sentencia favorable sobre el prorrateo de los pluses.

24/10/2025

El Sindicato **SIP-FEPOL** Manresa celebra su primera victoria judicial en la lucha por el reconocimiento del derecho a percibir los pluses de nocturnidad, festividad y festividad especial, tanto en las dos pagas extraordinarias como en el mes efectivo de vacaciones, un derecho que hasta ahora el Ayuntamiento se resistía a reconocer plenamente.

A pesar de los esfuerzos de diálogo y la voluntad negociadora del sindicato, el Ayuntamiento sólo aceptó parcialmente nuestra reclamación, manteniéndose inflexible en puntos fundamentales que afectan directamente a los derechos del personal municipal. Ante esta falta de acuerdo, varios afiliados del sindicato presentaron demandas ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo.

Recientemente, se ha hecho pública la primera sentencia, que da la razón al 100 % a uno de nuestros afiliados y condena al Ayuntamiento de Manresa a abonar seiscientos (600) euros en concepto de costas judiciales. Esta resolución es la primera de más de sesenta demandas interpuestas, y desde el sindicato se confía en que el resto sigan el mismo camino favorable en defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras municipales.



Desde **SIP-FEPOL** Manresa animamos al Ayuntamiento a reconocer este derecho, ya avalado por el Tribunal Supremo, y a evitar que la falta de voluntad negociadora continúe generando un coste económico innecesario para el consistorio y, por tanto, para la ciudadanía de Manresa.

Al mismo tiempo, alentamos a todos los trabajadores y trabajadoras municipales a defender sus derechos con determinación, haciendo uso de todas las herramientas legales y sindicales a su alcance.

Nuestro compromiso es firme y continuo.

SIP-FEPOL Manresa

FEPOL INFORMA

ARRO: Furgonetas nuevas paradas, equipos con vehículos obsoletos.

Denunciamos la falta de criterio en la distribución de los nuevos vehículos en la Metropolitana Sur.

Barcelona.
 08/10/2025

Desde nuestra sección sindical de Orden Público del **SAP-SME-FEPOL**, queremos expresar nuestra sorpresa y malestar ante la distribución actual de los nuevos vehículos en el Área.

No entendemos cómo es posible que, teniendo furgonetas nuevas paradas en la calle —para que los equipos que las tienen asignadas se encuentran en semana de fiesta—, otros equipos TRÓPICO se vean obligados a salir con vehículos antiguos de dos licitaciones anteriores, que ya han provocado numerosos problemas.

Estas furgonetas Ford Transit antiguas sufren graves deficiencias: sistemas de aire acondicionado obsoletos, desgaste estructural y problemas mecánicos recurrentes derivados del excesivo kilometraje. No son pocos los casos en los que equipos enteros de Leones se han visto obligados a detenerse en la carretera y esperar una grúa mientras se dirigían a un servicio.

Consideramos imprudente e innecesario asumir estos riesgos, especialmente disponiendo de vehículos nuevos sin utilizar. Las calles vuelven a ser escenario de protestas y manifestaciones



—ahora relacionadas con el conflicto en Palestina— y no podemos permitir que equipos de la Metropolitana Sur tengan que trabajar con vehículos tan poco fiables.

Esperamos que esta distribución no responda a criterios de ahorro (como reducir el kilometraje de los vehículos nuevos), ya que enviar compañeros a servicios de alta conflictividad con furgonetas de más de quince años supone un riesgo innecesario y una posible desgracia perfectamente evitable.

Desde el **SAP-SME-FEPOL** pedimos que se revise inmediatamente la distribución de vehículos y que se establezca un nuevo sistema de reparto más justo y eficiente, que garantice que todos los equipos dispongan de vehículos en óptimas condiciones mecánicas y de seguridad, dejando las unidades antiguas únicamente como vehículos de reserva.

FEPOL INFORMA

Reunión Comisaría General de Movilidad de 22 de octubre.

Os ofrecemos un resumen de los principales puntos tratados.



Barcelona.
 24/10/2025

Primero. Información sobre la próxima convocatoria de la especialidad de Tráfico

No tienen ningún tipo de información, ni fecha de convocatoria, ni número de plazas, ni información sobre las bases del concurso. Sólo la confirmación de que saldrá antes de que finalice el año.

Nos informan de que desde la CGMO se ha pedido que se tenga en cuenta el número de efectivos que se jubilarán próximamente y las personas que se encuentran en segunda actividad, así como la previsión de llegar a los 1.500 efectivos en Tráfico en el año 2030.

Segundo. Información sobre la creación de las URIVIS en el resto de ART

Una vez creadas estas plazas en el

ART RPMN, y a la espera de su implantación en el resto de ART, nos informan de que se ha hecho la petición a la CG Técnica y, de momento, no tienen intención de crear estas plazas. Habrá que esperar a ver cómo evolucionan las mesas de negociación actuales, que conformarán un nuevo Plan de carrera y las diferentes familias, para determinar si son de Tráfico o de Investigación.

Tercero. Formación

Pedimos más formación específica para los miembros de la especialidad. Desde la DT nos hacen una relación de la previsión de formación prevista hasta finales de 2026.

Cuarto. Disfunciones con ordenadores y programas informáticos

Se trasladan las diferentes problemáticas que tenemos con ordenadores desfasados y programas como el VIDENS,

que hacen que el tiempo necesario para llevar a cabo las diferentes tareas sea muy elevado.

Nos informan que los ordenadores en peor estado son los del ART RPMS y que pronto serán sustituidos, y que en el ámbito informático se trabajará en la mejora de programas más avanzados y eficientes.

Quinto. Material y vehículos

Nos informan que actualmente se están probando diferentes sistemas de airbag para motoristas (serán cuatro modelos diferentes) y también se está probando nueva ropa, pero todavía no se pueden extraer conclusiones.

Sexto. Radares

Acaba de finalizar la nueva licitación que sacó la SCT y no tienen información. Se llevaron diez vehículos a Madrid por cuestiones de homologación, y ya han vuelto cinco, que se empezarán a repartir pronto por las ART.

Séptimo. Espejos

A finales de noviembre llegarán los

nuevos speils, modelo Nissan X-Trail, para sustituir a los Seat Tarraco.

Octavo. Etilómetros Esta semana han llegado sesenta nuevos etilómetros, que pronto se repartirán por las ART.

Noveno. Motos, furgonetas y vehículos

Nos trasladan a la subcomisión de materiales para obtener respuesta a la consulta sobre la llegada en diciembre de estos vehículos.

Décimo. Problemas con el micrófono del casco

Trasladamos la problemática con este micrófono, ya que muchos compañeros lo están perdiendo y tienen dificultades para poder reponerlo. Actualmente, nos confirman que ya se están reponiendo.

Para cualquier duda, tenéis a vuestra disposición los delegados y delegadas del **SAP-SME-FEPOL**.

Parte 3, categorías de operaciones con drones y sus requisitos.

Autor: Héctor Moreno Morillo, Agente responsable de la UAP de la Policía Local de San Juan de Aznalfarache (Sevilla).

Categoría específica:

Las operaciones en categoría "específicas" son aquellas que no se adaptan a los requisitos de la categoría "abierta" ni de la "certificada".

Esta operación necesita de una declaración operacional conforme a un escenario estándar (STS).

El escenario estándar es un tipo de operación de RPAS dentro de esta categoría (específica), donde se ha determinado una lista de medidas precisas de atenuación, para que la autoridad competente pueda conformarse con declaraciones de los operadores en donde afirmen que se aplicarán dichas medidas de atenuación al desarrollar este tipo de operación o vuelo.

Dentro de esta misma categoría existen los escenarios estándar nacionales y europeos que a continuación se enumeran.

Escenarios Estandar Nacional (sts-es-01) Y (sts-es-02)

STS-ES-01 son aquellos que se desarrollan con drones de marcado C5 de menos de 10kg de MTOM (masa máxima al despegue).

En este escenario el dron (RPAS) debe de volar en modo VLOS (alcance visual piloto) en todo momento y a una distancia horizontal inferior a 100m. del piloto.

STS-ES-02 son aquellos que se desarrollan con drones de marcado C6 de menos de 25kg de MTOM.

Vuelos a 100m del punto más cercano a

la superficie terrestre y la altura máxima del volumen operacional no superará los 20m.

Es necesario publicación de NOTAM (notificación en aviación) en operaciones a una altura superior a 60m.

La zona de contingencia estará como mínimo 15m. más allá de la zona de geografía del vuelo.

Escenarios Estandar Europeos (sts-01) Y (sts-02)

STS-01 son aquellos que se desarrollan con drones de marcado C5 de menos de 25kg de MTOM (masa máxima al despegue) en VLOS (alcance visual piloto) a una altura máxima de 120m, en una zona donde el operador pueda garantizar que solo están presentes las personas participantes y en un entorno poblado.



STS-02 son aquellos que se desarrollan con drones de marcado C6 de menos de 25kg de MTOM y más allá de la vista del piloto (BVLOS).

Vuelos a una distancia máxima de 2 km respecto al piloto remoto en presencia de observadores de espacio aéreo a una altura máxima de 120m en una zona terrestre controlada y escasamente poblada.

Para operar al amparo de este escenario estándar nacional se debe cumplir con todos los requisitos y limitaciones definidos en el mismo. Destacan los siguientes requisitos:

1. Operaciones en entorno urbano sobre una zona terrestre controlada. Se define la zona terrestre controlada como aquella en la que se utiliza el RPAS y en la que el operador de RPAS puede garantizar que solo estén presentes las personas participantes.
2. En un espacio aéreo no controlado (clase F o G), o en un espacio aéreo controlado, de conformidad con los procedimientos de coordinación establecidos (en caso de necesitarlos), de forma que esté garantizada la baja probabilidad de encuentro con aeronaves tripuladas.
3. A una distancia máxima de 120 m. del punto más cercano en la superficie terrestre.
4. Dentro del alcance visual del piloto VLOS.
5. La aeronave no tripulada no llevará mercancías peligrosas.
6. A una velocidad respecto al suelo inferior a 5 m/s.
7. Por un piloto a distancia con los conocimientos teóricos y prácticos definidos para este escenario estándar, utilizando una única aeronave no tripulada a la vez y nunca desde un vehículo en movimiento.
8. Con una aeronave no tripulada con una MTOM inferior a 10kg, que, aunque no tenga marcado de clase, cumpla unos requisitos técnicos específicos.
9. De conformidad con el manual de operaciones del operador de RPAS.

La entrada en vigor del Real Decreto 517/204 de 4 de junio, por el que se desarrolla el régimen jurídico para la utilización de RPAS, definen dos nuevos escenarios estándar nacionales específicos para las actividades o servicios NO EASA (STS-ES-01NE y STS-ES-02NE).

Estas actividades engloban aquellas operaciones con RPAS de aduanas, policía, búsqueda y salvamento, lucha contra incendios, control fronterizo, vigilancia costera o similares, bajo el control y la responsabilidad de un Estado miembro, emprendidas por un organismo investido de autoridad pública (actividades directas) o en nombre de este (actividades indirectas), las cuales estaban reguladas a través del Real Decreto 1036/2017, siendo de aplicación únicamente en territorio y espacio aéreo de soberanía española a la utilización de aeronaves no tripuladas.

STS-ES-01NE. VLOS sobre una zona terrestre controlada en un entorno poblado.

STS-ES-02NE. BVLOS con observadores del espacio aéreo sobre una zona terrestre controlada en un entorno poco poblado.

Para operar bajo este escenario estándar se debe cumplir con todos los requisitos definidos en el mismo.

Se destaca lo siguiente:

1. Operaciones en entorno poco poblado sobre una zona terrestre controlada.
2. En una zona en la que la visibilidad de vuelo mínima sea superior a 5 km.
3. En un espacio aéreo no controlado (clase F o G), o en un espacio aéreo controlado, de conformidad con los procedimientos de coordinación establecidos, de forma que esté garantizada la baja probabilidad de encuentro con aeronaves tripuladas.
4. A una distancia máxima de 100 m del punto más cercano en la superficie terrestre.
5. La aeronave no tripulada no llevará mercancías peligrosas.
6. A una velocidad respecto al suelo inferior a 33 m/s.
7. Se realicen de conformidad con el manual de operaciones del operador de RPAS.
8. Por un piloto a distancia con los conocimientos teóricos y prácticos definidos para este escenario estándar, utilizando una única aeronave no tripulada a la vez y nunca desde un vehículo en movimiento.
9. Con una aeronave no tripulada de MTOM inferior a 25kg que, aun no teniendo marcado de clase, cumpla unos requisitos técnicos específicos.
10. Con la aeronave no tripulada visible para el piloto a distancia durante su lanzamiento y recuperación.
11. Si en ellas no interviene ningún observador del espacio aéreo, con la aeronave no tripulada volando a una distancia máxima de 1 km del piloto a



**Agente responsable de la UAP
San Juan realizando control del Tráfico rodado.**

distancia, y siguiendo una trayectoria programada previamente cuando el piloto a distancia no la tenga en modo VLOS.

12. Si en ellas intervienen uno o varios observadores del espacio aéreo, cumpliendo las condiciones siguientes:

- Los observadores del espacio aéreo están colocados de forma que cubran adecuadamente el volumen operacional y el espacio aéreo circundante;
- La aeronave no tripulada no se utiliza a más de 2 km del piloto a distancia;
- La aeronave no tripulada no se utiliza a más de 1 km del observador del espacio aéreo a más próximo a ésta.
- La distancia entre cualquiera de los observadores del espacio aéreo y el piloto a distancia no es superior a 1 km.
- Se dispone de medios de comunicación sólidos y eficaces entre el piloto a distancia los observadores del espacio aéreo.

Los Policías como Víctimas del delito.

Por: Xose Manel Rubio Muñoz - Policía Local de Oviedo
Técnico superior prevención de riesgos profesionales
Auditor sistemas de prevención RRLL - Perito judicial

La labor policial conlleva en cualquier sociedad una notable carga de riesgo y responsabilidad con lo que ello supone para cualquier aspecto de la vida de los agentes. Los policías no solo están expuestos a situaciones de violencia y peligro, sino que también pueden convertirse en víctimas del delito, ya sea en el ejercicio de sus funciones o en su vida privada.

Desde el punto de vista legal, los policías víctimas de delitos se enfrentan a ciertas peculiaridades; en España concretamente, disponemos de legislación específica que protege a los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones. Sin embargo, cuando el delito ocurre fuera de su horario laboral o en contextos no relacionados con su trabajo, las garantías legales pueden ser de más difícil aplicación.

Además, cuando hay procesos judiciales en los que son parte como víctimas, los policías suelen ser percibidos como figuras de autoridad, lo que puede generar sesgos en los procesos judiciales ya que existe la posibilidad de que se minimice su condición de víctimas bajo el argumento de que están entrenados y formados para enfrentar situaciones de riesgo.

El impacto psicológico en los policías víctimas de delitos es multifacético. A diferencia de otros ciudadanos, los policías manejan con frecuencia situaciones de crisis y conflicto, lo que puede llevar a una subestimación de sus propias necesidades emocionales. Sin embargo, el estrés postraumático, la ansiedad y la depresión son comunes entre quienes han sido víctimas de violencia, incluso si están acostumbrados a enfrentar situaciones peligrosas. El estrés crónico derivado de la exposición continua a situaciones traumáticas puede debilitar su capacidad de respuesta y aumentar su vulnerabilidad.



Otro aspecto relevante es el riesgo de represalias. Tanto los policías que participan en investigaciones contra el crimen organizado o en operativos de alto impacto como los policías locales que residen en los municipios en los que trabajan pueden ser blanco de amenazas, represalias o ataques, no solo contra ellos, sino también contra sus familias. Esto añade una capa adicional de estrés y vulnerabilidad, condicionando tanto su vida profesional como la personal.

Por otra parte, el estigma asociado a ser una víctima dentro de un cuerpo que simboliza la garantía de la seguridad ciudadana y del cumplimiento de la ley que además incluye el uso de la fuerza puede generar sentimientos de vergüenza o debilidad. Esto puede dificultar que

busquen ayuda psicológica, lo que agrava su situación emocional. La falta de apoyo adecuado dentro de las instituciones policiales puede exacerbar estos problemas, llevando en algunos casos al abandono de la profesión, al desarrollo de conductas disfuncionales o patologías como el trastorno de estrés postraumático (TEPT), depresión o ansiedad.

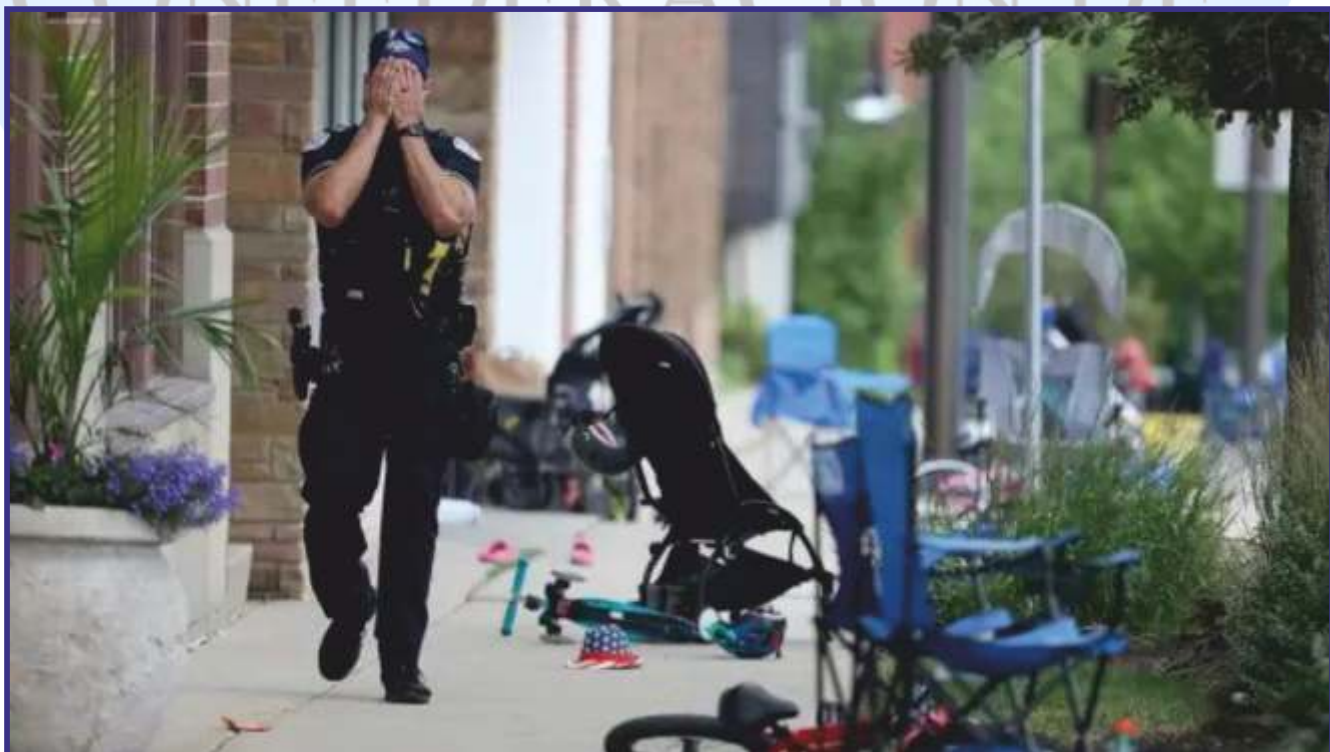
Socialmente, los policías víctimas de delitos enfrentan un doble reto. Por un lado, la sociedad espera que sean figuras invulnerables, capaces de protegerse a sí mismos y a los demás. Por otro, cuando son victimizados, pueden ser vistos como "fallidos" en su rol de protectores, lo que genera una percepción ambivalente hacia ellos.

Esta dualidad puede afectar su reinserción tanto en el ámbito laboral como en su vida personal tras la victimización. En el entorno laboral, pueden enfrentar el escepticismo de sus compañeros o superiores, mientras que, en su vida privada, la familia y amigos pueden relativizar la situación y los agentes no recibir la comprensión y apoyo adecuados sobre el trauma que han experimentado.

Por otra parte está la circunstancia que ocurre con cierta habitualidad de las citaciones al juzgado para justificar sus actuaciones en el ámbito de sus funciones, por denuncias falsas de individuos en represalia ante la intervención del agente, lo que añade a los estresores habituales la incertidumbre por la posible aplicación del régimen disciplinario agravado de la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, que se aplica también a los agentes de policía local y que afecta directamente a la esfera laboral de los agentes. A esto se añade la frecuente falta de investigación posterior por parte de fiscalía de este tipo de delitos, lo cual revictimiza al agente por la impunidad derivada.

Sobre la victimización en los policías víctimas del delito, según la fase del proceso pueden distinguirse tres fases:

La victimización primaria, que se da cuando el policía sufre, de modo directo o indirecto, los daños y las consecuencias nocivas en su integridad física o psíquica como consecuencia de un hecho delictivo.





Victimización secundaria en la que los efectos nocivos producidos por el hecho delictivo van incrementándose a medida que el sistema legal y la reacción del entorno social tienen conocimiento del hecho delictivo sumando nuevas situaciones de revictimización.

Victimización terciaria, que tiene que ver con los efectos que sufren las personas involucradas en el proceso judicial como los familiares y amigos de la víctima a causa por ejemplo de consecuencias legales, estigmatización o rechazo social, etc.

Los policías, como cualquier otro ciudadano, son susceptibles de ser víctimas del delito. Sin embargo, su condición de agentes del orden deviene en una mayor complejidad en su experiencia como víctimas. Es muy importante, por tanto, que las instituciones policiales y la sociedad en general reconozcan estas particularidades y trabajen en la implementación

de protocolos de apoyo integral que incluyan atención psicológica, protección legal y un cambio cultural que permita ver a los policías como seres humanos vulnerables y como conciudadanos, no solo como símbolos de fuerza o autoridad.

El tratamiento de los riesgos psicosociales en las policías locales es una asignatura pendiente en casi todos los ayuntamientos; debemos reclamar en todos los ámbitos posibles que se pongan a disposición de los agentes desde los servicios de prevención de RRLL tanto los medios necesarios, como los mencionados protocolos integrales que contribuyan a la protección de la salud mental y la seguridad jurídica y laboral de las víctimas.

La protección de quienes nos protegen es obligación moral y una necesidad fundamental para mantener el equilibrio y la seguridad en cualquier sociedad.

El dron como herramienta Tecnológica en las Policías Locales de Andalucía.

- Autor: Héctor Moreno Morillo, Policía Local San Juan de Aznalfarache. Responsable del UAP San Juan.

Una nueva perspectiva para la seguridad pública.

Los Sistemas Aéreos no Tripulados (UAS) se han convertido en un recurso esencial para reforzar la labor policial. La Policía Local de Andalucía incorpora esta tecnología para mejorar la eficacia operativa, agilizar la respuesta en emergencias y aumentar la seguridad de agentes y ciudadanos.

La capacidad de obtener información aérea en tiempo real permite una mejor coordinación y decisiones más precisas en todo tipo de intervenciones.

Funciones dentro de las competencias policiales.

Seguridad ciudadana:

Supervisión de eventos multitudinarios, fiestas locales o emergencias colectivas, identificando riesgos y facilitando la reacción inmediata ante alteraciones del orden.



Tráfico (competencia principal):

Control y gestión del tráfico, aportación de imágenes aéreas para atestados, y detección de infracciones en la vía pública con alta precisión.



Medio ambiente:

Apoyo en labores de protección





masas.

- Medio ambiente.
- Urbanismo.
- Localización de personas desaparecidas.
- Tráfico como función principal de actuación.

Somos pioneros en la provincia de Sevilla al ser el primer municipio en tramitar denuncias de tráfico a partir de la captación de imágenes mediante dron, remitiendo dichas pruebas al organismo tramitador: OPAEF (Diputación de Sevilla).

Además, nuestra unidad ofrece un apoyo decisivo en la confección de atestados, aportando fotografías aéreas que permiten recrear con exactitud escenarios de accidentes o incidentes viarios.

Innovación al servicio de la ciudadanía.

El uso del dron mejora la prevención, aumenta la eficacia operativa y reduce el riesgo para los agentes, contribuyendo a un modelo de seguridad pública moderna, tecnológica y cercana al ciudadano.

ambiental: vigilancia de vertidos ilegales, control de quemas y prevención, incendios en zonas forestales y cualquier infracción a la ley de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental (GICA).

Urbanismo:

Control de obras, ocupación de vía pública e infracciones urbanísticas mediante visión aérea y fotogrametría.

Localización de personas desaparecidas:

Búsqueda eficaz en zonas amplias o de difícil acceso, optimizando tiempos y aumentando las probabilidades de éxito incluso en horario nocturno debido a la utilización de cámara térmica.

UAP SAN JUAN
Unidad Aérea Policial
San Juan de Aznalfarache (Sevilla).

La **UAP SAN JUAN** (Unidad Aérea Policial) se dedica a la aplicación de los drones como herramienta estratégica dentro del servicio policial.

Ámbitos de trabajo habituales:

- Seguridad ciudadana y control de

