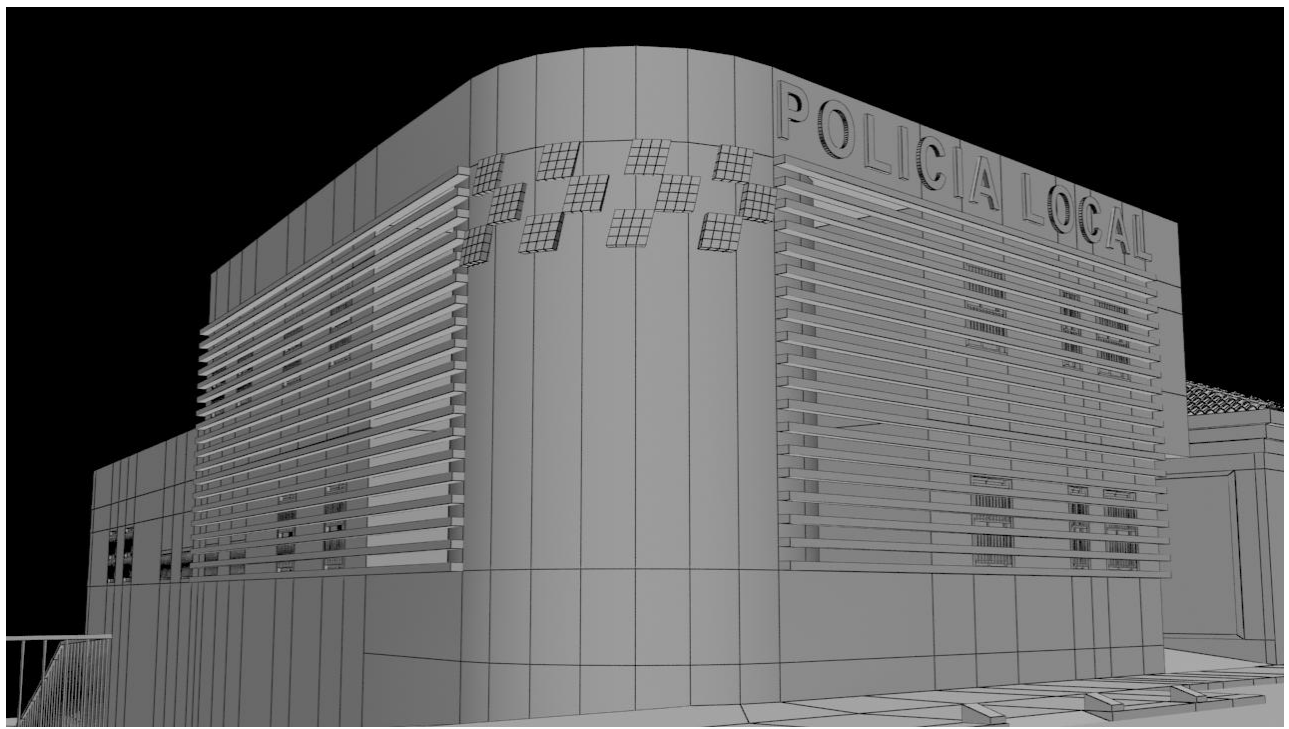


**COMPENDIO LEGISLATIVO DE LIBERTAD  
SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y  
CONSEJOS PRÁCTICOS PARA NEGOCIAR  
CON LA ADMINISTRACIÓN, DESDE EL PUNTO  
DE VISTA DEL PUESTO DE POLICIA LOCAL.**

**BLOQUE I.**



Depósito Legal.- GR- 755/2020

ISBN: 978-84-15751-97-7

Reg. Propiedad Intelectual Safe Creative: 2006104387830

**Autor.- Sebastián Cruz Pérez**

**Autor.- Jonatan Parra Martínez**



**Autor y Edición.**

**©SEBASTIÁN CRUZ PÉREZ**

**Policía Local de Baza (Granada)**

**©JONATAN PARRA MARTINEZ**

**Policía Local de Baza (Granada)**



**EJEMPLAR DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA**

© Reservados todos los derechos del Autor, queda prohibida cualquier copia total o parcial de esta obra para su inclusión en otras publicaciones, salvo autorización expresa de su autor.

Queda autorizada su impresión y difusión por cualquier tipo de medio.

## INDICE.

- 1.- Epílogo
- 2.- Introducción
- 3.- Técnicas y procesos de negociación
- 4.- Legislación sobre los derechos sindicales y negociación colectiva de los funcionarios.
  - Constitución Española de 1978
  - RDL 2/2015, 23 octubre, estatuto de los trabajadores
  - L.O 11/1985 de 2 agosto de Libertad sindical
  - L.O 2/86 13 marzo de CC.FF.SS
  - Ley 13/2001, 11 diciembre de coordinación de Policías locales de Andalucía.
  - RDL 5/2015 de 30 octubre, EBEP
- 5.- Materias a negociar por el colectivo de Policía Local
  - Edificios
  - Vehículos
  - Material y dotación personal
  - Formación en las distintas áreas
  - Defensa personal
  - Formación en Prácticas de tiro
  - Formación en TASER
  - Formación en Primeros auxilios
  - Formación en Legislación
- 6.- Bibliografía.

## 1.-EPÍLOGO.-

Realizado un estudio de toda legislación a que hace referencia a los derechos sindicales, negociación colectiva y demás, se puede observar la cantidad de legislación necesaria a conocer de todas las áreas abordadas, ya que un conocimiento exhaustivo y profundo es necesario para poder negociar y justificar nuestras exigencias más que justas y necesarias para que nuestras plantillas de policía local mejoren tanto en medios técnicos, medios personales, económicos y de mejora en todos los aspectos, así como mejorar la prestación de un servicio público, de calidad y eficaz. Aunque como se dijo al principio es un trabajo lento y costoso en lo que se refiere a tiempo para poder llevar a cabo, cerrar y ejecutar negociaciones.

Es necesario tener efectivos policiales en los órganos de representación de las corporaciones locales, para poder luchar por nuestros derechos, que a veces son vulnerados por parte de las corporaciones, defender nuestros intereses y dignificar nuestra labor policial a veces no valorada.

## 2.- INTRODUCCIÓN.-

Surge la idea de la presente publicación, en relación a la vinculación laboral entre administración pública y los funcionarios, en este caso de Policía Local, y en el principio jurídico fundamental reconocido en la Constitución y la ley de Libertad Sindical del año 85. Aportar ideas a los distintos compañeros de Policía Local, siempre desde nuestra humilde opinión, ya que la actividad de delegado sindical en mi ayuntamiento, 10 largos años, nada fáciles para nosotros, ya que es una labor muy tediosa y los resultados siempre se ven a largo plazo. Es una labor nada valorada ni por las corporaciones y a veces ni por los propios compañeros. Pero si te mueve un interés general por mejorar las condiciones laborales, sociales, económicas y materiales de tu plantilla de Policía Local, aquí os presento formas, aspectos y estrategias para afrontar negociaciones e intentar mejorar. Todo ello desde nuestra experiencia y años de dedicación a ésta tarea. Decir que no es fácil conseguir mejoras en nuestro colectivo policial, ya que normalmente somos los efectivos más numerosos de casi todos los ayuntamientos y cualquier mejora que se negocie, implica unos montantes económicos o materiales elevados que las corporaciones a veces no están dispuestos a ceder, por ello hay que saber o por lo menos intentarlo, negociar con cabeza y teniendo un gran conocimiento de la materia a negociar y sobre todo ser persistentes. Puedo decir, aunque no sé si en todos los ayuntamientos ocurre, creo que sí, a los policías locales, temen siempre a nuestras reivindicaciones, porque somos un colectivo que damos bastante guerra y presionamos bastante para conseguir nuestras justas reivindicaciones, porque voy a ser franco, siempre se consigue bastante menos que lo que se exige en mejoras.

Decir que a nivel personal y emocional, tiene mucho desgaste, por eso hay que tener claro a lo que se está dispuesto a llegar. Como anécdota os puedo contar que

yo cuando salgo de algunas reuniones tengo un poco de ansiedad y dolor en el pecho, y todo ello es porque cuando te sientas en una mesa a negociar lo haces con el personal político, técnicos y asesores, así como con otros compañeros de las distintas áreas del ayuntamiento, y en muchas ocasiones observo que los enemigos por así decirlo no son los políticos de la corporación, sino los propios compañeros de las otras áreas, que no entienden bien o no quieren entender que la labor policial tiene unas características especiales y muy diferentes al resto de funcionarios del ayuntamiento, como son peligrosidad, penosidad, especial dificultad técnica, responsabilidad, toxicidad, turnicidad, nocturnidad, festividad, y todas estas características no las tienen la gran mayoría de ellos. Por lo que al exigir que se doten económicamente tales complementos pues, genera discrepancias entre los propios trabajadores.

Es una tarea que necesita de mucho tiempo para poder entender muchos conceptos a negociar, así como saber hacer que valoren nuestra profesión y por ende que se impliquen nuestros jefes políticos en nuestras más que justas reivindicaciones y accedan poco a poco a dotarnos de medios técnicos, sociales y económicos adecuados para que nuestra labor pueda ser desempeñada con la mayor efectividad, profesionalidad y seguridad posible, ya que somos servidores públicos que estamos en permanente contacto con el ciudadano además del peligro y riesgos que conlleva ésta profesión.

Por consiguiente comenzaremos con la legislación que regula este ámbito tan difícil, y seguidamente haciendo un estudio de todos los aspectos negociables con las corporaciones locales.

### 3.- Técnicas y procesos de negociación.

Negociar es una actividad o método por el que dos o más partes interesadas en un asunto, acuerdan unas pautas y buscan un acuerdo que satisfaga los intereses de cada uno. Una negociación eficaz se caracteriza por la cesión de algunos elementos por ambas partes para conservar de forma sustancial los intereses particulares.

La clave de una negociación es la conversación, estudio y debate de circunstancias y condiciones a negociar.

Negociar es un proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes, ya que bajo la negociación existe un conflicto de intereses. Lo mejor es que exista un equilibrio y se intercambien las presiones, de ésta forma ambas partes llegarán a un acuerdo.

En la negociación, hay que intentar que las partes se beneficien.

En toda negociación hay varias fases, es aconsejable conocer y dominar éstas fases, para culminar con éxito. Son las siguientes:

#### **La preparación.**

En la fase de preparación hay que establecer que se pretende conseguir y de que forma conseguirlo, estableciendo los objetivos, tipos de rebajas se pueden ofrecer llegado a la necesidad y hasta dónde es posible ceder. Es muy importante conocer los objetivos de la corporación.

#### **La discusión.**

Los negociadores tienen un conflicto de derechos o intereses. En esta fase que normalmente se llama de

conversación, intercambio o presentación, sobre los temas que interesan a cada parte, intentando conocer cuáles son sus intereses.



### **Las señales.**

En la negociación las posiciones van moviéndose, unas veces acercándose y otras, distanciándose. Durante las reuniones, los negociadores van observando posturas, señales sobre los temas a tratar, si hay disposición o no, si están receptivos o no a negociar los temas en concreto, normalmente las señales que emiten los negociadores de la corporación suelen ser de que esos temas no les interesan o no están dispuestos a cambiar lo que hay al respecto, pero ahí es donde nosotros debemos ir posicionándonos para que vean que vamos en serio y no es un tema vital para negociar.



## **Las propuestas.**

Las propuestas son aquello sobre lo que se negocia, normalmente las propuestas puedan ser objeto de discusión al principio, ya que las corporaciones tienden a cerrarse y no atender a propuestas. Al principio deben evitarse en las primeras propuestas u ofertas arriesgadas, observando la posición de la corporación e ir introduciéndola poco a poco, en todo caso, se desarrollarán más adelante y es probable que sean aceptadas.

## **El intercambio.**

Esta fase es la más intensa y complicada del proceso de negociación. En ella se trata de obtener algo a cambio de renunciar a otra cosa. Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional, es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse algo a cambio.

## **El cierre y el acuerdo.**

La finalidad del cierre es llegar a un acuerdo. También en la negociación debe hacerse en forma segura y con firmeza, y para que sea aceptado. En éste punto se deben de haber llegado a acuerdos habiendo ofrecido y cedido algo por ambas partes y siendo satisfactorio para todos.

En la negociación hay que hacer movimientos estratégicos, la forma en que hagamos estos y respondamos a los de la corporación determinará nuestro éxito o fracaso. Tengamos en cuenta que el objetivo en una negociación no es únicamente llegar a un acuerdo satisfactorio, sino conseguir el mejor de los acuerdos posibles, según las necesidades y siendo consciente de

las posibilidades de la corporación, así como de las exigencias que se hacen.

### **Negociación del precio.**

Normalmente donde surgen más inconvenientes.

Se suele comparar el precio o cantidad económica con el valor que realmente tiene lo que se ofrece. Las corporaciones, van a buscar pagar cuanto menos mejor, punto en el que nosotros debemos hacer valer nuestros exigencias, el valor, el sacrificio, la penosidad, la peligrosidad, la necesidad de lo que se exige o se ofrece.



### **Estrategias para las objeciones al precio.**

Al hablar de precio o cantidad económica no se debe decir precio barato ni caro, en su lugar se debe decir precio bajo o, mejor aún, precio adecuado y precio elevado. Barato se asimila en la mente del negociador como de poca calidad y caro puede ser una barrera u

obstáculo para el presupuesto que la corporación pudiese manejar.

El servicio al ciudadano, la calidad y cantidad, son las armas más eficaces a la hora de negociar.

Como último recurso, en caso de que la propuesta, bien económica o de otro índole, se le haga un poco cuesta arriba a la corporación, o pongan objeciones o trabas, se puede ofrecer la posibilidad de implementarlo en intervalos temporales, como por ejemplo, en 2, 3 o cuatro años, o durante la legislatura en curso, para que a la corporación se le sea más llevadero y no pongan muchas objeciones en la forma de pago o implementación de lo negociado.

### **Cuándo y cómo ponerle el precio a lo negociado.**

Es conveniente que nosotros como negociadores le demos el precio a lo negociado u otra cuantía que no sea económica, dependiendo de la negociación, cuando ya se haya argumentado sobre los beneficios que va a proporcionar al servicio y/o al ciudadano. Debe mencionarse sin brusquedad, con toda naturalidad, al decir el precio o cantidades no debe bajarse el tono de la voz o decirlo con timidez, ni mirar a otro lado.

Presentar uno o varios beneficios del producto.

Dar el precio sin vacilación.

Presentar la utilidad que esos beneficios tienen para el cliente.

## **Cómo hacerle ver el valor o el precio exigido.**

Resaltar la cantidad y calidad del servicio a la corporación y al ciudadano, la propia seguridad y vida de los agentes en éste caso, despertando a ésta la conciencia de calidad y cantidad, incitando nuestro amor propio y halagando el buen hacer y prestación de servicios públicos que la corporación va a brindar a su ciudadanos.

Hacerle ver las ventajas y beneficios de lo negociado, buscar la utilidad beneficiosa para los ciudadanos, los policías y la corporación, hasta que esta vea que lo que paga es menor de lo que recibe, hablarle de inversión y no de gasto y dividir el precio e inversión, bien sea económica, de personal o material en pequeñas fracciones, como ya se ha visto con anterioridad.



## **Estrategias de las corporaciones.**

Las corporaciones también utilizan ciertos métodos y trucos para sacar provecho de los Policías Locales en éste caso. Algunos de estos son:

Apelar a nuestra vanidad para conseguir que haga concesiones, con frases como: «¡Usted tiene una gran influencia!».

Iniciar las negociaciones con quejas para despertarnos un sentimiento de culpa.

Subrayar la importancia de su autonomía como ayuntamiento, y así crear perspectivas de futuro favorables.

Ablandarnos con negociaciones duras y exigentes.

Hacer mención continuamente de las propias cosas que nos ofrecen y hacer resaltar que se espera lo mismo de nosotros.

#### **4.- LEGISLACIÓN SOBRE DERECHOS SINDICALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FUNCIONARIOS.**

Como primera y más importante por su escalafón a nivel legislativo tenemos la Constitución española, que reconoce el derecho a sindicarse, así como el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y las empresas, como un derecho fundamental, el derecho a sindicarse, y el derecho a huelga, que además pone límites a ciertos colectivos de la administración.

#### **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.**

En su artículo 28, establece que todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar

organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Añade que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.



## Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Para no confundirnos, decir que éste Real Decreto Legislativo no es de aplicación a los funcionarios públicos, en el siguiente artículo se especifica:

### Artículo 1 Ámbito de aplicación

1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

## Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

### Exposición de motivos

Uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el artículo 28, 1, de la Constitución española de

1978, el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente».

En nuestro ordenamiento constitucional, la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes ha dicho fin.

Reconocido el derecho a la libre sindicación como derecho fundamental de los españoles, forzosa resulta su conexión con el reconocimiento expreso que efectúa el artículo 7.º de la Constitución a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales como organizaciones que «contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» y al imperativo constitucional de que «su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley», con la precisión de que «su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos».

### **De la libertad sindical, estableciendo:**

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

De acuerdo con lo dispuesto en el [artículo 127.1 de la Constitución](#), los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.



El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.



La libertad sindical comprende:

- **a)** El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- **b)** El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- **c)** El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- **d)** El derecho a la actividad sindical.

Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

- **a)** Redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.
- **b)** Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.
- **c)** No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.
- **d)** El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

Quienes ostenten cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén afiliados, no podrán desempeñar, simultáneamente, en las Administraciones Públicas cargos de libre designación de categoría de Director General o asimilados, así como cualquier otro de rango superior.

## **Ley Orgánica 2/86 de 13 de marzo de fuerzas y cuerpos de seguridad.**

La presente ley orgánica conocida por todos, establece quien forma parte de los cuerpos y fuerzas de seguridad y las limitaciones al derecho a huelga de éstos cuerpos. Aunque los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad tenemos derecho a sindicarnos, no podemos asistir a huelgas o acciones sustitutivas de las mismas, tampoco actuaciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

Son Fuerzas y Cuerpos de Seguridad:

- **a)** Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado dependientes del Gobierno de la Nación.
- **b)** Los Cuerpos de Policía dependientes de las Comunidades Autónomas.
- **c)** Los Cuerpos de Policía dependientes de las Corporaciones Locales.

### **Disposiciones estatutarias comunes**

Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad no podrán ejercer en ningún caso el derecho de huelga, ni acciones sustitutivas del mismo o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

Por lo que respecta al ejercicio de los derechos sindicales, y en atención a la especificidad de las funciones de dichos Cuerpos, les será de aplicación la Ley que se dicte en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional segunda, apartado 2, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

**Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales.**

Los miembros de los Cuerpos de la Policía Local podrán ejercer los derechos sindicales de conformidad con lo determinado en la normativa vigente.

**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

El conocido EBEP, estatuto básico del empleado público por el que regula a los funcionarios públicos, entre otras muchas cosas, el Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional, Derecho de reunión, etc, que no se va a desarrollar por su extensión, y porque se puede consultar en cualquier momento en documentos digitales por internet.

Estructura del presente Real decreto legislativo es la siguiente.-

- Derechos y deberes de los funcionarios.- art. 14 al 30
- Derecho a negociación colectiva, representación y participación institucional, derecho de reunión.- art. 31 a 46.
- Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones.- Art. 47 a 51
- Deberes de los empleados públicos.- Art. 52 a 54.
- Régimen disciplinario.- Art. 93 a 98.

Se ha nombrado los artículos más relevantes en atención al interés a la presente publicación.

## 5.- MATERIAS A NEGOCIAR POR EL COLECTIVO DE LA POLICÍA LOCAL.

A continuación, se detalla la legislación que recogen los derechos laborales, los medios técnicos, materiales, formación, retribuciones económicas, etc, las motivaciones, justificaciones y argumentos para poder negociar con la administración local, en todas y cada una de las áreas que se van a tratar seguidamente.

En éste apartado se va a desarrollar una serie de materias así como la legislación vigente y motivaciones en las que la policía local debe ser persistentes en conseguir, como por ejemplo, mejora en materiales de trabajo, formación, mejora de edificaciones, ayudas sociales, mejoras salariales, derechos laborales, etc.

Como se indica al principio de la presente, es una labor complicada y lenta, los resultados con suerte son a medio-largo plazo, pero hay que ser persistente, año tras año, luchar por éste colectivo tan numeroso y necesario en la sociedad.

**Edificios y Vehículos.**-Para empezar unas dependencias e instalaciones dignas y acordes con las necesidades y envergadura de la plantilla. Recogido en el DECRETO 93/2003, de 8 de abril, de homogeneización de medios técnicos de los Cuerpos de la Policía Local. Además de lo que establece el citado decreto, las instalaciones policiales, "Jefaturas de Policía local", deben contar con un sistema de video vigilancia en su perímetro para evitar actos vandálicos y proteger a los integrantes policiales. En su interior debe contar con las oficinas necesarias para un buen desarrollo y atención al público moderno, salubre y acondicionadas para las distintas estaciones del año, bien para el frío como para el calor. Unas salas de reuniones, de formación, aseos, duchas, zonas comunes para el personal de servicio, zona de estar, cocina. Una sala de atención al ciudadano con todos los elementos informáticos necesarios tales como ordenadores, impresoras, escáner, teléfonos y material de oficina para dar un buen servicio de cara al ciudadano.



Un patio o garaje para poder guardar los vehículos policiales y evitar actos vandálicos, salvaguardar la seguridad de los policías y evitar que las condiciones meteorológicas hagan acelerar el envejecimiento de los vehículos.

Tener un gimnasio, con máquinas adecuadas, cintas de correr, bicicletas de spinning, elípticas, barras y disco de pesas, máquinas de pesas para determinados ejercicios, un tatami para defensa personal, etc. Punto éste importante para poder estar en forma, ya que la labor policial requiere de un mínimo de capacidad física para poder dar solución a los problemas de la sociedad requiere día a día.

Una galería de tiro, que aunque es una inversión grande, es un punto a negociar e intentar conseguir para la formación tan importante para nuestro colectivo.

**En cuanto a los vehículos**, el DECRETO 93/2003, de 8 de abril, de homogeneización de medios técnicos de los Cuerpos de la Policía Local y la ORDEN de 15 de abril de 2009, por la que se establecen las características y diseño de los medios técnicos de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía,

regulan el apartado en cuestión. Se procurará un número adecuado para la cantidad de agentes del ayuntamiento, tanto vehículo turismo, motocicletas, bien scooter o de mayor cilindrada dependiendo de las necesidades, furgonetas para el traslado en ocasiones de señalización, vallas y demás, para unidades antidisturbios donde viajan de 6 a 8 agentes o unidades de atestados donde se alojan aparatos de alcoholemia, y material para la confección de diligencias policiales en el lugar de los hechos. A ser posible la actualización de vehículos existentes con una antigüedad considerable, bien sean comprados por el ayuntamiento o de Renting que es una buena opción, ser repuestos o cambiados por otros vehículos híbridos o eléctricos para evitar la contaminación lo máximo posible. Además el equipamiento que por normativa se exige para los vehículos policiales en Andalucía, como linternas, botiquines, conos, cinta de balizar, cintas para medir en caso de accidentes de tráfico u otras tareas, materiales de protección tales como guantes, mascarillas, EPIS, líquidos desinfectantes, materiales de primeros auxilios, ambu, manta térmica de primeros auxilios, desfibrilador semiautomático (DESA), cánulas de gueder, etc. Contar con una taller de confianza para el mantenimiento y reparación de los mismos, la obligación de asegurarlos y llevar la ITV al día de éstos vehículos, así como llevarlos al lavadero periódicamente para que estén limpios y salubres.



**Material y dotación Policial personal.-**A nivel personal, respecto a la uniformidad, se luchará por que todos y cada uno de los agentes tengan uniformidad de verano e invierno, de motorista y de las demás unidades que tenga cada jefatura, completa, debiendo reponerse cada 2 años o antes, según las prendas y su utilización. Ésta uniformidad viene regulada en la Orden de 16 de febrero de 2009, por la que se establece la descripción, diseño y características técnicas de la uniformidad de las Policías Locales, Vigilantes Municipales y Alumnado de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuelas Concertadas y Escuelas Municipales de Policía Local y en el Decreto 250/2007, de 25 de septiembre, por el que se establece la uniformidad de las Policías Locales.

Lo que respecta a la dotación personal, arma reglamentaria, cargador, porta-cargador, grilletes, defensa, guantes anti corte, silbato, equipo de transmisiones, linterna, chaleco antibalas individual, y muy aconsejable que cada vez se está extendiendo más en las policías locales del territorio nacional, por ser un arma no letal, "El Taser", idóneo para salvaguardar



la vida de las personas, así como la seguridad del propio agente actuante.

Todo ello viene recogido y regulado en el DECRETO 93/2003, de 8 de abril, de homogeneización de medios técnicos de los Cuerpos de la Policía Local. Algunos de los medios nombrados no viene recogidos en el citado decreto, ya que se aprobaron algunas hace entre 10 y 20 años, por lo que día a día se va mejorando y actualizando los materiales, así como el avance de la sociedad a la que hay que ir adaptándose poco a poco para dar una respuesta adecuada.

**Formación.**-Dada la complejidad, amplitud y constantes cambios en materia legislativa que abarcan las funciones de la Policía local, es de vital importancia la formación y actualización de todos los componentes de las policías locales mediante planes de formación, bien sean impartidos por nuestra propia administración local, bien a través de los planes de formación de la ESPA o cualquier otro organismos que imparta materia de interés policial. Se debe de tener una partida presupuestaria para formación policial, para sufragar gastos que se ocasionen en la formación, en el desplazamiento y dietas en su caso.

**Formación en las distintas áreas, dependiendo de las competencias y funciones propias de la Policía Local.-**

Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales, habla sobre la formación de los miembros de la policía local, de la siguiente manera:

**Artículo 2 Formación**

La formación de los miembros de la Policía Local constituirá objetivo básico en el establecimiento de los criterios de coordinación.

Las policías locales tenemos un amplio abanico de competencias y funciones reconocidas en la siguiente legislación:

**Ley orgánica 2/1986 de 13 de marzo de Fuerzas y cuerpos de seguridad.**

**Artículo 53**

1. Los Cuerpos de Policía Local deberán ejercer las siguientes funciones:

a) Proteger a las autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.

b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.

c) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.

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

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

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

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

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

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

## **Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.**

### Disposición adicional décima Policías locales

En el marco de lo dispuesto en las Leyes Orgánicas 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial; 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana, y en las disposiciones legales reguladoras del régimen local, se potenciará la participación de los Cuerpos de policía local en el mantenimiento de la seguridad ciudadana, como policía de proximidad, así como en el ejercicio de las funciones de policía judicial, a cuyos efectos, por el Gobierno de la Nación, se promoverán las actuaciones necesarias para la elaboración de una norma que defina y concrete el ámbito material de dicha participación.

## **Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales.-**

### Artículo 56 Funciones

Los Cuerpos de la Policía Local ejercerán las funciones señaladas en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Previo convenio entre la Administración de la Junta de Andalucía y los respectivos municipios, que habrá de contemplar expresamente las compensaciones económicas, también podrán ejercer en su término municipal las siguientes:

1. Velar por el cumplimiento de las disposiciones y órdenes singulares dictadas por los órganos de la Comunidad Autónoma.
2. La vigilancia y protección de personas, órganos, edificios, establecimientos y dependencias de la Comunidad Autónoma y de sus entes instrumentales, garantizando el normal funcionamiento de las instalaciones y la seguridad de los usuarios de sus servicios.

3. La inspección de las actividades sometidas a la ordenación o disciplina de la Comunidad Autónoma, denunciando toda actividad ilícita.

4. El uso de la coacción en orden a la ejecución forzosa de los actos o disposiciones de la propia Comunidad Autónoma.

\* Por todo ello, es conveniente y casi obligada la formación, reciclaje y perfeccionamiento en cada una de las áreas que la policía local tiene competencia.

**Formación en materia de defensa personal**, bien en la propia jefatura si se tienen los medios, o bien mediante la asistencia a un centro especializado en la materia. El conocimiento y manejo de ciertas técnicas de inmovilización y reducción del presunto delincuente, nos evita provocar lesiones a terceros, que nos las provoquen a nosotros, así como evitar responsabilidades civiles y penales.

**Formación en prácticas de tiro**, con un mínimo de 3 prácticas anuales. Una buena formación en ésta materia puede salvar vidas, ya sea la del presunto delincuente como la propia del policía, además de la responsabilidad civil y penal que con lleva el uso inadecuado o mal utilización del arma de fuego, porque no podemos negar que en una situación normal de prácticas de tiro se puede hacer puntería y tomar el tiempo necesario, pero en una intervención real bajo estrés, nervios y en movimiento, apuntar a partes no vitales y acertar, es una tarea difícil.



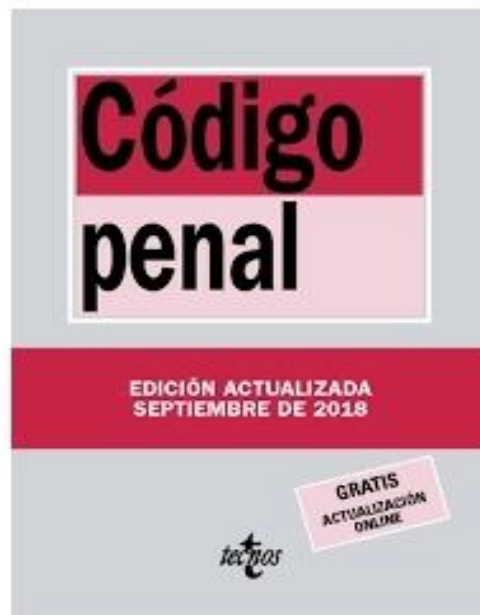
**Formación específica del "TASER"**, arma no letal y que se debería de tener todas las policías locales. Este arma de descarga eléctrica, es de vital relevancia ya que su utilización es muy efectiva en altercados donde la persona está muy agresiva y no depone su actitud amenazante y agresiva, su utilización en lugar del arma de fuego, evitaría las lesiones que ocasiona ésta, e incluso en un momento dado la muerte.



**Formación en Primeros Auxilios.**- Al ser un colectivo que nos encontramos constantemente en la calle, e intervenimos en multitud de situaciones, en muchas de ellas se requiere de una primera intervención básica de primeros auxilios, que teniendo una formación mínima se pueden salvar vidas y minimizar la gravedad de las lesiones. Formación que debe ser anual ya que los protocolos de primeros auxilios suelen cambiar cada año. En accidentes de tráfico, accidentes laborales, los sucedidos en los domicilios, en la vía pública, etc. Tener un desfibrilador semi-automático (DESA), aparato que salva vidas y aunque él mismo indica los pasos a seguir para su utilización, es conveniente tener formación sobre su funcionamiento y utilización.



**Formación y actualización legislativa.**-Este punto, importante por los constantes cambios en legislación. La formación en materia de tráfico, derecho penal, derecho administrativo en lo referente a espectáculos públicos, derechos de admisión, normativa sobre animales domésticos y potencialmente peligrosos, etc. De vital importancia por ser competencias propias de las policías locales y para brindar un servicio efectivo al ciudadano.



## **BIBLIOGRAFÍA.**

Constitución Española de 1978

RDL 2/2015, 23 octubre, estatuto de los trabajadores

L.O 11/1985 de 2 agosto de Libertad sindical

L.O 2/86 13 marzo de CC.FF.SS

Ley 13/2001, 11 diciembre de coordinación de Policías locales de Andalucía.

RDL 5/2015 de 30 octubre, EBEP

DECRETO 93/2003, de 8 de abril, de homogeneización de medios técnicos de los Cuerpos de la Policía Local

ORDEN de 15 de abril de 2009, por la que se establecen las características y diseño de los medios técnicos de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía.

Orden de 16 de febrero de 2009, por la que se establece la descripción, diseño y características técnicas de la uniformidad de las Policías Locales, Vigilantes Municipales y Alumnado de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuelas Concertadas y Escuelas Municipales de Policía Local

Decreto 250/2007, de 25 de septiembre, por el que se establece la uniformidad de las Policías Locales.

El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

Ley 7/1985, de 2 abril, reguladora de las bases de régimen local

Sentencia del TS 1 de julio de 1994

Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado



Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado

Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.