



MEMORIA DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE QUINTA MODIFICACIÓN DE LA LEY DE POLICÍA DEL PAÍS VASCO.

I.- Descripción de los antecedentes y justificación de la iniciativa normativa

II.- Tramitación del proyecto de ley

III.- Resumen de las alegaciones, propuestas y observaciones recibidas.

IV.- Análisis de las alegaciones y observaciones con explicación de las modificaciones introducidas y justificación de las alegaciones rechazadas

IV.- Resumen de los cambios introducidos con referencia al primer borrador.

VI.- Incidencia normativa

I.- DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA NORMATIVA

La Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, ha sido modificada en diversas ocasiones, y en especial con la Ley 15/2012 de 28 de junio, de ordenación del sistema de seguridad pública de Euskadi que desgajó de tal regulación los aspectos comunes al conjunto de la seguridad pública, tales como la regulación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, la coordinación de policías locales o los mecanismos de cooperación policial.

En esta quinta modificación de la ley se aborda un conjunto de reformas parciales que en conjunto tienden a reforzar los aspectos del modelo policial relacionados con la prestación de servicio a una ciudadanía a la que se debe rendir cuentas y la imbricación de los servicios policiales con una sociedad abierta, plural, bilingüe y constituida por hombres y mujeres iguales en derechos.

Las concretas medidas que se abordan son las siguientes:

a) En lo que atañe al reforzamiento del modelo policial:

- Se recepciona el contenido del Código Europeo de Ética de la Policía, que no sólo fija pautas de comportamiento al personal policial y a las autoridades policiales tanto en la interrelación con la ciudadanía, como en la propia organización interna de los servicios, estableciendo pautas que se enmarcan en el apartado relativo a la dación de cuentas.
- Se refuerzan los mecanismos de evaluación y mejora del servicio policial. Para ello se refuerza el sistema de estímulos positivos del buen hacer policial, incluyendo tanto los estímulos retributivos que suponen ciertos complementos de productividad, complementos de carrera profesional vinculados a la evaluación del desempeño, gratificaciones extraordinarias o el sistema de condecoraciones y distinciones; e igualmente se modifica el régimen disciplinario para establecer mecanismos internos eficaces, proporcionales, adecuados y justos, que vayan más allá de la investigación de casos particulares de indisciplina para analizar patrones y factores de riesgo con el fin de proporcionar orientación para mejoras en la formación o los procedimientos o el clima laboral.
- Se contempla la interacción obligatoria entre la policía y la ciudadanía, asegurando mecanismos de tratamiento de quejas cuya independencia del servicio policial genere confianza en que van a recibir un tratamiento neutral y no corporativo.
- Se crea una Comisión de Buenas Prácticas de la Policía del País Vasco, como organismo híbrido de carácter permanente, con autonomía funcional respecto de la institución policial y compuesta por personas especializadas, incluyendo a expertos policiales. Su finalidad es estudiar, a solicitud de los órganos competentes, cualquier conducta o práctica en el seno de la Ertzaintza o policía local sobre la que existan quejas o incidencia en la confianza ciudadana. Además estudiará de oficio los incidentes en los que en el contexto de una intervención u operativo policial o durante la custodia policial se hubiera producido el fallecimiento o lesiones graves de una persona y propondrá medidas para la mejora del servicio. La regulación de esta comisión preserva la neutralidad e independencia de sus miembros.

b) En lo que atañe a la selección e ingreso:

- Se regulan los requisitos para ser admitido en las pruebas de ingreso en una norma con rango de ley formal que hasta la fecha aparecían regulados en un reglamento. Por otra parte, se acomoda la regulación de los órganos de selección a las características de imparcialidad, profesionalidad y especialidad, así como al equilibrio entre hombres y mujeres previstos con carácter general para el funcionariado. Igualmente se prevé la vinculación de las bases de las convocatorias, y los supuestos en los que puede modificarse el número de vacantes convocadas o rectificaciones de errores sin abrir otro plazo de presentación de solicitudes.
- La Academia Vasca de Policía y Emergencias se configura como órgano permanente de selección y se permite que, cuando se lo soliciten de forma voluntaria las entidades locales, pueda llevar a cabo los procedimientos de selección para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local, incluso de forma conjunta.

c) Se establecen medidas de acción positiva para favorecer la entrada de mujeres en los cuerpos policiales y corregir así su escasa presencia actual.

- Así, se regulan los planes de promoción de las mujeres en los cuerpos policiales para garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso y carrera profesional; corregir su infrarrepresentación e incrementar la eficacia policial.
- Destacan, por novedosas, las medidas de acción positiva a favor de las mujeres en procedimientos selectivos por turno libre que implicarían la preferencia de la candidata mujer frente al hombre en determinadas circunstancias, de un modo compatible con los parámetros exigibles en la jurisprudencia comunitaria europea de previsión legal, proporcionalidad y razonabilidad.

d) En materia de promoción interna, carrera profesional y provisión:

- Se favorece la carrera administrativa mediante promoción interna. Para ello se facilita que el personal ascienda en la organización minorando el número de años de servicio para ascender de categoría. Por otro lado se suprime el límite de tres convocatorias para participar en los procedimientos de promoción interna, limitación que cercenaba el derecho a la carrera administrativa incluso si el funcionario o funcionaria hubiera aprobado las pruebas si no hubiese obtenido plaza. Y por último se permite la promoción interna de quienes estén en situaciones administrativas asimilables al servicio activo a efectos del derecho de promoción profesional.
- Se prevén otras medidas que guardan relación con la promoción de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con la posibilidad de presentarse en los procedimientos de promoción interna de quienes estén en excedencia por cuidado de hijos o familiares, excedencia por violencia de género y servicios especiales. Igualmente se contempla que, a efectos de calcular el tiempo de servicios efectivos preciso para la promoción interna, se tengan en cuenta los periodos transcurridos en las situaciones administrativas que permiten el acceso a la promoción interna.”
- En lo que se refiere a la provisión de puestos por concurso se diferencian aquellos aspectos meritorios por ley de otros que puedan ser considerados mérito en función de las características propias del puesto a proveer. Además se pormenorizan los contenidos que deben tener los procedimientos de concurso.

- Desaparece la categoría de superintendente, de modo que se agiliza el acceso y cobertura de los puestos de mando de mayor responsabilidad en la Ertzaintza por medio de los procedimientos ordinarios de provisión de puestos.
- Se regula la carrera profesional horizontal como la progresión en el grado de desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. El sistema de carrera profesional horizontal implica la instauración de un mecanismo de reconocimiento que permite acceder a los diversos grados de desarrollo profesional previstos en cada categoría a lo largo de los años que se establezcan y mediante la acreditación de competencias profesionales. El grado de desarrollo profesional determina la percepción del complemento de carrera profesional y, en su caso, habilita para el desempeño de determinados puestos. Como consecuencia de lo antedicho se modifica la estructura retributiva para incorporar entre las retribuciones complementarias el complemento de carrera profesional.
- Se regula el régimen de las especialidades en la Ertzaintza para tareas con conocimientos específicos. El acceso a las mismas se realiza mediante la realización de un curso de especialización, pudiendo exigirse titulaciones o conocimientos concretos. La especialidad supone un compromiso de permanencia y superación pruebas de actualización para seguir en la especialidad, en su caso. En la regulación se contempla la posibilidad de convocatorias conjuntas entre la Academia Vasca de Policía y Emergencias y el Departamento competente en Seguridad en las que se vincule el acceso al curso de especialización y su aprobación al otorgamiento inmediato de comisiones de servicio voluntarias en vacantes existentes con especialidad.

e) En lo que atañe a las situaciones administrativas:

- Se regula el servicio activo modulado por la edad, consistente en la continuación del servicio activo realizando tareas apropiadas a su condición; el disfrute de un régimen de jornada que no incluya el turno de noche; otras modificaciones de las condiciones de prestación del servicio pertinentes en razón de la edad, como la reducción de la jornada anual de trabajo.
- La nueva regulación de la situación administrativa de segunda actividad por insuficiencia psicofísica para el desempeño ordinario del conjunto de las tareas policiales se caracteriza por el desempeño de puestos o funciones adaptados a las capacidades reales del funcionario, a diferencia de la normativa precedente que partía del presupuesto de que en situación de segunda actividad una persona cobraba las retribuciones básicas a disposición de cuando le llamasen para ocupar un puesto o ejercer tareas policiales. En esta regulación el funcionario o funcionaria que pase a esta situación administrativa permanece trabajando ya sea en su puesto anterior si es susceptible de segunda actividad, ya en otro puesto susceptible de tal desempeño, y si la reubicación no fuera inmediata se adapta provisionalmente su puesto a sus necesidades.
- En referencia a la situación de suspensión provisional de funciones se incorporan dos precisiones: una referente al cómputo del tiempo en suspensión provisional en la suspensión firme y la otra correlativa sobre el deber de devolver lo percibido en suspensión provisional si se eleva a definitiva.

f) En el régimen de derechos y deberes del funcionariado:

- Se contempla un nuevo capítulo dedicado a la protección social básica y complementaria del personal de los cuerpos de la Policía del País Vasco, atendiendo especialmente a la obligación de las administraciones de velar por las condiciones psicofísicas del personal y la vigilancia de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.

- Se obliga a contar con mecanismos de protección social complementaria para los casos de incapacidad temporal motivada por lesiones o patologías derivadas de enfermedad o accidente profesional producido en el servicio o como consecuencia del mismo.
- Se da una regulación más amplia a los derechos complementarios en los casos de muerte o incapacidad con ocasión del servicio policial durante la realización del servicio o en el ejercicio de sus funciones o como consecuencia de la pertenencia del funcionario o funcionaria a los Cuerpos de Policía del País Vasco al no vincularlo a la evaluación del comportamiento meritorio del agente policial.
- Se contempla por primera vez en la ley el régimen de concesión de condecoraciones y recompensas honoríficas, previendo la posibilidad del ascenso honorífico sin efectos económicos a la categoría inmediatamente superior a la que ostenten a funcionarios o funcionarias fallecidos en acto de servicio o jubilados.
- En cuanto a la representación y participación del personal de la Ertzaintza se clarifica la intervención del Consejo de la Ertzaintza en procedimientos disciplinarios y expedientes de rehabilitación, así como en la aplicación del régimen de condecoraciones.

g) En cuanto al régimen disciplinario:

- Se introducen nuevas faltas muy graves en materia de acoso sexual y sexista y acoso laboral reiterado, e infracciones al régimen de utilización de videocámaras policiales, así como se da nueva redacción a la falta relativa a la prevalencia de la condición policial y el notorio incumplimiento de las funciones de forma más acorde con la normativa general de los empleados públicos.
- Se modera el elenco de sanciones a imponer, de modo que la sanción máxima de suspensión de funciones por falta leve pasa de 5 a 4 días; por falta grave de 2 años a 1 año y la suspensión de funciones por falta muy grave se sanciona en su grado mínimo con 1 año y un día.
- Entre los criterios de graduación de la sanción se contempla el historial profesional como circunstancia atenuante, se delimita el concepto de reincidencia como agravante y en caso de faltas por delito se valora específicamente la cuantía o entidad de la pena impuesta en virtud de sentencia firme, así como la relación de la conducta delictiva con las funciones policiales.
- Se refuerzan las garantías de las personas expedientadas en cuanto a sus derechos a no declarar, a no hacerlo contra sí mismo, a no confesarse culpable y a la presunción de inocencia, así como a conocer el estado de tramitación del procedimiento. En cuanto al derecho de defensa se garantiza la posibilidad de contar con el asesoramiento y la asistencia de un abogado o abogada en ejercicio o de un funcionario o funcionaria del cuerpo policial de su confianza, facilitando las autoridades al funcionario designado la asistencia a las comparecencias personales del expedientado o expedientada.
- Se regula el régimen y plazo de caducidad del procedimiento y se reduce el plazo de prescripción de las faltas y sanciones muy graves de 6 a 3 años, aumentándose por el contrario el plazo de prescripción de las leves de 1 a 3 meses.
- Se contempla la ejecutividad de las sanciones y los casos en que procede su suspensión y remisión condicional si existen motivos para ello. La ejecución o cumplimiento de las sanciones se realiza del modo que menos perjudique al sancionado, de modo que se prevé, por ejemplo, la posibilidad de la remisión condicional del cumplimiento de la sanción si opta como medida alternativa de cumplimiento de la sanción por el trabajo fuera de la jornada laboral estipulada sin remuneración o compensación alguna por un periodo igual al de la sanción impuesta.

h) En lo que atañe al título dedicado específicamente al funcionariado de la Ertzaintza y a su estructura profesional:

- Desaparece la categoría de superintendente, de modo que las funciones correspondientes a las plazas integradas en tal escala y categoría pasan a singularizarse en concretos puestos de trabajo, lo cual facilita el acceso a los mismos, siempre que se cumplan las condiciones del puesto por los sistemas ordinarios de provisión.
- Se da nueva redacción a la regulación referente a la estructura organizativa de la función de policía judicial en la Ertzaintza, dado que las remisiones a ciertas normas de la Ley Orgánica del Poder Judicial que contenía la redacción vigente habían quedado obsoletas.

i) En lo que se refiere a los cuerpos de policía local:

- Se prevén medidas diversas que dan respuesta jurídica a prácticas existentes, como la posibilidad de que la policía local actúe fuera del término municipal para ejercer funciones de protección de autoridades locales, etc.
- Se prevé que la Academia Vasca de Policía y Emergencias pueda formar bolsas de trabajo con personas que hayan superado cursos básicos organizados por ella, que servirán para abastecer la demanda de las corporaciones locales y permitir la formación de los funcionarios o funcionarias interinos.
- Se contempla la estructura profesional de los cuerpos de policía local de un modo similar a la Ertzaintza, y en particular, las categorías correspondientes a la jefatura de tales cuerpos policiales atendiendo a la población o el número de personas integrantes del cuerpo. Atendiendo a ello, el proyecto de ley regula la integración del personal de la policía local en las nuevas escalas, y la adaptación de los puestos de jefatura de los cuerpos de policía local.
- Se regula la figura del alguacil para los municipios que no cuenten con cuerpo de policía local y la del agente de movilidad para regular la circulación en el casco urbano.

II.- TRAMITACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY

a) Por Orden de 18-6-2015, de la Consejera de Seguridad, se inicia el procedimiento de elaboración del anteproyecto de Ley de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco.

b) Elaborado un primer borrador del anteproyecto, el mismo es informado por la Dirección de Régimen Jurídico, Servicios y Procesos Electorales del Departamento de Seguridad con fecha de 12/07/2015. Asimismo, y con la misma fecha, dicha dirección emite memoria explicativa sobre el anteproyecto e Informe de Impacto en Función del Género.

c) Dicho borrador inicial fue aprobado por la Consejera de Seguridad en fecha 13/07/2015.

d) Con fecha de 13-7-2015 se publica en el B.O.P.V. la Resolución de 13 de julio 2015, del Director de Régimen Jurídico, Servicios y Procesos Electorales del Departamento de Seguridad, por la que se somete a información pública el anteproyecto de Ley de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco por un plazo de 20 días. El anteproyecto se publicó en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica del Gobierno Vasco, Euskadi.net.

e) Con fecha de 17-7-2015 se solicitan los siguientes informes:

- Informe de Normalización Lingüística.
- Informe de Emakunde. Adjunto a la solicitud se remite el Informe de Impacto en Función del Género, elaborado por la Dirección de Régimen Jurídico, Servicios y Procesos Electorales del Departamento de Seguridad.
- Informe de la Dirección de Función Pública.
- Informe de la Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración (DACIMA).

f) Con igual fecha se da trámite de audiencia a los sindicatos más representativos, a las diputaciones forales y a EUDEL y a asociaciones profesionales involucradas e igualmente se da traslado a todos los Departamentos del Gobierno Vasco del anteproyecto de ley a fin de que realicen las observaciones que consideren oportunas al respecto.

g) Han presentado alegaciones:

- EUDEL 29/7/2015
- Sindicato ESAN 14/7/2015
- Sindicato UGT, 30/7/2015
- Sindicato ERNE, 6/8/2015
- Asociación de Alguaciles de Euskadi, 29/7/2015
- Asociación de Jefes de la Policía Local de Euskadi – AJEPLA, 7/8/2015

h) Han presentado alegaciones los siguientes Departamentos del Gobierno Vasco: Lehendakaritza (10/09/2015); Medio Ambiente (18/9/2015), Salud (22/8/2015), Empleo y Políticas Sociales (29/9/2015) y Educación, Política Lingüística y Cultura (21/10/2015). E igualmente la Diputación Foral de Bizkaia con fecha 10/8/2015.

i) Se han recibido los siguientes informes:

- Informe de Emakunde, 24/7/2015
- Informe de normalización lingüística, 17/7/2015
- Informe DACIMA, 27/07/2015

j) A la vista de las alegaciones e informes recibidos se elaboró un segundo borrador del anteproyecto de ley que recogía aquellas observaciones que se ha entendido que mejoraban el texto y dicho segundo borrador fue remitido a la mesa de negociación prevista en el art. 103 de la LPPV. Durante un mes estuvo abierta la negociación y fue objeto de las reuniones formales de dicha mesa de negociación celebradas los días 10 de noviembre y de 10 de diciembre de 2015, fecha en la se da por concluido el trámite de negociación.

k) En la fase de negociación hubo sindicatos que aportaron sus alegaciones por escrito:

- CCOO 5/12/2015
- ERNE 10/12/2015

- ELA Ertzaintza 10/12/2015

l) El segundo borrador del anteproyecto de ley fue informado por la Comisión de coordinación de policías locales de Euskadi en fecha 2 de diciembre de 2015. ELA Udaltzaingoa expuso en tal reunión sus observaciones y las ha presentado por escrito con fecha 14 de diciembre de 2015.

m) El segundo borrador del anteproyecto de ley fue informado por el Consejo de la Ertzaintza en fecha 14 de diciembre de 2015.

n) La Dirección de Función Pública ha evacuado su informe con fecha 22 de diciembre de 2015.

o) Con fecha 14 de enero de 2016 se ha elaborado la memoria económica y la memoria del procedimiento.

p) Con fecha 20 de enero de 2016 se solicitó informe a la Oficina de Control Económico.

q) Con fecha 8 de febrero de 2016 se elabora Orden de la Consejera de Seguridad por la que se solicita Dictamen de la Comisión Jurídica Asesora (COJUAE). Se recibe dictamen el día 20 de abril de 2016-

III.- RESUMEN DE LAS ALEGACIONES Y OBSERVACIONES RECIBIDAS

1) Alegaciones presentadas al primer borrador durante la fase participación, audiencia e información pública.

a) Mecanismos de control de la actividad policial:

En relación a las propuestas de reforma en este capítulo se han presentado las siguientes aportaciones:

El sindicato **ERNE** pretende su eliminación.

El sindicato **ESAN** sugiere suprimir el capítulo porque, a su juicio tiene “intencionalidad política”. Considera que las funciones de la comisión de control tal y como aparecían en el primer borrador podían suponer una injerencia en la labor judicial en caso de existir una investigación penal por los mismos hechos.

El sindicato UGT sostiene que las policías locales tienen su propio sistema.

En cuanto a la composición de la comisión de control Emakunde exige que la misma tenga una composición equilibrada de hombres y mujeres y que en la misma exista presencia de expertos en materia de género e igualdad.

El sindicato **ESAN** pretende que no se exija que sus componentes sean del grupo A (es decir, que puedan ser agentes de la escala básica si tienen titulación universitaria).

El **grupo de norma marco** solicita ampliar la composición a funcionarios de la policía local.

En cuanto al auxilio de otros funcionarios a la comisión de control **ESAN** estima que no deberían ir en comisión de servicios, lo que entiende que permite que se les revoque por motivos de oportunidad política.

ERNE se queja de que Ekinbide se ha convertido exclusivamente en un instrumento para el inicio de actuaciones por asuntos internos, si bien no presenta ninguna propuesta al respecto.

b) Código deontológico:

En relación al código deontológico **ERNE** propone algunas modificaciones.

- Que se reconozca la condición de agente de la autoridad (art 33) incluso fuera de servicio para garantizar a los policías iguales garantías jurídicas en caso de agresión a su persona o patrimonio.
- Modificar el art. 34 relativo al uso de armas eliminando la exigencia de que el riesgo sea grave, así como toda la referencia a que el empleo de armas de fuego sea una medida extrema para los casos en que exista resistencia armada o peligro para la vida propia o de terceras personas y no pueda detenerse o reducirse al agresor por otros medios. La modificación pretendida supondría un paso atrás significativo en la regulación legal del empleo de armas por la policía.
- Extender el derecho a la defensa jurídica del funcionario en caso de acusación penal a otros supuestos como daños en su persona, bienes, amenazas, insultos por su condición de miembro de la policía.

c) Formación y bilingüismo:

El sindicato **ERNE** propone en relación a esta materia diversas cuestiones, algunas que exceden del ámbito propio de la LPPV, por referirse a la regulación de la AVPE, que se contiene en otra ley:

- a) Plantea modificar la LOSSPE para que en el Consejo Rector de la AVPE la representación de los representantes de los funcionarios de los cuerpos de policía local la ostenten los sindicatos con mayor implantación en dichos cuerpos.
- b) Propone determinar los puestos de la AVPE que deban ser desempeñados por funcionarios policiales y que su selección se realice por principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.
- c) Pretende que expresamente el art. 39.2 establezca la obligatoriedad del cumplimiento de los planes de formación de la AVPE.
- d) Propone que la ley habilite al reglamento para definir la periodicidad obligatoria de los cursos de formación, capacitación y euskaldunización.
- e) Respecto al compromiso del bilingüismo y a la euskaldunización propone una serie de disposiciones adicionales y transitorias nuevas con el siguiente contenido:
 - Un régimen transitorio en el que las RPT no atribuirán perfiles lingüísticos a los puestos hasta tanto todos los funcionarios hayan podido ser liberados para euskaldunizarse. En dicho periodo el perfil lingüístico iría atado a la persona y no al puesto.
 - Liberación para aprender euskera desde cero con independencia de si están en adscripción definitiva o no y quienes quieran estudiar por su cuenta dispondrán de crédito horario por cada curso superado.
 - Aplicación automática del Decreto 47/2012 sobre reconocimiento de estudios en euskera y exención de acreditación de títulos

El sindicato **ESAN** solicita un plan de liberalizaciones para aprender euskera.

d) Selección e ingreso:

EUDEL se felicita porque se exija directamente a los aspirantes estar en posesión de titulación del subgrupo C1, si bien estima que debe establecerse el mecanismo transitorio para quienes con anterioridad a la ley han sido integrados en tal subgrupo a efectos retributivos y administrativos.

Los sindicatos **UGT, ERNE, CCOO y ELA** solicitan la supresión de la edad máxima para el ingreso.

Por su parte **EUDEL** propone que la posibilidad de compensar la edad máxima con servicios prestados en cuerpos de policía local no sea automática sino que se difiera a la decisión municipal en las bases de la convocatoria.

En referencia a la regulación de la composición de los **tribunales de selección** el sindicato **ERNE** estima que no debe excluirse de los mismos a los funcionarios interinos.

e) Medidas de acción positiva:

El **sindicato ERNE** se opone a las medidas de acción positiva destinadas a promocionar la igualdad de hombres y mujeres, mientras que **Emakunde** propone computar para la jubilación anticipada periodos en excedencia por hijo o violencia de género.

f) Provisión de puestos:

El **sindicato ERNE** solicita que se realice un **catálogo de puestos** que recoja todos los puestos existentes en todos los cuerpos policiales y dentro de esos puestos todas sus funciones con objeto de facilitar el conocimiento y gestión y la determinación de los puestos de segunda actividad. Al hilo de lo anterior, sugiere en referencia al art. 68, que no haya puestos singularizados hasta que se realice el catálogo de puestos reclamado.

En cuanto a la existencia de **especialidades ERNE** propone suprimir el art. 43.2. y el art 65 bis 3, para eliminar el compromiso de permanencia y la superación pruebas selectivas de actualización.. Por su parte **EUDEL** plantea contemplar la existencia de especialidades en policías locales.

ERNE sugiere modificar el art. 67.1 y suprimir el art. 67.2 para que la **publicación de las convocatorias de provisión y su resolución** se realice en el Boletín de la Ertzaintza y en tablones, en vez de en el BOPV

En lo que atañe a la **provisión de puestos mediante concurso de méritos ERNE** propone el art. 65.2 para que no se valore como mérito nada más que la que antigüedad y trabajo desarrollado, sirviendo el resto de méritos (cursos de formación, titulaciones,...) sólo como criterio de desempate. Y el euskera sólo valorarlo como criterio de desempate en un periodo transitorio hasta que se euskaldunice todo el colectivo. El sindicato **UGT**, por su parte, propone que reglamentariamente se desarrolle el concepto de trabajo desarrollado.

En cuanto al procedimiento de **provisión por libre designación ERNE** propone excluir del art. 63.3 tal procedimiento de los puestos de la escala básica, inspección y puestos de subcomisario y suprimir el párrafo que establece un porcentaje máximo de provisión por libre designación.

En referencia a la **permuta** en la policía local (prevista en la DA 21ª) **EUDEL** plantea incluir entre los requisitos que se cumplan los establecidos en la RPT. El sindicato **UGT** plantea la innecesidad de tal regulación, dado que tal previsión ya existe. La propuesta de UGT no carece de sentido, por lo que se acepta.

ERNE plantea en el art. 105.3 una cláusula que obligue a desarrollar en seis meses la escala de facultativos y técnicos, estableciendo las unidades y plazas y modificando la relación de puestos.

g) Carrera y promoción interna:

En relación a la **promoción interna** el sindicato **ERNE** plantea que nunca se pueda eximir la titulación académica como requisito (lo que implica eliminar los cursos de capacitación habilitante); no exigir la prestación de un determinado número de años en servicio en la categoría precedente (sólo valorarlo como mérito), y no deducir del cómputo de servicios efectivos las bajas laborales de ningún tipo. Se manifiestan conformes con eliminar el máximo de tres convocatorias.

En relación a la **carrera profesional horizontal** el sindicato **ERNE** plantea la sustitución de la redacción por el acuerdo de 2011 para la Ertzaintza. El sindicato **ESAN** pide directamente la retirada del capítulo. Al sindicato **UGT** le parece que más que configurar un derecho regula una concesión ambigua, al tiempo que en la regulación del régimen retributivo pide que se incluya en lo referente al complemento de carrera profesional a la policía local. **EUDEL** plantea la necesidad de que la carrera horizontal en las policías locales resulte de incorporación simultánea a la de los funcionarios en general sin disfunciones temporales o de otra índole.

h) Derechos y deberes:

En lo que atañe al **régimen retributivo**, el sindicato **ERNE** propone incorporar al art. 74.1 la prohibición de que las retribuciones sean minoradas. Tal propuesta no puede resultar una especificidad policial, por lo que, en su caso, debería ser objeto de la regulación general para los empleados públicos. El sindicato **UGT**, por su parte, pretende que la regulación del complemento de carrera profesional incluya a la policía local.

En cuanto al **régimen de incompatibilidades** el sindicato **ERNE** propone fijar un plazo de 6 meses para adecuar tal régimen y suavizarlo. UGT propone dejar claro el derecho a la compatibilidad en ciertas circunstancias.

ERNE, por otra parte, sugiere eliminar el **deber de residencia** contemplado en el art. 76.

En cuanto a los **mecanismos de protección social** las aportaciones de **ERNE** son las siguientes:

- Suprimir la referencia al dolo del art. 79 bis .2,
- Que la compensación para fallecimiento en acto de servicio pase de 2 a 3 anualidades si tuvieran los fallecidos hijos menores de 25 años.
- Que en caso de incapacidad derivada de acto de servicio se eleve la pensión al ciento por ciento y no al 80% como en la actualidad.

El sindicato **ERNE** propone además incorporar al texto de la ley la redacción del título V sobre prevención de **riesgos laborales** y salud laboral del acuerdo regulador.

i) Situaciones administrativas:

- **Servicio activo modulado por la edad:**

Respecto al servicio activo modulado por la edad **EUDEL** plantea que la ley fije que la edad de pase a tal modulación en las policías locales no sea inferior a los 56 años (previstos en la Ertzaintza). La razón de tal solicitud es que, si bien se valora positivamente el respeto a la autonomía local, parece conveniente que la ley establezca una edad de referencia o mínima.

Por otra parte **EUDEL** plantea que también en la policía local se puedan incorporar compromisos de petición de jubilación anticipada por los funcionarios que se adscriba a dicho servicio activo modulado. Y que en el art. 85.4 se diga que en la regulación local se establecerán los efectos económicos y administrativos de dicho reconocimiento.

El sindicato **UGT** propone que la concreta regulación de la modulación prevista para la Ertzaintza se extienda obligatoriamente a las policías locales.

El sindicato **ERNE** solicita eliminar el requisito de la garantía de continuidad en la prestación del servicio policial en la regulación de la modulación por la edad prevista en el art. 85.4.

EUDEL sugiere excluir de la posibilidad del pase al servicio activo modulado al personal de las escalas superior y facultativa de la policía local.

El sindicato **ERNE** plantea que mientras que en los casos en los que un funcionario en servicio activo modulado por la edad se encuentre transitoriamente sin destino a disposición se le abonen mientras esté en tal estado las percepciones económicas que tenía en el momento del paso a tal situación y no como en la actualidad y en el proyecto que se excluye el pago del componente singular del complemento específico.

Por último y en relación a la modulación del servicio activo por la edad **ERNE** solicita que se incorporen al texto de la ley la redacción prevista en el Decreto 194/2012.

- Segunda actividad:

El sindicato **ERNE** sugiere posibilitar el pase a situación de segunda actividad del personal de la escala de facultativos y técnicos.

El sindicato **UGT** estima que la regulación es ambiciosa, lo cual parece un elogio, pero ineficaz en las policías locales sin impulsar acuerdos institucionales, sin explicitar en qué habrían de consistir.

EUDEL plantea que en la composición del tribunal evaluador del pase a la situación de segunda actividad (art. 86.3) uno de los facultativos sea nombrado a propuesta del interesado o en su defecto de la representación sindical.

En cuanto a las retribuciones a percibir en caso de situación de segunda actividad los servicios de personal del Departamento han sugerido que se elimine la referencia a la determinación reglamentaria de las retribuciones, dado que si la regla es que en tal situación administrativa se ocupa un puesto de trabajo las retribuciones de referencia siempre serán las del puesto. Parece correcto tal razonamiento.

Siguiendo con las retribuciones en segunda actividad **ERNE** plantea en el art. 86.7 estipular que las retribuciones no serán inferiores a las que les correspondían antes del pase a esta situación administrativa.

El sindicato **UGT** plantea en el art. 87 referente a la garantía salarial en el caso de que excepcional y transitoriamente un funcionario en servicio modulado o segunda actividad quedase a disposición hasta que se le proporcione o adapte un puesto que se le abone el 100 % de lo que cobraba como complemento personal transitorio y no sólo en el caso de la Ertzaintza sino también en el de las policías locales.

EUDEL propone eliminar la disposición adicional 20ª sobre la posibilidad de que en segunda actividad policías locales ocupen puestos no policiales. En su opinión resulta innecesario incluirlo en la ley, ya que la capacidad organizativa municipal permite esta adscripción.

j) Régimen disciplinario:

- Faltas.

En referencia al art. 92.2.b) **ERNE** pretende exigir que el trato inhumano sea especialmente grave para que sea considerada falta muy grave.

En referencia a la falta contenida en el art. 92.2.g) **ERNE** plantea añadir al notorio incumplimiento el que sea “reiterado o continuado”. **UGT** plantea sustituir la expresión “manifiesta” por “acreditada” falta de rendimiento.

En cuanto al art. 92.2.l) **ERNE** plantea no agravar una conducta de grave a muy grave por la reincidencia dado que la responsabilidad debe individualizarse en cada falta.

Emakunde sugiere incorporar a la falta muy grave del art. 92.1bis la expresión acoso sexista o por razón de sexo en el trabajo atendiendo a lo dispuesto en el art. 43.2 de la ley de igualdad que impone tal criterio. Se acepta en tales términos.

- Sanciones:

El sindicato **ERNE** quiere agravar las sanciones por faltas leves que ahora son castigadas con suspensión de 1 a 4 días. Según su propuesta serían sancionables con suspensión de hasta 14 días. Del mismo modo pretende agravar el castigo por faltas graves al pretender que la sanción mínima sea de 15 días. Por otra parte solicita que se elimine la referencia a “pérdida de remuneración” en el caso de la suspensión de funciones.

- Graduación:

El sindicato **ERNE** advierte que los apartados e) y h) del art. 94 son casi idénticos.

ERNE considera que en vez de considerar la entidad de la condena penal a la hora de sancionar como criterio de ponderación, sería mejor modificar la falta muy grave de delito doloso, de forma que sólo se sancionase por tal causa en vía disciplinaria los casos de condena por delito doloso que lleve aparejada pena privativa de libertad si el delito está relacionado con el servicio o causa graves daños a la Administración o a las personas. También plantea incluir expresamente la referencia a representante sindical en la posibilidad que se ofrece al funcionario expedientado de ser asistido por persona de su confianza prevista en el art. 95.2.bis.

- Plazos de prescripción:

El sindicato **ERNE** propone bajar los plazos de prescripción de 3 años (MG) 2 años (G) y 3 meses (L) a 1 año por graves y 1 mes por leves. Y en igual sentido los plazos de prescripción de las sanciones. **UGT** plantea un plazo de prescripción para faltas y sanciones leves de un mes.

- Ejecutividad y ejecución:

El sindicato **ERNE** sugiere que en el precepto que regula la posible suspensión cautelar de la ejecutividad de la sanción (art. 97 BIS) se añada que tal suspensión cautelar sólo proceda si el interesado la solicita expresamente.

ERNE sugiere que se añada al art. 97 ter referente al principio de ejecución en la forma que menos perjudique al sancionado, la posibilidad de un acuerdo con la jefatura de la unidad.

ERNE plantea que en el art. 97 TER 3 referente al cumplimiento múltiple de sanciones de suspensión de funciones el límite del conjunto de sanciones sea 5 años en vez de seis. Esto supondría que si se sancionan con dos suspensiones de cuatro años cada una cumpliría sólo 5 años en vez de 8 años.

Respecto al art. 97 ter 5 **EUDEL** propone que se incorpore que tal medida alternativa del cumplimiento de la sanción no sea sin más un derecho del sancionado, sino que requiera la previa aceptación por la administración, porque si no la sanción perdería su función ejemplarizante.

ERNE propone en este art. 97 que el trabajo extra se realiza en situación de alta y cotizando en la seguridad social. No parece preciso explicitarlo dado que el trabajador está en servicio activo y no en suspensión de funciones.

k) Participación del personal funcionario, negociación y Consejo de la Ertzaintza.

El sindicato **ERNE** propone modificar el art. 99.5 para imponer una circunscripción electoral única para toda la Ertzaintza en las elecciones a representantes del personal de este cuerpo policial cuando en la actualidad existen tres circunscripciones electorales.

ERNE reivindica que la totalidad de los asuntos objeto de negociación sean de la competencia exclusiva de la mesa de negociación de la Ertzaintza de un modo ajeno a la mesa general de la administración.

l) Policías locales

- Actuación extraterritorial:

AJEPLE propone que se incluya la posibilidad de actuación extraterritorial en caso de acuerdos de colaboración o asociaciones para prestar servicios policiales.

- Ingreso y selección:

EUDEL propone que se diga que las reglas básicas sobre el ingreso en policías locales a las que se refiere el art. 50.1 tengan carácter de mínimos.

- Escala de facultativos y técnicos

EUDEL propone crear escalas de facultativos y técnicos en la policía local.

- Policía judicial:

EUDEL y el grupo de norma marco plantea incorporar un artículo que hable de la formación en materia de policía judicial a la policía local en la AVPE. **AJEPLE** contempla que la ley exprese la posibilidad de que la AVPE organice actividades formativas específicas en investigación criminal y policía judicial para al menos aquellas policías locales que hayan suscritos los convenios de colaboración en tal sentido previstos en los arts. art 44.3 y 4 de la LOSSPE.

- Escalas y categorías

EUDEL considera que exigir el grupo C1 para el ingreso clarifica el modelo de clasificación descafeinada actual. No obstante estima conveniente un régimen transitorio de quienes ocupan plaza agente C2 (ahora asimilados a C1 pero muchos sin titulación), considerando que si las plazas pasan a ser C1 la reclasificación carece de efectos económicos suplementarios pues ya se les reconocieron. Por otra parte debe considerarse que los interinos actuales no están ni clasificados en C2..

AJEPLE reivindica que las escalas superior y ejecutiva se reclasifiquen como A1 (en el anteproyecto son A2); la escala de inspección en A2 (en el anteproyecto C1); y que la categoría de intendente sea obligatoria en municipios con más de 150.000 ó más de 200 efectivos (en el anteproyecto “y”).

Contrasta este criterio con la posición de **EUDEL** cuando plantea que la nueva estructura implica una excesiva jerarquización.

EUDEL argumenta que la nueva estructura no sólo obliga a crear nuevos puestos de jefatura con categorías superiores a las actualmente existentes, sino que obliga a crear todas las categorías intermedias, lo cual puede dar lugar a incrementos de plantilla y elevación de costes que afecte a objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de todos o algunos ayuntamientos vascos. En tal sentido consideran que, conforme a la LRBRL, el legislador debería calcular dicho impacto financiero y dotar de recursos a los municipios para asegurar su suficiencia financiera.

- Jefatura de la policía local

EUDEL plantea con respecto al art. 119 que debería tenerse en cuenta que no todos los cuerpos locales cuentan ni deberían contar con una jefatura profesional unipersonal, y ponen el ejemplo de Bilbao.

AJEPLE plantea en el art 119 que se explicita el procedimiento de provisión de los puestos de jefatura por libre designación entre los funcionarios del propio cuerpo encuadrados en la máxima categoría del cuerpo y que sólo, en su defecto, se cubriría por miembros de otros cuerpos de la policía del País Vasco.

EUDEL se refiere a la disposición transitoria 5ª relativa a la integración de cierto personal de los cuerpos de policía local en la escala superior. Y estima que deberían establecerse criterios de transformación automática.

AJEPLE plantea reducir el plazo de adaptación de las jefaturas de 3 a 2 años y reducir la exigencia de tener destino definitivo durante un plazo determinado de 5 a 4 años. No se acepta, ya que se consideran plazos razonables.

AJEPLE reclama que la integración suponga incremento de las retribuciones básicas sin absorción en las complementarias.

- Funcionarios interinos:

ERNE plantea la prohibición del nombramiento de funcionarios interinos en la policía local (incorporar en el art. 25 la condición de funcionarios de carrera, eliminar referencias en exposición de motivos y en el art. 120.1 y 3 a los funcionarios interinos).

- Agentes de movilidad:

UGT se muestra contrario a la figura y pide potenciar en su lugar las plantillas de las policías locales.

EUDEL, por su parte, quiere no limitarlo a municipios de gran población y hacerlo extensible o posible en cualquier municipio o en municipios de una población superior a la que se determinen en la ley. El Grupo de Norma Marco plantea eliminar la expresión relativa a que la creación de la figura “no comporte incremento en efectivos ni costes de personal”.

- Alguaciles:

El sindicato **UGT** plantea eliminar la figura y crear mancomunidades de policía local.

La **asociación de alguaciles de Euskadi** ha presentado diversas alegaciones en el siguiente sentido:

- Reivindican ser a todos los efectos agentes de policía y disponer de todas las funciones de la policía local: instruir atestados en accidentes si no hay heridos, participar en funciones de policía judicial y prevención del delito
- Reivindican portar armas o que se deje abierta esta posibilidad
- Reivindican llevar la misma uniformidad que las policías locales sólo distinguiendo el nombre de alguacil en vez de policía
- Reivindican el pase al grupo de clasificación C1 y la jubilación a los 60 años.

Por último la **Asociación de Alguaciles** inquiera en relación a la disposición transitoria relativa al personal laboral en funciones de alguacil con anterioridad a la ley dos cuestiones: a) aclarar si mientras permanezcan en tal situación se les considerará agentes de la autoridad y b) fijar un plazo de 3 años para su funcionarización por promoción interna.

2) Propuestas sindicales realizadas durante la fase de negociación.

a) Mecanismos de control de la actividad policial:

El sindicato **CCOO** solicita eliminar la comisión de buenas prácticas o en su defecto incluir lo siguiente:

- Que en cualquier operativo policial se publiquen todas las órdenes emitidas por la cadena de mando de la Ertzaintza especificando quien las emite y cómo se debe actuar, especificando el nivel de riesgo asignado, con antelación a su emisión para cada evento. Ello se pondrá en conocimiento de los sindicatos presentes en el Consejo de la Ertzaintza.
- Para valorar las órdenes emitidas se creará una comisión en la que estará presente un representante de los sindicatos presentes en el Consejo de Policía. Dicho Consejo no existe, aunque es posible que se quiera referir al Consejo de la Ertzaintza.
- En la Comisión de buenas prácticas se propone que la mitad de sus miembros sean ertzainak que tengan el mismo puesto y categoría que los ertzainak investigados al menos 5 años, además de un representante sindical.

ELA- Ertzaintza plantea que:

- En la Comisión de buenas prácticas la mitad de sus miembros sean funcionarios de la Ertzaintza con al menos 15 años de antigüedad en el cuerpo.
- Que además de hacerlo de oficio o a instancia de las autoridades, pueda intervenir la comisión a instancia de un grupo parlamentario o del Ararteko.
- Que antes de emitir su informe se oiga al Consejo de la Ertzaintza.

Además **ELA - Ertzaintza** plantea que de cualquier queja que reciba Ekinbide que tenga relación con deficiencias en la organización del servicio se informe y se oiga a las organizaciones sindicales representativas (art. 7.3).

ELA - Udaltzaingoa propone eliminar la referencia a la posibilidad de encomienda de gestión a Ekinbide por los municipios en el art, 7.2.

b) Consejo de la Ertzaintza

ELA - Ertzaintza propone atribuir al Consejo las siguientes funciones:

- Informar todos los expedientes por faltas muy graves y graves contra cualquier funcionario, dando el derecho al expedientado de ser oído en el Consejo. E igualmente capacidad para conocer el resto de expedientes incoados, su resolución y la concesión de rehabilitaciones. art 17.d).

- Ser oído en los expedientes de acto de servicio con comparecencia voluntaria del solicitante a quien se le deniegue, e igualmente ser oído en la concesión de medallas y de reconocimientos de ascenso honorífico. art 17.i)

El sindicato **CCOO** proponen que:

- El Consejo de la Ertzaintza pase de ser un órgano consultivo a una nueva mesa de negociación en relación con todo lo que tengan que ver con la seguridad en las actuaciones de la Ertzaintza,
- Tener capacidad para querellarse contra los ciudadanos cuyas denuncias contra ertzainas no hayan dado lugar a una condena al quedar absueltos. Tal capacidad no la asumiría el consejo sino la representación sindical presente en él.

c) Derecho a la defensa jurídica de los policías

ELA Udaltzaingoa Propone que la asunción de la defensa del funcionario por la administración sea “de mutuo acuerdo” con el defendido. art. 37.2

d) Normalización lingüística

El sindicato **CCOO** propone:

- Obligación de formar a un mínimo de 100 agentes por año desde el inicio. Los voluntarios serían seleccionados por criterio de antigüedad.
- Disposición transitoria décima: Prohibición de asignar nuevas fechas de preceptividad en puestos de la Ertzaintza en tanto todos los funcionarios de la Ertzaintza que lo demanden no tengan la opción de liberarse desde cero para conseguir el perfil lingüístico.
- Disposición transitoria undécima: Valoración máxima del euskera como mérito en concursos del 3% de la totalidad de puntos del concurso hasta que todos los funcionarios que lo deseen hayan podido liberarse desde cero.

ELA Udaltzaingoa añadir en referencia a la capacitación lingüística una referencia a los *planes de Euskaldunización de cada Institución*. Art. 39.1.

e) Formación

El sindicato **CCOO** propone obligar a la AVPE a informar a cada agente de la oferta formativa que debe realizar y de entregarle la documentación del curso tras su finalización.

El sindicato **ELA Ertzaintza** propone:

Incluir en la ley una referencia expresa a que se capacitará a la policía en relación a derechos sociales como el derecho de huelga y a la vivienda. art 30 bis 3.

Añadir que la convalidación de cursos sea siempre que hayan sido impartidas en centros oficiales o policiales art 40.2.

Que la ley contenga un mandato para que cada administración reglamentariamente establezca, previa negociación, una formación mínima anual. Art. 39.

f) Oferta de empleo anual

El sindicato **CCOO** propone convocatorias anuales para cubrir el 100% de la plantilla incluyendo el número de quienes pudieran jubilarse antes de la finalización del curso básico.

El sindicato **CCOO** pretende obligar a convocatorias de promoción interna o de provisión de plazas con especialidad en el plazo de 3 meses cuando exista un número de vacante superior al 10% de las plazas en la categoría o especialidad. art. 46.

g) Medidas de promoción de la igualdad de oportunidades.

ELA Udaltzaingoa Plantean que en los casos en que el procedimiento selectivo convoque menos de 3 plazas el porcentaje mínimo no deba ser necesariamente no inferior al 25%, dado que a su juicio ello supondría que todas las plazas se reservan a mujeres.

ELA Ertzaintza propone eliminar la aplicabilidad de la ley de igualdad en los procedimientos de provisión de puestos. no aceptable. art. 47 bis. E).

h) Ingreso:

Tanto el sindicato **ELA** como el sindicato **CCOO** proponen eliminar la edad máxima para el ingreso.

ELA - Udaltzaingoa propone, por su parte:

- Que en el caso de convocatorias conjuntas la composición de los tribunales y las fórmulas de adjudicación de las plazas se determinen reglamentariamente (art. 50.3)
- Que la duración conjunta del curso de formación y periodo de prácticas no exceda conjuntamente de 24 meses y que el curso sea entre 6 y 9 meses y el periodo de prácticas no superior a 12 meses. En la actualidad la ley habla de 30 meses. (art. 52.1)

i) Promoción interna:

El sindicato **CCOO** propone eliminar los cursos de capacitación habilitante para la promoción interna (art .59.2).

Igualmente propone **CCOO** la obligación de convocatorias de promoción interna en el plazo de 3 meses cuando exista un número de vacante superior al 10% de las plazas en la categoría o especialidad. Y la eliminación de la limitación de 3 convocatorias para la promoción interna (ya aparece en el proyecto).

El sindicato **ELA - Ertzaintza** propone posibilitar la promoción interna a los sancionados con falta superior a 2 meses (debe entenderse que se refieren a sanción de suspensión de funciones). art 59.1.a, b, c, y d)

j) Provisión de puestos:

Las propuestas del sindicato **CCOO** son las siguientes:

- Proponen que las sanciones de suspensión de funciones en ningún caso tengan efectos sobre el meritage de la antigüedad en los procedimientos de provisión de puestos.
- Limitar el procedimiento de libre designación a los puestos de la escala superior. art 65.3.
- Eliminar en el art 69 la exigencia de que hayan pasado 2 años desde la última adjudicación para participar en nuevos concursos.
- Eliminar la preferencia en los concursos de los cesados o removidos a obtener un puesto en la misma localidad del puesto anteriormente ocupado. art 71.2. Están en contra de la interpretación actual que habla de un radio de 30 kilómetros del puesto antes ocupado. En su defecto, definir que es misma localidad a estos efectos: término municipal del puesto removido y si no hay una unidad en tal localidad, la comisaría que cubra tal localidad.

- Recoger el supuesto de comisiones de servicios inter unidades atendiendo al criterio de antigüedad en el puesto y la puntuación de ingreso en la categoría como criterio de desempate art 71.1.2.

El sindicato **ELA Ertzaintza** propone los siguientes cambios en relación a la provisión de puestos:

- Que sólo se puedan reservar al procedimiento de libre designación los puestos de “alta dirección” en vez de los de carácter directivo o especial responsabilidad. (art. 65.3).
- Que sólo se exija exigencia de compromiso de permanencia si en la relación de puestos de trabajo se fija el requisito de máxima permanencia. art. 43.2.
- Que en el art. 71.3 se contemple, como en la actualidad, en el caso de quien esté en adscripción provisional por supresión del puesto, un complemento transitorio hasta la resolución del primer concurso en el que pueda participar.

ELA Udaltzaingoa plantea:

- La necesidad de incluir la referencia al grado personal que aparece en la LFPV en el art. 65.2.
- Volver a introducir la regulación de la permuta y no sólo permitirla entre policías locales sino entre funcionarios de cualquier cuerpo de la Policía del País Vasco.

k) Carrera profesional:

El sindicato **ELA - Ertzaintza** plantea las siguientes modificaciones:

- No condicionar la efectividad de la carrera profesional a las disponibilidades presupuestarias. Art. 73.ter.2)
- Corregir un error de numeración en el art. 73.ter.5.
- Suprimir la referencia a la posibilidad de pérdida del grado consolidado. art 73.ter.

Además **ELA Udaltzaingoa** propone fijar un plazo de 2 años para la implantación de los sistemas de carrera profesional. Art. 73.TER.1

l) Deberes:

Las propuestas del sindicato **CCOO** son las siguientes:

- Eliminar el deber de residencia. Art 76.
- Régimen de incompatibilidades. art 78.2. Consideran innecesaria la modificación por restrictiva.
- Incompatibilidad con la condición de reservista de las fuerzas armadas. consideran que "deberíamos estar orgullosos" de que agentes de la Ertzaintza se comprometan con las fuerzas armadas. Pero estiman que cabría incluir la incompatibilidad de la condición de reservista con el servicio activo en situaciones de crisis o emergencia en Euskadi.

ELA Udaltzaingoa, por su parte, estima que la incompatibilidad del servicio activo con la condición de reservista debe ser de aplicación al conjunto de la policía del País Vasco. (párrafo 2º del Art. 78 / párrafo 3º).

m) Retribuciones.

El sindicato **ELA Ertzaintza** plantea que en caso de comisiones de servicio a superior categoría el funcionario o funcionaria tenga derecho a la retribución complementaria desde

que de facto sustituya a su superior y que si se desempeña la comisión de servicios por 3 años se consolide la percepción del complemento de destino de la categoría superior (art. 74.a)).

n) Jornada y vacaciones:

ELA Udaltzaingoa efectúa las siguientes propuestas:

- Art. 75. Añadir que el periodo vacacional se subordina no solo a las necesidades del servicio, sino también al acuerdo regulador de las condiciones laborales en vigor.
- Art. 77.1. Añadir que la jornada y régimen de descansos, horarios y fiestas debe ser objeto de negociación colectiva.
- Art. 77-2: Añadir al final que dichas *excepciones serán compensadas según lo dispuesto en el acuerdo regulador de las condiciones laborales de la entidad respectiva.*

o) Prevención de riesgos laborales

Ela Udaltzaingoa propone añadir un párrafo 3º al art. 79 que pormenore los riesgos que al menos deben tenerse en cuenta en los planes de prevención de riesgos laborales.

p) Protección social complementaria

El sindicato ELA parece proponer que en los casos de jubilación forzosa por incapacidad por actos ilícitos de terceros tenga derecho, además de una prestación económica periódica, a una indemnización de dos anualidades de las retribuciones íntegras que percibiera la persona jubilada en el puesto de trabajo que ocupaba, para equipararlo a las indemnizaciones en caso de fallecimiento. Art. 79 ter. 4. La redacción de la propuesta es incorrecta dado que replica la redacción dada a los casos de fallecimiento.

q) Situaciones administrativas:

- Suspensión provisional

El sindicato **ELA propone** eliminar la devolución de lo percibido en suspensión provisional cuando se eleve a definitiva. (art. 84.5)

El sindicato **CCOO** propone eliminar los apartados 5 y 6 del art 84 (supuestos de suspensión firme cuando hubo una suspensión provisional)

- Servicio activo modulado (SAM).

Ela Udaltzaingoa propone eliminar el art. 85.4. No quieren el servicio activo modulado por la edad sino una segunda actividad por edad conforme a la siguiente propuesta: Proponen que voluntariamente cualquier funcionario de la policía local (a salvo de los de las escalas superior o ejecutiva o jefes) a los que les queden 10 años para la edad legal de jubilación ordinaria pueda pasar a una segunda actividad que supondría dejar vacante su plaza y trabajar en el propio cuerpo sin hacer noches (habría en cada cuerpo un catálogo de puestos de segunda actividad como plantilla ampliada) o prestar servicio en otros puestos de la administración, pero en cualquier caso cobrando lo que cobraba antes de la segunda actividad. No obstante, cuando le queden 5 años para la edad legal de jubilación ordinaria pasarían a segunda actividad sin destino (y sin trabajar a salvo de que excepcionalmente se les llame por razones de seguridad ciudadana) cobrando lo mismo que cobraba antes del pase a segunda actividad. Especifica que el pago correspondería al ayuntamiento y los costes de reposición del prejubilado (salarios de cobertura de la plaza vacante) los financiaría el Gobierno Vasco. Esta propuesta la pretende justificar como medida transitoria en tanto no la legislación de seguridad social no contemple la jubilación anticipada de las policías locales.

De forma algo contradictoria con lo antedicho ELA **Udaltzaingoa** propone que la edad de pase voluntario al servicio activo modulado en las policías locales no se fije por cada ayuntamiento sino que se fije por ley en 56 años o en la edad inferior que se fije por la negociación colectiva.

- Segunda actividad

El sindicato **ELA Ertzaintza** habla de negociar un nuevo acuerdo de segunda actividad en la Ertzaintza, sin efectuar una propuesta concreta que pueda ser analizada.

Pese a la expresión de tal desiderátum abstracto, el propio sindicato en las alegaciones presentadas como **ELA Udaltzaingoa** efectúan las siguientes propuestas:

- Art. 86.2: Eliminar la posibilidad de iniciar de oficio el pase a segunda actividad por insuficiencia psicofísica.
- Art. 86.3: Que el Tribunal evaluador del pase a la segunda actividad no tenga una composición estable sino que uno de los miembros sea de parte (nombrado por cada interesado en cada expediente).
- Art. 86.5.2º: Falta la referencia a los Ayuntamientos para los casos de los cuerpos de la Udaltzaingoa.
- Art. 86.6.2º: Añadir que en el caso de los cuerpos de la Udaltzaingoa, las condiciones serán las mismas que para la Ertzaintza, en el momento que se equipare la regulación para el acceso a la jubilación voluntaria anticipada entre ambos cuerpos por la Seguridad Social.
- Art. 86.7: Que el personal en segunda actividad perciba las retribuciones básicas y las complementarias sin merma de retribuciones totales.
- Disposición Transitoria Décimo primera. plazo de 2 años para que cada ayuntamiento ELA bore un reglamento de segunda actividad.

El sindicato **CCOO** propone que el funcionario en segunda actividad o SAM que permanezca transitoriamente sin destino a disposición siga cobrando las retribuciones del último puesto desempeñado salvo el CES que será el inferior de los previstos para el servicio activo (CES 11).

r) Régimen disciplinario:

El sindicato **ELA Ertzaintza** habla de equiparar el régimen disciplinario al resto de la administración, pero no expresa en qué sentido.

Otras propuestas del sindicato **ELA** son las siguientes:

- Art 92.2.g): Que sólo puede ser considerada como falta disciplinaria la falta de rendimiento y notorio incumplimiento, si previamente ha habido un expediente informativo por tales conductas art 95.5: Disminuir el plazo de caducidad a 3 meses.
- Art. 97.2 y 97.3. Que los plazos de prescripción de las faltas y sanciones graves bajen a 18 meses y los de las leves a 1 mes.

El sindicato **CCOO** propone bajar el plazo de prescripción de las faltas leves a un mes en vez de 3 meses. Art 97.2 y 3

s) Representación de los trabajadores y negociación colectiva:

El sindicato **CCOO** propone:

- Art. 99. Que el sistema de elección consista en listas abiertas.

- Art 101.1.d) Que la disponibilidad sobre el crédito horario corresponda exclusiva e individualmente a cada representante de los trabajadores y no a las organizaciones sindicales, pudiendo el representante cederlo y revocar tal cesión.
- Art 103.3. Obligación de grabar en audio y video las reuniones de la mesa de negociación, estando disponibles para su visionado por los funcionarios a través de la intranet departamental.

El sindicato **ELA Ertzaintza** propone en el art. 104.5, añadir que "en caso de derogación unilateral de los acuerdos vigentes se precisará su aprobación por el Parlamento Vasco".

t) Estructura profesional:

El sindicato ELA **Ertzaintza** pretende que se diga en el art. 105.2.c) que en las prácticas in job los aspirantes serán retribuidos conforme al grupo de clasificación C1. Es obvio que tras la aprobación de la ley será así, puesto que no se les podría retribuir conforme a ningún otro grupo (ya que para participar en el proceso se les exige titulación C1).

Respecto a la estructura profesional ELA **-Udaltzaingoa** pretende que se exija titulación universitaria a todos los policías locales que no sean agentes o agentes primeros. Se desconoce si el sindicato ELA asume tal criterio igualmente para la Ertzaintza o, por el contrario, pretenden que exista una disparidad de estructuras tan acusada entre los cuerpos policiales vascos.

El sindicato **ELA Ertzaintza** pretende que en el art. 112 donde se habla de la posibilidad de adscribir funcionarios de policía judicial a determinados juzgados con carácter permanente se emplee un verbo imperativo.

u) Policías locales:

- Denominación:

ELA Udaltzaingoa propone incorporar como denominación única de los cuerpos de policía local la de "Udaltzaingoa/policía local". así propone modificar el art 2 y art. 24.3.

- Instituto armado

ELA Udaltzaingoa (art 25): propone añadir un párrafo al art 25 para aclarar el concepto de "instituto armado" y la obligación o no de portar arma de fuego. Sin embargo, el texto propuesto se limite a expresar que reglamentariamente se establecerá la dotación policial que incluya *el arma de fuego, el bastón y demás equipamientos, así como la formación teórico-práctica para su uso, con el fin de homogeneizar medios.*

- Funciones

ELA Udaltzaingoa Art. 26.3 Los cuerpos de Udaltzaingoa, en sus respectivos territorios, ejercerán las funciones que a los cuerpos y fuerzas de seguridad atribuye el ordenamiento jurídico, y las que específicamente se les asigna en esta Ley.

ELA Udaltzaingoa plantea la posibilidad de adscribir a la unidad de policía judicial o de investigación criminal de la Ertzaintza funcionarios de cuerpos de policía local y que a tal efecto se posibilite que tales funcionarios realicen formación específica en materia de investigación criminal y policía judicial, con las mismas condiciones y requisitos que la Ertzaintza.

- Alguaciles

ELA Udaltzaingoa propone describir claramente cuáles son las funciones de los alguaciles, sin necesidad de tener que desgranarlas de las funciones de la Udaltzaingoa previstas en el art. 27.1.

- Estructura profesional

ELA Udaltzaingoa propone que la escala de inspección pertenezca al subgrupo A2; integrar en la misma a los *actuales suboficiales y oficiales automáticamente sin exigencia de titulación universitaria y que cualquier agente primero con 4 años de antigüedad puedan promover a la escala de inspección sin requisito de titulación.* (Art. 118.2.b) y disposición transitoria 10ª)

ELA Udaltzaingoa propone establecer por ley ratios de las diferentes categorías: 2 agentes por cada mil habitantes; cada 4 agentes un agente primero; cada 4 agentes primeros un suboficial, cada 2 suboficiales 1 oficial, cada 2 oficiales 1 subcomisario y cada 2 subcomisarios un comisario. (Art. 118.7 y 8).

- Funcionarios interinos

ELA Udaltzaingoa no se manifiesta en contra de la figura del personal interino, pero entiende que se debe limitar a la cobertura de necesidades temporales o estacionales extraordinarias sin que se cubran vacantes de plantilla (Art. 120.1). Y consideran que en el art. 120.3 referente a la creación de bolsas de trabajo para policía local la conformación de tales bolsas debe proceder de convocatorias específicas y no conformarla con aprobados sin plaza de convocatorias de ingreso a la Ertzaintza.

- Agentes de movilidad.

ELA Udaltzaingoa propone eliminar la referencia en el art. 121.1 a que la creación de tales cuerpos de funcionarios “*no comporte un incremento en el número de efectivos ni en los costes de personal*”.

3) Observaciones recibidas en informes y dictámenes.

a) Informe de política lingüística:

El informe concluye que el anteproyecto es conforme a la legislación lingüística vigente y destaca que el borrador está elaborado en los dos idiomas oficiales, para después examinar aquellos contenidos relacionados con el uso de las lenguas oficiales tales como los contenidos en la exposición de motivos; los artículos 30 bis.2; 39.1; 41.2.d), 45 y 47.3, así como la disposición adicional 7ª y la disposición transitoria 5ª.

Finaliza el informe con dos propuestas:

- a) Incorporar al art. 30 bis.1.c) la no discriminación por razón de lengua
- b) Nueva disposición que diga lo siguiente: La Policía del País Vasco garantizará el derecho de la ciudadanía a recibir atención en el idioma que escojan, sea euskera o castellano, tanto oral como por escrito.

b) Informe de la DACIMA

El anteproyecto les merece una valoración positiva por la flexibilidad y racionalidad en la conformación de estructuras organizativas profesionales de las policías locales; la clarificación de funciones en procedimientos disciplinarios y expedientes de rehabilitación del Consejo de la Ertzaintza, o las medidas de simplificación y mejora de procedimientos en referencia a la Academia Vasca de Policía y Emergencias como órgano permanente de selección y los mecanismos que de cooperación intermunicipal.

Consideran que la regulación de los mecanismos de control policial, interrelación con la ciudadanía y dación de cuentas responden a la previsión 61 del Código europeo de Ética de la Policía - Recomendación del Consejo de Europa del 2001- que contempla “la implantación de mecanismos que favorezcan la responsabilidad y que se basen en la comunicación y la comprensión entre la población y la policía” y entroncan con la filosofía de Transparencia y Buen Gobierno del Plan de Innovación Pública 2014-2016.

Meritan el compromiso con la dación o “rendición de cuentas”, a través de la publicidad activa, mecanismos de evaluación y mejora del servicio policial, como la evaluación del desempeño de los miembros de la policía, o, más allá de las medidas coercitivas, la instauración de mecanismos preventivos que permitan analizar patrones y factores de riesgo con el fin de proporcionar orientación para mejoras en la formación o los procedimientos o el clima laboral y la interacción obligatoria entre la policía y la ciudadanía, asegurando mecanismos de tratamiento de quejas cuya independencia del servicio policial genere confianza en que van a recibir un tratamiento neutral y no corporativo reforzado con la creación de una comisión de control externo

Además de la citada valoración efectúan las siguientes observaciones:

a) El art. 95.2.ter plantea la remisión por medios electrónicos del expediente como mera posibilidad, cuando la nueva ley de procedimiento administrativo común (aún no en vigor) contempla la generalización y obligatoriedad del uso de medios electrónicos en las relaciones de la administración con sus funcionarios y entre administraciones. Y además implica la no necesidad de remisión de los documentos en tales casos por medios electrónicos puesto que la obligación de proporcionar copia de los documentos obrantes en el expediente se cumple con la puesta a disposición en el punto de acceso general electrónico o en la sede electrónica de la administración competente.

b) En relación a la comisión de buenas prácticas debería tenerse en cuenta la nueva ley de procedimiento administrativo común que contempla que “salvo que no sea posible, las convocatorias han de ser remitidas a los miembros a través de medios electrónicos, haciendo constar en la misma el orden del día, las condiciones en las que se va a celebrar la sesión, el sistema de conexión y, en su caso, los lugares en que estén disponibles los medios técnicos necesarios para asistir y participar en la sesión”, igualmente “se remitirán las actas de cada sesión a través de medios electrónicos”.

c) Sugieren que quedan algunos términos masculinos utilizados como genéricos y que debieran corregirse, como por ejemplo: “funcionarios”, “empleados públicos”, “ciudadanos”, “el agente de movilidad”, “el alguacil”...

c) Informe de Emakunde:

Efectúa las siguientes observaciones:

- Siempre que sea conforme a la legislación vigente en materia de seguridad social, computar los periodos de permanencia en situación de excedencia por cuidado y/o violencia de género como tiempo efectivamente trabajado a efectos de la reducción de la edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación. No aceptable. Excede de la competencia y ámbito de esta ley, es materia de la legislación de la seguridad social.

- Contemplar en la letra I bis) del párrafo 2º del artículo 92, como falta disciplinaria muy grave, además del acoso sexual y el acoso laboral, el acoso sexista o por razón de sexo en el trabajo, tal y como se exige en el artículo 43.2 de la Ley 4/2005. Aceptada.
- En la Comisión de control de la Ertzaintza, plantean no sólo una presencia equilibrada de mujeres y hombres sino incluir una persona experta en materia de género.
- Hacer una revisión y adecuación de los términos enunciados exclusivamente en masculino en el texto del Anteproyecto tales como “funcionario/os”, “los empleados públicos”, “sancionado”, etc.

d) Alegaciones departamentales e institucionales

Han presentado alegaciones los siguientes Departamentos del Gobierno Vasco: Lehendakaritza; Salud; Medio Ambiente y Política Territorial; Empleo y Políticas Sociales; Educación, Política Lingüística y Cultura.

De todos ellos el único Departamento que realiza observaciones a analizar es el de Educación, Política Lingüística y Cultura, al artículo 40.1 en cuya redacción corrige una errata.

La Diputación Foral de Bizkaia también ha respondido en el periodo de alegaciones manifestando no tener nada que decir.

e) Informe del Consejo de la Ertzaintza.

No contiene observaciones.

f) Informe de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Euskadi.

No contiene observaciones.

g) Informe de la Dirección de Función Pública:

La Dirección de Función Pública ha emitido su informe 29/2015, sobre el anteproyecto de ley de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco. Sus aportaciones son las siguientes:

- Respecto al capítulo dedicado a los mecanismos de control de la acción policial el informe se muestra favorable.
- En relación a la disposición transitoria quinta (integración automática del personal funcionario de los cuerpos de policía local en la categoría superior) estiman que si existiere personal con la categoría de intendente en tales cuerpos sería coherente incluir un apartado que regulara las retribuciones del personal.
- Selección e ingreso: Plantean dos observaciones:

- En relación a la regla de inamovilidad de la convocatoria de ingreso y sus excepciones, considera el informe que debería limitarse la ampliación del número de plazas pendiente la convocatoria y sin nuevo plazo de solicitudes a un porcentaje ponderado que no sea de tal magnitud que cambien las expectativas de los aspirantes, ya que en tal caso sería preciso abrir un nuevo plazo de presentación de solicitudes o la convocatoria posterior de otro procedimiento (nuevo apartado quinto al artículo 47).
- En relación a los procesos selectivos plantea añadir que la actuación de los asesores expertos que participen en los mismos se sujete a los principios de objetividad, imparcialidad y confidencialidad.

- Carrera profesional: recuerda la inexistencia actual de una regulación general, aunque el proyecto de ley de empleo público vasco si la contempla y prevé el desarrollo reglamentario armonizado por las distintas administraciones bajo unos criterios básicos comunes para todas señalados por la futura Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi. Por lo tanto estima que la implantación efectiva de cualquier modalidad de carrera horizontal requiere de la correspondiente regulación sometida, en todo caso, a las disponibilidades presupuestarias de las respectivas Administraciones y al respeto a la legislación básica de función pública. Considera que debe ser la Ley de Empleo Público Vasco la que aporte homogeneidad al conjunto de las Administraciones Públicas Vascas y por ello, del mismo modo que en tal anteproyecto, en éste deben incorporarse las siguientes previsiones:

- “Disposición transitoria: No se podrán reconocer retribuciones a cuenta o anticipadas del complemento de carrera profesional al personal de la Ertzaintza ni al personal del cuerpo de policía dependiente de la Administración Local”
- “No se podrán reconocer derechos retributivos referidos a la carrera profesional con carácter retroactivo.”

- Servicio activo modulado y segunda actividad: considera que tal regulación ya se contiene en el Decreto 194/2012, de 9 de octubre, de modificación del Decreto por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013, y que no se explica la razón para elevar a rango de ley formal dicha regulación, que entiende más propia de un acuerdo regulador que module la prestación de servicios concretando medidas de mejora de las condiciones laborales. Estima que la regulación de la modulación del servicio activo por razón de la edad no es una situación administrativa distinta del servicio activo, sino una modulación de las condiciones laborales propia de la negociación colectiva y no materia propia de regulación en ley formal por lo que informan negativamente la propuesta.

Además no comparte que quepa la situación de servicio activo modulado o segunda actividad sin trabajar a disposición de la Administración, aún con carácter transitorio, y cobrando la práctica totalidad de las retribuciones que cobrase con anterioridad. Estima que tales retribuciones son injustificadas por ser superiores a las que se puede cobrar en expectativa de destino o en excedencia forzosa, que serían situaciones equivalentes en las que no se ejerce trabajo, o en la situación de segunda actividad policial vigente sin destino. Y por otra parte subraya que el anteproyecto no contempla limitaciones del número de personas que anualmente pueda pasar a tales situaciones atendiendo a las disponibilidades organizativas existentes. Considera que tales modificaciones son innecesarias por venir ya previstas en norma reglamentaria donde encuentran mejor acomodo, y que su aplicación podría resultar inasumible en términos organizativos y presupuestarios si no se limita el número de efectivos que anualmente pueden pasar a estas modulaciones y la permanencia en expectativa de destino sin trabajar es retribuida de la forma en la que aparece en el borrador. Y entiende que en el expediente no se justifica la viabilidad económica y organizativa de una propuesta que, a su juicio, podría suponer problemas organizativos que implicasen dejar en expectativa de destino a un número elevado de funcionarios con un sobrecoste alto sin la contrapartida de la prestación del servicio.

Por otra parte considera que la permanencia sin destino a disposición de la Administración hasta que no se le asigne destino o se adapte el puesto es confusa puesto que cabría entender que se le pueden asignar funciones no policiales en cualquier área de la Administración aun sin estar prevista tal posibilidad de apertura en las relaciones de puestos de trabajo. Informan negativamente la propuesta por prever que el personal en segunda actividad pueda quedar a disposición de la administración en vez de a disposición del Departamento de Seguridad.

Respecto a la situación administrativa de segunda actividad proponen que se concrete que el puesto a desempeñar debe haber calificado en la correspondiente relación de puestos de trabajo como puesto de susceptible desempeño por funcionarios de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

- Prevención de riesgos laborales: el informe considera que el servicio médico o de prevención no tiene capacidad para celebrar contratos o convenios.

- Alguaciles y Agentes de Movilidad: Propone que en referencia a estos dos tipos de funcionarios que se establezca una remisión expresa a la disposición adicional segunda del EBEP. Igualmente habla de la necesidad de que los alguaciles se formen en el uso de las armas o presupone que el personal laboral alguacil no puede ser funcionarizado. Respecto a la disposición transitoria octava, que contempla una hipótesis hacia el futuro en el que un ayuntamiento decida crear un cuerpo de policía local, el informe considera que en el cuerpo de policía local futuro sólo podrán integrarse los alguaciles que sean funcionarios y especificar la situación en que quedarían quienes no lo son. Se acepta. Igualmente proponen que se añada que la integración no supondrá incremento del gasto público, ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales que vienen percibiendo, por lo que el incremento en las retribuciones básicas que dicho cambio comporte se absorberá en otras retribuciones complementarias

- Estructuras y Jefaturas de las policías locales:

Plantea que si variasen los parámetros poblacionales de un municipio ello supondría la necesidad de acomodar la estructura del cuerpo de policía local que si supone una disminución de la categoría de jefatura existiendo un titular éste habría de continuar en el desempeño de los mismos con la condición de "a extinguir". Si por el contrario se produjera una variación al alza, el personal funcionario continuaría en el desempeño de los mismos rigiéndose por las condiciones por las que fueron nombrados y percibiendo las retribuciones efectivamente asignadas al puesto de trabajo ocupado.

Recuerda que en la integración del personal a los nuevos puestos de jefatura de los cuerpos de policía local es preciso exigir el cumplimiento del requisito de la titulación suficiente, lo cual a su juicio no sucede en la Disposición Transitoria sexta, párrafo 2 del apartado 2, porque entiende que la titulación se supliría por la experiencia.

h) Informe de la OCE

En cuanto a la repercusión presupuestaria que la entrada en vigor del Anteproyecto de Ley de Quinta Modificación de la Ley de Policía del País Vasco, pudiera generar en los Presupuestos de Gobierno Vasco, en el 2016 y ejercicios futuros, analizada la documentación remitida por los Departamentos de Seguridad y de Administración Pública y Justicia, la Dirección de Presupuestos considera que se derivarán incrementos de costes económicos básicamente por los siguientes conceptos:

1.-Es previsible un incremento de coste referente al cambio de grupo de adscripción de los **ertzainas en prácticas**, que se ha estimado por la Dirección de Presupuestos en 916.000 € anuales.

2.-También se derivarán nuevas necesidades retributivas para compensar el efecto de la regulación de las **modulaciones del servicio activo por razón de la edad**, cuya cuantía no se evalúa por del Departamento de Seguridad, siendo éste un déficit de la Memoria Económica presentada. Únicamente se indica que parte de esas medidas ya se aplican actualmente en la Ertzaintza y su impacto económico está siendo asumido con las dotaciones presupuestarias asignadas al personal de la Ertzaintza.

3.-Podría ser relevante en el futuro la implantación del **complemento de carrera profesional en la Ertzaintza**, una vez regulada la carrera profesional horizontal en el conjunto de la Administración Pública Vasca. Sin embargo esta situación no es posible de evaluar económicamente pues no existen referencias en las que basarse.

En cualquier caso, los diferentes incrementos de coste de personal derivados de la modificación de la Ley de Policía del País Vasco que se propone, deberán ser asumidos anualmente con las dotaciones económicas asignadas para el Capítulo 1, al Departamento de Seguridad, en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las cuales se ajustarán anualmente a las directrices económicas que apruebe el Gobierno.

i) Dictamen COJUA

La Comisión Jurídica Asesora de Euskadi ha remitido al Departamento el dictamen 62/2016, de 19 de abril de 2016, en el que informan favorablemente el proyecto de ley.

En dicho dictamen se realizan algunas observaciones de técnica legislativa que han sido tenidas en cuenta en su mayor parte en el texto definitivo.

No se acepta la sugerencia de derogar el art. 16 de la Ley 15/2012 de 28 de junio, de ordenación del Sistema de seguridad pública de Euskadi, por cuanto su contenido y alcance supera el previsto en este proyecto de ley. La oficina Ekinbide regulada en aquella ley tiene un ámbito de actuación y funciones que excede el de las quejas policiales, ya que su ámbito abarca la totalidad del sistema de seguridad pública de Euskadi incluyendo lo relativo a los servicios de emergencias y protección civil no policiales. Las regulaciones contenidas en la ley de 2012 y la contemplada en este proyecto lejos de colisionar, resultan ser complementarias.”

IV.- ANALISIS DE LAS ALEGACIONES Y OBSERVACIONES

Además del análisis temático de las alegaciones y observaciones recibidas y las modificaciones subsiguientes en los borradores iniciales, se han incorporado cambios al repasar el lenguaje del texto desde la perspectiva no sexista,

- Mecanismos de control actividad policial

En este apartado debe precisarse que las alegaciones efectuadas por las organizaciones sindicales se realizan como tales alegaciones puesto que el contenido de este capítulo por su naturaleza no cabe considerarse como inserto entre las materias sujetas a negociación.

En referencia al primer borrador se presentaron las siguientes aportaciones:

El sindicato **ERNE** pretende su eliminación. El sindicato **ESAN** sugiere suprimir el capítulo porque, a su juicio tiene “intencionalidad política”. El sindicato **UGT** sostiene que las policías locales tienen su propio sistema, mientras que desde el mundo de la administración local, por el contrario, se manifiesta la oportunidad de que la comisión de control cuente con representación de funcionarios de la policía local (EUDEL). En el grupo de trabajo denominado

“norma marco” constituido por representantes de las policías locales y el Departamento de Seguridad en virtud del convenio de colaboración suscrito con EUDEL se sugiere incorporar la posibilidad de que cuando se traten actuaciones propias de las policías locales, se puedan incorporar a dicha Comisión miembros representantes de las policías locales. Y cambiar el nombre a Comisión de Control de la Policía Vasca”.

En cuanto a las funciones de la comisión de control se plantea el modo de compaginar las tareas de tal comisión con las exigencias de la investigación penal en curso en los casos previstos en el art. 11.2.a) que podrían tratarse de hechos penalmente típicos abocados a investigación de la policía judicial y conocimiento inmediato de la autoridad judicial. El sindicato **ESAN** sostiene que puede suponer una injerencia en la labor judicial.

En cuanto a la composición de la comisión de control Emakunde exige que la misma tenga una composición equilibrada de hombres y mujeres. El sindicato **ESAN** pretende que no se exija que sus componentes sean del grupo A (es decir, que puedan ser agentes de la escala básica si tienen titulación universitaria). El grupo de norma marco solicita ampliar la composición a funcionarios de la policía local.

En cuanto al auxilio de otros funcionarios a la comisión de control **ESAN** estima que no deberían ir en comisión de servicios, lo que entiende que permite que se les revoque por motivos de oportunidad política.

ERNE se queja de que Ekinbide se ha convertido exclusivamente en un instrumento para el inicio de actuaciones por asuntos internos, si bien no presenta ninguna propuesta al respecto.

Analizadas las anteriores observaciones la valoración que se realiza es la siguiente:

En respuesta a **ESAN** debe decirse que toda ley es expresión de un programa político por lo que carece de lógica descalificar una norma por lo que es su sentido innato. Si lo que pretenden decir es que se somete la actividad policial a un control partidista, nada más alejado de la realidad. La actividad policial es una actividad administrativa y como tal está sujeta a los controles previstos en el ordenamiento tanto el jerárquico de la Administración y el Gobierno del que dependen, como al control político parlamentario. Pero la modificación de la norma no incide en tales controles sino que configura un mecanismo que precisamente incide en la transparencia de tal control al habilitar a un panel de expertos con garantías de independencia funcional en su criterio el estudio de determinadas prácticas policiales.

Atendiendo a las sugerencias procedentes del mundo local y a la realidad de la existencia de la Policía del País Vasco como concepto englobante de Ertzaintza y policías locales bajo diferentes administraciones pero compartiendo la finalidad de la seguridad integral, se acepta la inclusión en el ámbito de actuación de la comisión al conjunto de la Policía del País Vasco.

Ello implica el cambio de la denominación propuesta inicialmente y la apertura de su composición a cualesquiera expertos del grupo A de los cuerpos de la Policía del País Vasco. No obstante, se matiza que la solicitud de intervención de la comisión será a instancia del Departamento de Seguridad o del respectivo ayuntamiento dependiendo de la dependencia de los cuerpos de que se trate.

Por otra parte se modifica la redacción para clarificar las posibilidades de actuación de la comisión en los casos en que estudie la actuación policial en casos de fallecimiento o lesiones graves que estén bajo investigación penal.

En este sentido se contempla que la comisión pondrá en conocimiento de la autoridad judicial su actividad con el fin de no interferir en tal investigación penal, ni en la reserva de sus actuaciones; el personal investigado en las diligencias penales no tendrá obligación de colaborar con la comisión, y si ésta precisa acceder a documentación administrativa (no diligencias penales o el atestado) relacionada con el caso o realizar inspecciones in situ deberá obtener la previa aprobación de la autoridad judicial.

Se matiza que la actuación de la comisión no es investigar la autoría de los hechos, ni depurar responsabilidades, por lo que se corrigen las referencias a términos como investigación, y se altera la denominación de la propia comisión que pasa a llamarse “comisión de buenas prácticas”. El carácter y finalidad de la comisión se refuerza al definir los contenidos de sus informes.

Respecto a la queja de **ERNE** sobre Ekinbide cabe decir que la misma no se sustenta en ningún dato, y por el contrario es fácilmente rebatible con los meros datos estadísticos incorporados a la memoria de dicho organismo que se remite anualmente al Parlamento.

En atención a las alegaciones presentadas se reformuló notablemente el borrador inicial con el segundo borrador en este apartado en el sentido ya expuesto.

Frente a la nueva redacción **ERNE** presentó de nuevo las mismas alegaciones en fase de negociación, pese a los cambios introducidos. No obstante, la redacción del segundo borrador ya ha atendido a algunas de las sugerencias tanto de **ERNE** como de **ESAN**.

El sindicato **CCOO** solicitó eliminar la regulación propuesta o en su defecto una regulación que con carácter previo a cualquier operativo policial la cadena de mando publique las órdenes de actuación especificando el nivel de riesgo, lo cual se pondría en conocimiento de la representación sindical. El análisis y valoración de las órdenes emitidas se realizará por una comisión específica en la que habrá presencia de la representación sindical. Esta propuesta es inaceptable. El trabajo policial implica atender situaciones de riesgo y peligro cuya previsibilidad no siempre es fácil de anticipar o que puede cambiar o que puede aparecer de modo inesperado y que motivan que cualquier agente de la autoridad debe tomar decisiones propias porque son su esfera de responsabilidad y para ello le habilita el ordenamiento vigente. Lo que propone es por lo tanto impracticable. Y además la labor sindical no puede consistir en ejercer el control de las decisiones de la cadena de mando.

Respecto a la comisión de buenas prácticas **CCOO** propone que la mitad sean ertzainas del mismo puesto y categoría que los investigados con una antigüedad no menor de 5 años, además de representación sindical. El sindicato **ELA** propone que la mitad de los miembros de la comisión de buenas prácticas sean funcionarios de la Ertzaintza con al menos 15 años de antigüedad en el cuerpo

Respecto a la composición de la comisión de buenas prácticas las propuestas sindicales, en cuanto a que excluyen la presencia de quienes sean o hayan sido funcionarios de otros cuerpos de la Policía del País Vasco que no sean la Ertzaintza, plantean dudas sobre si aceptan que el ámbito de actuación de esta comisión sea la Policía del País Vasco en su conjunto. Dado que el ámbito propuesto es la Policía del País Vasco carece de sentido que la mitad de sus miembros deba proceder de un cuerpo concreto de la misma.

Hay otro factor que debe ser tenido en cuenta a la hora de analizar estas alegaciones. No es labor de la comisión investigar, ni, mucho menos, enjuiciar comportamientos individuales, sino aspectos más complejos que usualmente trascienden de actos singulares, aspectos organizativos, estructurales, etc. y cuyo estudio requiere de una alta cualificación profesional.

La propuesta de **CCOO** es inconsistente. Primero porque no es labor de esta comisión investigar a funcionarios concretos (es más expresamente se dice que no tienen competencia para ello) y por lo tanto no puede ser el elemento determinante de la designación de los miembros de la comisión el puesto de trabajo de los investigados. Segundo, porque lo que se analiza es el conjunto de la actuación lo que incluye la planificación, el desarrollo y los resultados, así como las condiciones preexistentes, lo cual incluye las decisiones políticas, las normas, los medios, lo planificado y su ejecución y nunca sólo el actuar individualizado, por ello no sirve para definir la composición el criterio propuesto. Tercero, porque conforme a dicho criterio existirían tantas composiciones como casos analizados, de modo que no existiría una composición estable, que es uno de los propósitos del proyecto.

Lo mismo se puede decir de la propuesta de **ELA -Ertzaintza**, que al sólo mencionar la participación en la comisión de funcionarios de la Ertzaintza parece excluir a otros posibles candidatos procedentes de las policías locales vascas (también incluidas en el ámbito de aplicación). La antigüedad no es un criterio válido para formar parte de esta comisión y si lo es la cualificación académica y profesional. Por otra parte, no parece de recibo que se coarte la independencia de la comisión exigiéndole que previamente a concluir su informe oiga a un órgano institucional paritario como el Consejo de la Ertzaintza. La Comisión debe ser libre para determinar que testimonios debe recabar y el testimonio del Consejo de la Ertzaintza por sí mismo no parece que vaya a ser determinante en todo caso. Tampoco es aceptable que la comisión de buenas prácticas deba rendir cuentas al Consejo de la Ertzaintza dándole cuenta de lo actuado.

Por otra parte el sindicato **ELA** propone que la comisión pueda intervenir a instancia de un grupo parlamentario o del Ararteko y que antes de emitir su informe se oiga al Consejo de la Ertzaintza. Al respecto cabe señalar que la integridad, imparcialidad e independencia de la comisión de buenas prácticas debe ser preservada en cualquier caso. Por tales razones tampoco parece razonable que este mecanismo pueda activarse a solicitud de un grupo parlamentario, dado que ello conduciría a emplear este mecanismo de forma partidaria, además de resultar exorbitante e inédito que un grupo político unilateralmente pueda activar mecanismos administrativo al margen de los mecanismos de control previstos en el propio reglamento parlamentario. En lo que se refiere al Ararteko debe considerarse que el mismo ya dispone de sus propios mecanismos y procedimientos para actuar de oficio, que pueden desarrollarse sin perjuicio de los trabajos de esta comisión.

El informe de la **DACIMA** contempla que en relación a la comisión de buenas prácticas debe considerarse, conforme a la nueva ley de procedimiento administrativo común la exigencia de que por regla general las convocatorias y la remisión de las actas se ha de realizar por medios electrónicos. Tal propuesta no aporta nada a la regulación, la cual no entra en regular ni las convocatorias, ni la expedición de actas de las reuniones de tal comisión, por lo cual serán de aplicación las reglas del procedimiento común que se citan, sin necesidad de explicitarlo en el texto de esta ley.

Para terminar en lo que respecta a este capítulo y en respuesta al planteamiento de **ELA** de que se oiga a la representación sindical en los expedientes de Ekinbide relacionados con quejas por deficiencias del servicio, debe decirse que tal exigencia no aporta nada al procedimiento de queja e interfiere en la relación directa con la ciudadanía. Por otra parte los informes de Ekinbide se publicitan.

En relación igualmente a Ekinbide no cabe admitir la propuesta de **ELA - Udaltzaingoa** de eliminar la posibilidad de que los ayuntamientos encomienden voluntariamente a Ekinbide la gestión de quejas. Tal posibilidad existiría aunque no se diga nada en el proyecto.

- Código deontológico

En relación al código deontológico **ERNE** propone algunas modificaciones.

La primera es que se reconozca la condición de agente de la autoridad (art 33) incluso fuera de servicio para garantizar a los policías iguales garantías jurídicas en caso de agresión a su persona o patrimonio. Tal cuestión excede de las posibilidades de una ley autonómica: la ley puede establecer que tienen carácter de agente de la autoridad (en igual sentido que la LOFCS), pero no puede interpretar las consecuencias penales de tal conceptualización. No obstante, el Código Penal vigente ofrece protección penal especial en el delito de atentado a los agentes no sólo cuando están en el ejercicio de sus funciones (y hay que tener en cuenta el deber de servicio permanente), sino igualmente cuando son atacados con ocasión de tales funciones. Ir más allá implicaría la reforma del código penal.

Por otra parte **ERNE** pretende modificar el art. 34 relativo al uso de armas eliminando la exigencia de que el riesgo sea grave, así como toda la referencia a que el empleo de armas de fuego sea una medida extrema para los casos en que exista resistencia armada o peligro para la vida propia o de terceras personas y no pueda detenerse o reducirse al agresor por otros medios. La modificación pretendida supondría un paso atrás significativo en la regulación legal del empleo de armas por la policía.

Por último **ERNE** propone extender el derecho a la defensa jurídica del funcionario en caso de acusación penal a otros supuestos como daños en su persona, bienes, amenazas, insultos por su condición de miembro de la policía. Dicha propuesta en realidad ya tiene acogida en el Decreto de 1995 que regula la representación y defensa en estos casos y en el proyecto de ley de asistencia jurídica del Gobierno Vasco.

Por su parte **ELA Udaltzaingoa** propone que la asunción de la defensa del funcionario por la administración sea “de mutuo acuerdo” con el defendido. Se trata de una precisión innecesaria, dado que sólo con el consenso del defendido se puede ejercer su defensa y representación conforme a las leyes procesales.

El **informe de política lingüística** planteaba dos propuestas en relación al art. 30:

- Incorporar al art. 30 bis.1.c) la no discriminación por razón de lengua. El precepto contempla el principio de no discriminación por cualquier característica personal sea cual sea, y los derechos lingüísticos pueden tener una formulación más expresa en el art. 30 bis .2 conforme a lo que pasamos a analizar.
- Nueva disposición que diga lo siguiente: La Policía del País Vasco garantizará el derecho de la ciudadanía a recibir atención en el idioma que escojan, sea euskera o castellano, tanto oral como por escrito. Los derechos lingüísticos de la ciudadanía están ya regulados en la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, «Ley Básica de Normalización del Uso del Euskera», resultando inconveniente dispersar su regulación sustantiva. No obstante, cabe la remisión a tal regulación, por lo que se modifica el art.230bis. 2 para adicionar lo siguiente: *La Policía del País Vasco en sus relaciones con la ciudadanía el derecho tendrá en cuenta los derechos lingüísticos reconocidos en Ley 10/1982, de 24 de noviembre, «Ley Básica de Normalización del Uso del Euskera».*

- Formación y bilingüismo.

El proyecto aborda algunas cuestiones relacionadas con la formación policial y el bilingüismo sobre las que se han hecho aportaciones diversas que trataremos conjuntamente.

Por una parte y excediendo de lo que sería la propuesta de esta ley de modificación de la LPPV, **ERNE** plantea modificar la LOSSPE para que en el Consejo Rector de la AVPE la representación de los representantes de los funcionarios de los cuerpos de policía local la ostenten los sindicatos con mayor implantación en dichos cuerpos. No es aceptable por dos razones: a) la AVPE no sólo forma a los funcionarios locales de los cuerpos de policía, sino también a los de los cuerpos de bomberos, por lo que su representación no puede medirse sólo entre funcionarios de cuerpos policiales, y b) porque sería imposible medir la representatividad en los cuerpos de policía local dado que en los municipios las elecciones sindicales no se efectúan en los cuerpos policiales de forma separada respecto al resto del funcionariado.

También excediendo de lo que es propio de la LPPV **ERNE** propone determinar los puestos de la misma que deban ser desempeñados por funcionarios policiales y que su selección se realice por principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Tales previsiones ya están en la normativa vigente, por lo tanto no es una cuestión que debe llevarse a esta ley, ni a la LOSSPE, sino, en su caso, a la RPT de la AVPE.

En referencia a la formación **ERNE** pretende que expresamente el art. 39.2 establezca la obligatoriedad del cumplimiento de los planes de formación de la AVPE. Tal propuesta resulta imprecisa en cuanto a quién sería el sujeto obligado. Debe recordarse que la AVPE es un organismo instrumental y es obvio que le obliga su propia programación. Además todo lo referente a la planificación y programación de la formación se regula en la LOSSPE.

CCOO quiere obligar a la AVPE a informar a cada agente de la oferta formativa que debe realizar y de entregarle la documentación del curso tras su finalización, y **ELA** propone que la ley contenga un mandato para que cada administración reglamentariamente establezca, previa negociación, una formación mínima anual.

Lo pretendido podría ser atendido sin necesidad de la ley. La información sobre la oferta formativa debe publicitarse ampliamente entre sus destinatarios, pero no parece razonable tal exigencia relativa a la información personal. Tampoco está claro si se refieren a formación obligatoria o voluntaria. Existen cursos de reciclaje u otros que son de obligada realización y otros que se ofertan voluntariamente y corresponde a cada funcionario decidir si le parecen de interés. Cuando la formación es obligada no puede ser la AVPE sino los responsables policiales quienes deciden quienes deben asistir. Y respecto al resto la inscripción voluntaria dependerá del interés de cada funcionario y los criterios de selección dependerán de cada curso. Puede darse el caso que unos funcionarios hayan realizado varios cursos y otros ninguno, pero tal circunstancia puede depender de la programación anual, del interés de cada funcionario o de las decisiones organizativas concurrentes y todo ello no se solventa con la redacción propuesta para la ley.

ELA propone que se imparta formación sobre el derecho de huelga y el derecho a una vivienda o que sólo se convaliden estudios en centros oficiales o policiales. Respecto a lo primero no parece razonable que la ley singularize la enseñanza de dos derechos como los señalados pretiriendo el resto de derechos fundamentales igual o más importantes. Y la precisión de que sólo se puedan convalidar estudios en centros oficiales o policiales va de suyo.

Tales pretensiones en su conjunto no parecen apropiadas para esta reforma legal, ya que o bien se refieren más a la regulación de la AVPE que se contiene en la LOSSPE o son más propias de normas con un rango inferior y más dinámico.

- Normalización Lingüística

ERNE propone que la ley habilite al reglamento para definir la periodicidad obligatoria de los cursos de formación, capacitación y euskaldunización. En respuesta a esta propuesta cabe decir que una formulación semejante no habilita al reglamento nada que el propio reglamento pueda ya hacer. Sin embargo, no resulta fácil establecer una periodicidad estable reglamentariamente, siendo más propio bien de los instrumentos de negociación colectiva, bien de la planificación formativa.

Respecto al compromiso del bilingüismo y a la euskaldunización tanto **ERNE** como **ESAN** solicitan un plan de liberalizaciones. **ERNE**, además, propone una serie de disposiciones adicionales y transitorias nuevas que supondrían vincular el perfil lingüístico al funcionario y no al puesto hasta tanto todos los funcionarios hayan podido ser liberados para euskaldunizarse desde cero y aplicación automática del Decreto 47/2012 sobre reconocimiento de estudios en euskera y exención de acreditación de títulos. Por su parte sindicato **CCOO** propone no asignar nuevas fechas de preceptividad en la Ertzaintza y que el euskera sólo sea valorado como máximo con un 3% de la totalidad de puestos de los concursos hasta que todos los funcionarios tengan la opción de liberarse desde cero para conseguir el perfil lingüístico, para lo cual se liberarían un mínimo de 100 agentes por año.

La euskaldunización de la Ertzaintza se rige por los mismos mecanismos previstos para el conjunto del funcionariado, si bien se han diseñado perfiles lingüísticos singulares en atención a las singularidades del trabajo policial. Los perfiles lingüísticos atienden a las necesidades del puesto y su entorno por lo que no pueden venir vinculados a la persona. Además la política de liberaciones para el aprendizaje del euskera está condicionada por la imposibilidad de suplir al personal con personal interino. Ambas cuestiones hacen imposible aceptar el planteamiento de un régimen transitorio como el propuesto por ERNE.

Por otra parte las exenciones del Decreto 47/2012, de conformidad con lo previsto en el mismo son de directa aplicación: Las exenciones previstas en los artículos 2, 3 y 4 de este Decreto surtirán efectos cuando los títulos o certificaciones lingüísticas sean exigidos como requisito o valorados como mérito, en los procedimientos de selección y provisión de empleo público convocados en el País Vasco por las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca”.

La propuesta de ELA **Udaltzaingoa de** añadir en relación a la capacitación lingüística una referencia a los planes de euskaldunización de cada Institución no parece que aporte novedad al proyecto.

- Medidas de promoción de la igualdad de oportunidades.

ERNE se opone a las medidas de acción positiva propuestas destinadas a promocionar la igualdad de hombres y mujeres, sin aportar otras propuestas al efecto. Por su parte **ELA Ertzaintza** propone eliminar la aplicabilidad de la ley de igualdad en los procedimientos de provisión de puestos, lo cual no es aceptable.

ELA Udaltzaingoa Plantean que en los casos en que el procedimiento selectivo convoque menos de 3 plazas el porcentaje mínimo no deba ser necesariamente no inferior al 25%, dado que a su juicio ello supondría que todas las plazas se reservan a mujeres. Se atiende a la sugerencia modificando el texto para incorporar el siguiente texto: *Como regla general, en tanto no se elaboren tales planes de promoción de las mujeres, el porcentaje mínimo no podrá ser inferior al 25% siempre que se convoquen más de 3 plazas.*

Emakunde propone computar para la jubilación anticipada periodos en excedencia por hijo o violencia de género, sin embargo, ello excede de la competencia legislativa vasca, puesto que implica la modificación de la legislación general de la seguridad social.

- Ingreso y selección.

El sindicato **CCOO** propone ofertas de empleo anuales para cubrir el 100% de la plantilla incluyendo el número de quienes pudieran jubilarse antes de la finalización del curso básico. No es aceptable. En la Ertzaintza no existe como tal el concepto de OPE. Y en cualquier caso, tal inclusión en la ley no frenaría ningún recurso como los que durante dos años seguidos ha presentado el Gobierno español, y probablemente supondría un nuevo recurso contra la propia ley. Además no cabría incorporar a una OPE vacantes no existentes a la fecha de su convocatoria.

Respecto a los **requisitos de ingreso** por una parte **EUDEL** se felicita porque se exija directamente a los aspirantes estar en posesión de **titulación** del subgrupo C1, si bien estima que debe establecerse el mecanismo transitorio para quienes con anterioridad a la ley han sido integrados en tal subgrupo a efectos retributivos y administrativos.

ERNE, ELA, UGT y CCOO solicitan la supresión de la **edad máxima para el ingreso**. En lo que atañe a la edad máxima para el ingreso recordar que no existe a día de hoy ninguna

sentencia que falle en contra de tal requisito en el caso de la Ertzaintza. El TSJPV se ha pronunciado en favor de dicha limitación en alguna sentencia, si bien recientemente ha decidido remitir el asunto al TJCE como cuestión prejudicial. Los precedentes de la jurisprudencia interna se refieren a la policía nacional española (siendo así que en la guardia civil se ha mantenido la limitación) y de la jurisprudencia europea referentes a la policía local de Asturias. El debate jurídico al respecto estriba en si existe una justificación racional para tal medida que implique que se trate de una discriminación razonable y en el caso de la Ertzaintza concurren motivos que permiten indicar que la edad deviene en un condicionante decisivo en la organización: a) pérdida progresiva de condiciones psicofísicas a partir de los 40-50 años que supone que a partir de los 55-56 se les exima de realizar parte de las tareas ordinarias con habitualidad y que se jubilen a los 59 o 60 años; B) cálculos actuariales de los coeficientes reguladores para el acceso a la jubilación anticipada a los 50/60 efectuados sobre un promedio de vida laboral en el cuerpo de 25 a 30 años. En cualquier caso serán los tribunales quienes decidan si tal medida está justificada o no.

Por su parte **EUDEL** propone que la posibilidad de compensar la edad máxima con servicios prestados en cuerpos de policía local no sea automática sino que se difiera a la decisión municipal en las bases de la convocatoria. No parece razonable diferir tal decisión a cada convocatoria puesto que no ofrecería suficiente seguridad jurídica respecto a los requisitos de ingreso.

Respecto a la propuesta de **Emakunde** relativa al cómputo para la **jubilación anticipada de los periodos en excedencia** por hijo o violencia de género si bien puede ser razonable, excede de nuestra competencia, es una cuestión de la LOGSS que habla de años completos efectivamente trabajados

En referencia a la regulación de la composición de los **tribunales de selección ERNE** estima que no debe excluirse de los mismos a los funcionarios interinos. La exclusión de los funcionarios interinos de los tribunales de selección es una regla aplicable al conjunto de la función pública por venir prevista en el EBEP.

ELA- Udaltzaingoa plantea que en el caso de convocatorias conjuntas de varios municipios la composición de los tribunales y las fórmulas de adjudicación de las plazas se regulará reglamentariamente. Tal precisión es innecesaria ya que habrán de ser las convocatorias conjuntas las que determinen tales reglas.

Igualmente **ELA - Udaltzaingoa** propone que la duración conjunta de curso y prácticas no exceda de 24 meses (en vez de la referencia legal actual a 30 meses) y que el curso sea entre 6 y 9 meses y el periodo de prácticas no superior a 12 meses. La duración de los cursos y periodos de prácticas está estandarizada ya y no plantea problemas, ni perspectivas de cambio. La redacción del legislador imponía un límite que aunque esté por encima de los cursos estandarizados no plantea problema alguno para los mismos que obliga a la reforma legal.

La **Dirección de Función Pública** realiza dos observaciones:

- En relación a la regla de inamovilidad de la convocatoria de ingreso y sus excepciones, considera el informe que, pese a tratarse de una regla ya contenida en el vigente reglamento de selección y formación, debería limitarse la ampliación del número de plazas sin nuevo plazo de solicitudes a un porcentaje ponderado que no sea de tal magnitud que cambien las expectativas de los aspirantes, ya que en tal caso sería preciso abrir un nuevo plazo de presentación de solicitudes o la convocatoria posterior de otro procedimiento (nuevo apartado quinto al artículo 47 No se aceptan las sugerencias de la Dirección de Función Pública por entender que no es preciso establecer un porcentaje, cuya plasmación en ley resultaría difícil de predeterminar. La redacción es la vigente en el reglamento de selección y formación.

- En relación a los procesos selectivos plantea añadir que la actuación de los asesores expertos que participen en los mismos se sujete a los principios de objetividad, imparcialidad y confidencialidad. Se acepta e incorpora al texto.

- Provisión de puestos

- Catálogo o relación de puestos

ERNE solicita que se realice un catálogo de puestos que recoja todos los puestos existentes en todos los cuerpos policiales y dentro de esos puestos todas sus funciones con objeto de facilitar el conocimiento y gestión y la determinación de los puestos de segunda actividad. Al hilo de lo anterior, sugiere en referencia al art. 68, que no haya puestos singularizados hasta que se realice el catálogo de puestos reclamado.

Esta petición no se traduce en una propuesta concreta cara el proyecto de ley, pero si cabe apuntar a que la relación de puestos de trabajo cumple la función de identificar los puestos existentes en cada organización y no es un instrumento distinto del citado catálogo. La configuración de las funciones de cada puesto se contiene en las correspondientes monografías. Si lo que se pretende es un estudio para racionalizar y categorizar los puestos de trabajo existentes en cualquier organización policial para una posible reforma ulterior de las relaciones de puestos ello no requiere de habilitación legal previa alguna. En una organización policial la mayor parte de los puestos de trabajo son indistintos y responden a un conjunto de tareas correspondientes a un puesto tipo correspondiente a una categoría determinada, resultando escasos en proporción los puestos singularizados, que sin embargo, si existen en la actualidad. La proliferación de puestos singularizados no se adecúa a la polivalencia propia del trabajo a desarrollar.

En cuanto a la existencia de **especialidades ERNE** propone suprimir el art. 43.2. y el art 65 bis 3, para eliminar el compromiso de permanencia y la superación pruebas selectivas de actualización. No se estima la alegación. Por su parte EUDEL plantea contemplar la existencia de especialidades en policías locales, lo cual puede resultar aceptable.

ERNE sugiere modificar el art. 67.1 y suprimir el art. 67.2 para que la publicación de las convocatorias de provisión y su resolución se realice en el Boletín de la Ertzaintza y en tablones, en vez de en el BOPV. En la actualidad se publican las convocatorias en el BOPV (en ausencia del boletín de la Ertzaintza que no se llegó a crear) y en tablones, mientras que las resoluciones de adjudicación se publican en Gurenet. En el proyecto de ley desaparece la previsión de un boletín de la Ertzaintza, por lo que se actuaría como en la actualidad. La propuesta de **ERNE** es incompatible con la desaparición del boletín de la Ertzaintza y la práctica vigente permite compatibilizar el principio de publicidad y las exigencias de confidencialidad y seguridad.

ELA- Ertzaintza propone que sólo se exija exigencia de compromiso de permanencia si en la relación de puestos de trabajo se fija el requisito de máxima permanencia. No se comprende la propuesta; los requisitos de mínima o máxima permanencia se contemplan en la RPT.

Por otra parte **ELA - Ertzaintza** propone que en el art. 71.3 segundo párrafo se contemple, como en la actualidad, que quien esté en adscripción provisional por supresión del puesto percibe un complemento transitorio hasta la resolución del primer concurso en el que pueda participar. El precepto a que se refiere no se ve alterado en el anteproyecto, que sólo modifica el primer párrafo del art. 71.3.

- Concurso de méritos

En lo que atañe a la provisión de puestos mediante concurso de méritos **ERNE** propone el art. 65.2 para que no se valore como mérito nada más que la que antigüedad y trabajo desarrollado, sirviendo el resto de méritos (cursos de formación, titulaciones,...) sólo como criterio de desempate. Y el euskera sólo valorarlo como criterio de desempate en un periodo transitorio hasta que se euskaldunice todo el colectivo.

Respecto a la propuesta de **ERNE** se estima que podría aceptarse que para determinados puestos pudiera atenderse como mérito a la antigüedad y trabajo desarrollado, sirviendo el resto de méritos (cursos de formación, titulaciones,...) como criterio de desempate, pero ello no es posible extenderlo a la totalidad de los puestos, puesto que desfiguraría el propio concepto del concurso de méritos previsto en la legislación general de los empleados públicos. No resulta, en cambio, aceptable la pretensión relativa al periodo transitorio propuesta que relegaría el euskera a mero criterio de desempate. Por ello se propone una redacción que contemple que la antigüedad y el trabajo desarrollado, así como el euskera cuando no constituya requisito, resulte siempre valorables, mientras que el resto de posibles méritos sólo se contemplen si así expresamente se decida en la convocatoria en atención a su relación con los puestos de trabajo.

UGT, por su parte, propone que reglamentariamente se desarrolle el concepto de trabajo desarrollado. Respecto a tal apreciación decir que el reglamento de provisión de puestos ya desarrolla tal previsión.

CCOO propone varias reformas:

a) que las sanciones de suspensión de funciones en ningún caso tengan efectos sobre el meritage de la antigüedad. No se acepta. Lo contrario sería más injusto para quienes han desempeñado correctamente su trabajo.

b) que quien haya obtenido un puesto en un concurso pueda presentarse en los siguientes aun cuando no hayan transcurridos 2 años. No es aceptable, es una exigencia que aparece en la función pública general y que permite consolidar las estructuras mínimamente y evitar el cambio incesante de la totalidad de la organización sin consolidarse en unidades concretas..

c) que se elimine la preferencia a obtener destino en la misma localidad a quienes hayan visto suprimido su puesto o, al menos, que misma localidad a estos efectos es el término municipal del puesto removido y si no hay una unidad en tal localidad, la comisaria que cubra tal localidad. La preferencia en caso de supresión del puesto es una garantía para el funcionario que se recoge en la función pública general. No es preciso modificar la ley para, en su caso, incorporar una regla interpretativa como la propuesta, por ejemplo, en el reglamento de provisión de puestos. Es una cuestión más propia del reglamento que de la ley.

d) llevar a la ley la regulación de las comisiones de servicios inter unidades atendiendo al criterio de antigüedad en el puesto y la puntuación de ingreso en la categoría como criterio de desempate. No es necesario llevar a la ley este aspecto, si ya tiene acomodo en sus normas de desarrollo.

ELA Udaltzaingoa plantea la necesidad de incluir la referencia al grado personal que aparece en la LFPV en el art. 65.2, se acepta atendiendo a las diferencias de régimen en esta materia entre Ertzaintza y policías locales.

- Libre designación

En cuanto al procedimiento de provisión por libre designación **ERNE** propone excluir del art. 63.3 tal procedimiento de los puestos de la escala básica, inspección y puestos de subcomisario y suprimir el párrafo que establece un porcentaje máximo de provisión por libre designación. **ELA Ertzaintza** propone limitarlos a los puestos de “alta dirección” y **CCOO** a los puestos de la escala superior.

En la actualidad se ha rebajado el porcentaje de puestos de libre designación por debajo del límite previsto en el reglamento de provisión de puestos y parece adecuado incidir en tal dirección, restringiendo los puestos de libre designación a aquellos estrictamente precisos. Como es obvio responden al criterio habilitante de la libre designación en mayor medida los puestos más altos de la organización por el nivel de responsabilidad y confianza exigibles; no obstante, aún con mayor excepcionalidad pueden darse tales exigencias en puestos de categorías inferiores, por lo que el planteamiento del sindicato podría esclerotizar los mecanismos de provisión de puestos. Como alternativa se plantea la posibilidad de establecer reglamentariamente porcentajes máximos no sólo en la totalidad del cuerpo sino en cada una de las escalas o categorías.

- Permuta

En referencia a la permuta en la policía local (prevista en la DA 21ª en el borrador inicial) **EUDEL** planteaba incluir entre los requisitos que se cumplan los establecidos en la RPT, lo cual era razonable. **UGT** plantea la innecesidad de tal regulación, dado que tal previsión ya existe. La propuesta de UGT no carece de sentido, por lo que se aceptó y desaparece en el segundo borrador.

ELA Udaltzaingoa, a la vista del segundo borrador, plantea volver a introducir la regulación de la permuta y no sólo permitirla entre policías locales sino entre funcionarios de cualquier cuerpo de la Policía del País Vasco.

Se mantiene la no incorporación de esta regulación aceptando los criterios expuestos por UGT. No obstante, debe tenerse en consideración que la figura de la permuta está siendo cuestionada por algunos juzgados de lo contencioso-administrativo en cuanto a su posible falta de adecuación a los principios de igualdad, mérito y capacidad exigibles para la provisión de puestos.

- Escala de facultativos y técnicos

ERNE plantea en el art. 105.3 una cláusula que obligue a desarrollar en seis meses la escala de facultativos y técnicos, estableciendo las unidades y plazas y modificando la relación de puestos. Al respecto debe considerarse que la citada escala ya existe y la relación de puestos actual contiene las plazas que hoy en día están integradas en dicha escala.

- Carrera y promoción interna

- Promoción interna

CCOO propone la obligación de convocatorias de promoción interna en el plazo de 3 meses cuando exista un número de vacante superior al 10% de las plazas en la categoría o especialidad. No es posible acceder a tal propósito. La previsión, planificación y ejecución de las convocatorias de promoción interna requiere unos tiempos que en ninguna administración son asumibles con los plazos que se proponen.

ERNE plantea que nunca se pueda eximir la titulación académica como requisito (lo que implica eliminar los cursos de capacitación habilitante); más explícitamente **CCOO** propone eliminar los cursos de capacitación habilitante para la provisión interna (art .59.2). No es propósito de este anteproyecto modificar la regulación de los cursos de capacitación habilitante, los cuales están ligados de algún modo al hecho de que la carrera funcional se configure pensando en que el mecanismo de ingreso se realice como regla general desde la categoría más baja a la que se pide, ahora, titulación del subgrupo C1. Este modelo condiciona la regulación de la promoción interna, dado que es la experiencia adquirida en el trabajo la determinante del sucesivo ascenso tanto como la titulación. El anteproyecto pretende disminuir el tiempo de servicios en cada categoría para acceder a la promoción, pero su eliminación total

conduciría a carreras administrativas meteóricas en muy pocos años sin el peso de la experiencia adquirida en cada nivel de mando. Tal virtualidad pondría en cuestión el cierre de los mecanismos de ingreso de las escalas de mando al turno libre.

ELA- Ertzaintza propone posibilitar la promoción interna a los sancionados con falta superior a 2 meses (debe entenderse que se refieren a sanción de suspensión de funciones). Esta propuesta tiene relación con otras de otros sindicatos tendentes a facilitar que quienes hayan incurrido en sanción de suspensión de funciones no vean mermadas sus posibilidades cara a los concursos de méritos en determinados casos. Se analizarán conjuntamente.

ERNE propone no exigir la prestación de un determinado número de años en servicio en la categoría precedente (sólo valorarlo como mérito), y no deducir del cómputo de servicios efectivos las bajas laborales de ningún tipo. En lo que atañe al cómputo como servicios efectivos de las bajas laborales a los efectos de cumplimiento del tiempo en la categoría de precedencia parece razonable y ha sido tenido en cuenta en el segundo borrador.

ERNE se manifiesta conforme con eliminar el máximo de tres convocatorias. **CCOO** aluden a tal eliminación, que ya está en el borrador.

Por último, de la relectura del texto se infiere la conveniencia de definir mejor las situaciones administrativas desde las que se puede promocionar, evitando la indefinición del concepto de "situaciones asimiladas", aunque se pueda deducir su significado de una lectura contextual.

- Carrera profesional

En relación a la carrera profesional horizontal **ESAN** pide directamente la retirada del capítulo. **ERNE** plantea la sustitución de la redacción por el acuerdo de 2011 para la Ertzaintza. A **UGT** le parece que más que configurar un derecho regula una concesión ambigua, al tiempo que en la regulación del régimen retributivo pide que se incluya en lo referente al complemento de carrera profesional a la policía local. **ELA- Ertzaintza** propone que las disponibilidades presupuestarias no condicionen la efectividad de la carrera profesional y que se suprima la referencia a la posibilidad de pérdida del grado consolidado, además de corregir una errata en la numeración. **ELA- Udaltzaingoa** propone fijar un plazo de 2 años para la implantación de los sistemas de carrera profesional. **EUDEL** plantea la necesidad de que la carrera horizontal en las policías locales resulte de incorporación simultánea a la de los funcionarios en general sin disfunciones temporales o de otra índole.

En referencia a la propuesta de **ESAN** debe decirse que la falta de regulación legal de la carrera profesional supondría la imposibilidad de desarrollarla.

En respuesta al planteamiento de **ERNE** debe considerarse que la regulación de la carrera horizontal se contempla en el anteproyecto en referencia al conjunto de la Policía del País Vasco, por lo cual no es fácil trasladar sin más las referencias que puedan existir en la Ertzaintza más allá de dicho colectivo desatendiendo las necesidades existentes en el ámbito local y su autonomía. Ello impide el planteamiento de **ERNE**, además de que en el ámbito de la ley nos situamos en la confección de principios y reglas básicas que permitan un desarrollo acorde a las necesidades de cada momento. La regulación contiene, por ello, los elementos básicos y requeridos de normativización en una ley formal por el principio de reserva de ley que sirvan para implementar a futuro los sistemas de desarrollo profesional o carrera horizontal en cada ámbito concreto.

Lo antedicho sirve para dar respuesta a **UGT**.

ELA- Ertzaintza propone que las disponibilidades presupuestarias no condicionen la efectividad de la carrera profesional y que se suprima la referencia a la posibilidad de pérdida del grado consolidado

La propuesta de **ELA- Udaltzaingoa** no puede aceptarse puesto que debe tenerse en cuenta lo que dice acertadamente EUDEL.

Todo lo antedicho debe ser puesto en concordancia con las conclusiones del informe de la **Dirección de Función Pública** y con el contenido del Proyecto de ley de empleo público vasco recientemente remitido al Parlamento Vasco.

El proyecto de ley de empleo público vasco deja margen para que pudiera existir una normativa específica en la Ertzaintza, pero con aplicación supletoria de lo previsto no sólo en dicha ley, sino igualmente en su normativa de desarrollo. El proyecto parte del principio de que exista un único sistema de carrera profesional horizontal en cada Administración pública vasca o ámbito sectorial, pero que además los distintos sistemas confluyan gracias a los modelos de reglamento de carrera profesional que proponga la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, que faciliten la movilidad interadministrativa del personal empleado público y el reconocimiento mutuo de los diferentes grados de desarrollo profesional.

Debe notarse que la posibilidad de una normativa específica sólo se contempla para la Ertzaintza y no para las policías locales.

Para que la configuración de la función pública general sea coherente con la del sector de la Policía del País Vasco y que se cumplan, especialmente en el nivel local, tal y como ya apuntaba EUDEL, de unicidad del sistema de carrera profesional en cada Administración y de armonización y posibilidad de reconocimiento mutuo de los grados de desarrollo profesional y movilidad interadministrativa dentro del sector de la Policía del País Vasco, singularizada en el caso de los cuerpos de policía local, es preciso que ambas normativas resulten coherentes.

Atendiendo a lo expuesto se aceptan las propuestas de la Dirección de Función Pública y se incorporan al texto.

- Derechos y deberes

- Régimen retributivo

ERNE propone incorporar al art. 74.1 la prohibición de que las retribuciones sean minoradas. Tal propuesta no puede resultar una especificidad policial, por lo que, en su caso, debería ser objeto de la regulación general para los empleados públicos.

UGT, por su parte, pretende que la regulación del complemento de carrera profesional incluya a la policía local. Sin embargo, el precepto en su conjunto sólo se dedica a la Ertzaintza, dado que el régimen retributivo de las policías locales sigue al previsto para los funcionarios locales en general y el proyecto de ley de empleo público ya contempla para ellos tal tipo de complementos.

ELA Ertzaintza plantea que en caso de comisiones de servicio a superior categoría el funcionario o funcionaria tenga derecho a la retribución complementaria desde que de facto sustituya a su superior y que si se desempeña la comisión de servicios por 3 años se consolide la percepción del complemento de destino de la categoría superior (art. 74.a)) Existe una imposibilidad legal para acceder a tal pretensión, puesto que la misma desborda las reglas más básicas comunes a la función pública. Primero porque da carta de naturaleza a situaciones de facto no jurídicas, al diferenciar comisiones de servicio regladas y de facto. Segundo, porque propone un mecanismo de promoción interna encubierto y ajeno a los principios de mérito y capacidad y al principio de publicidad que permitiría consolidar retribuciones complementarias asignadas a una categoría correspondiente a un grupo de titulación a quien ni tiene la titulación requerida, ni ha promocionado a la categoría bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad en un procedimiento reglado de promoción interna.

- Régimen de incompatibilidades

En cuanto al régimen de incompatibilidades **ERNE** propone fijar un plazo de 6 meses para adecuar tal régimen y suavizarlo. **UGT** propone dejar claro el derecho a la compatibilidad en ciertas circunstancias. **CCOO** considera innecesaria la modificación por restrictiva y estima que la incompatibilidad de la condición de reservista con el servicio activo debe reducirse a situaciones de crisis o emergencia en Euskadi. **ELA Udaltzaingoa**, por el contrario, estima que tal incompatibilidad debe extenderse al conjunto de la policía del País Vasco.

Al respecto conviene indicar que la reforma pretende ya la suavización del régimen de incompatibilidades preexistente acercándolo, al amparo de la última jurisprudencia, al régimen general de los empleados públicos.

Respecto a la propuesta de **ERNE**, no es preciso un plazo para la adecuación, dado que sería de aplicación inmediata con la entrada en vigor de la ley. Respecto a lo opinado por **UGT** la respuesta es que no se requiere de clarificación, dado que implica la aplicación de la normativa común.

Respecto a la incompatibilidad con la condición de reservista no existen las intencionalidades o “fobias” de las que habla **CCOO**, que no están en el trasfondo del asunto. Muy al contrario, el problema parte de la regulación de la condición de reservista en las normas estatales y lo que se pretende es un tratamiento semejante al régimen de incompatibilidades con la condición de reservista previsto en la normativa estatal respecto a la guardia civil. La propia **CCOO** admite la necesidad de considerar incompatible tal actividad en determinadas circunstancias. No parece extrapolable lo anterior al conjunto de la policía del País Vasco, dadas las diferentes funciones que asumen las policías locales en materia de orden público.

- Deber de residencia

Los sindicatos **ERNE** y **CCOO** sugieren eliminar el deber de residencia contemplado en el art. 76. Al respecto debe considerarse que la redacción ha sido lo suficientemente flexible como para que a lo largo de la vida de la ley de 1992 la aplicabilidad de tal deber no haya impedido que el personal esté empadronado no sólo fuera de la localidad donde está destinado sino en un radio geográfico ciertamente extenso a la vista de la realidad.

- Jornada y vacaciones:

Las propuestas de **ELA Udaltzaingoa** sobre jornada y vacaciones no aportan novedad normativa alguna a la regulación vigente a día de hoy en cuanto a las materias que deben ser objeto de negociación.

- Prevención de riesgos laborales

ERNE proponía incorporar al texto de la ley la redacción del título V sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral del acuerdo regulador. De las propuestas reseñadas parece que pudiera ser aceptable la referida a la incorporación de los principios básicos contenidos en el acuerdo regulador de las condiciones laborales de la Ertzaintza al texto de la ley, pero no el propio texto del acuerdo dado que resultaría desproporcionado e inflacionario dado que es un texto más propio de un cuerpo reglamentario que de una ley formal.

Por su parte, **ELA Udaltzaingoa** propone añadir un párrafo 3º al art. 79 que pormenore los riesgos que al menos deben tenerse en cuenta en los planes de prevención de riesgos laborales. La redacción propuesta resulta excesivamente detallista para esta ley cuando la

misma acoge la regulación prevista en la legislación de riesgos laborales que ya contempla el contenido de los planes de prevención de riesgos.

El Informe de la **Dirección de Función Pública** yerra al interpretar el art. 79 cuando habla, en relación a la prevención de riesgos, que debe existir un servicio sanitario, - “pudiéndose celebrar contratos o convenios de colaboración con profesionales médicos o entidades sanitarias públicas o privadas” para ello. El informe entiende que se habilita al servicio médico para celebrar tales contratos o convenios, lo cual no se deduce del texto en ningún caso, ya que lo que hace es prever que el servicio pueda ser propio o concertado o complementado con terceros.

- Mecanismos de protección social

ERNE propone:

- Suprimir la referencia al dolo del art. 79 bis .2, lo que supondría que la cobertura aseguradora no sería aplicable a situaciones de negligencia pero si a las dolosas, lo cual carece de sentido.
- Proponen que la compensación para fallecimiento en acto de servicio pase de 2 a 3 anualidades si tuviera el fallecido o fallecida hijos menores de 25 años.
- Proponen que en caso de incapacidad derivada de acto de servicio se eleve la pensión al ciento por ciento y no al 80% como en la actualidad.

El sindicato **ELA** propone que en los casos de jubilación forzosa por incapacidad por actos ilícitos de terceros tenga derecho, además de una prestación económica periódica, a una indemnización de dos anualidades de las retribuciones íntegras que percibiera la persona jubilada en el puesto de trabajo que ocupaba, para equipararlo a las indemnizaciones en caso de fallecimiento.

No se aceptan las propuestas. Los funcionarios de la Ertzaintza disponen ya de una cobertura adecuada atendiendo no sólo a la protección de la seguridad social, sino igualmente a las pólizas de aseguramiento suscritas a las que se añade esta regulación que viene a objetivar la regulación precedente para los casos de fallecimiento o jubilación forzosa por de acto de servicio.

ELA- Udaltzaingoa propone que en la disposición adicional décima de la LPPV que habla de que la Ertzaintza se sujeta al régimen general de la seguridad social se mencione no a la Ertzaintza sino a la Policía del País Vasco, para que se incluya también a las policías locales. No es necesaria ninguna precisión, las policías locales siguen en este punto el régimen común a cualquier funcionario de la Administración local y están ya desde hace décadas en el régimen general de la seguridad social.

- Situaciones administrativas

- Suspensión provisional

ELA propone eliminar la devolución de lo percibido en suspensión provisional cuando se eleve a definitiva y **CCOO** eliminar los apartados 5 y 6 del art 84 (supuestos de suspensión firme cuando hubo una suspensión provisional). No se acepta. Para el funcionario es una garantía que el tiempo en suspensión provisional se descuente en el cómputo de la suspensión firme y el resto de lo regulado es una simple consecuencia de lo antedicho.

- Servicio activo modulado por la edad:

Respecto al servicio activo modulado por la edad **EUDEL** plantea que la ley fije que la edad de pase a tal modulación en las policías locales no sea inferior a los 56 años (previstos en la Ertzaintza). La razón de tal solicitud es que, si bien se valora positivamente el respeto a la autonomía local, parece conveniente que la ley establezca una edad de referencia o mínima. Tal consideración parece razonable, pero parece preferible que el mínimo sea, como en el proyecto de la anterior legislatura, los 60 años, dado que de otro modo se recorta en exceso la capacidad municipal para implantar modulaciones del servicio acordes a sus posibilidades.

Por otra parte **EUDEL** plantea que también en la policía local se puedan incorporar compromisos de petición de jubilación anticipada por los funcionarios que se adscriba a dicho servicio activo modulado. Lo cual puede acogerse,

UGT propone que la concreta regulación de la modulación prevista para la Ertzaintza se extienda obligatoriamente a las policías locales. Sin embargo, debe considerarse que la virtualidad de este mecanismo y sus condiciones pueden estar condicionadas por el tamaño de la plantilla y las funciones a realizar, por lo que es mejor que se decidan en el ámbito administrativo correspondiente. En este sentido parece razonable la propuesta de **EUDEL** en cuanto a que en el art. 85.4 se diga que en la regulación local se establecerán los efectos económicos y administrativos de dicho reconocimiento.

ERNE solicita eliminar el requisito de la garantía de continuidad en la prestación del servicio policial en la regulación de la modulación por la edad prevista en el art. 85.4. Debe considerarse que tal exigencia sólo se contempla para las policías locales y no para la Ertzaintza. En cuerpos de policía local pequeños el pase al servicio modulado por edad de parte de la plantilla si supone, por ejemplo, la exención del servicio nocturno, implicaría la eliminación del servicio policial permanente.

EUDEL sugiere excluir de la posibilidad del pase al servicio activo modulado al personal de las escalas superior y facultativa de la policía local. Tal propuesta se pretende justificar en la analogía con la escala de facultativos y técnicos de la Ertzaintza, que están excluidos. Sin embargo, tal analogía no tiene lógica y si se excluyese del servicio modulado a los titulados superiores en pura lógica habría que hacerlo para el conjunto de las escalas superior y ejecutiva del conjunto de los cuerpos de la policía del País Vasco.

De la relectura del anteproyecto se constata de oficio que no se ha incluido dentro del servicio modulado por la edad a quienes estén en segunda actividad, lo cual es correcto, dado que es una modulación del servicio activo. Sin perjuicio de ello se considera que los funcionarios en segunda actividad deben tener derecho a las mismas modulaciones en función de la edad de quienes se encuentren en servicio activo.

ERNE plantea que en los casos en los que un funcionario en servicio activo modulado por la edad se encuentre transitoriamente sin destino a disposición se le abonen mientras esté en tal estado las percepciones económicas que tenía en el momento del paso a tal situación y no como en la actualidad y en el proyecto que se excluye el pago del componente singular del complemento específico.

Por último y en relación a la modulación del servicio activo por la edad **ERNE** solicita que se incorporen al texto de la ley la redacción prevista en el Decreto 194/2012, de modificación del Acuerdo regulador de la Ertzaintza dedicado a adoptar medidas para hacer efectiva la protección del personal por razones de edad. En nuestra opinión la regulación propuesta no varía las previsiones del decreto citado, sino que las habilita y no tiene sentido llevar a la ley algo tan reglamentista.

Ela-Udaltzaingoa realiza una propuesta de “segunda actividad” por edad en dos fases: a) desde los 55 a los 60 en servicio en puestos añadidos a los de la plantilla ordinaria no haciendo noches y cobrando lo mismo que con anterioridad al pase a la nueva situación y b) desde los 60 a la jubilación sin trabajar (salvo llamamientos excepcionales) y siguiendo cobrando el 100%

a cargo del ayuntamiento, mientras el Gobierno Vasco financiaría el salario de sus sustituto en la policía local. La propuesta no es admisible.

De forma algo contradictoria con lo antedicho ELA **Udaltzaingoa** propone que la edad de pase voluntario al servicio activo modulado en las policías locales no se fije por cada ayuntamiento sino que se fije por ley en 56 años o en la edad inferior que se fije por la negociación colectiva. No se acepta.

- Segunda actividad:

ELA- Ertzaintza habla de negociar un nuevo acuerdo de segunda actividad en la Ertzaintza, sin efectuar una propuesta concreta que pueda ser analizada.

ELA Udaltzaingoa pretende: a) que a segunda actividad sólo pueda pasarse a instancia de parte. No es aceptable por ser incompatible con los deberes del empleador cara, por ejemplo, a la prevención de riesgos laborales; b) que en el tribunal evaluador uno de los 3 miembros actúe a instancia de la parte interesada. No es posible, dado que impediría una composición estable que fijase un criterio común para casos semejantes y además viciaría la imparcialidad del órgano evaluador, y el interesado siempre puede aportar informes médicos de parte o contradecir el criterio del órgano evaluador; c) que en el art. 86.6.2º referente al compromiso de jubilarse a la edad de jubilación anticipada en caso de pase a segunda actividad se incluya a las policías locales en el caso de que se modifique la legislación de seguridad social en el mismo sentido que la regulación actual de la Ertzaintza (supondría introducir una norma condicionada, pero que podría hacerse d) que en el art. 86.5.2º se haga también referencia a los ayuntamientos (que sería correcto); e) que las retribuciones del personal en segunda actividad sean como mínimo las totales que venía percibiendo con anterioridad (lo lógico es que reciba las del puesto desempeñado); f) obligar a cada municipio a en 2 años elaborar un reglamento de segunda actividad (la capacidad reglamentaria en desarrollo de esta ley no puede ser municipal)

EUDEL propone eliminar la disposición adicional 20ª sobre la posibilidad de que en segunda actividad policías locales ocupen puestos no policiales. En su opinión resulta innecesario incluirlo en la ley, ya que la capacidad organizativa municipal permite esta adscripción. Atendiendo a tal criterio, en el segundo borrador se decidió eliminar la disposición adicional 20ª. No obstante, ello ha supuesto el vacío legal alegado por ELA-Udaltzaingoa respecto a la falta de regla aplicable a las policías locales en el art. 86.5.2º, que debe corregirse.

CCOO propone que el funcionario en segunda actividad o servicios activo modulado por la edad (SAM) que permanezca transitoriamente sin destino a disposición siga cobrando las retribuciones del último puesto desempeñado salvo el CES que será el inferior de los previstos para el servicio activo (CES 11). Esta situación en realidad es prácticamente inimaginable dado que en segunda actividad o en SAM uno permanece en su puesto de trabajo adaptado o con ciertas modificaciones del desempeño. Y no parece lógico en cualquier caso que uno perciba las mismas retribuciones trabajando que sin trabajar.

ERNE sugiere posibilitar el pase a situación de segunda actividad del personal de la escala de facultativos y técnicos. En la actualidad no se contempla tal situación en dicha escala atendiendo a que las funciones de la misma no requieren como en el resto de escalas de la Policía del País Vasco de una previsión específica para el caso del menoscabo funcional.

UGT estima que la regulación es ambiciosa, lo cual parece un elogio, pero ineficaz en las policías locales sin impulsar acuerdos institucionales, sin explicitar en qué habrían de consistir. Lo cierto es que el perfil de la situación administrativa de segunda actividad en las policías locales que se plantea es sustancialmente similar al ahora vigente.

EUDEL plantea que en la composición del tribunal evaluador del pase a la situación de segunda actividad (art. 86.3) uno de los facultativos sea nombrado a propuesta del interesado o

en su defecto de la representación sindical. No parece aceptable tal pretensión por cuanto ello supondría la existencia de tantos tribunales como casos, con un nombramiento ad hoc. Ello que impediría crear una doctrina y el tratamiento igualitario de los casos. La regulación responde a la normativa vigente en la actualidad en este punto.

A propósito de la composición de los tribunales evaluadores del pase a segunda actividad en algunas ocasiones se ha planteado por municipios la posibilidad de que el tribunal evaluador existente en la Ertzaintza pudiera examinar los casos que se plantean en policías locales cuando así se lo encomiende el municipio. Parece razonable contemplar tal posibilidad.

En cuanto a las retribuciones a percibir en caso de situación de segunda actividad los servicios de personal del Departamento han sugerido que se elimine la referencia a la determinación reglamentaria de las retribuciones, dado que si la regla es que en tal situación administrativa se ocupa un puesto de trabajo las retribuciones de referencia siempre serán las del puesto. Parece correcto tal razonamiento.

Siguiendo con las retribuciones en segunda actividad **ERNE** plantea en el art. 86.7 estipular que las retribuciones no serán inferiores a las que les correspondían antes del pase a esta situación administrativa. La respuesta a tal planteamiento es que debe existir una correspondencia entre las retribuciones complementarias y el trabajo desempeñado. La eliminación del párrafo contenido en el art. 86.7 referentes a cierta modulación salarial para el personal en segunda actividad que pudiera dar que pensar en una minoración retributiva respecto al desempeño de un puesto ordinario de trabajo queda eliminada.

UGT plantea en el art. 87 referente a la garantía salarial en el caso de que excepcional y transitoriamente un funcionario en servicio modulado o segunda actividad quedase a disposición hasta que se le proporcione o adapte un puesto que se le abone el 100 % de lo que cobraba como complemento personal transitorio y no sólo en el caso de la Ertzaintza sino también en el de las policías locales. En el anteproyecto se contempla una garantía de las básicas y las complementarias excepto el complemento específico singular, que está vinculado a un puesto concreto. Debe considerarse que se trata de algo más que excepcional, hipotético y que debe existir una correspondencia entre tales complementos singulares y el desempeño efectivo de un puesto concreto. En lo que atañe a la aplicabilidad del precepto a las policías locales puede resultar razonable. Se modifica en consecuencia.

Las observaciones que realiza la **Dirección de Función Pública** tanto al servicio activo modulado por la edad, como a la situación de segunda actividad, merecen un análisis diferenciado del resto.

Preliminarmente advertir lo erróneo de considerar como parámetro de legalidad de un anteproyecto de ley su adecuación a otras leyes ordinarias vigentes, porque el parámetro de validez de un proyecto de ley sólo puede venir definido por normas de rango superior: constitución o estatuto de autonomía, o por la existencia de normas básicas estatales que resulten de aplicación.

El informe considera que la regulación puede suponer problemas organizativos que implicasen dejar en expectativa de destino a un número elevado de funcionarios con un sobre coste alto sin la contrapartida de la prestación del servicio. Y ello porque, a su juicio, permite la permanencia sin destino a disposición de la Administración de quienes pasen a segunda actividad o servicio activo modulado hasta que no se le asigne destino o se adapte el puesto cobrando la práctica totalidad de las retribuciones que venían percibiendo, a diferencia de otras situaciones análogos como la expectativa de destino o la excedencia forzosa.

Pasamos a analizar tales argumentos, de modo que sirvan para complementar la justificación sobre la viabilidad de la propuesta que requería la Dirección de Función Pública.

En la actualidad ya existe tanto la situación de segunda actividad como el servicio activo modulado por la edad (SAM) en la Ertzaintza y no hay ningún funcionario que se encuentre en expectativa de destino por estas circunstancias.

Con datos de 2014 había aproximadamente 100 ertzainas en situación de segunda actividad, todos ocupando un puesto de trabajo. Debe considerarse que la regulación vigente desde 2012 de la segunda actividad por insuficiencia garantiza la continuidad en la prestación del servicio en el mismo puesto adaptado o en otro.

En la Ertzaintza pueden solicitar el servicio activo modulado por la edad (SAM) a partir de los 56 años y con 60 años cabe la jubilación anticipada. Por lo tanto el periodo en el que normalmente podría tener reconocido el SAM sería de los 56 a los 59 o 60 años.

El reconocimiento del SAM no supone, como regla, la remoción del puesto de trabajo, sino la adaptación de su desempeño, que se exterioriza fundamentalmente en la posibilidad de no trabajar en horario nocturno y a partir de los 59 años, no realizar patrullas en el exterior de las instalaciones policiales. Por lo tanto, es incierta la aseveración del informe de función pública relativa a que la regulación abre paso a la posibilidad de un contingente de funcionarios sin destino ni trabajo cobrando la práctica totalidad de las retribuciones.

Sólo excepcionalmente y respecto a unidades operativas y en investigación criminal se contempla la posibilidad de que si no cabe la adaptación funcional del puesto ocupado, se le readscriba a otro ya de la propia unidad u otro vacante conforme a los criterios preferenciales preestablecidos. Y únicamente se contempla la posibilidad de estar a disposición sin destino transitoriamente hasta que se adapta el puesto o se le readscribe a otro. Por lo tanto, tal posibilidad transitoria de estar sin destino no se dará en el grueso de la organización, es decir, seguridad ciudadana, y supone un supuesto extraordinario y de corta duración, suponiendo una garantía y no existiendo nunca un derecho o una opción a la expectativa de destino.

Con datos de 2014 había en la Ertzaintza un 10% de la plantilla con 56 o más años, es decir, 756 personas, el 80% de los cuales pertenecía a la escala básica. La edad media de la Ertzaintza se cifraba entonces en 47 años. De todos los que podrían haber solicitado el SAM lo hizo el 85%, es decir 639 de los 756.

De las 639 personas que tenían reconocido el SAM en 2014, 355 trabajaban en horario nocturno y 284 habían solicitado la exención del mismo (es decir el 45%).

Con estos datos cabe realizar una extrapolación a los próximos años atendiendo a la pirámide de edad del personal, los porcentajes de petición de reconocimiento de SAM (85%) y los porcentajes de petición de exención del trabajo nocturno (45% de los que tienen reconocido el SAM).

	Nº personas que potencialmente podrían solicitar el SAM (1)	Previsión de personas que tendrían reconocido el SAM (2)	Previsión de personas con exención de patrullaje externo
2015	1082	414	226
2016	1412	540	339
2017	1711	654	471
2018	1965	752	654
2019	2137	817	804
2020	2215	847	855

- (1) Personal que en un año dado esté en la franja de edad comprendida entre los 56 y 60 años. Calculamos que solicitarán el SAM el 85% de los que tengan derecho.
- (2) Previsión del número de personas que estarían en un año dado con SAM reconocido, extrapolación los porcentajes actuales de las solicitudes de SAM (45% de los que tendrían derecho)
- (3) Previsión de personas con exención de patrullaje fuera de las instalaciones policiales por tener cumplidos los 59 años.

A la vista de lo expuesto no cabe compartir las prevenciones y conclusiones de la Dirección de Función Pública. Muy al contrario de las mismas, el proyecto viene a derogar lo que en la ley hoy vigente resultaba la regla general para los funcionarios en segunda actividad. En el mismo sentido de las modificaciones reglamentarias de 2012 se trata de asegurar que en los casos en los que el menoscabo del funcionario por razón de la edad o de insuficiencia de las condiciones psicofísicas que no determinan su jubilación siga prestando servicios en la organización policial de un modo adecuado a sus condiciones personales y en un puesto de trabajo adecuado.

Es cierto que en los próximos años en la Ertzaintza se producirá un incremento importante de las jubilaciones y otras bajas vegetativas y que se incrementará, como hemos visto, el número de personal que pase o pueda pasar al servicio activo modulado. El pase a la situación de segunda actividad es menos predecible, pero se mantiene siempre en unas estadísticas similares y no perturbadoras del servicio.

La exigencia de velar por la salud del personal obliga a adecuar y modular el desempeño del trabajo a partir de cierta edad y cuando así se solicite por el interesado. Pero ello no supone, como hemos visto, un cambio en el puesto de trabajo, salvo muy excepcionalmente y para determinadas unidades singulares, que no son el grueso de la organización. Por lo tanto no se aprecian los problemas organizativos y presupuestarios de los que habla el informe, para el caso de que un contingente de la plantilla quedara sin destino cobrando unas retribuciones exorbitantes.

Por otra parte Función Pública informa negativamente el que el personal en segunda actividad pueda quedar a disposición de la administración en vez de a disposición del Departamento de Seguridad y ser llamado a prestar funciones en la Administración general aun cuando tal posibilidad no se contemple mediante la apertura en las relaciones de puestos de trabajo a funcionarios de otros cuerpos o sectores de las administraciones. La referencia a la Administración en vez al Departamento de Seguridad no desdice tal conclusión. No obstante, con el fin de clarificar el precepto se incorporan los siguientes cambios: a) la referencia pasa a ser a cualquier funcionario de la Policía del País Vasco y no sólo a la Ertzaintza y b) el funcionario estaría a disposición del cuerpo policial y no de la administración genéricamente.

Respecto a la situación administrativa de segunda actividad proponen que se concrete que el puesto a desempeñar debe haber calificado en la correspondiente relación de puestos de trabajo como puesto de susceptible desempeño por funcionarios de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad. En esta conclusión hay un exceso de prevención que dista de la lógica del precepto y que no tiene en consideración otros preceptos de la LPPV que inciden en tal cuestión y dejan diáfana clara la imposibilidad de destinar a funcionarios policiales a tareas propias de la administración general salvo en un caso muy concreto. Pero, además, el dictado del precepto del proyecto en nada permite concluir una interpretación como la que preventivamente sugiere el informe.

Por otra parte considera que el servicio activo modulado por edad el informe es una mera modulación de las condiciones laborales propia de la negociación colectiva y no materia propia de regulación en ley formal por lo que informan negativamente la propuesta.

La observación adversa relativa al rango legal de la regulación del servicio activo modulado no expresa un criterio legal o constitucional sino un mero parecer de oportunidad. No hay una reserva de rango al reglamento para ninguna materia y tampoco hay materias vedadas a la ley. El desempeño de un puesto de trabajo es obviamente el presupuesto del servicio activo, y en tal sentido la modulación de la prestación no desnaturaliza el tipo de situación administrativa. Sin embargo, la situación de segunda actividad en la regulación preexistente y más en la propuesta supone igualmente prestación permanente de servicio y no por ello entiende el informante que deba discutirse su carácter de situación administrativa o eliminarse de la ley.

En cualquier caso que la modulación del servicio activo por la edad no sea una situación administrativa diferenciada no implica que sea fútil elevar a la ley la regulación de lo que ya está reglamentariamente reconocido, cuando los presupuestos de su reconocimiento tienen

consecuencias determinantes en los derechos y obligaciones del funcionario que se acoge a esta modulación. Igualmente debe tenerse en consideración la reforma que implica la ley en cuanto a los supuestos de la situación administrativa de segunda actividad.

Ello no obstante, si cabe considerar si es preciso elevar a una norma con rango de ley además de los principios y reglas básicas de la figura, otra pormenorización de determinados aspectos que pudieran tener mejor acomodo en una norma reglamentaria, que además está vigente ya para la Ertzaintza. Y máxime cuando la regulación resultante no resulta común al conjunto de la Policía del País Vasco, ya que es extensiva respecto a la Ertzaintza mientras difiere a los desarrollos de cada Administración en el caso de las policías locales.

- Régimen disciplinario

- Faltas.

En referencia al art. 92.2.b) **ERNE** pretende exigir que el trato inhumano sea especialmente grave para que sea considerada falta muy grave. No se acepta, dado que el trato inhumano implica una gravedad muy relevante, todo trato inhumano es grave.

En referencia a la falta contenida en el art. 92.2.g) **ERNE** plantea añadir al notorio incumplimiento el que sea “reiterado o continuado”, lo cual no es preciso dado que el calificativo de notorio denota la gravedad, que además sea reiterado. **UGT** plantea sustituir la expresión “manifiesta” por “acreditada” falta de rendimiento, lo cual tampoco es aceptable, ya que por un lado los hechos siempre deben acreditarse o probarse y por otro lado la expresión “manifiesta” va más lejos, dado que requiere que sea palpable y reconocible la falta de rendimiento. **ELA** plantea que la falta de rendimiento o el notorio incumplimiento de los deberes sólo sea castigable si previamente ha habido un expediente informativo por tales conductas. No se comprende que clase de expediente sería ese si no es de carácter disciplinario, ni cómo podría concluir, si no es con una resolución sancionadora aunque fuera de apercibimiento.

En cuanto al art. 92.2.l) **ERNE** plantea no agravar una conducta de grave a muy grave por la reincidencia dado que la responsabilidad debe individualizarse en cada falta. En respuesta a este planteamiento debe decirse que es común a todo régimen sancionador que la reincidencia cualifique o agrave la falta.

Emakunde sugiere incorporar a la falta muy grave del art. 92.1bis la expresión acoso sexista o por razón de sexo en el trabajo atendiendo a lo dispuesto en el art. 43.2 de la ley de igualdad que impone tal criterio. Se acepta en tales términos.

- Sanciones:

ERNE quiere agravar las sanciones por faltas leves que ahora son castigadas con suspensión de 1 a 4 días. Según su propuesta serían sancionables con suspensión de hasta 14 días. Del mismo modo pretende agravar el castigo por faltas graves al pretender que la sanción mínima sea de 15 días. Por otra parte solicita que se elimine la referencia a “pérdida de remuneración” en el caso de la suspensión de funciones.

La agravación de las sanciones leves ya se planteó la pasada legislatura sin acuerdo sindical por lo que se desechó. Entonces se trataba de incrementar las sanciones leves en detrimento de las sanciones graves que acostumbraban a ser estadísticamente más relevantes. Sancionar con suspensión de funciones leve suponía sobre todo una menor repercusión en la carrera administrativa, dado que el tiempo de suspensión no se detrae de la antigüedad como mérito.

Por otra parte las pólizas de seguros frente a sanciones disciplinarias suelen cubrir las impuestas por faltas leves y no las impuestas por faltas graves.

Sin embargo, la mera ampliación de la penalidad de las sanciones leves no tiene efectos sobre la clasificación de las faltas existente, de forma que las conductas ahora sancionadas como leves y graves verían incrementada su penalidad.

Otra cosa es que se reconvirtiesen en leves ciertas faltas actualmente graves o que se modulen las consecuencias disciplinarias en las sanciones graves de suspensión de funciones. Por ejemplo, que la suspensión de funciones como sanción grave cuando sea por tiempo no superior a 15 días no conlleve pérdida de antigüedad.

Por lo demás la sugerencia de **ERNE** relativa a eliminar la referencia a “pérdida de remuneración” en el caso de la suspensión de funciones es acertada. La suspensión de funciones es una situación administrativa a la que se pasa en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria, además de como medida cautelar en los expedientes disciplinarios o en los casos de prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo (suspensión provisional). En tal situación administrativa no ha lugar a percibo de haberes, salvo en el caso de suspensión provisional (básicas y ayuda por hijo). Por lo tanto la pérdida de retribuciones no es consecuencia de la sanción sino de la situación administrativa.

Por otra parte **ERNE** realiza una interpretación más que aportación de la regulación propuesta para la sanción de traslado forzoso que debe ser considerada correcta. Entienden que la resolución sancionadora debe especificar si supone o no pérdida de destino. Si no supone pérdida de destino y consta en la sanción una vez cumplida vuelve a su destino y no debe penalizarse su reincorporación.

- Graduación

ERNE advierte que los apartados e) y h) del art. 94 son casi idénticos. Es cierto y en consecuencia se suprime el apartado h).

ERNE considera que en vez de considerar la entidad de la condena penal a la hora de sancionar como criterio de ponderación, sería mejor modificar la falta muy grave de delito doloso, de forma que sólo se sancionase por tal causa en vía disciplinaria los casos de condena por delito doloso que lleve aparejada pena privativa de libertad si el delito está relacionado con el servicio o causa graves daños a la Administración o a las personas. No se acepta, la prisión de un agente de la ley por infringirla afecta en todo caso al servicio, dado que se espera que quien debe perseguir el delito no lo ha de cometer.

Deben eliminarse las referencias a faltas penales, dado que la última reforma penal ha eliminado tal figura.

Es aceptable incluir expresamente la referencia a representante sindical en la posibilidad que se ofrece al funcionario expedientado de ser asistido por persona de su confianza prevista en el art. 95.2.bis.

- Procedimiento.

El informe de la DACIMA plantea respecto al art. 95.2.ter que debe contemplarse lo dispuesto en la nueva ley de procedimiento administrativo común respecto al empleo obligatorio de medios electrónicos. Se tiene en consideración y se modifica el texto en consecuencia.

- Caducidad:

ELA Udaltzaingoa pretende que el plazo de caducidad previsto en el art. 95.5 sea de 3 meses como en la actualidad, en vez de 6 meses como en la propuesta. No es cierto que en la actualidad el plazo de caducidad sea de 3 meses. Y si se contrasta con otros regímenes disciplinarios se advierte que en los funcionarios civiles estatales el plazo es de 12 meses, en el proyecto de ley de empleo público vasco de 6 meses y lo mismo en el régimen disciplinario de la Policía Nacional española. Dados los trámites y garantías procedimentales exigibles en un procedimiento disciplinario resulta imposible instruir un expediente disciplinario con garantías en un plazo de 3 meses, por lo que no se acepta.

- Plazos de prescripción:

ERNE propone bajar los plazos de prescripción de 3 años (muy graves) 2 años (graves) y 3 meses (leves) a 1 año por graves y 1 mes por leves. Y en igual sentido los plazos de prescripción de las sanciones. **UGT** plantea un plazo de prescripción para faltas y sanciones leves de un mes. **CCOO** propone bajar el plazo de prescripción de las faltas leves a un mes en vez de 3 meses. **ELA** que los plazos de prescripción de las faltas y sanciones graves bajen a 18 meses y los de las leves a 1 mes.

En el proyecto de ley vasca de empleo público los plazos de prescripción son los siguientes: faltas muy graves (3 años), graves (2 años) y leves (6 meses). Sanciones muy graves (3 años); graves (2 años) y leves (1 año). Tiene sentido que los plazos de prescripción sean más o menos comunes en los diferentes colectivos de empleados públicos de las administraciones vascas por seguridad jurídica. Así todo en el borrador los plazos de prescripción de faltas y sanciones leves son menores que en el régimen general.

- Ejecutividad y ejecución:

ERNE sugiere que en el precepto que regula la posible suspensión cautelar de la ejecutividad de la sanción (art. 97 BIS) se añada que tal suspensión cautelar sólo proceda si el interesado la solicita expresamente. En respuesta a la sugerencia se modifica el segundo párrafo del art. 97 bis: *“La persona interesada podrá solicitar la suspensión cautelar de la ejecutividad de la sanción disciplinaria firme en vía administrativa manifestando a la Administración su intención de interponer recurso contencioso-administrativo contra la misma.”*

ERNE sugiere que se añada al art. 97 ter referente al principio de ejecución en la forma que menos perjudique al sancionado, la posibilidad de un acuerdo con la jefatura de la unidad. Tal sugerencia no es aceptable en estos términos dado que la forma de ejecución no necesariamente depende de la decisión de la jefatura de la unidad.

Como sugerencia surgida de la revisión interna del anteproyecto se aprecia que en el art. 97.ter. 2, referente al modo de hacer efectivo el cumplimiento de la sanción en los casos en los que el funcionario pasa a otras situaciones, debe incluirse el supuesto de imposibilidad de cumplimiento por haber perdido la condición funcional por jubilación forzosa.

ERNE plantea que en el art. 97 TER 3 referente al cumplimiento múltiple de sanciones de suspensión de funciones el límite del conjunto de sanciones sea 5 años en vez de seis. Esto supondría que si me sancionan con dos suspensiones de cuatro años cada una cumpliría sólo 5 años en vez de 8 años. Lo cual no parece proporcionado. Parece razonable como está.

Respecto al art. 97 ter 4 relativo al fraccionamiento de la detracción de las retribuciones surge el interrogante sobre el modo de aplicar tal procedimiento cuando se trata de una suspensión de funciones firme en la que no se percibe ningún emolumento. Existen previsiones semejantes en el régimen disciplinario de la policía nacional española y de la guardia civil, si bien tal fraccionamiento sólo es posible en caso de suspensiones por falta grave (debe considerarse que la suspensión por falta grave es de un máximo de 3 meses) y en el de la guardia civil no cabe el fraccionamiento sino cuando se sanciona con pérdida de haberes que es una sanción económica distinta de la suspensión de empleo.

En nuestro caso la pérdida de haberes no es una sanción económica sino la consecuencia de una situación administrativa. Además sería inviable en la práctica fraccionar la detracción de haberes cuando la sanción rebasa con mucho el periodo de una nómina.

Respecto al art. 97 ter 5 **EUDEL** propone que se incorpore que tal medida alternativa del cumplimiento de la sanción no sea sin más un derecho del sancionado, sino que requiera la previa aceptación por la administración, porque si no la sanción perdería su función ejemplarizante. Se acepta.

Del repaso interno del texto se propone sustituir “hasta 15 días” por “igual o inferior a 15 días”.

ERNE propone en este art. 97 que el trabajo extra se realiza en situación de alta y cotizando en la seguridad social. No parece preciso explicitarlo dado que el trabajador está en servicio activo y no en suspensión de funciones.

- Representación y participación del personal funcionario y Consejo de la Ertzaintza

ERNE propone modificar el art. 99.5 para imponer una circunscripción electoral única para toda la Ertzaintza en las elecciones a representantes del personal de este cuerpo policial cuando en la actualidad existen tres circunscripciones electorales. No se trata de una propuesta que aparezca en el borrador, que no modifica nada sustancial de este capítulo y tampoco se conoce que ningún otro sindicato reivindique un cambio en este sentido. Para abordar esta cuestión se requeriría un cierto consenso entre los actores sindicales.

ERNE reivindica que la totalidad de los asuntos objeto de negociación sean de la competencia exclusiva de la mesa de negociación de la Ertzaintza de un modo ajeno a la mesa general de la administración. Tal pretensión no resulta aceptable, dado que existen elementos objeto de la negociación que afectan al conjunto del personal al servicio de la administración vasca y los organismos del sector público, sin que quepa disgregar totalmente los ámbitos de la negociación por razones de mera coherencia en la política gubernamental.

CCOO propone que la elección de los representantes de los trabajadores se realice en listas abiertas; que la disponibilidad sobre el crédito horario corresponda exclusiva e individualmente a cada representante de los trabajadores y no a las organizaciones sindicales y que se obligue a grabar en audio y video las reuniones de la mesa de negociación, estando disponibles para su visionado por los funcionarios a través de la intranet departamental. Se trata de proposiciones que no han tenido eco en ninguna otra organización sindical, siendo así que su abordaje requeriría un cierto consenso entre los actores sindicales.

ELA Ertzaintza propone diferir al legislador vasco la modificación de los acuerdos sobre condiciones laborales. Se trata de una propuesta llamativa puesto que supone el reconocimiento sindical de la capacidad de la ley para alterar el resultado de la negociación colectiva vigente al margen (o con omisión) de la misma. Pero además plantea problemas desde diferentes perspectivas: a) no se trata de una cuestión que pueda abordarse desde una ley sectorial para un colectivo funcional específico, sino que sería una regla para el conjunto de la función pública y por consiguiente no cabe abordarla en esta ley; b) supone un

desapoderamiento de las funciones propias del ejecutivo y una atribución impropia al poder legislativo que tiene unas consecuencias que no han sido tenidas en cuenta, probablemente, por el proponente y que se exponen a continuación; c) La aprobación por el legislativo de una norma sólo puede realizarse mediante el procedimiento legislativo, de forma extraña en este caso puesto que la modificación del reglamento sólo cabría realizarse por medio de una ley y ésta supondría la congelación material del rango de la norma resultante. Por lo tanto una vez que se produjera tal intervención parlamentaria unilateral y sin margen para la negociación colectiva ello limitaría a futuro la capacidad para llegar a cualquier acuerdo entre los sindicatos y la administración dado que requeriría el consenso parlamentario y su aprobación por los cauces legislativos oportunos.

Respecto a la regulación del **Consejo de la Ertzaintza**, se realizan las siguientes propuestas:

CCOO propone que se constituya en una mesa de negociación específica sobre las cuestiones de la seguridad en las actuaciones policiales, y que los representantes sindicales en dicho Consejo tengan la capacidad para querellarse contra ciudadanos denunciantes de ertzainas cuando éstos hayan sido absueltos. No se acepta la pretensión de reconvertir este órgano de naturaleza consultiva en otra mesa de negociación sectorial distinta de la prevista en el art. 103 LPPV. Por otra parte cualquier organización sindical puede intentar ejercer acciones penales sin necesidad que se transfiera tal responsabilidad a un órgano administrativo en el que participan. Además de las limitaciones que legalmente tiene la Administración para personarse como acusación penal como tal (de lo cual esta Administración tiene experiencia).

ELA Ertzaintza propone que el Consejo de la Ertzaintza informe todos los expedientes disciplinarios contra cualquier funcionario (salvo en caso de falta leve) con comparecencia personal del expedientado ante el Consejo. A la vista de la propuesta no se entiende que añadan como función conocer el resto de expedientes incoados y su resolución (dado que sólo quedarían al margen las faltas leves). En la actualidad y en el borrador el informe del Consejo de la Ertzaintza se recaba en los casos más graves y cuando el expedientado es representante sindical. Recabar el informe del Consejo de la Ertzaintza en todos los expedientes disciplinario supondría recargar su funcionamiento sin que ello supusiese mayores garantías procedimentales y por el contrario si mayor retraso en la tramitación y resolución de los mismos, con riesgo de que caducasen (más que riesgos sería certeza si se aceptarían propuestas como rebajar el tiempo del expediente a 3 meses). Dado que ELA reivindica la aproximación al régimen disciplinario común al resto de funcionarios no se explica la propuesta: el procedimiento disciplinario, que es un procedimiento escrito y no verbal garantiza los principios de contradicción, audiencia y defensa de los expedientados. Y la naturaleza del Consejo de la Ertzaintza es consultiva y no instructora (si tuviese una capacidad instructora su intervención en el procedimiento sancionador se aproximaría a los tribunales de honor que el art. 26 de la Constitución proscribió en el ámbito de la administración y las organizaciones profesionales.

Semejantes consideraciones cabe realizarlas respecto a la propuesta de ELA en relación con la concesión de honores.

- Estructura profesional:

El sindicato **ELA Ertzaintza** pretende que se diga en el art. 105.2.c) que en las prácticas posteriores al periodo de formación los aspirantes serán retribuidos conforme al grupo de clasificación C1. Es obvio que tras la aprobación de la ley será así, puesto que no podría ser de otro forma: no se les podría retribuir conforme a ningún otro grupo de clasificación ya que para participar en el proceso se les exige titulación C1.

Respecto a la estructura profesional **ELA -Udaltzaingoa** pretende que se exija titulación universitaria a todos los policías locales que no sean agentes o agentes primeros. Se desconoce si el sindicato **ELA** asume tal criterio igualmente para la Ertzaintza o, por el

contrario, pretenden que exista una disparidad de estructuras tan acusada entre los cuerpos policiales vascos.

El sindicato **ELA Ertzaintza** pretende que en el art. 112, donde se habla de la posibilidad de adscribir funcionarios de policía judicial a determinados juzgados con carácter permanente, se emplee un verbo imperativo. El empleo del imperativo en este caso es improcedente, ya que en el precepto no se determinan (sería imposible) los juzgados a los que se adscribirían. Esta figura de la adscripción especial a un juzgado singular y concreto se contempla en el reglamento de policía judicial de 1987 vigente como una especialidad respecto a la dependencia funcional de las unidades de policía judicial respecto de los órganos del poder judicial, y se da cuando algún juzgado concreto o una fiscalía especial precisan con carácter estable de la adscripción de funcionarios. El precepto del reglamento de policía judicial que se trae a colación en este artículo supone una habilitación, pero no puede ser un mandato concreto si de antemano no se puede definir los órganos judiciales determinados a los que se adscribirían. Por ello no procede aquí el empleo de la forma verbal imperativa.

- Policías locales

- *Denominación:*

Aunque no es objeto del anteproyecto, **ELA- Udaltzaingoa** propone incorporar como denominación única de los cuerpos de policía local la de “Udaltzaingoa/policía local”, modificando para ello el art 2 y art. 24.3. Es razonable la pretensión de unificar la denominación; no obstante, también debe tenerse en cuenta que tal debate se mantuvo con ocasión de la elaboración de las normas marco de las policías locales y prosperó la idea de que era conveniente preservar las denominaciones tradicionales en cada uno de los municipios ya que contaban con gran raigambre (por ejemplo, guardia urbana, policía municipal, etc. No se acepta.

- **Concepto de instituto armado:**

Aunque no es objeto del anteproyecto, **ELA- Udaltzaingoa** propone añadir un párrafo al art 25 para aclarar el concepto de “instituto armado” y la obligación o no de portar arma de fuego. Sin embargo, el texto propuesto se limite a expresar que reglamentariamente se establecerá la dotación policial que incluya el arma de fuego, el bastón y demás equipamientos, así como la formación teórico-práctica para su uso, con el fin de homogeneizar medios. La naturaleza de institutos armados deviene de la LOFCS y ya aparece en la LPPV vigente, por lo que no cabría matización en tal sentido. La capacidad para homogeneizar medios y dotaciones por reglamento ya se contiene en la LOSSPE por lo que nada aporta en este sentido. Se puede entender la propuesta como una propuesta para modificar las normas marco o para desarrollarlas incorporando bases que permitan la homogeneización de las dotaciones.

- **Funciones:**

Aunque no es objeto del anteproyecto, **ELA- Udaltzaingoa** propone modificar el art. 26.3 para incorporar una redacción que diga que las policías locales ejercen en el término municipal las funciones que a los cuerpos y fuerzas de seguridad atribuye el ordenamiento jurídico, y las que específicamente se les asigna en esta Ley. Esta propuesta choca frontalmente con la regulación estatal dado que supone atribuir a las policías locales una competencia general en materia policial, dado que no sólo tendrían las propias de las policías locales sino todas las de la Ertzaintza o incluso las de las FCSE. Lo cual choca frontalmente con la LOFCS y además supondría un caos competencial y operativo con la Ertzaintza al existir una duplicidad total de funciones y servicios.

- **Actuación extraterritorial:**

AJEPLE propone que se incluya la posibilidad de actuación extraterritorial en caso de acuerdos de colaboración o asociaciones para prestar servicios policiales. Tal tipo de actuación está ya prevista en la Ley de ordenación del sistema de seguridad pública de Euskadi.

- Ingreso y selección:

EUDEL propone que se diga que las reglas básicas sobre el ingreso en policías locales a las que se refiere el art. 50.1 tengan carácter de mínimos. No se acepta, ya que sería redundante: las reglas son “básicas” precisamente porque son “de mínimos”.

- Estructura profesional, escalas y categorías

EUDEL considera que exigir el grupo C1 para el ingreso clarifica el modelo de clasificación descafeinada actual. No obstante estima conveniente un régimen transitorio de quienes ocupan plaza agente C2 (ahora asimilados a C1 pero muchos sin titulación), considerando que si las plazas pasan a ser C1 la reclasificación carece de efectos económicos suplementarios pues ya se les reconocieron. Por otra parte debe considerarse que los interinos actuales no están ni clasificados en C2. En respuesta a dichas observaciones se introducen unas disposiciones transitorias.

AJEPLE por su parte reivindica que las escalas superior y ejecutiva se reclasifiquen como A1 (en el anteproyecto son A2); la escala de inspección en A2 (en el anteproyecto C1); y que la categoría de intendente sea obligatoria en municipios con más de 150.000 o más de 200 efectivos (en el anteproyecto “y”). Parcialmente en igual sentido **ELA Udaltzaingoa** propone que la escala de inspección pertenezca al subgrupo A2.

Contrasta este criterio con la posición de **EUDEL** cuando plantea que la nueva estructura implica una excesiva jerarquización. Aceptar la propuesta de **AJEPLE** contribuiría sin duda a exacerbar tal cuestión y las subsiguientes planteadas por **EUDEL** relativas al coste financiero de tal propuesta.

Entre otras cosas supondría que salvo la escala básica el resto de plazas y no solo en policías locales estaría reservada a funcionarios universitarios (es decir de 8 categorías 6 se reservarían a grados universitarios), salto notabilísimo cuando hasta la fecha la única titulación exigible para el ingreso en un cuerpo policial y para hacer carrera en el mismo (aún con limitaciones) era el graduado escolar.

Además en la propuesta de **ELA- Udaltzaingoa** se propone que quienes ocupen puestos de suboficial y oficial sean integrados automáticamente a la entrada en vigor de la ley en el subgrupo A2 aunque no dispongan de la titulación universitaria requerida. Y que los agentes primeros con 4 años de antigüedad puedan promocionar a la escala de inspección sin titulación. Tal propuesta no es conforme a las reglas básicas comunes a la función pública dado que desvincula absolutamente el grupo de clasificación y la categoría o escala de la titulación.

Desechadas las propuestas de **AJEPLE** y **ELA- Udaltzaingoa** en tal sentido, si cabe aceptar la propuesta de que la categoría de intendente sea obligatoria en municipios con más de 150.000 ó más de 200 efectivos (en el anteproyecto “y”).

En cuanto a la estructura profesional el informe de la Dirección de Función Pública analiza el supuesto de una variación de los parámetros poblacionales que obligue a modificación la estructura. Según su criterio, aunque aquí no apunta observación alguna, si acomodarse a los cambios implica una disminución de la categoría de jefatura si tienen titular continuarán en el desempeño de los mismos con la condición de “a extinguir”. Si como consecuencia de la variación de los baremos aplicados para la clasificación de las escalas, produjeran una modificación al alza, el personal funcionario continuará en el desempeño de los mismos rigiéndose por las condiciones por las que fueron nombrados y percibiendo las retribuciones efectivamente asignadas al puesto de trabajo ocupado.

ELA Udaltzaingoa en referencia a la estructura profesional que, en vez de establecerse por ley un mandato al desarrollo reglamentario para fijar los criterios de proporcionalidad entre las diferentes categorías en los cuerpos de la policía local (como en el anteproyecto), sea la propia ley la que los fije y propone unos ratios sobre los que no aporta ningún elemento objetivo o estudio que respalde la proporcionalidad de su propuesta. Se trata de un asunto complejo que requiere realizar estudios serios y sobre el que no cabe fiar a la improvisación, dado que tiene consecuencias sobre las plantillas, dado que atendiendo al ratio de 2 funcionarios locales por cada 1.000 habitantes y la proporcionalidad entre categorías propuesta un número importante de municipios debería incrementar notablemente sus efectivos y quizás algunos pocos bajarlos. Sería preciso, además de efectuar estudios concluyentes, que la norma tuviese en cuenta otros factores además del poblacional o la proporcionalidad aritmética entre categorías, y tuviese en cuenta de modo flexible las necesidades reales de cada municipio, dando el margen debido a la autonomía organizativa local. Si tal cuestión quedara fijada por ley formal, además de cercenar en exceso la autonomía local, supondría una excesiva esclerotización de las estructuras sin atender a otros factores que pueden ser determinantes de la plantilla local (población estacional, factores de riesgo socioeconómico singulares, etc.) y la rigidez propia de una ley dificultaría su adaptabilidad a cambios sociales sobrevenidas. Por ello parece más propia habilitar al Ejecutivo para determinar los parámetros homogéneos de las plantillas locales. Por lo tanto no se puede aceptar la propuesta.

Además tal propuesta agravaría la sensación de **EUDEL** de que la nueva estructura no sólo obliga a crear nuevos puestos de jefatura con categorías superiores a las actualmente existentes, sino que obliga a crear todas las categorías intermedias, lo cual puede dar lugar a incrementos de plantilla y elevación de costes que afecte a objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de todos o algunos ayuntamientos vascos. En tal sentido consideran que, conforme a la LRBRL, el legislador debería calcular dicho impacto financiero y dotar de recursos a los municipios para asegurar su suficiencia financiera.

Respecto a esta advertencia de **EUDEL** debe considerarse que en la memoria económica del procedimiento se realiza un estudio sobre el impacto que pudiera tener en las administraciones locales la nueva regulación en estos aspectos, que a continuación se resume.

Sin embargo, no se comparte la apreciación de que la reforma legal en este punto implique la obligación del legislador autonómico de dotar de recursos a los municipios para asegurar su suficiencia financiera a la hora de cumplir con la ley. Tal previsión de la LRBRL se refiere a los supuestos en que el legislador estatal o autonómico atribuye a los municipios nuevas competencias, lo que no es el caso que nos ocupa, ya que la competencia en materia de policía local es una competencia propia local y ni siquiera se alteran las funciones definitorias de la policía local.

Debe además considerarse que el vigente Decreto 58/2015, de 5 de mayo, por el que se establecen las normas marco aplicables a la organización y funcionamiento de los Cuerpos de Policía Local de Euskadi, ya establece unos criterios de estructuración de las escalas y categorías en tales cuerpos que, en tanto suponían la asignación de los puestos de jefatura a determinadas categorías en función de la población municipal, obligaban a una adecuación. La reforma legal, ciertamente, altera parcialmente, el resultado del Decreto de las normas marco, pero atendiendo al impacto que ya ha supuesto el citado Decreto, el que origina la reforma legal es menor.

Si tenemos en cuenta la adaptación derivada del Decreto 58/2015 y la que pudiera dar lugar la reforma de la ley propuesta, los municipios estarían obligados a crear en el plazo de adaptación de la ley y respecto a la situación anterior al Decreto 58/2015, las siguientes categorías:

- Intendente: Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Donostia-San Sebastián
- Comisario: Vitoria-Gasteiz, Barakaldo, Getxo, Irun

- Subcomisario: Getxo; Irun; Santurtzi, Errearteria, Sestao, Basauri, Durango, Eibar, Zarautz, Leioa, Galdakao
- Oficial: Santurtzi, Eibar, Galdakao, Hernani, Tolosa, Arrasate- Mondragon, Sopela, Mungia, Lasarte-Oria, Llodio, Amorebieta, Gernika-Lumo, Ermua, Andoain,
- Suboficial: Andoain, Arrigorriaga, Etxebarri, Oiartzun; Gorliz: Ordizia: Zumaia: Ondarroa: Lekeitio: Muskiz: Urretxu: Balmaseda: Güeñes: Ortuella: Elorrio: Abadiño: Astigarraga: Orio: Villabona: Zalla: Plentzia, Urnieta, Derio; Lezo; Ugao-Miraballes; Usurbil; Mutriku;

No obstante, si atendemos exclusivamente al impacto de la propuesta de ley obtenemos el siguiente cuadro:

a) Intendente: es actualmente de creación voluntaria y sólo factible en municipios de más de 300.000 habitantes y siempre que la plantilla sea de 400 o más efectivos. La propuesta es que tal categoría sea de creación obligada en cualquier municipio con población superior a 150.000 habitantes o que disponga de 200 efectivos de plantilla. Sólo entran dentro de las condiciones exigibles las tres capitales, ninguna de las cuales dispone en la actualidad de intendentes, por lo tanto deberían adecuarse a la nueva estructura. No obstante, sí disponen del resto de categorías, por lo que no tendrían que crear otras plazas intermedias.

b) Comisario: actualmente es exigible en los municipios con más de 150.000 habitantes que dispongan de 100 o más efectivos de plantilla. Conforme a la propuesta la creación de esta categoría sería exigible en municipios con más de 50.000 habitantes o más de 100 efectivos de plantilla. Lo cual incluye a Barakaldo, Getxo e Irún en los que concurren tanto el requisito de población como el de la plantilla. Ninguno de ellos dispone en la actualidad de tal categoría. En el caso de Irún también deberían de crear la categoría de subcomisario, dado que no existe en la actualidad.

c) Subcomisario: es actualmente exigible en los municipios con más de 100.000 habitantes y 40 o más efectivos de plantilla. Conforme a la propuesta la creación de esta categoría sería exigible en municipios con más de 25.000 habitantes o más de 40 efectivos de plantilla. Ello afectaría a municipios como Santurtzi, Errearteria, Portugalete, Sestao, Basauri, Durango, Eibar, Zarautz, Leioa, Erandio o Galdakao. Algunos de ellos no disponen en la actualidad tampoco de la categoría de oficial.

d) Oficial: es actualmente exigible en los municipios con más de 15.000 habitantes y 20 o más efectivos de plantilla. Conforme a la propuesta la creación de esta categoría sería exigible en municipios con más de 15.000 habitantes o más de 20 efectivos de plantilla. Ello afectaría a los mismos municipios que el decreto vigente. No obstante sería una obligación nueva para Andoain, ya que si bien no estaría obligado por la población si lo estará por el número de la plantilla de la policía local.

e) Suboficial: en la actualidad es exigible en los municipios con menos de 15.000 habitantes y 5 o más efectivos de plantilla. Conforme a la propuesta la creación de esta categoría sería exigible en municipios menos de 15.000 habitantes y 5 o más efectivos de plantilla. Ello afectaría a los mismos municipios que el decreto vigente con lo cual la aprobación de la ley no tendría impacto novedoso respecto a dichos municipios.

En definitiva la novedad del impacto de la propuesta legal se limitaría a la creación de la categoría de intendente en las capitales, la de comisario en los municipios de Barakaldo, Getxo e Irún y la de subcomisario en los municipios de Santurtzi, Errearteria, Portugalete, Sestao, Basauri, Durango, Eibar, Zarautz, Leioa, Erandio o Galdakao, además de Irún.

El informe de la **Dirección de Función Pública** estima en relación a la disposición transitoria quinta (integración automática del personal funcionario de los cuerpos de policía local en la categoría superior) que si existiere personal con la categoría de intendente en tales cuerpos sería coherente incluir un apartado que regulara las retribuciones del personal. No obstante, no existe tal personal en la actualidad por lo que parece innecesaria la precisión.

- Jefatura de la policía local

EUDEL plantean con respecto al art. 119 que debería tenerse en cuenta que no todos los cuerpos locales cuentan ni deberían contar con una jefatura profesional unipersonal, y ponen el ejemplo de Bilbao. Se tiene en consideración tal propuesta.

AJEPLE plantea en el art 119 que se explicita el procedimiento de provisión de los puestos de jefatura por libre designación entre los funcionarios del propio cuerpo encuadrados en la máxima categoría del cuerpo y que sólo, en su defecto, se cubriría por miembros de otros cuerpos de la policía del País Vasco. No se considera preciso regular esta cuestión, ya que cada administración debe contemplar si abre sus puestos a la posible cobertura entre funcionarios de otras administraciones.

EUDEL se refiere a la disposición transitoria 5ª relativa a la integración de cierto personal de los cuerpos de policía local en la escala superior. Se trata de las personas que habiéndoseles exigido para el ingreso titulación universitaria superior con anterioridad a 1992 la entrada en vigor ese año de la LPPV les reintegró en una escala inferior a la de origen. Afecta a menos de una decena de funcionarios del ayuntamiento de Bilbao. El anteproyecto opta por reintegrarlos a la escala superior, sin que ello suponga incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales que vienen percibiendo, por lo que el incremento en las retribuciones básicas que dicho cambio comporta se absorberá en otras retribuciones complementarias. **EUDEL** estima que deberían establecerse criterios de transformación automática, lo cual ciertamente parece ya desprenderse de la redacción del anteproyecto, y proponen una redacción alternativa que se puede aceptar.

AJEPLE plantea reducir el plazo de adaptación de las jefaturas de 3 a 2 años y reducir la exigencia de tener destino definitivo durante un plazo determinado de 5 a 4 años. No se acepta, ya que se consideran plazos razonables.

AJEPLE reclama que la integración suponga incremento de las retribuciones básicas sin absorción en las complementarias. No se acepta, dado que es la regla que ha resultado común a todos los casos de reclasificación funcional semejantes.

Conforme al informe de la **Dirección de Función Pública** la integración del personal a los nuevos puestos de jefatura de los cuerpos de policía Local, dice el informe, debe adaptarse a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y al parecer emitido por la COJUAE en sus dictámenes, resultando por tanto necesario el cumplimiento del requisito de la titulación suficiente. El informe interpreta equivocadamente la disposición Transitoria sexta, párrafo 2 del apartado 2, como si cada uno de los requisitos que acumulativamente deben cumplirse para la integración fuesen independientes y en consecuencia la antigüedad eximiese de la titulación. Pero ello radicalmente no es así ni en la interpretación más literal del precepto, como demuestra que se trate de una enumeración que se cierra con una conjunción copulativa y no adversativa.

- Escala de facultativos y técnicos

EUDEL propone crear escalas de facultativos y técnicos en la policía local. Tal propuesta no se compadece con las estructuras, dimensión y plantillas de los cuerpos locales y parece fruto de una cierta improvisación dado que hasta el momento ninguna institución municipal ha manifestado su criterio favorable en este sentido.

- Policía judicial:

EUDEL y el grupo de norma marco plantea incorporar un artículo que hable de la formación en materia de policía judicial a la policía local en la AVPE. No es aceptable, dado que la ubicación en el texto se refiere a la estructura de la Ertzaintza.

No obstante AJEPLÉ si contempla de un modo más adecuado el que la ley exprese la posibilidad de que la AVPE organice actividades formativas específicas en investigación criminal y policía judicial para al menos aquellas policías locales que hayan suscritos los convenios de colaboración en tal sentido previstos en los arts art 44.3 y 4 de la LOSSPE. Se acepta pero debe tener una ubicación adecuada.

- Funcionarios interinos:

ERNE plantea la prohibición del nombramiento de funcionarios interinos en la policía local (incorporar en el art. 25 la condición de funcionarios de carrera, eliminar referencias en exposición de motivos y en el art. 120.1 y 3 a los funcionarios interinos).

Conforme a los datos del Registro de Policías Locales de un total de 81 cuerpos de policía local, 68 municipios tienen nombramientos de funcionarios interinos, es decir sólo en 13 municipios no hay o no ha habido interinos (de estos Zestoa y Eskoriatza tienen sólo 2 agentes en plantilla y Aulesti 1). En la actualidad un 11,4% del total de efectivos de la policía local en Euskadi son funcionarios interinos, sumando 379 funcionarios y funcionarias interinos de la policía local.

Existe alguna sentencia que ha puesto en cuestión la propia figura de los funcionarios interinos en la policía local, pero con argumentos que afectarían igualmente a la mayor parte de los funcionarios interinos al servicio de las administraciones públicas en funciones que pudieran estar reservadas a funcionarios de carrera. Tal pronunciamiento singular dista mucho de haberse consolidado como doctrina y el órgano judicial autor de dicha sentencia, el TSJ del País Vasco, ha matizado en algún otro pronunciamiento su parecer aún sin haber entrado de nuevo en el fondo de la cuestión (caso de la bolsa de trabajo para interinos de la policía local y requisito de la edad).

Lo cierto es que si aceptamos la imposibilidad legal de ejercer funciones de policía local con nombramiento de funcionario interino había que automáticamente cesar a las personas que ocupan ilícitamente tales funciones, es decir, a 379 personas, sin ni siquiera esperar a la posible cobertura de las plazas vacantes por funcionarios de carrera. Resultaría paradójico que tal fuera el propósito del sindicato alegante.

Por su parte **ELA Udaltzaingoa** no pretende eliminar que existan funcionarios interinos locales, pero si pretende limitar tal posibilidad a los casos de cobertura de necesidades temporales o estacionales extraordinarias y en ningún caso para cubrir un puesto vacante. No obstante debe considerarse que el anteproyecto no está regulando los supuestos en los que cabría el nombramiento de un funcionario interino sino que se remite a lo dispuesto en la normativa de función pública aplicable, precisando únicamente que en caso de que proceda tal nombramiento debe exigirse una formación mínima al nombrado. En cualquier caso, cabe dar al art. 120.1 una redacción más adecuada que no se refiere precisamente a la cobertura de vacantes. **ELA Udaltzaingoa** plantea igualmente que las bolsas de trabajo que pudiera gestionar la Academia devengan de procesos de selección ad hoc y no del listado de aprobados sin plaza en convocatorias de ingreso en la Ertzaintza. La redacción del art. 120 no menciona de ningún modo cómo se conformarán las bolsas.

- Agentes de movilidad:

UGT se muestra contrario a la figura y pide potenciar en su lugar las plantillas de las policías locales. Al respecto debe decirse que la potenciación de las plantillas locales es competencia de cada una de las administraciones atendiendo a sus necesidades y no del legislador y que la

figura es una figura ya contemplada en la legislación estatal y creada en algún municipio vasco como Donostia hace ya varios años.

EUDEL, por su parte, quiere no limitarlo a municipios de gran población y hacerlo extensible o posible en cualquier municipio o en municipios de una población superior a la que se determinen en la ley. El Grupo de Norma Marco plantea eliminar la expresión relativa a que la creación de la figura “no comporte incremento en efectivos ni costes de personal”. Ambas apreciaciones no se admiten, dado que ello supondría adoptar criterios no coincidentes con los previstos en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que darían probablemente lugar a su impugnación ante el Tribunal Constitucional como en algún caso precedente similar que se saldó con la anulación de un precepto de la Ley de ordenación del sistema de seguridad pública de Euskadi.

ELA- Udaltzaingoa propone eliminar “*de manera que ello no comporte un incremento en el número de efectivos ni en los costes de personal*”. Tal redacción aparece en la LOFCS y su eliminación en la ley vasca correría un riesgo cierto de anulación por el Tribunal Constitucional. No se puede aceptar por tal razón.

- Alguaciles:

El sindicato **UGT** plantea eliminar la figura y crear mancomunidades de policía local.

La **Asociación de Alguaciles de Euskadi** ha presentado diversas alegaciones reivindicando en su conjunto la reconversión total de los alguaciles actuales en policías locales (iguales funciones, posibilidad de ir armados, pasar al subgrupo C1, misma uniformidad que la policía local e incluso jubilarse a los 60 años).

Cualquier municipio de más de 5.000 habitantes puede contar con cuerpo de policía local y algunos menores si el ayuntamiento así lo creen conveniente y se le autoriza. Por lo tanto la persistencia de alguaciles responde a una evaluación de las necesidades observadas en cada municipio si considera no ser preciso contar un servicio destinado a realizar las funciones propias de la policía local y se basta con alguaciles para realizar algunas de las funciones que en otro caso sería encomendada a la policía local.

Por consiguiente la reconversión de los alguaciles en policías locales derivará de la evaluación y decisión que realice cada ayuntamiento, no de su imposición legal.

ELA Udaltzaingoa propone describir claramente cuáles son las funciones de los alguaciles, sin necesidad de tener que desgranarlas de las funciones de la Udaltzaingoa previstas en el art. 27.1. Atendiendo a la propuesta se da nueva redacción al precepto.

La **Asociación de Alguaciles** inquiera en relación a la disposición transitoria relativa al personal laboral en funciones de alguacil con anterioridad a la ley dos cuestiones: a) aclarar si mientras permanezcan en tal situación se les considerará agentes de la autoridad y b) fijar un plazo de 3 años para su funcionarización por promoción interna. Respecto a la segunda cuestión parece razonable que sean los ayuntamientos quienes contemplen los plazos de tales procedimientos y respecto de la primera, se considera oportuno determinar que en tanto en cuanto realicen tales funciones tendrán la protección jurídica reservada a los alguaciles conforme a esta ley.

Respecto a las observaciones del informe de la **Dirección de Función Pública** sobre la figura de los alguaciles cabe responder lo siguiente: El anteproyecto califica expresamente los puestos de alguaciles como reservados a personal funcionario, por lo que sobra hacer más consideración al respecto a ninguna otra norma, aunque sea coincidente con las previsiones

del EBEP, dado que los alguaciles asumen funciones que bien suponen ejercicio de autoridad o bien funciones inspectoras en policía administrativa. Lo que en ningún caso hace el EBEP es reservar puestos a personal laboral, por lo tanto esta ley podría reservar a personal funcionario puestos que excediese de la reserva prevista en la Disposición adicional segunda del EBEP. De hecho y en referencia a los agentes de movilidad la reserva a personal funcionario se realiza específicamente en la LOFCS. Por lo tanto no es preciso añadir una coetilla en el que se remitiera a la disposición citada del EBEP.

Dicho informe de la Dirección de Función Pública habla de la necesidad de que los alguaciles se formen en el uso de las armas lo cual no es cierto, ni se deduce del borrador. Igualmente presupone que el personal laboral alguacil no puede ser funcionarizado, lo cual no es la pretensión del anteproyecto, siendo así que el texto es muy claro al determinar la situación en la que queda el personal laboral preexistente y los mecanismos para su posible funcionarización.

Respecto a la disposición transitoria octava, que contempla una hipótesis hacia el futuro en el que un ayuntamiento decida crear un cuerpo de policía local, el informe de la Dirección de Función Pública considera que en el cuerpo de policía local futuro sólo podrán integrarse los alguaciles que sean funcionarios y especificar la situación en que quedarían quienes no lo son. Se acepta. Igualmente proponen que se añada que la integración no supondrá incremento del gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales que vienen percibiendo, por lo que el incremento en las retribuciones básicas que dicho cambio comporte se absorberá en otras retribuciones complementarias.

V.- RESUMEN DE LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS CON REFERENCIA AL PRIMER BORRADOR.

Exposición de motivos:

- II d).- Se adecua la redacción a la nueva configuración de la Comisión de Buenas Prácticas de la Policía del País Vasco.
- IV b) y c): se adecua el texto a los cambios introducidos en la regulación de la promoción interna y provisión de puestos.
- V.- Se adecua a los cambios producidos en el texto.
- VII.- Se adecua a los cambios producidos en el texto.

Uno. Capítulo II del título I.- Mecanismos de control de la actividad policial. Se da nueva redacción a los arts. 10, 11, 12, 13 y 14. Lo que en el primer borrador se llamaba comisión de control de la Ertzaintza cambia en su denominación y en su ámbito de actuación, pasando a ser la Comisión de Buenas Prácticas de la Policía del País Vasco. Se acomodan sus funciones a dicho ámbito y se delimitan mejor con el objeto de clarificar: a) que su finalidad y facultades no se dirigen a investigar y depurar responsabilidades individuales sino a estudiar prácticas para proponer mejoras, y b) que la actuación de esta comisión no debe interferir indebidamente en la actuación de la jurisdicción penal, para lo cual se establecen ciertas cautelas. La composición de la comisión varía atendiendo al nuevo ámbito funcional de la misma que incluye al conjunto de la Policía del País Vasco.

Siete. En el artículo 30 bis dedicado a los principios de relación con la ciudadanía se incorpora en su apartado 2º una referencia explícita al respecto de los derechos lingüísticos reconocidos en Ley 10/1982, de 24 de noviembre, «Ley Básica de Normalización del Uso del Euskera».

Ocho.- Se corrige una errata en el artículo 40.

Nueve. La referencia a las especialidades contenida en el artículo 43, que se refería exclusivamente a la Ertzaintza pasa a referirse a la Policía del País Vasco, de modo que no cercena que puedan existir especialidades en otros cuerpos policiales.

Once. En el apartado 2º del nuevo párrafo 5º al artículo 47 se sustituye la referencia a la ley de procedimiento administrativo común que va a ser sustituida por la nueva que entra en vigor en junio por una referencia genérica.

Doce. En el nuevo artículo 47 bis, relativo a las medidas dirigidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se modifica el tercer párrafo del apartado 4º para tener en cuenta que el porcentaje mínimo supletorio a considerar en defecto de plan de promoción de las mujeres proceda siempre que se convoquen más de 3 plazas.

Trece. En el artículo 48.7 referente a que los asesoras y asesores con que cuente el tribunal de selección deban sujetarse a los mismos principios de objetividad, imparcialidad y confidencialidad que afectan a quien forma parte del tribunal de selección.

Quince. En el nuevo artículo 55 bis se clarifica que, salvo en el caso de las excepciones expresamente previstas en la propia ley, los requisitos de acceso deben poseerse a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Diecisiete. En la letra e) del párrafo 1º del artículo 59 se incorpora la regla referente al ingreso en la escala de facultativos y técnicos de la Ertzaintza.

Diecinueve. En el párrafo 4º del artículo 59 se determina que el tiempo del periodo de prácticas se cuantifica a los efectos de cómputo del tiempo de servicios efectivos en la categoría de procedencia, siempre que el proceso selectivo hubiera sido superado.”

Veintidós. En el párrafo 2º del artículo 65, relativo al concurso de méritos como forma de provisión de puestos se concretan los méritos que en todo caso, ex lege, son de aplicación en las convocatorias, mientras que otros podrán serlo cuando así se determine en la convocatoria por resultar adecuados en función de las características propias del puesto a proveer.

Veinticinco. Se clarifican los requisitos de las convocatorias de los procedimientos de concurso de méritos por contraposición a los de libre designación.

Veintiocho. En el nuevo Capítulo II bis al título III, titulado “Promoción y carrera profesional”, se incorporan las reglas de la irretroactividad de los complementos retributivos derivados del grado de desarrollo profesional, así como de la imposibilidad de retribuciones de tal naturaleza a cuenta de tal complemento retributivo.

Treinta y tres. Se establece un capítulo V en el título III dedicado exclusivamente a la protección de la salud laboral, la prevención de riesgos laborales, la protección social ordinaria y complementaria

Treinta y cuatro. Regula un nuevo capítulo V bis del título III dedicado al régimen de condecoraciones honoríficas.

Treinta y seis. Contempla las consecuencias de que la suspensión provisional acabe en una suspensión firme o que por el contrario se levante sin convertirse en firme. A diferencia del primer borrador se incorpora el que en caso de no devenir en sanción firme se deba restituirle la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

Treinta y ocho. La regulación del servicio activo modulado por la edad se modifica para que su régimen atienda a principios generales que permitan que, previa negociación colectiva, en cada administración se determine tanto la edad del reconocimiento de tales modulaciones como las adaptaciones de las condiciones laborales que procedan.

Treinta y nueve. Se incorporan ciertas menciones a las policías locales que en la primera redacción se referían exclusivamente a la Ertzaintza creando una suerte de vacío legal para las primeras. Se clarifica que en segunda actividad se ocupan puestos del cuerpo policial. E

igualmente que el personal en segunda actividad puede acogerse a la modulación de la prestación del servicio previsto para el servicio activo modulado.

Cuarenta. Se modifica el artículo 87 para clarificar que en el caso excepcional de que a un funcionario el pase a segunda actividad o servicio modulado le suponga la readscripción a otro puesto en el ínterin puede quedar a disposición del cuerpo policial y no genéricamente de la Administración.

Cuarenta y tres. Se incorpora a la definición de la falta de acoso sexual y laboral el acoso sexista.

Cuarenta y cuatro. Se eliminan las referencias en el artículo 93 a que la suspensión de funciones es con pérdida de retribuciones, porque la pérdida de retribuciones es inherente a la propia situación administrativa en la que queda, por lo que es redundante.

Cuarenta y cinco. Se corrige la errata en la numeración del artículo 94, ya que se repetía una letra.

Cuarenta y seis. Se incorpora al nuevo párrafo 2 bis al artículo 95 una referencia explícita a que el expedientado en un procedimiento disciplinario pueda contar con la asistencia de un representante sindical en las actuaciones del procedimiento.

Cuarenta y siete. Se modifica el nuevo párrafo 2 ter al artículo 95 a la vista de las modificaciones contenidas en la nueva ley del procedimiento administrativo común que entra en vigor en junio.

Cincuenta. Se modifica el plazo de prescripción de las sanciones por faltas leves, que se reduce a 3 meses.

Cincuenta y uno. En el nuevo artículo 97 bis.1 segundo párrafo se incorpora la referencia a la manifestación de la persona interesada de su intención de recurrir al contencioso-administrativo como presupuesto para suspender cautelarmente la ejecutividad de la sanción.

Cincuenta y dos. En el nuevo artículo 97 ter. 2 se contemplan los problemas de la ejecución de la sanción en el caso en que sea imposible por haberse jubilado el sancionado, cuando a posteriori quepa la eventualidad de su reincorporación al cuerpo. Igualmente en el 97.ter.5 (medida alternativa de cumplimiento de la sanción) se matiza que el supuesto cabe aún si la sanción es igual a 15 días y que es precisa la aceptación por la administración de la medida alternativa.

Cincuenta y seis. En el artículo 117 se enumeran las funciones de los alguaciles.

Cincuenta y siete. En el artículo 118.3.a) para el caso de la categoría de intendente se sigue el mismo requisito disyuntivo que para el resto de categorías.

Cincuenta y ocho. El artículo 119 se modifica para dar cabida a la posibilidad de que, como existe en la actualidad, exista no una jefatura unipersonal sino colegiada en los cuerpos de policía local bajo la dirección política correspondiente.

Disposición Transitoria quinta.- Se incorpora una nueva disposición transitoria destinada a la integración del personal de la escala básica.

Disposición Transitoria sexta.- En referencia a la integración de personal funcionario de la policía local en la escala superior de quienes habían obtenido plaza en la policía local exigiéndoles titulación del grupo A con anterioridad a la LPPV se introduce la regla o criterio que sugería EUDEL.

Disposición Transitoria Octava.- Alguaciles. Se clarifica la protección jurídica en el ejercicio de sus funciones del personal laboral que venía desempeñado puestos de alguacil y que continúe desempeñándolos.

Disposición Transitoria Novena.- Integración de alguaciles en los cuerpos de la policía local. Se clarifica la situación jurídica de quienes no se lleguen a integrar en el nuevo cuerpo tras su creación.

VI.- INCIDENCIA NORMATIVA.

a) Análisis de impactos

Adecuación al orden de competencias: La Comunidad Autónoma es competente para regular esta modificación de la ley de Policía del País Vasco en virtud de las competencias atribuidas en materia de régimen de la policía autónoma y régimen de los funcionarios públicos. Se respeta la legislación estatal que pudiera resultar básica, considerando que la LOFCS sólo es aplicable en determinados preceptos y que el EBEP no es aplicable directamente a las fuerzas y cuerpos de seguridad.

El rango de la norma es el de una ley autonómica, de modificación de una norma con rango de ley preexistente, por lo tanto la nueva norma afecta a la que es modificada y consiguientemente a aquellas disposiciones reglamentarias de desarrollo de la misma.

b) Efectos sobre la economía en general.

En relación con la competencia la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia, ni sobre la pequeña o mediana empresa.

Tampoco parece tener un impacto directo desde el punto de vista de las cargas administrativas atendiendo a una definición estricta de las mismas, si bien en la medida que implica una simplificación y mejora de procedimientos por ejemplo en cuanto a la Academia Vasca de Policía y Emergencias como órgano permanente de selección o a ciertos mecanismos que de cooperación intermunicipal o a la flexibilidad y racionalidad en la conformación de estructuras organizativas profesionales de las policías locales cabe genéricamente suponer un efecto positivo respecto a las cargas administrativas.

c) Impacto económico y presupuestario:

La memoria económica pormenoriza el análisis desde el punto de vista presupuestario, siendo la conclusión general que no hay una afección al gasto que derive de la aplicación directa de la ley que no sea asumible con los presupuestos actualmente existentes. No implica ninguna previsión de ingresos.

Respecto al impacto en otras instituciones públicas, como los municipios, la ley puede tener un impacto presupuestario como se explica en la memoria económica, ya que si bien la reestructuración de escalas y categorías y grupos de clasificación tiene un impacto organizativo, y en algunos pocos casos obliga a crear nuevos puestos de jefatura, la integración en las nuevas estructuras del personal preexistente se realizará de forma que ello no suponga incremento presupuestario, debiendo el incremento en las retribuciones básicas absorberse con una disminución equivalente en las complementarias. Por otra parte, ciertas medidas del anteproyecto tienden a racionalizar los costes municipales mediante fórmulas cooperativas como la posibilidad de procesos selectivos conjuntos o la creación de bolsas de trabajo con personal formado por la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

d) Impacto de género:

La norma tiene un impacto de género positivo que se analiza en el informe de impacto de género.

e) Otros impactos considerados:

Desde el punto de vista social, esta ley contribuye a crear una percepción de fiabilidad en la gestión de la Administración policial.

La regulación de los mecanismos de control policial, interrelación con la ciudadanía y dación de cuentas responden a la previsión 61 del Código europeo de Ética de la Policía - Recomendación del Consejo de Europa del 2001- que contempla “la implantación de mecanismos que favorezcan la responsabilidad y que se basen en la comunicación y la comprensión entre la población y la policía” y entroncan con la filosofía de Transparencia y Buen Gobierno del Plan de Innovación Pública 2014-2016.

El compromiso con la dación o “rendición de cuentas”, a través de la publicidad activa, mecanismos de evaluación y mejora del servicio policial, como la evaluación del desempeño de los miembros de la policía, o, más allá de las medidas coercitivas, la instauración de mecanismos preventivos que permitan analizar patrones y factores de riesgo con el fin de proporcionar orientación para mejoras en la formación o los procedimientos o el clima laboral y la interacción obligatoria entre la policía y la ciudadanía, asegurando mecanismos de tratamiento de quejas cuya independencia del servicio policial genere confianza en que van a recibir un tratamiento neutral y no corporativo reforzado con la creación de una comisión de buenas prácticas.

