

## I. Disposiciones generales

### Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad

- 946** *DECRETO 36/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan los criterios de selección, formación, promoción y movilidad para el personal de las Policías Locales de Canarias.*

#### PREÁMBULO

##### I

Desde la aprobación de la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias, hasta la actualidad, esta ha sido objeto de varias modificaciones, siendo la de mayor relevancia la de la Ley 9/2007, de 13 de abril, del Sistema Canario de Seguridad y Emergencias y de modificación de aquella. Posteriormente, la Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria, determinó una variación sustancial en el acceso a los diferentes empleos y escalas de las policías locales canarias, determinando, en sus disposiciones finales tercera y cuarta, que estos serían similares al del recién creado Cuerpo General, que, acorde con el resto de la legislación del personal funcionario de las Administraciones Públicas, favorece la promoción interna o movilidad vertical.

El nuevo Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado por la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, en su artículo 148, hace mención expresa a la competencia de la Comunidad Autónoma de Canarias en la ordenación general y la coordinación supramunicipal de las policías locales de Canarias, sin perjuicio de su dependencia de las autoridades municipales, lo que, sin duda, supone un refuerzo competencial en la regulación normativa de esta Comunidad Autónoma. En este marco, la vigente Ley 6/1997, de 4 de julio, transcribe en el artículo 11, letra d), las funciones que el artículo 39 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, atribuye a las Comunidades Autónomas en el ámbito de la coordinación, entre las que se encuentran las que constituyen el ámbito material del presente Decreto, circunscrito a la fijación de los criterios de selección, formación, promoción y movilidad de las policías locales.

El Decreto 75/2003, de 12 de mayo, por el que se establecen las normas marco y otras normas de Coordinación de Policías Locales de Canarias, incluye una somera mención a la provisión de puestos de trabajo en sus artículos 23 y 24. Sería a través del Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias, por el que se acabó desarrollando el mandato de la Ley 6/1997, de 4 de julio.

Tal Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, a pesar de las múltiples modificaciones de la referida Ley 6/1997, de 4 de julio, e incluso la posterior Orden de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad de 24 de marzo de 2008, por la que se desarrolló dicho Decreto, no ha sido adecuado a la redacción vigente de la propia Ley 6/1997, de 4 de julio, en concordancia con la Ley 2/2008, de 28 de mayo, e incluso a las propias previsiones legales que les son de aplicación de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Otra modificación sustancial que, desde su publicación y hasta la actualidad, tanto en el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, como la posterior Orden departamental, no se ha

incorporado, es la supresión de la Academia Canaria de Seguridad, por la disposición final tercera del Decreto 2/2013, de 10 de enero, que modifica el Decreto 170/2011, de 12 de julio, por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias, asumiéndose las funciones en materia formativa de las policías locales de Canarias por la extinta Dirección General de Seguridad y Emergencias. Tan solo, recientemente, por el Decreto 2/2020, de 31 de enero, que modifica el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias, se modificó la estatura exigible para el acceso a las policías locales de Canarias, para adaptarse a un criterio de igualdad que ya había sido asumido por el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Indudablemente, estamos ante una normativa desfasada, desfigurada por la propia legislación, que requiere una profunda actualización.

Tal necesidad está plenamente justificada porque ya, desde 2019, tras sucesivas leyes presupuestarias que han limitado la tasa de reposición en las administraciones locales y, por tanto, el crecimiento en sus policías, con la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se permitió la reposición de las vacantes, lo que ha supuesto que desde entonces se hayan empezado a convocar multitud de plazas por los ayuntamientos de Canarias, encontrándose estos con el inconveniente de tener que adecuar las bases de las respectivas convocatorias a una legislación específica que, aunque vigente, se encuentra claramente desfasada.

La profundidad y alcance de la actualización pasa por ceñirse a aquellos criterios de selección, formación, promoción y movilidad de las policías locales que los diferencian del resto de sistemas selectivos para la función pública local. Por tanto, este Decreto ha de considerarse norma marco en virtud del citado artículo 11, letra d), de la Ley 6/1997, de 4 de julio, y, por ende, adecúa el Decreto 75/2003, de 12 de mayo, por el que se establecen las normas marco y otras normas de Coordinación de Policías Locales, a su contenido. Y, por otro lado, han de acogerse todas aquellas cuestiones que emanan de la legislación sectorial aplicable, sin necesidad de reiterar o establecer cuestiones generales de acceso y movilidad que son comunes a todos los sistemas selectivos de la función pública, previstos tanto en la normativa autonómica, como la básica. El personal de los diferentes cuerpos de policía local, a diferencia de los de otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que se rigen por su legislación particular, está sujeto al texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en los términos del apartado 2 del artículo 3 de dicho cuerpo legal, donde la competencia de la Comunidad Autónoma de Canarias se refiere, como ya se ha adelantado, a la ordenación y coordinación supramunicipal de estas, bajo la dependencia de las autoridades municipales, en el marco del artículo 39 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Serían, de este modo, de aplicación a las policías locales canarias, en los procesos selectivos, de formación, promoción y movilidad, tanto de las personas aspirantes a componerlos como de su personal, además del presente Decreto:

a) la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en lo que sea de aplicación;

b) la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias, en las disposiciones aplicables;

c) la Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria, en particular, las disposiciones finales tercera y cuarta;

d) la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, y sus disposiciones reglamentarias de desarrollo, en lo que no esté regulado en este Reglamento; y

e) el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, o texto legal que lo sustituya, el resto de la normativa básica aplicable al personal de las policías locales como personal funcionario de las entidades locales y las disposiciones reglamentarias del Estado, en lo no previsto por este Reglamento ni por la normativa autonómica.

Asimismo, en esta línea, el Decreto ahora aprobado es consecuente con la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, avanzando en la consecución de la igualdad, y también incorpora las previsiones de la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales, en la formación y preparación del personal de las policías locales canarias. Esta disposición, por tanto, no contempla ni prevé condiciones discriminatorias que supongan impacto negativo en la igualdad de género, ni afecta negativamente a la igualdad y no discriminación por razón de la identidad de género o las características sexuales, por lo que dichos impactos en las personas destinatarias de la norma es totalmente positivo.

## II

Se ha procedido en el Reglamento que se aprueba a disponer cuál es la modalidad de acceso, libre o de promoción interna, para cada uno de los empleos, acorde con la legislación actual, recogiendo solo aquellas cuestiones particulares de los procesos selectivos, de formación básica, promoción y movilidad, siendo de aplicación el resto de la normativa de función pública en aquellas cuestiones que no aborda, como las solicitudes, listas de admitidos y excluidos, plazos y reclamaciones, entre otras.

De este modo, se recoge como única vía de acceso libre el acceso a las plazas de policía de la Escala Básica y de subcomisario o subcomisaria de la Escala Superior, sin perjuicio de la reserva del 50 por cien de las plazas de cada convocatoria para el turno de promoción interna, conforme previene la Ley 6/1997, de 4 de julio, en la redacción no afectada por la Ley 2/2008, de 28 de mayo.

Tal y como previene la Ley 6/1997, de 4 de julio, el acceso libre está sujeto a una serie de pruebas, físicas, médicas y psicotécnicas, que para la promoción interna no se exigen de igual manera. En la promoción interna estamos ante personal funcionario que ya forma parte de los diferentes cuerpos de policía local, con lo que los requerimientos psicotécnicos y de pruebas físicas se han incorporado para su comprobación, al curso selectivo, del que han de formar parte, en tanto las revisiones médicas deben realizarse en el desempeño de su puesto de trabajo, desde el que aspiran y, en su caso, siempre podrán realizarse en cualquier fase. Por otra parte, no se han contemplado exigencias específicas de una estatura o índice de corpulencia determinado, siguiendo la tónica general del resto de normativa de las diferentes Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, entendiéndose que la superación de las pruebas físicas es el único criterio objetivo que puede limitar el acceso a la policía local.

Asimismo, aparte de que por la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias se puedan convocar los procesos selectivos, por delegación, conforme previene la disposición adicional quinta de la Ley 6/1997, de 4 de julio, se ha incluido, además, otro modelo de cooperación con los ayuntamientos, mediante la encomienda de gestión en los términos del artículo 11 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que permitirá concentrar en el mismo personal asesor de los diferentes Tribunales de selección, la realización de las pruebas físicas, psicotécnicas y médicas en el acceso libre, pruebas que con la adecuada coordinación autonómica y municipal se celebrarían simultáneamente para varios ayuntamientos, sin que haya cesión de la titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos de su ejercicio por estos.

Se han previsto, además, los criterios que han de seguir los Tribunales de selección en aquellos procesos selectivos que, requiriendo superar unas pruebas físicas, alguna de las personas aspirantes no pueda concurrir por cuestiones personales y transitorias, incluido el embarazo en las mujeres.

Las pruebas de conocimiento en las fases de oposición se adecúan al modelo general del acceso al empleo público según el empleo y escala y, solo en la fase de concurso, para los empleos dentro de la Escala Ejecutiva y Superior, se incluye la valoración de méritos.

Las fases de formación, curso selectivo, y prácticas se han regulado para que puedan simultanearse, de manera que, por un lado, la persona aspirante que ha aprobado las fases anteriores se incorpora como personal funcionario en prácticas en el ayuntamiento casi de inmediato y por otra, las personas tutoras se coordinarán con el equipo docente que asume directamente la evaluación del curso selectivo, integrando de este modo la fase de prácticas en un modelo de selección y acceso formativo continuado a la policía local.

El presente Decreto y su Reglamento se han adecuado a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, en los términos previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el artículo 66.2 de la Ley 4/2023, de 23 de marzo, de la Presidencia y del Gobierno de Canarias. Los principios de necesidad y eficacia se justifican por las razones de interés general que concurren, y que derivan de la incidencia en la materia de ordenación y coordinación supramunicipal de las policías locales de Canarias, lográndose con esta norma dotar a los ayuntamientos de Canarias de un texto actualizado, que pretende dar respuesta a las situaciones que puedan producirse para la cobertura de las plazas de los diferentes empleos y escalas de las policías locales, desde el rigor y la eficiencia, huyendo de complejidades innecesarias y carentes de eficacia alguna. En este sentido, tales medidas se consideran imprescindibles para atender la necesidad a cubrir, limitándose a regular aquellas cuestiones estrictamente particulares de los procesos selectivos, formativos, de promoción y movilidad de las policías locales, por lo que se respeta el principio de proporcionalidad. Asimismo, se respeta el principio de seguridad jurídica, dada la coherencia de la norma con el resto del ordenamiento jurídico, por lo que se promueve un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, más teniendo en cuenta la complejidad vigente del marco legal aplicable al personal de las policías locales. De igual forma, se ha prestado especial interés en que el presente Decreto y su Reglamento recojan medidas eficientes, que tengan en cuenta la aplicación de criterios de ahorro y racionalización en la gestión de los recursos públicos, a fin de evitar cargas innecesarias para las haciendas locales, favoreciendo incluso la colaboración

y participación de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. Por último, durante el procedimiento de elaboración de la presente norma ha primado el principio de transparencia, al haberse recabado las opiniones de la ciudadanía mediante su participación en los trámites de consulta pública previa, audiencia e información pública.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 58.1.a) de la Ley 4/2023, de 23 de marzo, de la Presidencia y del Gobierno de Canarias, a propuesta de la Consejera de Presidencia, Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, previo informe de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Canarias y de la Comisión de la Función Pública Canaria, de acuerdo con el dictamen n.º 75/2024, de 8 de febrero, del Consejo Consultivo de Canarias, y previa deliberación del Gobierno en su reunión celebrada el día 4 de marzo de 2024,

### **DISPONGO:**

**Artículo único.- Aprobación del Reglamento por el que se regulan los criterios de selección, formación, promoción y movilidad para el personal de las policías locales canarias.**

Se aprueba el Reglamento por el que se regulan criterios de selección, formación, promoción y movilidad para el personal de las policías locales canarias, que figura en el anexo del presente Decreto.

**Disposición adicional única.- Criterio temporal de desempate en acceso por igual puntuación.**

En tanto no se alcance una presencia de mujeres de al menos un cuarenta por cien de personal efectivo en el empleo objeto de la convocatoria de las policías locales de Canarias, en las bases se recogerá que en caso de igualdad de puntuación o valoración, cuando ya no sea posible establecer otra diferencia de carácter objetivo respecto de la capacidad acreditada durante el proceso selectivo entre las personas aspirantes, una vez finalizado aquel, se considerará último criterio de desempate la puntuación de las mujeres respecto de los hombres que aspiren a acceder al empleo cuando sean equivalentes el resto de valores.

**Disposición transitoria primera.- Convocatorias en curso a la entrada en vigor.**

Las convocatorias publicadas antes de la entrada en vigor del Reglamento anexo a este Decreto, sea cual sea la fase de desarrollo en que se encuentren, seguirán rigiéndose por las disposiciones vigentes en el momento de su publicación.

**Disposición transitoria segunda.- Aplicación transitoria de los anexos de la Orden de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad, de 24 de marzo de 2008.**

1. Seguirán aplicándose los Anexos I, II, IV y V de la Orden de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad, de 24 de marzo de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias, en lo que no se oponga al contenido de este Decreto y hasta que se modifiquen en los términos previstos en el artículo 9 del Reglamento que se aprueba mediante esta norma.

2. En los mismos términos transitorios, en lo que no se oponga al contenido de este Decreto, seguirá aplicándose del Anexo III de la referida Orden de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad, de 24 de marzo de 2008, solo el contenido de los temas previstos para el acceso a los empleos de policía local de la Escala Básica, oficial u oficiala, subinspector o subinspectora y subcomisario o subcomisaria. En todo caso, están exentas de los temas contenidos en la parte general, las pruebas selectivas para el acceso por turno de promoción interna del empleo de subcomisario o subcomisaria.

3. Igualmente, en los mismos términos transitorios del apartado 1, en lo que no se oponga al contenido de este Decreto, seguirá aplicándose el contenido del Anexo VI de la indicada Orden de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad, de 24 de marzo de 2008, de manera adecuada a la Orden PCI/154/2019, de 19 de febrero, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de noviembre de 2018, por el que se aprueban instrucciones para actualizar las convocatorias de pruebas selectivas de personal funcionario, estatutario y laboral, civil y militar, en orden a eliminar ciertas causas médicas de exclusión en el acceso al empleo público (BOE n.º 44, de 20.2.2019), o disposición que la sustituya.

#### **Disposición derogatoria única.- Derogación normativa.**

Se deroga cualquier norma de igual o inferior rango en lo que contradiga o se oponga a lo dispuesto en el presente Decreto, quedando expresamente derogado el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias.

Se deroga, también, la Orden de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad de 24 de marzo de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda de este Decreto.

#### **Disposición final primera.- Modificación del Decreto 75/2003, de 12 de mayo, por el que se establecen las normas marcos y otras normas de Coordinación de Policías Locales de Canarias.**

Se da nueva redacción al artículo 23 del Decreto 75/2003, de 12 de mayo, por el que se establecen las normas marcos y otras normas de Coordinación de Policías Locales de Canarias, en los siguientes términos:

“Artículo 23.- Formas de acceso y promoción a los diferentes empleos de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias.

El ingreso en las diferentes escalas y empleos de cada cuerpo se regirá por lo que establezcan las diferentes convocatorias y las bases que se aprueben, debiendo ajustarse estas a los criterios de selección, formación, promoción y movilidad para el personal de las policías locales canarias que se regulen por el Gobierno de Canarias. Tales criterios tendrán carácter de norma marco.”



**Disposición final segunda.- Entrada en vigor.**

El presente Decreto entrará en vigor a los veinte días naturales de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Dado en Canarias, a 4 de marzo de 2024.

EL PRESIDENTE  
DEL GOBIERNO,  
Fernando Clavijo Batlle.

LA CONSEJERA DE PRESIDENCIA,  
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS,  
JUSTICIA Y SEGURIDAD,  
Nieves Lady Barreto Hernández.

## ANEXO

### REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULAN LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y MOVILIDAD PARA EL PERSONAL DE LAS POLICÍAS LOCALES CANARIAS

#### TÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

###### **Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación.**

El presente Reglamento regula los criterios particulares de selección, formación, promoción y movilidad de las diferentes escalas y empleos en que se estructuran jerárquicamente los Cuerpos de las Policías Locales de Canarias, siendo de aplicación a los procesos selectivos, de formación, promoción y movilidad del personal de las policías locales, de acuerdo con la legislación de ordenación general y coordinación supramunicipal de las policías locales canarias.

###### **Artículo 2.- Principios generales aplicables a los procesos selectivos, de promoción y movilidad.**

1. En los términos legalmente previstos, las convocatorias para la selección, promoción y movilidad del personal de las policías locales, en todas sus escalas y empleos, se registrarán por las convocatorias y las bases que se aprueben por los ayuntamientos, las cuales deberán garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad, transparencia, objetividad y seguridad jurídica, ajustándose a lo dispuesto en este Reglamento y resto de normativa aplicable.

2. Las personas participantes en los procesos selectivos, de promoción y de movilidad de las policías locales, convocados por los ayuntamientos de Canarias, o por la administración autonómica en convocatoria unificada, deberán realizar la presentación de las solicitudes y documentación y, en su caso, la subsanación y los procedimientos de impugnación de las actuaciones de estos procesos selectivos a través de las sedes electrónicas de la Administración Pública convocante. Asimismo, las notificaciones a las personas interesadas y publicaciones que procedan, sin perjuicio de las que deban publicarse en los boletines oficiales, se harán por la sede electrónica y el portal web de la Administración Pública convocante.

###### **Artículo 3.- Convocatorias, las bases por las que se rigen, su publicidad y coordinación con la Administración autonómica.**

1. Las bases de las convocatorias vinculan a la administración, a los tribunales de selección y comisiones de evaluación, según el caso, que tienen que valorar las pruebas selectivas o los méritos, y a toda aquella persona que tome parte en ellas.

2. Las convocatorias de acceso, promoción y movilidad, así como sus respectivas bases, se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de Canarias y en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente, debiendo recogerse asimismo un extracto de dicha publicación en el Boletín Oficial del Estado. En todo caso, será la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado la que se tome como referencia para el cómputo de plazos.

3. Las diferentes convocatorias, así como sus respectivas bases, de acceso y promoción, tendrán los contenidos previstos en este Reglamento, incluyendo la previsión de la realización y superación de las fases de formación y de prácticas.

4. Para una adecuada planificación de los cursos de formación básica que han de impartirse, los ayuntamientos mantendrán informado al centro directivo competente en materia de formación en seguridad pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias de las Ofertas de Empleo Públicas aprobadas, las diferentes convocatorias, sus bases y el transcurso de estas.

#### **Artículo 4.- Delegación de convocatorias de selección y promoción del personal de las policías locales.**

1. Los ayuntamientos de Canarias, por acuerdo del órgano competente, podrán delegar el ejercicio de sus competencias de selección y promoción del personal de su policía local en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, en los términos previstos legalmente. La delegación se extenderá como mínimo a la competencia sobre las siguientes actuaciones: los actos de convocatoria y aprobación de las bases que han de regir en el proceso selectivo, conforme las previsiones de este Reglamento; cobro de tasas; selección y nombramiento del Tribunal de selección; desarrollo de las pruebas; valoración de méritos, cuando proceda, y propuesta de aprobados para su nombramiento como personal funcionario en prácticas, de acuerdo con las ofertas de empleo público vigentes y aprobadas por los ayuntamientos delegantes.

2. El acuerdo municipal de delegación de competencias en materia de selección de personal de su cuerpo de la policía local incluirá la delegación de las competencias a favor de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias para la resolución de los recursos administrativos que puedan interponerse, así como la representación y defensa ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa de los actos administrativos que traigan en causa tal delegación intersubjetiva.

3. La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, mediante el órgano al que le corresponda el ejercicio de la delegación, por determinación de la persona titular de la Consejería competente en materia de coordinación de policías locales, previa aceptación de la delegación, llevará a cabo una convocatoria anual unificada respecto de las plazas vacantes y ofertadas objeto de la delegación.

#### **Artículo 5.- Encomienda de gestión para la realización de determinadas pruebas.**

Mediante convenio con la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, los ayuntamientos que no deleguen sus competencias de acuerdo con el artículo 4 anterior, podrán encomendarle la gestión de la realización de las pruebas de conocimientos, físicas, psicotécnicas o médicas, previstas para la selección o promoción de personal de las policías locales, a efectos de su realización de manera conjunta y simultánea con las de otros ayuntamientos, una vez al año. El personal designado para la realización de tales pruebas por el centro directivo competente en materia de formación en seguridad pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias será designado personal asesor especializado del Tribunal de selección en las respectivas convocatorias municipales.

### **Artículo 6.- Tribunales de selección y comisiones de evaluación.**

1. Son de aplicación a los tribunales de selección, así como a las comisiones de evaluación, en su caso, las disposiciones previstas en la legislación básica del empleado público y la de la función pública canaria, así como, de manera particular, las disposiciones reglamentarias aplicables para el acceso a la función pública local. La composición del Tribunal de selección o Comisión de evaluación, en su caso, se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, respetando la presencia o composición equilibrada entre mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Quien ostente la Presidencia dispondrá del voto de calidad en caso de empate en la toma de decisiones.

2. Los tribunales de selección o las comisiones de evaluación, en su caso, se compondrán de entre cinco y siete miembros. De entre estos, se incluirá en su composición, tanto en sus miembros titulares como suplentes:

a) dos personas, funcionarias, a propuesta del centro directivo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias competente en materia de formación en seguridad pública, y

b) una persona, funcionaria, a propuesta del centro directivo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias competente en materia de función pública.

3. En las bases de las convocatorias se determinará la incorporación de personas asesoras especialistas a los tribunales de selección, para las pruebas que sean necesarias, que actuarán con voz, pero sin voto.

4. Los tribunales de selección deberán definir, aprobar y publicar previamente a la celebración de las diferentes pruebas previstas en este Reglamento, los criterios de corrección y evaluación de estas, aspecto que se aplicará igualmente a todas las fases que conformen cada proceso selectivo. El Tribunal de selección hará seguimiento y control exhaustivo, garantizando el cumplimiento de los principios previstos en el apartado 1 del artículo 2 de este Reglamento, en la realización de las diferentes pruebas que se prevén donde participe personal asesor.

## **TÍTULO II**

### **SISTEMAS SELECTIVOS Y DE PROMOCIÓN DE LAS POLICÍAS LOCALES DE CANARIAS**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DISPOSICIONES APLICABLES A LOS SISTEMAS SELECTIVOS**

### **Artículo 7.- Sistemas selectivos para el acceso a las diferentes escalas y empleos de las policías locales canarias.**

1. De acuerdo con las previsiones legalmente aplicables, el acceso a las diferentes escalas y empleos de las policías locales canarias será por las siguientes modalidades y formas de acceso:

a) Empleo de policía, de la Escala Básica, Grupo C, Subgrupo C1: oposición libre.

b) Empleo de oficial u oficiala, de la Escala Básica, Grupo C, Subgrupo C1: concurso-oposición, por promoción interna.

c) Empleo de subinspector o subinspectora, de la Escala Ejecutiva, Grupo A, Subgrupo A2: concurso- oposición, por promoción interna.

d) Empleo de inspector o inspectora, de la Escala Ejecutiva, Grupo A, Subgrupo A2: concurso, por promoción interna.

e) Empleo de subcomisario o subcomisaria, de la Escala Superior, Grupo A, Subgrupo A1: concurso-oposición, libre y por promoción interna. En este último caso, con reserva de hasta el 50 por 100 de las plazas ofertadas para el personal del cuerpo con un mínimo de dos años de antigüedad en el empleo de inspector o inspectora. A la finalización de las fases de concurso y de oposición, si en uno de los turnos el número de personas propuestas para ser nombradas personal funcionario en prácticas fuera inferior al número de plazas previstas para ese turno, podrá incluirse el sobrante en el otro turno, si así lo prevén las bases de la convocatoria.

f) Empleo de comisario o comisaria, de la Escala Superior, Grupo A, Subgrupo A1: concurso, por promoción interna.

g) Empleo de comisario principal o comisaria principal, de la Escala Superior, Grupo A, Subgrupo A1: concurso, por promoción interna.

2. El acceso a las diferentes escalas y sus empleos exigirá que las personas aspirantes dispongan de la titulación correspondiente a los Grupos y Subgrupos de la función pública en el que se encuadran.

3. El acceso por promoción interna a los diferentes empleos y sus escalas ha de efectuarse desde el empleo anterior al que se aspira, con un mínimo de dos años de antigüedad en el empleo y de servicio activo en el cuerpo. A efectos del cómputo del tiempo de servicio activo, será válido el de prácticas previo al nombramiento como personal funcionario de carrera en el empleo.

4. La superación de las fases tanto de oposición, concurso-oposición, como concurso, darán acceso al curso de formación previsto para el empleo objeto de la convocatoria, de carácter selectivo y que formará parte del proceso selectivo o de promoción, al igual que un periodo de prácticas a superar, lo que constará expresamente en las bases que se aprueben.

#### **Artículo 8.- Contenido de las convocatorias de selección.**

Las convocatorias para la selección del personal de las policías locales canarias o, en su caso, las bases, deberán contener, como mínimo, las siguientes previsiones, según proceda:

a) Número y características de las plazas vacantes, haciendo constar, en su caso, las que correspondan a turno libre o promoción interna.

b) Reconocimiento expreso de que no podrá declararse superado en el proceso selectivo un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas.

c) Requisitos exigidos para presentarse al proceso selectivo.

- d) Sistemas de selección, que podrán ser el de oposición, el de concurso-oposición o concurso.
- e) Composición del Tribunal de selección.
- f) En su caso, pruebas selectivas que se celebrarán, así como el orden, desarrollo, calificación y duración máxima, si procede. Incluirán los criterios de desempate. Las bases no podrán contener pruebas distintas en función de la edad de los aspirantes.
- g) Orden de actuación de los aspirantes.
- h) En su caso, temario.
- i) Baremo de valoración de méritos y capacidades, si se trata de concurso-oposición o concurso.
- j) Calendario para la realización de las pruebas.
- k) Órgano al que han de dirigirse las solicitudes para participar en la convocatoria de selección, plazo de presentación de dichas solicitudes e indicación del portal web o tablón de anuncios de la sede electrónica donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, sin perjuicio de que puedan publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente, en el Boletín Oficial de Canarias o notificarse directamente a los interesados mediante la sede electrónica.
- l) La cuantía de las tasas a ingresar en concepto de derechos de examen y su procedimiento, cuando la administración pública convocante establezca la obligación de su pago para concurrir a las pruebas de las correspondientes convocatorias.

#### **Artículo 9.- Pruebas y temarios.**

1. Atendiendo a las diferentes funciones de los empleos y escalas de las policías locales canarias, por la Consejería competente en materia de coordinación de policías locales de Canarias, previo informe de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Canarias, se aprobarán y mantendrán actualizados:

- a) el contenido de los programas de temas exigibles para los accesos por oposición o concurso-oposición, libre y por promoción interna, y de la prueba de idiomas, en su caso,
- b) el contenido y desarrollo de las pruebas físicas y psicotécnicas, de acuerdo con las previsiones de los artículos 14 y 15, respectivamente, de este Reglamento;
- c) los requisitos exigibles para superar el reconocimiento médico, de acuerdo con las previsiones del artículo 17 de este Reglamento;
- d) los criterios orientadores a los que ha de ceñirse la elaboración de un Proyecto de Organización Operativa de la Policía, en el acceso al empleo de subcomisario o subcomisaria, y
- e) la estructura básica general de los cursos selectivos de formación, horas de cada uno presenciales y a distancia, y los criterios aplicables para la superación de las prácticas de las personas aspirantes a cada empleo.

Asimismo, la referida Consejería aprobará y mantendrá actualizado el modelo de bases de convocatoria tipo para el acceso a cada empleo, a fin de homogeneizar y armonizar todos los procesos selectivos, a propuesta del centro directivo competente en materia de formación en seguridad pública y previo informe del centro directivo competente de la función pública, ambos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. Los ayuntamientos que así lo determinen, en las convocatorias y bases que estos aprueben, podrán añadir los temas específicos de su propio municipio, sin que estos superen el cinco por cien del total del programa de temas aprobados por la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

3. Los temas incluidos en los programas, en todo caso, incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género, conforme previene el apartado 1 del artículo 34 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, o disposición que la sustituya. La determinación del contenido de las pruebas físicas, psicotécnicas y de reconocimiento técnico han de preservar los criterios de proporcionalidad y de igualdad entre hombres y mujeres para el acceso al empleo público, sin menoscabo de la función policial, descartando cualquier requisito o exigencia no motivada e injustificada que suponga una dificultad mayor para un género respecto del otro.

Igualmente, en el acceso, formación y promoción se tendrán en cuenta las políticas para el fomento de la igualdad, la visibilidad y la no discriminación por motivos de identidad o expresión de género o diversidad sexual, en los términos previstos en el artículo 55 de la Ley 2/2021, de 7 de junio sobre igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales, o disposición que la sustituya.

#### **Artículo 10.- Curso selectivo de formación, periodo de prácticas y nombramiento como personal funcionario en prácticas y de carrera.**

Son de aplicación al acceso a los diferentes empleos y sus escalas, una vez superadas las fases de oposición o concurso, o ambas cuando esté establecido, las previsiones generales sobre nombramiento como personal funcionario en prácticas, en lo que proceda del artículo 18 de este Reglamento, y de formación, periodos de prácticas y nombramiento como personal funcionario de carrera del Capítulo V del presente Título, artículos 28 a 31 de este Reglamento.

## **CAPÍTULO II**

### **ACCESO A LOS EMPLEOS DE POLICÍA DE LA ESCALA BÁSICA Y SUBCOMISARIO O SUBCOMISARIA DE LA ESCALA SUPERIOR, POR TURNO LIBRE, DE LAS POLICÍAS LOCALES CANARIAS**

#### **Sección 1.ª**

#### **Requisitos para el acceso libre**

#### **Artículo 11.- Requisitos generales para el acceso libre.**

1. Para la admisión de las personas interesadas a las pruebas selectivas de acceso a los diferentes empleos y escalas de las policías locales canarias, en oposición o concurso-oposición libre, sin perjuicio de la acreditación del cumplimiento de las previsiones legales

generales para el acceso a la función pública, habrán de estar en disposición de acreditar que se cumplen los siguientes requisitos:

- a) Tener la nacionalidad española.
  - b) Ser mayor de edad y no exceder de la edad establecida para el pase a la situación de segunda actividad con destino antes de que finalice el plazo de presentación de instancias.
  - c) Cumplir las condiciones exigidas para ejercer las funciones policiales en los términos previstos legal y reglamentariamente. Este cumplimiento se hará constar mediante declaración responsable, incluyendo en particular el compromiso de portar y usar, en su caso, las armas y medios técnicos defensivos reglamentarios del cuerpo.
  - d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse cumpliendo condena de inhabilitación absoluta o especial para empleo o cargo público por resolución judicial. Será aplicable, sin embargo, el beneficio de la rehabilitación en los términos y condiciones establecidos legalmente. Dicho requisito se acreditará mediante declaración responsable.
  - e) Estar en posesión de la titulación académica oficial que corresponda al Subgrupo del Grupo de clasificación profesional del personal funcionario, en el que se encuadre el empleo y escala al que se aspire a acceder, o, en su defecto, estar en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, en cada caso.
  - f) Estar en posesión del permiso de conducción de las categorías A2 y B (o equivalentes que los sustituyan) o estar en condiciones de obtenerlo antes de la toma de posesión como personal funcionario en prácticas.
  - g) Reunir las condiciones físicas necesarias para la realización de las pruebas físicas previstas en las bases de la convocatoria. Dicho requisito se acreditará mediante certificación médica oficial, previamente a la realización de las pruebas físicas, dentro de los 90 días anteriores a la realización de estas, a efectos de su validez. Dicho certificado médico indicará, además, que en el momento de su certificación la persona aspirante, a la vista de los antecedentes y observaciones realizadas, cumple inicialmente los requisitos exigibles para superar el reconocimiento médico.
  - h) Carecer de antecedentes penales o tenerlos cancelados.
  - i) Haber abonado, en su caso y según corresponda, conforme a las exenciones aprobadas, las tasas correspondientes a los derechos de examen, cuando así lo establezcan las bases de la convocatoria.
2. No será exigible estatura, ni índice de corpulencia, mínima ni máxima, sin que, en ningún caso, esta disposición pueda usarse para justificar no poseer las condiciones físicas necesarias para poder superar todas las pruebas físicas incluidas en la convocatoria y las bases para el ingreso en la policía local, conforme previene este Reglamento.
3. Todos los requisitos exigidos para la participación en las pruebas selectivas, salvo los expresamente exceptuados, deberán poseerse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes, mantenerse durante todo el proceso selectivo y mantenerse en el momento

del nombramiento como personal funcionario. Así mismo, en los términos previstos en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o norma que la sustituya, la Administración podrá consultar directamente el cumplimiento de los diferentes requisitos siempre que la persona solicitante no se oponga a ello. En caso de oposición, que podrá formalizarse a través del formulario de solicitud para este proceso, la persona interesada deberá aportar en el momento de presentación de su solicitud o cuando sea requerido para ello la correspondiente documentación.

## **Sección 2.<sup>a</sup>**

### **Acceso al empleo de policía de la Escala Básica**

#### **Artículo 12.- Fases de la oposición para el acceso al empleo de policía de la Escala Básica.**

El acceso al empleo de policía de la Escala Básica será libre y constará de las siguientes fases, en el siguiente orden, sin perjuicio de las previsiones del apartado 2 del artículo 28 de este Reglamento:

- Primera fase: de oposición.
- Segunda fase: curso selectivo de formación.
- Tercera fase: de prácticas.

Para acceder a la segunda y tercera fases habrá de superarse la fase de oposición.

#### **Artículo 13.- La fase de oposición.**

1. La fase de oposición constará de las siguientes pruebas, en el siguiente orden:

- a) pruebas físicas,
- b) pruebas psicotécnicas,
- c) de conocimiento e idiomas, y
- d) reconocimiento médico.

2. Las bases de las convocatorias establecerán que las mujeres embarazadas en las que se prevea, por las circunstancias derivadas de su avanzado estado de gestación y previsión de parto, o eventualmente primeros días del puerperio, su coincidencia con las fechas de realización de cualquiera de los exámenes o pruebas previstos en el proceso selectivo, podrán ponerlo en conocimiento del Tribunal de selección, uniéndolo a la comunicación del correspondiente informe médico oficial. La comunicación se realizará con suficiente antelación, salvo parto imprevisto, debiendo determinar el Tribunal de selección si procede o no realizar la prueba en un lugar alternativo o un aplazamiento de la prueba, o ambas medidas conjuntamente.

#### **Artículo 14.- Las pruebas físicas en la fase de oposición.**

1. Las pruebas físicas tienen por objeto determinar que las personas aspirantes reúnen las capacidades físicas suficientes necesarias requeridas para el ejercicio de la función policial en el empleo al que se presentan. Se valorarán, a estos efectos, las condiciones de equilibrio, velocidad, resistencia y coordinación o cualesquiera otras que se consideren adecuadas y aprobadas en los términos del artículo 9 de este Reglamento. Para la superación final de esta prueba habrán de alcanzarse o mejorar las marcas mínimas de todas las pruebas. Tales pruebas se realizarán en instalaciones adecuadas para poder alcanzar las marcas establecidas en condiciones normales de clima y temperatura.

2. Para la realización de las pruebas físicas, la persona aspirante asume la responsabilidad de cumplir las condiciones físicas necesarias para el desarrollo de estas. Deberá previamente aportarse al Tribunal de selección la certificación médica prevista en el artículo 11.1, letra g), de este Reglamento, para poder realizar tales pruebas. De no aportarse en ese momento, será excluida, sin opción de realizarlas en otro momento o día.

En el caso de que se acrediten circunstancias coyunturales o afectaciones físicas temporales de las personas aspirantes, que atendiendo a criterios objetivos lo requieran, la realización de las pruebas podrá ser postergada solo para estas personas. En este último caso, a la persona aspirante se le podrán realizar las pruebas físicas en otro día y momento, antes de la finalización de la fase de oposición, quedando supeditado el resultado de esta a su aptitud en dicha prueba.

En cualquier caso, y en particular, si alguna de las aspirantes en la fecha de celebración de las pruebas físicas se encontrara en estado de embarazo, parto o puerperio, debidamente acreditado, realizará el resto de las pruebas de la oposición, quedando la evaluación de las pruebas físicas, en el caso de que superase todas las demás, condicionada a su superación en la fecha que el Tribunal de selección determine al efecto, una vez desaparecidas las causas que motivaron el aplazamiento. Dicho aplazamiento no podrá superar los seis meses de duración, desde el comienzo de las pruebas selectivas, salvo que se acredite con certificación médica que persisten las causas, en cuyo caso se podrá ampliar hasta otros seis meses. De superarlas, finalmente, y haber superado el resto de las pruebas, se incorporará al primer curso de formación básica que se celebre tras esta, siendo de aplicación el apartado 2 del artículo 32 de este Reglamento.

3. Las personas designadas para asesorar al Tribunal de selección y colaborar en la evaluación de dichas pruebas deberán estar en posesión de la licenciatura o grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte o de un título de Técnico Superior de la familia de Actividades Físicas y Deportivas, o equivalente, de la Formación Profesional del Sistema Educativo Español. De la valoración de las pruebas y su aptitud se dará cuenta ante el Tribunal de selección, a efectos de la determinación de la lista de aspirantes que las superan y resolver eventuales reclamaciones. No se otorgará puntuación por esta prueba que se limitará a la determinación de su superación o no.

4. Durante la realización de las pruebas, la Administración Pública convocante dispondrá, en el lugar donde se celebren, de los servicios de personal especializados en primeros auxilios y del equipamiento básico necesario para una intervención.

### **Artículo 15.- Pruebas psicotécnicas.**

1. Las pruebas psicotécnicas estarán compuestas por pruebas de aptitud y pruebas de personalidad a realizar por las personas aspirantes, adecuadas al ejercicio de la función policial del empleo al que se presentan. La valoración de estas pruebas se limitará a la aptitud o no de la persona aspirante, siendo eliminadas del proceso selectivo aquellas que no sean consideradas aptas, cuya motivación se considerará confidencial a efectos del resto de aspirantes.

2. Para la realización de dichas pruebas se designará como personal asesor a tres profesionales de la psicología, que actuarán colegiadamente. Del resultado de las pruebas y su aptitud se dará cuenta por las personas asesoras del Tribunal de selección designado para la convocatoria, a efectos de la determinación de la lista de aspirantes que las superan y resolver eventuales reclamaciones. En todo caso, el contenido y detalles de la valoración de las pruebas quedan ceñidos exclusivamente para la finalidad con que se realiza y tendrán carácter confidencial en los términos de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), o normas que los sustituyan.

3. La aplicación del apartado 4 del artículo 6 a las pruebas psicotécnicas respecto de la previa determinación de los criterios de evaluación cumplirán, al menos, estas principales exigencias:

- a) expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico,
- b) consignar los criterios de evaluación cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico, y
- c) expresar por qué la aplicación de esos criterios puede conducir al resultado individualizado de negar la aptitud de una persona aspirante.

El resultado individualizado final de esta prueba deberá estar fundado y motivado en dichas exigencias.

### **Artículo 16.- Pruebas de conocimiento e idiomas.**

1. Las pruebas de conocimiento consistirán en la realización de dos ejercicios, obligatorios y eliminatorios, uno teórico y otro práctico, sobre los temas del programa. El primero consistirá en un cuestionario tipo test. El segundo ejercicio consistirá en una prueba de resolución de supuestos prácticos, con respuestas alternativas o de desarrollo, y para cuya respuesta las personas aspirantes podrán llevar los textos legales. Esta segunda prueba se podrá desarrollar en soporte informático, para lo cual se pondrá a disposición de las personas aspirantes los medios técnicos necesarios para su realización.

2. La prueba de idiomas será voluntaria y no eliminatoria, a elegir entre algunos de los idiomas que determinen las bases de las convocatorias, que como mínimo indicarán tres de entre los que se establezcan por la Consejería competente en materia de coordinación

de policías locales, atendiendo, en cualquier caso, a criterios de origen de la población extranjera más frecuente en la Comunidad Autónoma de Canarias o en el mismo municipio del ayuntamiento convocante. Dicha prueba podrá tener una parte escrita y otra oral. El nivel del idioma de la prueba será adecuado al del Marco Común Europeo de Referencia para Lenguas correspondiente a la titulación académica exigible para el acceso al empleo que se trate: B1 para los empleos de la Escala Básica, y B2 para el resto de empleos de las Escalas ejecutiva y superior, donde esté prevista esta prueba.

3. La calificación de la fase oposición será la media aritmética simple que resulte de la puntuación obtenida en las pruebas de conocimiento de esta fase, salvo la de idiomas, que solo puntuará a los meros efectos de su ordenación final entre las personas candidatas que superen la fase de oposición mediante las pruebas anteriores, para lo que se les añadirá la puntuación obtenida en la prueba de idiomas. La prueba de idiomas, en este último caso, solo podrá aportar hasta un máximo del 15 por cien de la puntuación máxima prevista en el resto de las pruebas de conocimiento.

#### **Artículo 17.- Reconocimiento médico.**

1. La prueba de reconocimiento médico tendrá por objeto la comprobación por parte de servicios médicos, colegiados u oficiales de la propia administración, que asistirán al Tribunal de selección como personal asesor, de las causas de exclusión médica aprobadas conforme previene este Reglamento.

2. La valoración de estas pruebas se limitará a la aptitud o no de la persona aspirante, siendo eliminada del proceso selectivo aquella que no sea considerada apta.

3. El resultado del reconocimiento médico queda ceñido exclusivamente para la finalidad con que se realiza y tendrá carácter confidencial en los términos de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), o normas que los sustituyan.

4. Durante todas las fases del proceso de selección, incluido el curso selectivo y el periodo de prácticas, las personas aspirantes podrán ser nuevamente evaluadas para comprobar su adecuación al cuadro de exclusiones médicas establecidas en la convocatoria para ingresar al empleo. Si de las pruebas practicadas se deduce la existencia de alguna causa de exclusión, por el personal asesor designado, se le comunicará al Tribunal de selección, el cual, previa audiencia de la persona aspirante, propondrá su separación del proceso selectivo al órgano que corresponda. La resolución de exclusión en ningún caso dará derecho a indemnización alguna.

#### **Artículo 18.- Nombramiento como personal funcionario en prácticas.**

1. Determinada la relación de aprobados, a propuesta del Tribunal de selección, se procederá al nombramiento, como personal funcionario en prácticas, de aquellas personas aspirantes que, habiendo superado la fase de oposición, obtuvieron las mayores puntuaciones globales en la misma hasta completar, en su caso, el número de plazas ofertadas, y sin que tal nombramiento pueda recaer en un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.

2. El nombramiento como personal funcionario en prácticas se realizará por el órgano competente del ayuntamiento que corresponda, con efectos a partir de la fecha del inicio de la edición del curso selectivo que impartirá el centro directivo competente en materia de formación de las policías locales de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

3. En el caso de convocatoria anual unificada, serán nombrados como tales por el ayuntamiento que oferta la plaza elegida por la persona aspirante que ha superado la primera fase, entre todas las comprendidas en la convocatoria, por riguroso orden de la puntuación obtenido en el proceso selectivo unificado.

4. Cuando alguna o algunas de las personas aspirantes aprobadas, antes de ser nombradas como personal funcionario en prácticas, renunciaren a continuar el proceso de selección, o sean excluidas del mismo por carecer de alguno de los requisitos exigidos, por no presentar la documentación, o por inexactitud de esta, y sin perjuicio de la responsabilidad que, en su caso, pudieran haber incurrido, se anularán las actuaciones respecto de estas y el Tribunal de selección podrá proponer la inclusión, en la lista de personas aprobadas, de un número no superior al de personas excluidas por las causas anteriores, siempre que aquellas hayan superado las pruebas de la fase de oposición y siguiendo el orden de puntuación obtenida en la misma.

### **Sección 3.ª**

#### **Acceso al empleo de subcomisario o subcomisaria de la Escala Superior por turno libre**

#### **Artículo 19.- Fases del concurso-oposición para las convocatorias al empleo de subcomisario o subcomisaria de la Escala Superior, en acceso por turno libre.**

1. En las convocatorias al empleo de subcomisario o subcomisaria de la Escala Superior, el acceso en turno libre constará de las siguientes fases, en el siguiente orden, sin perjuicio de las previsiones del apartado 2 del artículo 28 de este Reglamento:

- Primera fase: de oposición.
- Segunda fase: de concurso.
- Tercera fase: curso selectivo de formación.
- Cuarta fase: prácticas.

La primera fase es eliminatoria respecto de la siguiente y la segunda fase es eliminatoria respecto de la siguiente. No podrán superar la segunda fase más personas que plazas ofertadas por turno libre.

2. Las personas aspirantes que superen la segunda fase serán nombradas personal funcionario en prácticas por el ayuntamiento convocante. En el caso de convocatoria anual unificada, serán nombradas como tales por el ayuntamiento que oferta la plaza elegida por

la persona aspirante que ha superado la primera fase, dentro de todas las comprendidas en la convocatoria, por riguroso orden de la puntuación obtenido en el proceso selectivo unificado.

#### **Artículo 20.- La fase de oposición.**

1. La fase de oposición constará de las siguientes pruebas, en el siguiente orden:

- a) pruebas físicas,
- b) pruebas psicotécnicas,
- c) de conocimiento e idiomas y
- d) reconocimiento médico.

2. Las pruebas físicas se realizarán siguiendo los criterios previstos en el artículo 14, las pruebas psicotécnicas se realizarán con los criterios previstos en el artículo 15, mientras que el reconocimiento médico se realizará atendiendo a los criterios previstos en el artículo 17, todos artículos de este Reglamento.

3. Las pruebas de conocimiento consistirán en la realización de tres ejercicios obligatorios y eliminatorios:

a) Primer ejercicio: consistirá en una prueba de desarrollo por escrito de varios temas del programa, extraídos al azar, con posterior lectura en sesión pública.

b) Segundo ejercicio: consistirá en una prueba de exposición oral de varios temas del programa, extraídos al azar por las personas aspirantes. Esta prueba se celebrará en sesión pública.

c) Tercer ejercicio: elaboración, con exposición y defensa pública, de un Proyecto de Organización Operativa de la Policía Local, a partir de la información facilitada por el Tribunal de selección, que indicará los medios y recursos humanos y materiales disponibles, así como detalles sociales y geográficos del municipio. Para su desarrollo las personas aspirantes podrán disponer y hacer uso de textos legales.

4. La prueba de idiomas, que será voluntaria y no obligatoria, se realizará siguiendo los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 16 de este Reglamento.

#### **Artículo 21.- La fase de concurso.**

1. En la fase de concurso, las bases de la convocatoria deberán establecer, como mínimo, los criterios para valorar los siguientes méritos y capacidades:

a) La antigüedad, que se valora de acuerdo con el tiempo de servicios prestados en Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

b) La prestación de otros servicios públicos en las administraciones o entidades públicas, con indicación de vínculo con la administración o entidad pública, grupo, subgrupo, cuerpo, escala, ...

c) Las titulaciones académicas y oficiales que sean relevantes para el contenido funcional del empleo que se convoca y distintas a las necesarias para el acceso.

d) Cursos de formación y perfeccionamiento que versen sobre materias relacionadas con las funciones propias del empleo objeto de la convocatoria. Los cursos realizados u homologados en su día por la extinta Academia Canaria de Seguridad, así como aquellos cursos impartidos por el centro directivo competente en materia de formación en seguridad pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, al igual que los impartidos por organismos o centros públicos oficiales, tendrán una valoración superior en un 50 por ciento a los cursos que versen sobre materias relacionadas con las funciones policiales impartidas por otros centros homologados. Las bases de las convocatorias determinarán la valoración de los cursos en función de las horas lectivas acreditadas por el centro emisor del certificado, diferenciando las de aprovechamiento de las de asistencia.

En ningún caso se podrán considerar los cursos selectivos de formación a los diferentes empleos impartidos por la extinta Academia Canaria de Seguridad o por el centro directivo competente en materia de formación de las policías locales de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, o cualquier otro organismo público, para acceder a cualquiera de los empleos existentes en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

e) Publicaciones, investigaciones académicas y actividad docente desarrollada por las personas aspirantes relacionadas con la actividad policial y la seguridad ciudadana, realizadas en revistas de acreditado prestigio y amplia difusión profesional, así como la publicación de libros o participación en libros publicados por editoriales reconocidas. Actas de participación en congresos relacionados con la materia.

Las bases de las convocatorias graduarán la puntuación según el nivel de participación en las publicaciones e investigaciones, así como actividad docente, y su justificación, para lo que se usarán criterios como que consignent ISBN, o, en su caso, ISSN o ISMN, o similares, y en las electrónicas DOI y URL de la publicación. En cualquier caso, no serán valoradas aquellas en las que el autor sea el editor de estas.

f) Méritos y reconocimientos policiales: medallas al mérito policial, placas colectivas y felicitaciones.

2. Ninguno de los criterios del apartado anterior podrá superar el 40% de la puntuación total que se fije para la fase de concurso, ni ser inferior al 10% de dicho total.

3. Los méritos se acreditarán documentalmente en la forma y periodo que se establezcan en las bases de las respectivas convocatorias, debiendo poseerlos, o estar en condición de obtenerlos, antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación.

4. La puntuación total de la fase de concurso no podrá ser superior al 40% de la puntuación máxima que se fije para la suma de las puntuaciones de las fases de concurso y oposición en las respectivas convocatorias.

### CAPÍTULO III

#### **EL ACCESO A LOS EMPLEOS DE OFICIAL U OFICIALA DE LA ESCALA BÁSICA, SUBINSPECTOR O SUBINSPECTORA DE LA ESCALA EJECUTIVA Y DE SUBCOMISARIO O SUBCOMISARIA DE LA ESCALA SUPERIOR, POR PROMOCIÓN INTERNA**

##### **Artículo 22.- Requisitos comunes para el acceso a los diferentes empleos y escalas por concurso-oposición y promoción interna.**

Las personas aspirantes a promoción interna en los diferentes empleos y escalas por concurso-oposición habrán de acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo 7 de este Reglamento, así como continuar en posesión del permiso de conducción de las categorías A2 y B (o equivalentes que los sustituyan), o estar en condiciones de obtenerlo antes de la toma de posesión como personal funcionario en prácticas del empleo al que aspira, si no le fue exigido cuando accedió a la policía local, y carecer de antecedentes penales o tenerlos cancelados. Deberán también haber abonado, en su caso y, según corresponda, conforme a las exenciones aprobadas, las tasas correspondientes a los derechos de examen, cuando así lo establezcan las bases de la convocatoria.

##### **Artículo 23.- Fases del concurso-oposición para el acceso a los empleos de oficial u oficiala de la Escala Básica, subinspector o subinspectora de la Escala Ejecutiva, por promoción interna, y de las convocatorias de subcomisario o subcomisaria de la Escala Superior, en el acceso por el turno de promoción interna.**

1. El acceso a los empleos de oficial u oficiala de la Escala Básica, subinspector o subinspectora de la Escala Ejecutiva por promoción interna, y de las convocatorias de subcomisario o subcomisaria de la Escala Superior en el acceso por el turno de promoción interna, constará de las siguientes fases, en el siguiente orden, sin perjuicio de las previsiones del apartado 2 del artículo 28 de este Reglamento:

- Primera fase: de oposición.
- Segunda fase: de concurso.
- Tercera fase: curso selectivo de formación.
- Cuarta fase: prácticas.

La primera fase es eliminatoria respecto de la siguiente y la segunda fase es eliminatoria respecto de la siguiente. No podrán superar la segunda fase más personas que plazas ofertadas, que en el caso del acceso por el turno de promoción interna al empleo de subcomisario o subcomisaria, se verá incrementado por las vacantes que puedan quedar del turno libre.

2. Las personas aspirantes que superen la segunda fase serán nombradas personal funcionario en prácticas por el ayuntamiento convocante. En el caso de convocatoria anual unificada, serán nombradas como tales por el ayuntamiento que oferta la plaza elegida por

la persona aspirante que ha superado la primera fase, dentro de todas las comprendidas en la convocatoria, por riguroso orden de la puntuación obtenido en el proceso selectivo unificado.

#### **Artículo 24.- La fase de oposición.**

1. La fase de oposición consistirá en la realización de pruebas de conocimiento e idiomas sobre el programa aprobado conforme previene este Reglamento, para la promoción interna.

2. Las pruebas de conocimiento para el acceso al empleo de oficial u oficiala de la Escala Básica consistirán en la realización de dos ejercicios obligatorios y eliminatorios:

a) Primer ejercicio: consistirá en un cuestionario tipo test que versará sobre los temas del programa.

b) Segundo ejercicio: consistirá en una prueba de resolución de supuestos prácticos, que versarán sobre los temas del programa y su aplicación en las funciones policiales, con respuestas alternativas o de desarrollo. Para su desarrollo las personas aspirantes podrán llevar los textos legales.

3. Las pruebas de conocimiento para el acceso al empleo de subinspector o subinspectora de la Escala Ejecutiva consistirán en la realización de dos ejercicios obligatorios y eliminatorios:

a) Primer ejercicio: consistirá en una prueba de desarrollo por escrito de varios temas o epígrafes del programa, con posterior lectura en sesión pública.

b) Segundo ejercicio: consistirá en una prueba de resolución de supuestos prácticos, que versarán sobre los temas del programa y su aplicación en las funciones policiales, con posterior lectura en sesión pública. Para su desarrollo las personas aspirantes podrán llevar los textos legales.

4. Las pruebas de conocimiento para el acceso al empleo de subcomisario o subcomisaria de la Escala Superior, en el acceso por el turno de promoción interna, consistirán en la realización de dos ejercicios obligatorios y eliminatorios:

a) Primer ejercicio: consistirá en una prueba de desarrollo por escrito de varios temas del programa, extraídos al azar, con posterior lectura en sesión pública.

b) Segundo ejercicio: elaboración, con exposición y defensa pública, de un Proyecto de Organización Operativa de la Policía Local, a partir de la información facilitada por el Tribunal de selección, que indicará los medios y recursos humanos y materiales disponibles, así como detalles sociales y geográficos del municipio. Para su desarrollo las personas aspirantes podrán llevar los textos legales.

5. La prueba de idiomas, que será voluntaria y no obligatoria, se realizará siguiendo los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 16 de este Reglamento.

### **Artículo 25.- La fase de concurso.**

1. En la fase de concurso, las bases de las convocatorias deberán establecer, como mínimo, los criterios para valorar los méritos y capacidades previstos en el artículo 21 de este Reglamento, si bien para determinar la puntuación por la antigüedad, no será computable el plazo de dos años en el empleo inmediatamente inferior que se exige como requisito para concurrir por dicho turno.

2. Los méritos se acreditarán documentalmente y en la forma que se establezcan en las bases de las respectivas convocatorias y siempre deberán poseerse antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación.

3. La puntuación total de la fase de concurso no podrá ser superior al 40% de la puntuación máxima que se fije para la suma de las puntuaciones de las fases de concurso y oposición en las respectivas convocatorias.

## **CAPÍTULO IV**

### **EL ACCESO A INSPECTOR O INSPECTORA DE LA ESCALA EJECUTIVA, COMISARIO O COMISARIA Y COMISARIO PRINCIPAL O COMISARIA PRINCIPAL DE LA ESCALA SUPERIOR**

### **Artículo 26.- Fases del concurso para el acceso a los empleos de inspector o inspectora de la Escala Ejecutiva, comisario o comisaria y comisario principal o comisaria principal de la Escala Superior.**

1. El acceso a los empleos de inspector o inspectora de la Escala Ejecutiva, comisario o comisaria y comisario principal o comisaria principal de la Escala Superior será por promoción interna, mediante concurso y con valoración específica de los méritos para los empleos de comisario o comisaria y comisario principal o comisaria principal de la Escala Superior. Constarán de las siguientes fases, en el siguiente orden, sin perjuicio de las previsiones del apartado 2 del artículo 28 de este Reglamento:

- Primera fase: de concurso.
- Segunda fase: curso selectivo de formación.
- Tercera fase: de prácticas.

2. No podrán superar la primera fase más personas que plazas ofertadas. Las personas aspirantes que superen la primera fase habrán de ser nombradas funcionarias en prácticas en el empleo al que aspiran por el ayuntamiento convocante o, en el caso de convocatoria anual unificada, en el ayuntamiento que oferta las plazas que correspondan a la persona aspirante.

### **Artículo 27.- La fase de concurso.**

En la fase de concurso, las bases de las convocatorias deberán establecer, como mínimo, los criterios para valorar los méritos y capacidades previstos en el artículo 21, si bien para

determinar la puntuación por la antigüedad, no será computable el plazo de dos años en el empleo inmediatamente inferior, que se exige como requisito para concurrir por dicho turno.

## CAPÍTULO V

### CURSO SELECTIVO DE FORMACIÓN, PERIODO DE PRÁCTICAS Y FINALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACCESO

#### **Artículo 28.- Curso selectivo de formación.**

1. El centro directivo competente en materia de formación en seguridad pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias aprobará anualmente el calendario de formación para el acceso a los diferentes empleos y escalas de las policías locales de Canarias, atendiendo a las previsiones de las ofertas de empleo público y la celebración de pruebas selectivas y de promoción de los ayuntamientos de Canarias. Como norma general habrá una edición anual, en los empleos para los que se convoquen pruebas o concurso de acceso, sin perjuicio de que, por demanda de los diferentes ayuntamientos, a efectos de armonizar su impartición, se celebren otras ediciones en otras fechas.

2. La formación y sus contenidos se estructurarán en módulos, debiendo las personas aspirantes aprobarlos todos, sin exclusión, para poder superar esta fase del proceso selectivo. La formación será semipresencial. La parte presencial se impartirá en los espacios habilitados al efecto por el centro directivo competente en materia de formación en seguridad pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, y la parte no presencial se compaginará con el ejercicio de las funciones del empleo y escala en prácticas en el municipio que corresponda, con enseñanza a distancia mediante medios telemáticos. En cualquier caso, salvo situaciones excepcionales, debidamente motivadas vinculadas a declaraciones de emergencias sanitarias, de protección civil o de seguridad pública, el curso selectivo de formación deberá haber concluido antes de la finalización de la fase de prácticas.

3. Se incluirá un módulo, evaluable como el resto, de preparación y mantenimiento físico y de desarrollo de habilidades psicosociales para la actividad policial, así como de mediación en conflictos, adecuado a cada escala y empleo, que se compaginará con el resto de los módulos durante todo el proceso formativo.

4. Para cada curso selectivo el centro directivo competente en materia de formación en seguridad pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias designará un equipo docente y sus suplentes, siéndoles de aplicación las previsiones legales sobre abstención y recusación de sus componentes. Corresponde a dicho equipo docente, de manera colegiada, elevar el resultado de la evaluación del curso al Tribunal de selección, que lo hará público por los medios previstos en las bases de la convocatoria. Para las revisiones de las calificaciones, dicho órgano de selección podrá interesar reunirse con el profesorado y personas evaluadoras que fueron designadas para la formación, que tras estudiar la documentación generada y vista la reclamación de las personas interesadas, emitirán la calificación definitiva, donde se declarará la superación o exclusión del curso de formación de las personas aspirantes, ordenándolas una vez incluida la calificación final del curso con el resultado de las fases previas. La exclusión del proceso selectivo o de promoción por no superar el curso selectivo deberá ser motivada.

### **Artículo 29.- Derechos de las personas aspirantes como personal funcionario en prácticas.**

1. Durante el curso selectivo de formación, la persona aspirante tendrá derecho a percibir las retribuciones establecidas para el personal funcionario en prácticas según establece la legislación vigente. En caso de realizar dicha formación juntamente con el periodo de prácticas, se abonará la totalidad de las retribuciones del puesto al que se encuentre adscrito. La fase de formación no da derecho a las personas aspirantes a percibir ningún tipo de indemnización por razón del servicio.

2. Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público derivada de una incompatibilidad por su ayuntamiento de origen, a las personas aspirantes que, accediendo por promoción interna, sean nombradas personal funcionario en prácticas en el empleo al que acceden. Dicha excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público se mantendrá en el caso de ser nombrada personal funcionario de carrera una vez superado el proceso selectivo.

### **Artículo 30.- Convalidación de módulos del curso selectivo de formación.**

1. Las personas aspirantes que superen la oposición, concurso-oposición o concurso para el acceso a las diferentes escalas y empleos de las policías locales canarias podrán interesar la convalidación ante el centro directivo competente en materia de formación en seguridad pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, de uno o varios módulos, cuando quede acreditado que ya han recibido y superado una formación similar respecto de los contenidos de el o los módulos para los que solicitan convalidación, en los tres años inmediatamente anteriores a la celebración del curso.

2. Para ser convalidables uno o varios módulos, tienen que haber sido impartidos por el centro directivo competente en materia de formación en seguridad pública indicado u otro organismo público oficial equivalente de otra Comunidad Autónoma. En cualquier caso, no es convalidable el módulo previsto en el apartado 3 del artículo 28 de este Reglamento.

### **Artículo 31.- Periodo de prácticas.**

1. El periodo de prácticas es una fase independiente del proceso selectivo pero integrado en la formación como profesional de los diferentes empleos de las policías locales canarias. Su duración mínima será de 600 horas para la promoción interna y de 850 horas para el acceso por turno libre, sin que en ningún caso superen las 1.000. Las bases de las convocatorias concretarán el número de horas de prácticas que correspondan realizar y que serán de servicio efectivo.

2. El personal funcionario en prácticas prestará servicios efectivos adecuados a su formación como tal en el cuerpo de policía local de su ayuntamiento, debiendo cumplir con las jornadas y horarios establecidos para el resto del personal funcionario de carrera del Cuerpo.

3. El seguimiento del periodo de prácticas corresponde al equipo del centro directivo competente en materia de formación en seguridad pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, a través del mismo equipo docente que se designó

para la fase de formación. A estos efectos, se propondrá por el órgano competente de cada ayuntamiento a una o varias personas tutoras, entre el personal funcionario de carrera de su cuerpo de policía local, con el mismo empleo o superior, o, si en este no los hubiera, de otro municipio, con el acuerdo de ambos, designándose como tales por dicho centro directivo. La o las personas tutoras se asesorarán con dicho equipo docente, emitiendo los informes de seguimiento y atendiendo los requerimientos de este para la emisión de la evaluación final.

4. Para superar el periodo de prácticas, las personas aspirantes deberán obtener informe favorable de su actuación y aprovechamiento emitido por el o las personas tutoras en los términos del apartado anterior, de acuerdo con los criterios de evaluación aprobados al efecto. Dicha evaluación final determinará motivadamente su desenvolvimiento como profesional de la policía local y se trasladará al Tribunal de selección, según el caso, siendo necesario obtener la evaluación de aptitud favorable para superar el periodo de prácticas. Es causa de evaluación negativa negarse a la realización de pruebas de consumo de alcohol y de cualquier tipo de drogas o sustancias psicotrópicas durante el tiempo de servicio en el periodo de prácticas, así como que el resultado de las referidas pruebas refleje consumo alguno.

5. Las personas aspirantes que no superen el periodo de prácticas serán excluidas del proceso selectivo mediante resolución motivada y no podrán ser nombradas personal funcionario de carrera, sin derecho a indemnización alguna.

### **Artículo 32.- Nombramiento como personal funcionario de carrera en el empleo y escala.**

1. Una vez concluidas las diferentes fases de cada proceso de acceso, el Tribunal de selección elevará a la Alcaldía el listado general, ordenado, de personas aspirantes que han superado el curso selectivo de formación y la fase de prácticas para su nombramiento como personal funcionario de carrera del cuerpo de policía local del ayuntamiento convocante, o al que han optado en el caso de la convocatoria anual unificada de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. En el caso de aquellas circunstancias excepcionales de fuerza mayor, embarazo o parto en la mujer, enfermedad transitoria incapacitante, en que alguna o algunas de las personas aspirantes no puedan concluir la fase de prácticas al tiempo de elevar la propuesta general, el Tribunal de selección postergará la elevación a la Alcaldía de la propuesta de nombramiento de tales personas en particular, en tanto no superen la fase de formación práctica y completen las horas establecidas. En cualquier caso, dicha postergación individualizada no podrá superar el año respecto de aprobación de la lista general, sin que pueda suponer incremento alguno de las plazas previstas en la convocatoria, debiendo determinarse su posición en la ordenación general.

3. Cuando las personas aspirantes por convalidación de uno o varios módulos concluyan el curso selectivo de formación con anterioridad y, en consecuencia, suplan las horas de formación convalidadas con las del periodo de prácticas, concluyéndolas anticipadamente al resto de personas aspirantes, el Tribunal de selección elevará propuesta de nombramiento como personal funcionario de carrera de las personas que han completado el proceso selectivo previamente con evaluación favorable. En cualquier caso, el cómputo total de personas que superan las pruebas no podrá ser superior al de plazas previstas en la convocatoria y la ordenación de todas las personas aspirantes será la que el Tribunal de selección finalmente eleve a la Alcaldía de manera general, determinado finalmente el riguroso orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

### **Artículo 33.- Publicación de los nombramientos como personal funcionario de carrera.**

Previo al acto de toma de posesión, el nombramiento del personal funcionario de carrera que ha accedido a los diferentes empleos de los Cuerpos de Policía Local de Canarias será objeto de publicación en los tabloneros de anuncios de las sedes electrónicas del órgano convocante, en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente y en el Boletín Oficial de Canarias.

## **TÍTULO III**

### **LA MOVILIDAD DEL PERSONAL DE LAS POLICÍAS LOCALES CANARIAS**

#### **CAPÍTULO I**

#### **CONCURSOS DE TRASLADOS ENTRE CUERPOS DE POLICÍA LOCAL DE CANARIAS**

### **Artículo 34.- Concursos de traslados.**

1. El personal funcionario de carrera de un cuerpo de policía local de un ayuntamiento de Canarias podrá optar, voluntariamente, a los puestos de empleo vacantes existentes en otros cuerpos de policía local, cuando estos sean convocados y ostente el mismo empleo que el asignado a los puestos convocados y cuente con una antigüedad mínima de dos años en su cuerpo de origen.

2. Los ayuntamientos podrán convocar anualmente hasta un máximo del 20 por 100 de los puestos vacantes de su policía local mediante concurso de traslado entre el personal del resto de las policías locales canarias que ostenten el mismo empleo que el atribuido a los puestos convocados, dentro del primer trimestre y con carácter previo a la de la Oferta de Empleo Público.

3. Las convocatorias de concursos de traslado tendrán los contenidos previstos para estas en las disposiciones aplicables a la función pública local. Serán de aplicación las previsiones de los criterios para valoración de méritos contenidas en el artículo 21, así como las de composición de las Comisiones de evaluación indicada en el artículo 6, ambos de este Reglamento.

### **Artículo 35.- Movilidad de mujeres víctimas de violencia de género.**

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, podrán solicitar y tendrán derecho preferente a ocupar los puestos vacantes de su empleo y escala existentes en otros cuerpos de policía local, sin necesidad de cumplir con los requisitos mínimos de permanencia en su puesto en el ayuntamiento de origen. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso, a efectos de indemnizaciones y plazos para tomar posesión en el nuevo puesto de trabajo en otro ayuntamiento. En las actuaciones y procedimientos relacionados con este, se garantizará la protección de su intimidad, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

2. En estos casos, el centro directivo competente en materia de coordinación de policías locales de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias intermediará entre el ayuntamiento de origen, la solicitante y el resto de ayuntamientos canarios para la localización de puestos vacantes a efectos de su cobertura por esta modalidad excepcional.

#### **Artículo 36.- Toma de posesión y cese.**

1. El personal funcionario propuesto por la Comisión de evaluación, cumplidos los trámites administrativos reglamentariamente previstos, tomará posesión en el empleo de la policía local del ayuntamiento convocante, lo que incluye la asunción de todos los derechos y deberes como tal.

2. El personal funcionario que ocupe los puestos de trabajo ofertados por concurso de traslado cesará en su puesto de trabajo del ayuntamiento de procedencia quedando en situación de servicio en otras Administraciones Públicas.

### **CAPÍTULO II**

#### **COMISIONES DE SERVICIOS**

#### **Artículo 37.- Comisiones de servicios dentro del mismo cuerpo de policía local.**

1. Por necesidades del servicio, el personal de un empleo igual o inferior y dentro de la misma escala, dentro de un cuerpo de policía local de un ayuntamiento, podrá cubrir un puesto en comisión de servicios en los términos previstos en la legislación de la función pública canaria.

2. La cobertura de puestos dentro la misma escala por comisión de servicios se realizará respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad, transparencia, objetividad y seguridad jurídica. La valoración de los méritos respetará las previsiones del apartado 1 del artículo 21, así como aquellas otras que determine el municipio. Agotado el plazo máximo legalmente previsto para esta, deberá efectuarse nueva convocatoria entre los posibles aspirantes, en tanto quede acreditada la imposibilidad de su cobertura por el procedimiento legalmente previsto o ausencia prolongada de su titular.

3. Los puestos de trabajo cubiertos temporalmente por vacante, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, deberán ser incluidos en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda, salvo aquellos puestos de trabajo con reserva legal a favor de sus titulares.

4. Al personal funcionario en comisión de servicios se les reservará el puesto de trabajo de origen, sin perjuicio de que su puesto de trabajo pueda cubrirse por el mismo procedimiento, en tanto dure la comisión de servicios de su titular.

#### **Artículo 38.- Comisiones de servicios entre personal de diferentes cuerpos de policía local de diferentes ayuntamientos.**

1. La comisión de servicios entre personal de los cuerpos de policía local de Canarias de diferentes ayuntamientos, en tanto que personal de diferentes corporaciones locales,

queda siempre supeditada a la conformidad de los ayuntamientos intervinientes y a los criterios previstos en la legislación de la función pública canaria.

2. Se aplicará el apartado 1 de este artículo al personal proveniente de otros cuerpos de policía local del resto del territorio nacional, si bien su autorización queda supeditada a estar encuadrado en el mismo Grupo y Subgrupo de la Función Pública en el que está el empleo al que accede en las policías locales de Canarias, respecto de su administración local de origen, así como a la realización desde su incorporación del curso de adaptación, aprobado e impartido a tales efectos por el centro directivo competente en materia de formación en seguridad pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. A la comisión de servicios del personal funcionario proveniente de otra Comunidad Autónoma le serán de aplicación las disposiciones que prevea para las comisiones de servicios la legislación de la función pública canaria y, en lo que corresponda, la de las policías locales canarias.

### **Artículo 39.- Atribución temporal de funciones entre ayuntamientos de Canarias.**

1. La Consejería competente en coordinación de policías, mediante convenio con los ayuntamientos que así lo acuerden, podrá elaborar una lista de diferentes miembros de las policías locales canarias que estén en disposición voluntaria de prestar servicios en comisión de servicios en otros municipios para atender situaciones temporales o coyunturales. Cuando un ayuntamiento requiera efectivos, canalizará su solicitud a través del centro directivo competente en coordinación de policías locales de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, que dispondrá de un listado de personal de diferentes cuerpos disponibles, mediando entre los ayuntamientos de origen y de destino. En todo caso, dicha lista estará ordenada por criterios de antigüedad en el empleo y disponibilidad.

2. La prestación temporal de servicios de miembros de un cuerpo de una policía local en otro cuerpo, cuando se trate de actuaciones temporales, se realizará mediante una atribución temporal de funciones, o servicios extraordinarios en su caso, de carácter voluntario, mediante convenio al efecto entre los ayuntamientos implicados. Dicha atribución temporal de funciones consistirá en el desempeño temporal en comisión de servicios de funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo del municipio donde han de prestarse o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeña con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas. Su duración podrá ser hasta un máximo de seis meses. Las retribuciones, complementos e indemnizaciones por razón de servicio se corresponderán en su contenido y forma con lo acordado entre ambos ayuntamientos.