

Teruel, 26 de septiembre de 2026

El Grupo Municipal Socialista en el Ayuntamiento de Teruel desea someter a la consideración del pleno la siguiente **PROPUESTA DE RESOLUCIÓN** respecto del refuerzo y ampliación de la plantilla de la Policía Local.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Policía Local constituye un servicio público esencial para garantizar el cumplimiento de las ordenanzas municipales, el control urbanístico, la regulación del tráfico, la prevención de conductas incívicas o la atención a emergencias; en definitiva, garantiza la protección de la convivencia y del espacio público.

La adecuada prestación de estos y muchos otros servicios -siempre en coordinación con el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad-, exige disponer de una plantilla suficientemente dimensionada y dotada de una organización y medios materiales que garanticen la presencia policial efectiva durante los distintos turnos y en el conjunto del término municipal.

Actualmente, el cuerpo cuenta con 52 efectivos frente a una plantilla presupuestada de 54 plazas. A las dos vacantes sin cubrir hay que añadir los agentes que no se encuentran plenamente operativos (por estar en situación de segunda actividad -con y sin destino-, o por otras circunstancias), lo que reduce la plantilla efectiva a 24 agentes de calle: apenas cuatro por turno en el mejor de los casos.

De resultados de lo anterior consideramos que conviene diferenciar entre dos necesidades distintas: por un lado, la cobertura de las plazas vacantes y de las bajas que se produzcan por jubilación, traslado u otras causas; y, por otro, la creación de nuevas plazas estructurales que permitan dimensionar el servicio a las necesidades actuales y futuras del municipio.

La experiencia de otros ayuntamientos muestra que las iniciativas municipales en esta materia se han servido de instrumentos como la cobertura progresiva de vacantes, la creación de nuevas plazas estructurales, la elaboración de planes plurianuales de incorporación, el análisis de la

segunda actividad o la redistribución de funciones. Todas estas medidas, compatibles y complementarias entre sí, deben de partir de una adecuada planificación municipal que permita conocer las necesidades reales de efectivos, programar las correspondientes ofertas de empleo público y, de resultas de lo anterior, y cuando resulte necesario, promover la creación de nuevas plazas estructurales.

En definitiva, el objetivo final de un plan de refuerzo de la plantilla de la Policía Local verdaderamente eficaz (acompañado de objetivos cuantificables, calendario de ejecución, previsión presupuestaria y mecanismos de seguimiento) no debe limitarse simplemente a alcanzar una determinada cifra de agentes, sino a garantizar que la plantilla permita prestar adecuadamente el servicio durante todos los turnos, mantener una presencia suficiente en los distintos barrios y disponer de capacidad de respuesta ante las necesidades ordinarias y extraordinarias del municipio.

Por todo lo anterior, se somete a la consideración del pleno las siguientes propuestas de resolución:

PRIMERO. Establecer como objetivo municipal disponer de una plantilla de Policía Local adecuadamente dimensionada a las necesidades de población, extensión territorial, organización de turnos, servicios asignados y evolución prevista del municipio. A estos efectos, el Ayuntamiento realizará un Informe técnico que determine el número de efectivos necesarios y su correspondiente estructura por categorías, funciones y puestos.

SEGUNDO. De resultas del citado informe, instar al equipo de gobierno a elaborar, en el plazo máximo de tres meses, un Plan de Refuerzo de la Policía Local que incluya, al menos:

- a) Número de plazas actualmente previstas en plantilla.
- b) Número de plazas efectivamente cubiertas.
- c) Número y situación de las plazas vacantes.
- d) Previsión de jubilaciones y otras bajas previsibles durante los próximos cuatro años.
- e) Necesidades de efectivos por turnos y servicios.

- f) Necesidades derivadas de la distribución territorial del municipio.
- g) Número de nuevas plazas estructurales que resulte necesario crear.
- h) Calendario previsto para la convocatoria y cobertura de las plazas.

TERCERO. Incluir en las sucesivas Ofertas de Empleo Público las plazas de Policía Local que legalmente puedan convocarse para cubrir las vacantes existentes y las bajas previsibles, evitando que dichas vacantes permanezcan sin cubrir durante periodos prolongados.

CUARTO. Cuando el análisis técnico determine que la cobertura de las vacantes existentes no resulta suficiente para atender las necesidades ordinarias del servicio, iniciar los procedimientos administrativos necesarios para la creación de nuevas plazas estructurales de Policía Local, con la correspondiente dotación presupuestaria.

QUINTO. Establecer como referencia de planificación, sin perjuicio de las ratios, criterios legales o técnicos que resulten aplicables en cada momento, la necesidad de garantizar una cobertura suficiente de los servicios policiales durante los diferentes turnos y en los distintos barrios y núcleos de población del municipio.

SEXTO. Analizar las posibilidades de utilización de puestos adecuados para el personal en situación de segunda actividad, cuando la normativa aplicable lo permita, con el objetivo de aprovechar su experiencia profesional en funciones compatibles y favorecer que los efectivos plenamente operativos puedan concentrarse en los servicios que requieran presencia policial.

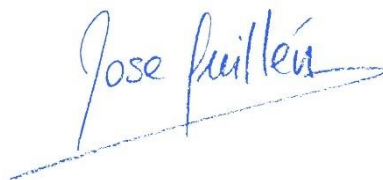
SEPTIMO. Incorporar progresivamente a los presupuestos municipales de cada ejercicio las dotaciones económicas necesarias para financiar las plazas que se incorporen al plan, incluyendo costes salariales, formación, equipamiento y demás medios necesarios para su incorporación efectiva al servicio.

OCTAVO. Coordinar con el Gobierno de Aragón las necesidades de formación y los calendarios de incorporación de los nuevos agentes con el objetivo de reducir, dentro de las posibilidades legales y administrativas existentes, el periodo comprendido entre la convocatoria de las plazas y su incorporación efectiva al servicio.

NOVENO. El Plan deberá establecer objetivos anuales verificables a través de un Informe de evaluación y seguimiento que se presentará anualmente ante el Pleno municipal y que podrá ser

revisado por éste cuando las variaciones de población, organización territorial, necesidades del servicio, jubilaciones o modificaciones normativas hagan necesario actualizar las previsiones inicialmente establecidas. El informe de evaluación y seguimiento incluirá, al menos:

- a) Plantilla presupuestada
- b) Efectivos en activo
- c) Plazas vacantes
- d) Jubilaciones previstas
- e) Plazas incluidas en la oferta de empleo público
- f) Plazas convocadas
- g) Procesos selectivos en curso
- h) Agentes incorporados
- i) Tiempo medio de cobertura de las plazas
- j) Distribución de efectivos por turnos
- k) Evolución de las necesidades del servicio
- l) Grado de cumplimiento del calendario previsto



Fdo: Jose Antonio Guillén Gracia

Portavoz del Grupo Socialista