



POLICÍA | Se suspende el Día del Pedal ante la negativa de Policía a trabajar

- *A fecha 31 de agosto, la plantilla de Policía debe al Ayuntamiento 100 servicios efectivos: más de 800 horas de trabajo pendientes, y otras 2 jornadas laborales de formación tras no asistir a algunos cursos programados.*
- *La plantilla no fichaba las jornadas de trabajo desde hace años. Se ha restaurado desde el mes pasado.*
- *El equipo de gobierno asegura que ha habido múltiples reuniones y pide que el diálogo y las negociaciones se canalicen en el seno de la Mesa de Negociación, convocada todos los meses para todos los empleados públicos, y donde ya hay propuestas firmes.*

Celebrada en el día de ayer la Junta de Seguridad para analizar el dispositivo del Día del Pedal, se decide suspender el evento popular ante la negativa de Policía a trabajar

Suspendida la celebración del Día del Pedal ante la negativa de Policía Local a trabajar ese día. De los más de 30 agentes ninguno de ellos ha querido cubrir el servicio del Día del Pedal. Como manifestaba la propia plantilla en el día de ayer, y hasta ahora ha sido: «los eventos dependen de su voluntad de realizar horas», citaban textualmente.

Efectivamente, los servicios extraordinarios dependen de la voluntad de los servidores públicos. Hoy no existe esa voluntad y vocación en favor de nuestro pueblo, hoy nos vemos en la obligación de suspender el Día del Pedal por la inexistencia de ese compromiso.

Se suspende un evento que concentró a más de 1.500 almanseños/as en la pasada edición, en una ciudad de 24.000 habitantes, porque el servicio dotado con la mayor plantilla de todos los departamentos municipales utiliza su voluntad para doblegar a un equipo de gobierno que seguirá defendiendo siempre el interés general, la negociación y el diálogo en el marco



El cuadrante 2025, autogestionado por el servicio y no aprobado por órgano competente, no preveía el dispositivo necesario para el desarrollo de eventos que el propio ayuntamiento impulsa y, por lo tanto, son razonablemente previsibles y planificables: «es decir, que no se establecen en el cuadrante los servicios necesarios según criterios técnicos de seguridad. Esto implica que cualquier evento necesariamente es cobrado como un servicio extra por cualquier agente y, lo grave, dependiente de su voluntad y no de una correcta planificación del servicio: la seguridad no se estaba garantizando por cuadrante, sino a voluntad individual».

- Esto es muy importante de entenderse: el servicio deja sin cubrir las necesidades, aunque sean previsibles, para trabajarlas como horas extras. Algo que ni siquiera conocíamos cuando las reivindicaciones comenzaron y que, pese a ello, se ha seguido pagando: “no se debe nada a nadie”. Más bien al contrario.
- Lógicamente pueden surgir imprevistos y eventos que implique pagar horas extras, pero es razonable que los efectivos se dispongan cuando más falta hacen. Por ejemplo, en todos aquellos que el servicio de Deportes, a través de su personal técnico, informa año a año para ser tenidos en cuenta.

De otro lado, el cuadrante de servicios 2025 de Policía Local, autoorganizado por ellos mismos, opta por un sistema deficitario, el 7-7:

- Esto quiere decir que trabajan durante 7 días y descansan los 7 días siguientes, mientras el resto de funcionarios trabajan 5 días y descansan 2. Esta turnicidad no solo no puede «explotar y llevar al límite a nadie», sino que incumple el horario mínimo para todos los empleados públicos.
- A esto se resta un mes de vacaciones y el resto de permisos y licencias.
- El cuadrante no solo no cubre las horas obligatorias (es deficitario), sino que además es incompleto (no establecía el reparto de jornadas ni en Fiestas de Mayo ni en Feria).
- Así las cosas, el cuadrante anual de servicios para este 2025 cubría tan solo unas 1.320 horas de las 1.526 horas anualmente obligatorias para todos los funcionarios. El resto de la jornada queda sin establecer



Lo más grave de todo esto es que el acuerdo marco/convenio colectivo del Ayuntamiento de Almansa exige que el cuadrante de servicios se apruebe con carácter anual y siempre previa negociación de las partes y antes del 20 de diciembre de cada año. El cuadrante de 2025 se ha aprobado unilateralmente por el servicio, a través de una comunicación vía Whatsapp del Inspector-Jefe, prescindiendo de todos los trámites legales y preceptivos y, por lo tanto, siendo nulo de pleno derecho. Pese a ello, este equipo de gobierno no ha ejercido ninguna acción y se ha abierto a negociar el Cuadrante Anual de Servicios 2026 con el objetivo de subsanar las deficiencias detectadas tras «decenas de informes desfavorables del Jefe del Servicio».

Por último, el cuadrante debe aprobarse por Alcaldía, siendo el órgano competente para ello por ley: «es engañoso que un servicio se autogestione y elija libremente cómo y cuándo trabajar, sin contar con la otra parte, y después apele a la existencia de fatiga laboral, sobreexplotación o no poder cubrir un servicio y responsabilice al equipo de gobierno de ausencia de diálogo».

Es precisamente por ello que se ha ofrecido una propuesta inicial de cuadrante para el año 2026, tratando de corregir todas estas carencias y trasladando la propuesta a los sindicatos. Está en sus manos, y son quienes tienen que plantear las modificaciones que estimen y que serán tenidas en cuenta, siempre y cuando cumplan con la normativa: negociando, dialogando, caminando; pero en la senda de la ley.

- En nuestra propuesta pública y comunicada a través de la Mesa de Negociación para 2026 se les ofrece la posibilidad de prestar servicios extraordinarios con una mejora salarial en el complemento de productividad, pero siendo la administración quien gestiona los recursos humanos cuándo más los necesite por razón del servicio a la ciudadanía. No se ha obtenido respuesta todavía. Es la única propuesta registrada a la fecha.



sustituir a ningún servicio. Más cuando cualquier contratación se ha hecho, siempre, habiendo recibido informe del responsable de servicio de no contar con los medios necesarios. Ese gasto en lo que va de año no representa ni 2 meses de horas extras de lo que se está pagando a Policía Local.

El apoyo de estas empresas se hace por personal habilitado por Policía Nacional y el Ministerio del Interior. Los vigilantes de seguridad no son el enemigo, sino apoyo y uno de sus principios de actuación es el deber de colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, más cuando apelan fatiga laboral. Además, los vigilantes que trabajan en los diferentes eventos que se realizan en Almansa son en su inmensa mayoría vigilantes locales, creando también empleo y trabajo. El acompañamiento y la colaboración no es motivo de infravaloración a la plantilla, ya que también son profesionales que colaboran en el sector de la seguridad sin sustituir a nadie, sino junto a Policía Local, Policía Nacional y Guardia Civil. Además de cubrir en sus servicios fijos la seguridad de sitios tan importantes como oficinas oficiales, hospitales, estadios de fútbol, centrales nucleares, etc., en Almansa -como en el resto de localidades- se puede confiar en la seguridad privada como apoyo puntual en todos estos eventos.

Además, si ha habido un solo vigilante de seguridad de una empresa privada ha sido porque previamente la plantilla de Policía Local se ha negado a trabajar realizando horas extras (así lo recogen numerosos informes del Jefe de Servicio), tratando de bloquear eventos deportivos, festivos y populares, habiendo triunfado en su objetivo en abril de 2025 con la XI Duatlón de Almansa y VII Duatlón de Menores, cuyos organizadores decidieron suspender alegando «motivos externos a la organización». Ya saben hoy cuáles son esos motivos externos.

Una presión y chantaje que ha existido durante todo 2025 y, pese a ello, se han sacado adelante todos y cada uno de los eventos de pública concurrencia con la complicidad de las asociaciones, especialmente deportivas, y el apoyo del ayuntamiento al dotar de todos los recursos posibles a los organizadores.



celebración de un evento que representa la propia identidad municipal y obtiene una repercusión socioeconómica de envergadura.

Se ha dicho -y no es cierto y muy grave- que existió una amenaza a los agentes con abrir expedientes disciplinarios en caso de incumplimiento, si bien la Secretaría municipal simplemente copió a título informativo en la propuesta de resolución lo que señala la ley sobre la eficacia de los actos administrativos. Además, existió un agente que no pudo incorporarse y a la fecha no existe ningún expediente sancionador. De hecho, aunque el servicio se incorporó a un servicio que debió ser planificado, se pagó *ex gratia* cada una de las horas como gratificaciones extraordinarias (más de 3.300€ en un solo servicio).

Sobre las condiciones laborales y el coste de personal

«¿Qué condición laboral se ha deteriorado?» Decir eso es un brindis al sol porque seguidamente no han hecho mención ni a una sola modificación de esas condiciones laborales que menoscabe los derechos laborales de la plantilla: ni una solo.

El Ayuntamiento de Almansa, concretamente esta corporación, destina 2 millones de euros cada año a la plantilla de policía desde 2023 (una media aproximada con todos los conceptos retributivos incluidos de más de 2.200€/mes netos, libres de impuestos, en 14 pagas anuales): aumentando en más de 150.000€/año el gasto medio anual con respecto a la anterior corporación (aproximadamente un 7,5% más). De 2020 a 2025 el aumento es de 350.000€/año.

- En el año 2020 fueron 1.648.000€.
- En el año 2021 fueron 1.782.000€.
- Y en el año



- Más de 100.000€ (unos 25.000€/año) en la renovación del parque móvil, con dos vehículos nuevos.
- Se han adquirido dos motos por valor de más de 10.000€ este 2025, prescindiendo de los favores de otras comisarias, como la de Albacete capital, para disponer de las mismas.
- Se ha adquirido un cinemómetro por 10.000€ para no depender de la cesión de uso de la DGT.
- A ello debemos sumar los casi 15.000€ destinados a la redacción de un proyecto de obra para mejoras en la Comisaría.

En definitiva, se ha apostado por dotar de más y mejores recursos materiales al servicio para que quien debe velar por nuestra seguridad lo pueda hacer en las mejores condiciones.

Sobre la plantilla y la reposición de efectivos

Los delegados sindicales omiten información: “la plantilla actual acaba de incorporar a 2 efectivos en periodo de prácticas, y precisamente en el día de ayer, 23 de septiembre de 2025, se aprobaba en la Mesa de Negociación una ampliación de la Oferta de Empleo Público para incorporar 2 agentes más. No resulta admisible que se hable de austeridad con la plantilla el día siguiente a la aprobación de ampliar en 2 agentes de Policía Local la OEP 2025. Es una contradicción.”

A esto se añaden:

- Las 2 plazas de Subinspectores, cuyas bases ya están redactadas para la promoción interna de 2 Oficiales.
- La plaza de Técnico/a de Emergencias.
- La previsión de ampliación en la plantilla 2026 de 1 plaza de Gestor/a Administrativo/a, acordado ya el año anterior.

Sobre las acciones legales: «hay derechos y obligaciones; no consta que se haya vulnerado ninguno»



correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso.»

Se ha confundido la negociación con el chantaje y eso no es admisible por respeto a los más de 200 trabajadores del Ayuntamiento de Almansa y los más de 24.000 vecinos y vecinas. Se ha dicho que la seguridad no puede sostenerse a costa de desgastar a quien la garantiza, y lo compartimos. Pero más importante aún es que la seguridad no puede negociarse. La seguridad debe ejercerse de acuerdo con las retribuciones aprobadas legalmente y conocidas con anterioridad al acceso al cuerpo, en el marco jurídico-laboral de una RPT que fue aprobada por todos los sindicatos y partidos políticos, y sin pretender aumentos unilaterales del salario después de un incremento de casi un 17,5% en los últimos 5 años.

La reserva o ejecución de acciones legales son un derecho y animamos a quien verdaderamente vea menoscabados los mismos a llevarlas a cabo, pero aconsejamos que en las relaciones jurídico-laborales se comprueben también la revisión de obligaciones para que estas prosperen.

Dicho esto, los sindicatos son convocados mensualmente a la Mesa de Negociación para precisamente eso. Es ahí donde deben llevar las propuestas a su examen y estudio. El equipo de gobierno ya ha puesto sobre la mesa la propuesta inicial de Cuadrante Anual de Servicios para 2026, pues este debe aprobarse cada año. Los sindicatos pueden -y deberían- contestar ahí, aunque hayan preferido hacerlo en los medios de comunicación. No obstante, esto ha permitido que también se emita toda esta información para conocimiento ciudadano y mayor transparencia.

Todo el personal cuenta a su disposición con una Letrada/Abogada del Ayuntamiento, un Secretario que vela por el cumplimiento de la ley, una Interventora que fiscaliza los gastos y reconoce las obligaciones que los generan y una Técnica de Personal que dirige y gestiona los Recursos Humanos. Los cuatro estarán