

**ASUNTO: INFORME SOLICITADO POR EL AYUNTAMIENTO DE \_\_\_\_\_ SOBRE  
"REVISIÓN DE CONDICIONES LABORALES Y RECONOCIMIENTO DE TIEMPO REAL DE TRABAJO  
DEL JEFE DE LA POLICÍA LOCAL"**

**036/19**

**E**

**\*\*\*\*\***

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición del Sr/a. Alcalde/a del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, se emite el presente,

## **INFORME**

### **I. ANTECEDENTES DE HECHO**

Mediante escrito la Sr/a. Alcalde/a del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, solicita informe en relación con el asunto epigrafiado.

A mencionado escrito y como documentación aneja se acompaña copia de la solicitud y recurso de reposición, presentados por el Subinspector Jefe de la Policía Local del Ayuntamiento, así como de la documentación obrante en el expediente municipal sobre catalogación de puestos de trabajo que refieren los conceptos retributivos y su valoración a efectos de emisión del presente.

### **II. LEGISLACIÓN APLICABLE**

- Constitución Española (CE)
- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Carta Europea de Autonomía Local de 15 de octubre de 1985 ( Ratificada el 20-01-1988) (CEAL).
- Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP).

- Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, que aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF).
- Ley 7/2017, de 1 de agosto, de Coordinación de Policías Locales de Extremadura.
- Decreto 218/2009, de 9 de octubre, por el que se aprueban las Normas-Marco de los Policías Locales de Extremadura (N-M).
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFSE).
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

### **III. FONDO DEL ASUNTO**

#### **PRIMERO.-**

Pertenece a la potestad organizatoria de la Administración respecto de los servicios a su cargo, y en el caso, los de su Policía, la distribución de la jornada a realizar durante los días de trabajo y, en concreto, el establecimiento de los horarios de trabajo, potestad discrecional que, obviamente, ha de ser ejercida en atención a las necesidades de los diferentes servicios, y por lo que se refiere a los servicios a cargo de la Policía Local, dado su carácter permanente durante todos los días de año y, por tanto, en los normales días de descanso semanal y festivos, las veinticuatro horas de cada día, deberán establecerse los oportunos turnos. El hecho de que hayan de prestar servicios todos los días del año, incluidos domingos y festivos, como el hecho de que parte de la jornada comprenda horas nocturnas, entra dentro de las especificidades de los horarios de estos funcionarios, circunstancia que junto con las demás que concurren en el desempeño de sus funciones (régimen de incompatibilidades, dedicación, riesgo, etc.) han de ser tenidas en cuenta en la fijación de sus retribuciones, como señala el art. 6.4 LOFSE, aplicable a los Cuerpos de Policía Local conforme a su art. 52.1. y así parece, resulta del complemento específico reconocido a los componentes del Cuerpo de la Policía Local de Jerez de los Caballeros, en la catalogación o instrumento de ordenación de puestos examinado.

#### **SEGUNDO.-**

Dentro de las funciones del Jefe de la Policía, el artículo 17.3.c de la Ley 7/2017, de 1 de agosto, de Coordinación de Policías Locales de Extremadura, atribuye a aquel la de *“Dirigir, coordinar y supervisar los servicios operativos del Cuerpo, así como las*

*actividades administrativas relacionadas directamente con sus funciones, para asegurar su eficacia*” actividades estas que no pueden considerarse como «*servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal*» y por tanto como modo de justificar gratificaciones (art. 6.3 del citado Real Decreto 861/1986), sin perjuicio de que a ellas puedan tener derecho, no porque los servicios se presten en festivos, celebraciones, etc.... sino por que la jornada exceda de la legalmente establecida, salvo que esta prolongación de jornada haya sido contemplada y retribuida al fijar el importe del complemento específico, lo cual aparece recogido (factor I), para con el Jefe de dicho Cuerpo, a través de la valoración de sus complementos específicos y en particular, para este último, de los factores C, D, I y K, donde viene a retribuirse la especificidad particular (factores C, D y K) del puesto de Jefe del Cuerpo, adecuándose al contenido del art. 18.c del Decreto 218/2009, de 9 de octubre, por el que se aprueban las Normas-Marco de los Policías Locales de Extremadura( N-M) , y exigiendo por tanto, una disponibilidad permanente de este, como Jefe inmediato del Cuerpo (Factor I y arts. 17 Ley 7/2017 y 18 N-M), para con cualquier tiempo y situación, que le permita adoptar, con la previsión y antelación necesaria, las medidas precisas y dictar las ordenes que cada una requiera, derivadas unas y otras, de su responsabilidad por mando, dedicación, características de su jornada y la repercusión que su actuación tiene en la imagen corporativa y del propio colectivo que manda, baste para ello baste examinar la Tabla del Factor "I", que en el percibido por el Jefe lo sujeta por el nivel 3, a una jornada normal " *más guardia localizable los 365 día/año*", pero es que para los Agentes y Oficial de Policía, resulta que el nivel 5, con el que se retribuye por este factor, comprende en sus utilidades, tanto "*las ampliaciones de jornada*" como "*los retenes*", concepto este (**retén**) que según el Diccionario de la RAE (Vigésima segunda edición), se define como "*Tropa que en más o menos número se pone sobre las armas, cuando las circunstancias lo requieren, para reforzar, especialmente de noche, uno o más puestos militares.*" y por tanto no retribuibiles por tales conceptos al alcanzar el complemento específico percibido por razón de jornada por los agentes y oficiales, el máximo de puntuación previsto por tal factor y en cuanto al Subinspector, por la conjunción de este factor con los demás factores señalados para con el mismo y las funciones que como Jefe inmediato del Cuerpo le asigna el art. 18 de las repetidas Normas-Marco.

### **TERCERO.-**

Partiendo de lo anterior, y en cuanto al complemento específico , el RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, lo define en su art.4.1 Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local. en los siguientes términos:

- *“1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.”*

Tal y como hemos indicado, la “plena disponibilidad ” es uno de los factores que se integraría en el complemento específico del Subinspector Jefe con la finalidad de retribuir no sólo el hecho de prestar servicios fuera de horario o los fines de semana, sino también, a nuestro entender, el hecho de estar disponible y presente en determinados supuestos en los que se produce un suceso, hecho o acontecimiento dentro del término municipal que requiere su intervención, aun cuando éste acontezca fuera de la jornada laboral. El encaje de este supuesto dentro del complemento específico es conforme a la normativa expuesta, ya que retribuye una de las condiciones particulares de estos puestos de trabajo en atención a una especial dedicación y responsabilidad que supone el hecho de intervenir frente a circunstancias concretas, ligadas a la propia naturaleza de la función de Policía.

De conformidad con los antecedentes expuestos, a nuestro juicio, podemos concluir, que si se decide modificar la previsión de la catalogación o instrumento de ordenación actualmente existente en \_\_\_\_\_, el acuerdo en cuestión deberá ser adoptado, previa negociación con la representación sindical. Y es necesario recordar que el carácter preceptivo de la negociación no supone necesariamente alcanzar un acuerdo o consenso con la representación sindical.

De la misma manera, tampoco entendemos que una actualización del instrumento de ordenación de personal en los términos expuestos supondría preceptivamente un incremento retributivo (referido al complemento específico , en el apartado de la dedicación exigible para el desempeño de los puestos o las condiciones en que se desarrolla el trabajo), puesto que para ello debería justificarse y quedar acreditado que dicha dedicación o condiciones de desempeño han sufrido una variación que justifique una actualización retributiva. Es decir, para que la posible modificación de dicho instrumento o catalogación indicada lleve aparejada una revisión de retribuciones, deberá constar en el expediente la oportuna valoración objetiva que concluya que el contenido de las funciones inherentes al puesto de Subinspector han variado en relación a las tareas, funciones y responsabilidades que ha venido ejerciendo respecto del momento en que se acordó su Complemento Especifico y factores que lo integran puesto que de lo contrario no podrá motivarse incremento alguno.

#### **CUARTO.-**

En lo concerniente al grado personal, el Capítulo II del Título III del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre -TREBEP, se refiere al derecho a la carrera profesional de los funcionarios, regulando en sus artículos 16 y 17 la carrera profesional de éstos, y reconoce el derecho de los funcionarios de carrera a la progresión de grado.

La Disposición Adicional 9ª del TREBEP se refiere de modo expreso al mismo, estableciendo que:

*«La carrera profesional de los funcionarios de carrera se iniciará en el grado, nivel, categoría, escalón y otros conceptos análogos correspondientes a la plaza inicialmente asignada al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que tendrán la consideración de mínimos. A partir de aquellos, se producirán los ascensos que procedan según la modalidad de carrera aplicable en cada ámbito».*

Y, con relación al grado personal de los funcionarios, es supletorio y aplicable en el ámbito local el artículo 70 del Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que establece que los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, y según su apartado 2º:

*«Todos los funcionarios de carrera adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción, con excepción de lo dispuesto en el apartado 6 de este artículo, cualquiera que fuera el sistema de provisión.*

*No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los funcionarios que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su Cuerpo o Escala».*

Por otra parte, el artículo 3.2º del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, establece respecto del complemento de destino que:

*«Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto».*

Es decir, que una vez inicialmente asignada la plaza al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, y transcurridos los dos primeros años de prestación continuada o tres años con interrupción, aquél consolidará el nivel del puesto que le ha sido asignado y viene desempeñando. A partir de tal momento, y consolidado ese grado personal, la adscripción definitiva a otro puesto, o bien en función del nuevo nivel sobrevenido al puesto al que sigue adscrito resultante de una modificación del mismo vía modificación de dicho instrumento o catalogación consolidará el nivel superior (máximo dos puntos de nivel) correspondiente siempre que se mantenga en dicho puesto durante dos años continuados o tres con interrupción.

De otro lado resulta que si el funcionario tiene consolidado un nivel 24 ( y el máximo, el 26) **la posibilidad de ascender al nivel 26 manteniéndose en el mismo puesto** (lo que implica su «reclasificación» de nivel), **requiere que a través del instrumento de ordenación o catalogación se modifique dicho nivel** pasando de 24 a 26.

**Es a través del instrumento de ordenación de personal de que disponga el Ayuntamiento, como se clasifica y define el puesto, y a través de ella se asigna un grado a cada puesto** que integra la estructura de puestos de la Corporación Local. **Ese grado así definido en dicho instrumento tendrá su reflejo presupuestario en la plantilla presupuestaria** (a través del complemento de destino al que se corresponde dicho nivel).

Si bien la Administración goza de una amplia discrecionalidad para asignar a cada puesto de trabajo un nivel entre los varios que componen el tramo correspondiente al subgrupo a que pertenezcan los funcionarios que han de desempeñarlos, consecuencia de la potestad de autoorganización que tiene la Administración, la modificación del nivel inicial asignado a un puesto debe realizarse a través de un expediente de modificación del instrumento de ordenación de personal o catalogo que

atienda a los criterios de «*especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto*», tal como hemos indicado antes.

Es decir, la decisión de modificar la asignación inicial de nivel del puesto en cuestión de un 24 a un 26 debe responder a circunstancias objetivas, en concreto a los criterios señalados: para modificar ese nivel, debiera haberse producido una variación en las circunstancias que corresponden a dichos criterios que justifiquen la «reclasificación» inicial del puesto. **No se trata, pues, de que el funcionario inste a la Alcaldía la modificación del nivel del puesto que tiene asignado por el hecho de llevar un determinado número de años desempeñando el mismo. Deben concurrir circunstancias objetivas para ello -la modificación de las iniciales que determinaron la originaria asignación de nivel al puesto-; pero si no se dan tales circunstancias, el nivel del puesto no debería ser modificado.**

**Por último, señalar que el grado personal se reconoce mediante Resolución de Alcaldía, pero para ello es necesario:**

- III. Que mediante el instrumento de ordenación de personal o catalogo se haya modificado el nivel del puesto (del 24 al 26) -insistimos que deben concurrir circunstancias objetivas que lo justifiquen-.
- IV. A continuación, la plantilla de personal reflejará este nuevo complemento de destino que se corresponde al nivel del puesto definido.
- V. Y una vez modificado el nivel del puesto y determinado su complemento de destino correspondiente en la plantilla, se tramitará el expediente para el reconocimiento del nuevo grado personal (pasando el funcionario del 24 al 26), pero siempre que además hayan transcurrido los dos años de prestación de servicios continuados en tal puesto a partir de la «reclasificación» operada, tal como exige el artículo 70.2º del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, «el funcionario debe permanecer en dicho puesto durante dos años ininterrumpidos a contar desde la modificación del nivel, y a partir de tal momento puede instar de la Alcaldía el reconocimiento de su nuevo grado personal, «patrimonializándolo» de tal modo (que pasaría, en el que comentamos, del nivel 24 al 26)»

#### **IV. CONCLUSIONES**

**1ª.** La jornada de trabajo del puesto del Suinspector-Jefe es, en cómputo anual, como la del resto de los funcionarios del respectivo Cuerpo de Policía, jornada de trabajo que, en todo caso, corresponde fijar a la Alcaldía.

**2ª.** Si se pretende regularizar o rectificar la previsión de la catalogación de puestos o instrumento similar en cuanto se refiere la plena disponibilidad, deberá ser adoptado el acuerdo correspondiente de modificación de aquel previa negociación con la representación sindical. El carácter preceptivo de la negociación no supone necesariamente alcanzar un acuerdo o consenso con dicha representación sindical.

**3ª.** Tampoco entendemos que una actualización del instrumento de Ordenación de personal en el Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros, en los términos expuestos suponga preceptivamente un incremento retributivo referido al complemento específico, puesto que para ello debería justificarse que dicha dedicación o condiciones de desempeño han sufrido una variación que justifique una actualización retributiva al alza, previa valoración objetiva que concluya que el contenido de las funciones, tareas y responsabilidades inherentes al puesto de Subinspector Jefe de la Policía se han visto alteradas respecto del momento en que se acordó su Complemento Específico y factores que lo integran, puesto que, de lo contrario, no podrá motivarse incremento alguno.

**4ª** El reconocimiento del nuevo grado personal no es inmediato, y requiere cumplir una serie de trámites y condiciones:

Que mediante en instrumento de ordenación de personal o catálogo se haya modificado el nivel del puesto (del 24 al 26) -insistimos que deben concurrir circunstancias objetivas que lo justifiquen-.

A continuación, la plantilla de personal reflejará este nuevo complemento de destino que se corresponde al nivel del puesto definido.

Y una vez modificado el nivel del puesto y determinado su complemento de destino correspondiente en la plantilla, se tramitará el expediente para el reconocimiento del nuevo grado personal (pasando el funcionario del 24 al 26), pero siempre que además hayan transcurrido los dos años de prestación de servicios continuados en tal puesto a partir de la «reclasificación» operada, tal como exige el artículo 70.2º del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Este es el informe de la Oficialía Mayor en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculantes para con lo solicitado por el



Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ advirtiéndose expresamente que su contenido no pretende, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente, y en su caso, se deban emitir para la válida adopción de acuerdos, motivo por el cual se somete este informe a cualesquiera otro mejor fundado en Derecho.

En Badajoz, 2019