

**ASUNTO:** *“Sobre exceso de horas extra trabajadas por algunos miembros de la policía local”.*

**1959/22**

AAR

\*\*\*\*\*

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

## **INFORME**

### **ANTECEDENTES**

En la petición de informe se manifiesta lo siguiente:

*“La consulta que deseo realizarles es la aplicación de la limitación de 80 horas extraordinarias (pagadas como gratificaciones fuera de la jornada) a un agente/oficial de la Policía Local para cubrir necesidades de servicios mínimos policiales. Entiendo que la limitación de 80 horas extraordinarias, es una norma obligatoria en el mercado laboral, pero necesito la aclaración del asunto en la administración pública donde circunstancias sobrevenidas causan bajas laborales, donde la creación de puestos de trabajo está limitada por tasas de reposición, etc.*

### **LEGISLACIÓN APLICABLE**

- Ley 22/2021 LPGE
- Real Decreto Legislativo 5/2015, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 13/2015 de la Función Pública de Extremadura
- Real Decreto 861/1986 por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad,
- Ley 17/2017 de Coordinación de Policías Locales de Extremadura
- Decreto 2018/009 Normas Marco de la Policía Local de Extremadura.
- Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayto. De \_\_\_\_\_.

---

## FONDO DE ASUNTO

### PRIMERO. SOBRE LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO DE LA POLICÍA LOCAL

Pese a que la legislación básica estatal, constituida por el Art.47 TREBEP, regula que: "*Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos*", sin embargo debemos acudir a la legislación y normativa básica estatal para la Administración Local, en cuanto la jornada de trabajo en su cómputo anual.

Así el Art. 94 de la Ley 7/85 dispone que "*La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración Local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado.*"

En la misma línea pero referido concretamente a la policía local, el Art. 22 del Decreto 218/2009 Normas Marco de la Policía Local: establece que "*La jornada de trabajo de los miembros de la Policía Local, en cómputo anual, será la misma que se señale para el resto de los funcionarios del respectivo Ayuntamiento.*

*2. Dicha jornada podrá ser ampliada por necesidades del servicio, con la correspondiente retribución en la forma establecida en la legislación vigente en materia de función pública, así como en los acuerdos que, conforme a ésta, pudieran existir en el ámbito municipal.*"

Por ello es de aplicación el Apartado 3.1 de la Resolución de 28 de diciembre de 2019 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, el cual dispone que: "*La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a **mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales***»

La obligación de realizar 37 horas y media semanales viene regulada en la Disp. Adicional 71ª de la Ley 2/2012 LPGE para 2012 con posibilidad de reducción cumpliéndose los condicionantes que se establecen en la LPGE

La particularidad de la jornada y horario de la policía local de ese Ayuntamiento es que hacen turnos de 8 horas al día, en ciclos de 10 días (36 ciclos al año), con la siguiente secuencia: trabajan 6 días (2 mañanas, 2 tardes y 2 noches) y descansan 4. Por ello habría que hacer el cálculo siguiente para saber las horas al año que deben trabajar.

40 horas/semana X 52 semanas/año = 2080 horas/año (para el resto de funcionarios sería: 37,50 h/semana X 52 semanas = 1950 horas/año)

365 días -60% = 219 días al año trabajan (ese porcentaje es lo que trabajan realmente)

219 días x 8 horas día = 1752 h/ año. A raíz de ahí empezamos a restar.

A los 219 días hay que restar: 14 festivos, 11 asuntos particulares y 18 días de vacaciones (en 3 tandas de 10 días, al trabajar 6 días y librar 4). Total 43 días de descanso. De los 30 días que tiene el mes trabajan 18 y libran 12 (el resto de funcionarios trabajan 22 y libran 8, de ahí los 22 días hábiles.

219 - 43= 176 X 8 horas = **1408 serían aproximadamente las horas al año que tienen que trabajar** cada policía local. (sin tener en cuenta días adicionales de asuntos propios y vacaciones por antigüedad que pueda tener cada funcionario)

**Por tanto, todo lo que exceda de esas horas anuales ordinarias de trabajo (1408) se podrá compensar con horas extraordinarias. Si no se hacen ese mínimo de horas ordinarias anuales no podrán cobrar horas extra.**

## **SEGUNDO. SOBRE EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE LA POLICÍA LOCAL**

Dada la peculiaridad de los servicios que prestan los policías locales debe tener su reflejo las retribuciones complementarias fijas y periódicas, esto es el complemento de destino y, sobretodo el complemento específico, a través para este último de la valoración de cada puesto en la RPT de trabajo, en la ficha descriptiva de cada uno

La legislación y normativa es la siguiente:

Art. 4 R. D. 861/1986:

- 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.*
- 2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.*

3. *Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.*
4. *La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma*

Art. 86 Normas Marco:

*Los Ayuntamientos, en la Relación de Puestos de Trabajo, y siempre dentro de los niveles establecidos en el artículo anterior, determinarán la cuantía del complemento específico correspondiente a todos aquellos puestos que deban ser provistos por funcionarios en situación de activo de los Cuerpos de Policía Local, valorando en todo caso la dedicación profesional, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, nocturnidad, turnicidad, festividad e incompatibilidades a que hacen referencia los apartados 4 y 6 del artículo 5.º y 4 y 7 del artículo 6.º de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como la especial dificultad técnica y formación*

Art. 35 Retribuciones Ley 17/2017 LCPLEx.

1. *Por el cumplimiento de sus funciones los miembros de las Policías Locales de Extremadura, percibirán unas retribuciones justas y adecuadas a su nivel de formación, dedicación, incompatibilidad y especial riesgo, así como el hecho de la especificidad de sus horarios, estructura y puestos ejercidos.*
2. *Las retribuciones básicas se fijarán de conformidad con lo previsto en la normativa básica estatal, para el Grupo y Categoría a la que los funcionarios policiales pertenezcan.*
3. *Las retribuciones complementarias que cada ayuntamiento fije dentro de los límites que establece la legislación vigente, habrán de ser negociadas con los sindicatos y establecerán y cuantificarán las peculiaridades de las diferentes categorías profesionales, así como la especificidad de los puestos de trabajo ejercidos*

La descripción del régimen jurídico de este complemento de la policía local, se trae a colación porque suele haber reivindicaciones de los policías locales de algunas EELL que se les aplique además en cuanto a las horas anuales en relación a turnos, festivos, etc, lo establecido para otros fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado (por ejemplo la policía nacional)

Por ello no sería acertado y procedente por un lado valorar objetivamente -con su correspondiente traducción a Euros- el complemento específico que contemple

esos factores, circunstancias o peculiaridades de la jornada y horario, y por otro la adoptar un acuerdo Policía-Ayto. por el cual se valore por segunda vez y compense, entre otros, la nocturnidad, turnicidad, festividad, (a través de índices o factores de corrección, etc, que consideren el valor hora en festivos o de noche, superior a la hora en jornada "normal" de mañana o tarde); pues se estaría valorando dos veces lo mismo, con la compensación correspondiente. Es decir si ya se ha valorado bien el complemento específico con traducción a Euros, o el de destino, no se puede ahora valorar lo mismo con reducción de las horas anuales ordinarias. Recordemos las horas/año que tienen que trabajar.

Por tanto, cabe insistir en una valoración objetiva de los complementos, teniendo en cuenta lo significado más arriba.

## **SEGUNDO. LA NORMATIVA REGULADORA DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

En opinión de este funcionario, el cobro de horas extra no debe ser nunca la regla general, sino la excepción.

El Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayto de \_\_\_\_\_ lo refleja y regula en su Art. \_\_\_\_ ;

1. Las horas extraordinarias se realizarán únicamente, con carácter excepcional, nunca de manera sistemática. Concretamente las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos.

2. *Se establecerá una distribución racional entre el personal afectado y previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores. La realización de horas extraordinarias o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario y en consecuencia en ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de horas extraordinarias a excepción de fuerza mayor.*

3. Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

4. *Las horas extraordinarias se compensarán económicamente o en forma de descanso. Su valor será el siguiente: Compensación económica - Diurnas y en día laboral = salario hora normal + 75% - Nocturnas en día laboral = salario hora normal + 100% - Diurna en día festivo = salario hora normal + 100% - Nocturna en día festivo = salario hora normal + 125%*

*Compensación en descanso - Hora extra normal = Dos horas en descanso - Hora extra festiva = Tres horas en descanso - Hora extra nocturna = Tres horas en descanso - Hora*

---

*extra nocturna en festivo = Cuatro horas en descanso Se considerará nocturnidad a efectos de abono o descanso de horas extraordinarias el horario comprendido entre las 22:00 y las 07:00 horas.*

*5. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio correspondiente, el trabajador que realice las horas extraordinarias optará por cobrar dichas horas, o bien por solicitar la compensación en descanso.*

*No podrán realizarse por un mismo trabajador a jornada completa, más de 80 horas extraordinarias al año y la parte proporcional para los contratados a tiempo parcial. Cuando se alcancen 70 horas por un trabajador a jornada completa y la parte proporcional para los contratados a tiempo parcial, será necesaria la reunión de la mesa de seguimiento del acuerdo regulador al objeto de buscar una alternativa organizativa que favorezca la reducción de las horas extraordinarias en ese puesto.*

*6. Mensualmente se hará entrega a las Centrales Sindicales firmantes del presente Acuerdo Regulador de una relación de las horas extraordinarias donde se hará constar el nombre del trabajador que las ha efectuado, número de horas, día y franja horaria, así como el Departamento al que pertenezca y cuantía económica a que diese lugar o compensación en descanso a que diese lugar.*

### **TERCERO. SITUACIÓN ACTUAL Y CÓMO EVITAR LO SUCEDIDO**

Las limitaciones de horas extra anuales que aparecen en la norma paccionada no se deben superar; y si se hace una previsión deben tomarse medidas para que no se llegue a ello. Todo ello teniendo en cuenta que primero se tienen que cumplir las horas ordinarias anuales antes referida.

El informe de del Inspector-Jefe de la Policía Local recoge que dos policías han excedido el máximo permitido (realizando 88 y 82 horas respectivamente ), otro ha llegado a límite de las 80 horas y otros cinco miembros pronto lo rebasarán (72 horas realizadas hasta el momento), advirtiendo sobre ello con el siguiente servicio extraordinario .

Se evidencia (por circunstancias que sean, sobrevenidas o no ) una desacertada planificación del servicio de policía local y de las horas extraordinarias, tanto en el número de las mismas en los miembros de la policía local en cuanto a su realización, como en prevenir llegar al límite establecido individualmente.

Recordamos que la norma paccionada establece en dicho Art. 17 el acuerdo de ambas partes de reducir al mínimo el número de horas extras con el propósito de

---

crear empleo; y además la obligación de reunirse la mesa de seguimiento del convenio cada vez que un empleado público llegue a las 70 horas para buscar otra solución u opción para que en el puesto de trabajo se reduzcan las horas extraordinarias.

No se debiera justificar el traspasar el número de horas extra permitidas (cumpliendo los restantes requisitos) con motivo de bajas laborales o la traba legal de la tasa de reposición de la LPGE y no advertir no quizás que la solución pueda pasar por incrementar la plantilla con nuevas plazas o utilizar otras formas de provisión que permite la Ley 17/2017 o las propias Normas Marco como por ejemplo el concurso, la movilidad, la comisión de servicios, incluso la selección de funcionario interino( a raíz de la STC 106/2019, de 19 de septiembre)cundo exista una plaza o puesto vacante.

La LPGE para 2022, permite, siempre que exista tasa de reposición (positiva se entiende)sacar a OEP plazas de policía local. El Art. 20 uno.4 permite que *La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios*

El cálculo de dicha tasa aparece en el apartado punto 7 del mencionado Art. 20:7. *Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.*

*A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.*

Otra solución pasaría por añadir o modificar (con la adaptación correspondiente) en la norma paccionada del Ayto. lo establecido en el 35 ET en el sentido siguiente:

*"2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3.*

*A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización*

3. *No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias”*

(Mutatis mutandis para con el Ayuntamiento, quizás aquí pudiera tener cabida que se puedan exceder de ese numero de 80 horas extra, cuando los servicios queden muy mermados)

### **CONCLUSIÓN:**

**NO SE DEBERÍAN ABONAR MÁS DE 80 HORAS EXTRAORDINARIAS AL AÑO A CADA EMPLEADO PÚBLICO SEGÚN LA REGULACIÓN ACTUAL DEL ACUERDO MARCO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYTO.**

**1408 HORAS ANUALES SERÍAN APROXIMADAMENTE LAS QUE TIENEN QUE TRABAJAR CADA POLICÍA LOCAL. TODO LO QUE EXCEDA DE ESAS HORAS ANUALES SE PODRÁ COMPENSAR CON HORAS EXTRAORDINARIAS CON EL MÁXIMO PERMITIDO.**

**NO SE DEBIERA JUSTIFICAR EL TRASPASAR EL NÚMERO DE HORAS EXTRA PERMITIDAS (CUMPLIENDO LOS RESTANTES REQUISITOS) CON MOTIVO DE BAJAS LABORALES O LA TRABA LEGAL DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE LA LPGE Y NO ADVERTIR QUIZÁS QUE LA SOLUCIÓN PUEDA PASAR POR INCREMENTAR LA PLANTILLA CON NUEVAS PLAZAS O UTILIZAR OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN QUE PERMITE LA LEY 17/2017 O LAS PROPIAS NORMAS MARCO COMO POR EJEMPLO EL CONCURSO, LA MOVILIDAD, LA COMISIÓN DE SERVICIOS, INCLUSO LA SELECCIÓN DE FUNCIONARIO INTERINO( A RAÍZ DE LA STC 106/2019, DE 19 DE SEPTIEMBRE) CUANDO EXISTA UNA PLAZA O PUESTO VACANTE.**

**UNA SOLUCIÓN SERÍA AÑADIR O MODIFICAR (CON LA ADAPTACIÓN CORRESPONDIENTE) EN LA NORMA PACCIONADA DEL AYTO LO ESTABLECIDO EN EL 35 ET EN EL SENTIDO DE QUE NO SE COMPUTEN COMO HORAS EXTRA AQUELLAS QUE HAYAN SIDO COMPENSADAS CON DESCANSO, DENTRO DE LOS 4 SIGUIENTES MESES A SU REALIZACIÓN O QUE SE PUEDAN EXCEDER DE ESE NUMERO DE 80 CUANDO LOS SERVICIOS QUEDEN MUY MERMADOS EN DETERMINADAS CIRCUNSTANCIAS.**

**NO SERÍA ACERTADO Y PROCEDENTE POR UN LADO VALORAR OBJETIVAMENTE -CON SU CORRESPONDIENTE TRADUCCIÓN A EUROS- EL COMPLEMENTO**

**ESPECÍFICO QUE CONTEMPLE ESOS FACTORES, CIRCUNSTANCIAS O PECULIARIDADES DE LA JORNADA Y HORARIO, Y POR OTRO LA ADOPTAR UN ACUERDO POLICÍA-AYTO POR EL CUAL SE VALORE POR SEGUNDA VEZ Y COMPENSE, ENTRE OTROS, LA NOCTURNIDAD, TURNICIDAD, FESTIVIDAD, (A TRAVÉS DE ÍNDICES O FACTORES DE CORRECCIÓN, QUE CONSIDEREN EL VALOR HORA EN FESTIVOS O DE NOCHE, SUPERIOR A LA HORA EN JORNADA "NORMAL" DE MAÑANA O TARDE); PUES SE ESTARÍA VALORANDO DOS VECES LO MISMO, CON LA COMPENSACIÓN CORRESPONDIENTE. \_ES DECIR, SI YA SE HA VALORADO BIEN EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO CON TRADUCCIÓN A EUROS, O EL DE DESTINO, NO SE PUEDE AHORA VALORAR LO MISMO CON REDUCCIÓN DE LAS HORAS ANUALES ORDINARIAS**

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, 2022