Asunto : retribuciones complementarias del Cuerpo de la Policía Local
Solicitante : Ayuntamiento de ……..
Expte. : 18/22 GEX 22/2089

Visto el oficio remitido por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de ……., en el que interesa asistencia jurídica sobre retribuciones complementarias del Cuerpo de la Policía Local, así como la resolución de la Presidencia que la autoriza, por el funcionario adscrito al Servicio Asistencia Jurídica y Consultoría Técnica que suscribe se emite el siguiente:

INFORME:

ANTECEDENTES:

En el escrito remitido por el Ayuntamiento, se informa que el personal del Cuerpo de Policía Local cobra mensualmente gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, incluyéndose aquí por un lado los servicios previsibles (refuerzo de servicio por festividades o celebraciones especiales que requieren un mayor incremento de plantilla), y por otro lado los servicios imprevisibles ocasionados por la necesidad de sustituir a otros agentes ausentes temporalmente por Incapacidad Temporal, Accidente, permisos, etc.

Por parte del Ayuntamiento, anualmente se refleja en la partida presupuestaria correspondiente de sus presupuestos, una previsión de estas cantidades pero en los últimos años los importes abonados exceden de las consignadas presupuestariamente.

Como consecuencia de estos hechos, se emite reparo formulado por la Sra. Interventora de Fondos de este Ayuntamiento, en el sentido de que el crédito para afrontar el gasto excede del límite previsto en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

Ante esta situación se plantea en el escrito fórmulas alternativas para seguir abonando las cantidades devengadas, ya sea a través del complemento específico o del complemento de productividad.

De la documentación que nos ha sido remitida por el Ayuntamiento con posterioridad, hay que destacar la aplicación a los funcionarios del Cuerpo de la valoración de puestos de trabajo, en lo que respecta al factor de dedicación. Se aplica a los mismos el grado 4 de dicho factor descrito en el siguiente sentido: *El desempeño de las tareas exige que se realicen un número de horas ilimitadas e indeterminadas, sin sujeción a horario. Se*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 18/2/2022

pie_firma_corto_dipu_01

demanda una gran dedicación y disponibilidad a ser requerido para trabajar fuera de la jornada ordinaria, cualquier día y hora de la semana.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

1. Normativa aplicable:

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
2. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
3. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
4. Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
5. Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
6. Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía.
7. Acuerdo General entre el Excmo. Ayuntamiento de …….. y los funcionarios a su servicio y de los Patronatos Municipales, publicado en el BOP de 26 de marzo de 2018.
8. Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (BOE núm. 52, de 1 de marzo de 2019).

2. Consideraciones jurídicas

2.1 Sobre las retribuciones de los Cuerpos de Policía Local:

La Disposición final tercera de la Ley 7/85 dispone que el personal de las Policías Municipales y de los Cuerpos de Bomberos gozará de un Estatuto específico, aprobado reglamentariamente, teniendo en cuenta respecto de los primeros la Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. En efecto, el art. 104.2 de la Constitución establece que una Ley Orgánica determinará las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad. Esta norma prevista en la Constitución es La Ley Orgánica de de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que en su artículo 2 incluye a los Cuerpos de Policía dependientes de las Corporaciones Locales como Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. En su art. 5.4, sobre dedicación profesional, se afirma que deberán llevar a cabo sus funciones con total dedicación, debiendo intervenir siempre, en cualquier tiempo y lugar, se hallaren o no de servicio, en defensa de la Ley y de la seguridad ciudadana, y el art. 6.4 reconoce el derecho a una remuneración justa que

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 18/2/2022

contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y el riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de los horarios de trabajo y su peculiar estructura.

Finalmente en cuanto a la regulación especial de la Policía Local, para el art. 25 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, *independientemente de otros conceptos retributivos que les correspondan, los miembros de los Cuerpos de la Policía Local tendrán derecho a percibir el complemento específico previsto en la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, cuya cuantía será determinada por cada municipio teniendo en cuenta su régimen de dedicación e incompatibilidades, así como la penosidad o peligrosidad de los correspondientes puestos de trabajo.*

De la anterior legislación sectorial sobre policía local, pasamos a la legislación general sobre función pública y a la específica local. Así, según el art. 3.2 del EBEP, los Cuerpos de Policía Local se rigen también por este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, excepto en lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. El Capítulo III del Título III del EBEP regula los derechos económicos de los empleados públicos, si bien conforme a la Disposición Final Cuarta.1, lo establecido en ese Capítulo, producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, por lo que al no haberse dictado tales leyes, de acuerdo con el apartado 2 de la misma Disposición Final, se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.

De acuerdo con el art. 93.2 de la Ley 7/85, las retribuciones complementarias de los funcionarios de Administración Local se atendrán a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado, y añade en su apartado 3 que las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

En materia retributiva por tanto, continúan vigentes aún los arts. 23 y 24 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, que tienen la consideración de bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, y en consecuencia son aplicables al personal de todas las Administraciones Públicas de conformidad con lo establecido en el artículo 1.3 de la mencionada Ley 30/1984, de 2 de agosto. El primero en su apartado 3 regula las retribuciones complementarias en el siguiente sentido:

> *3. Son retribuciones complementarias:*
>
> *a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.*

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 18/2/2022

b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario.

En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

La determinación de los límites mínimo y máximo a que hace referencia el art. 93.2 de la Ley 7/85 ya citado es el objeto del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

El art. 4 de esta norma reglamentaria regula el complemento específico en el siguiente sentido:

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.

Por su parte, las gratificaciones se rigen por lo dispuesto en el art. 6:

pie_firma_conv_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 18/2/2022

1. Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, c), de este Real Decreto.

2. Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

3. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

Los límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones se especifican en el art 7, según el cual:

1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.

b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.

c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.

Según la normativa anterior, no cabe una asignación directa de las retribuciones complementarias, sino que su atribución va aparejada a un trabajo especializado previo: el estudio, descripción y valoración de los puestos de trabajo. La actuación técnica y los aspectos que la rodean (manual de valoración, descripción de funciones) y su plasmación en la correspondiente memoria, han sido destacados reiteradamente por la jurisprudencia, siendo calificados de pieza axilar, garantía de seriedad del proceso (sentencia de 25 de enero de 1997), al punto de que si este trabajo técnico se efectúa mediante comisión especializada cabría atribuirle la discrecionalidad técnica de los órganos especializados de la Administración (sentencia de 25 de abril de 1995).

Se puede definir la valoración de puestos como el método que permite medir y evaluar el contenido de los puestos dentro de una organización, con la finalidad de establecer una estructura salarial basada en la naturaleza de los puestos y no en las condiciones particulares del individuo que los ocupa. Toda valoración de puestos debe responder a los principios de equidad horizontal y vertical: a igual trabajo, igual salario; a trabajo de mayor exigencia, mayor retribución. Como se afirma en sentencia del Tribunal Superior

pie_firma_conto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 18/2/2022

de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, nº 2792/2013 de 30 Sep. 2013, Rec. 1911/2008:

> *CUARTO: Esta cuestión ya fue resuelta por esta Sala en la sentencia dictada en el Recurso contencioso administrativo número 928/2008, Sección Primera, de fecha 25 de julio de 2011 , por lo que reproducimos los argumentos de la misma: " El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, en relación a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Así, con el complemento específico se retribuyen las especialidades de las distintas áreas de actividad o funcionales, así como la prestación de servicios en circunstancias especiales de penosidad, peligrosidad, dedicación, turnicidad y atención continuada, afirmándose que la relación de circunstancias que han de ser tenidas en cuenta para la determinación de este complemento retributivo, tienen la consideración de conceptos jurídicos indeterminados.*
>
> *En esencia, dos son las características fundamentales del complemento específico, como se precisó en la sentencia del TS de fecha de 1 de julio de 1994 : la concreción en cuanto se fija atendiendo precisamente a las características de "un" puesto de trabajo y la objetividad en cuanto se consideran las condiciones particulares de "ese puesto" de trabajo no los cuerpos o escalas de los funcionarios que los desempeñan. Por tanto, aunque es un concepto retributivo de carácter discrecional en su establecimiento, puede ser modificado por los Tribunales cuando se acredita una similitud en los elementos condicionantes de su atribución.*

2.2. Sobre la jornada de trabajo de los funcionarios de los Cuerpos de Policía:

De acuerdo con el art. 47 del EBEP (Jornada de trabajo de los funcionarios públicos), las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

La Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, sobre Jornada de trabajo en el Sector Público, presenta el siguiente tenor literal:

> *Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.*
>
> *(…)*
>
> *Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en*

pie_firma_conte_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 18/2/2022

especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.

(…)

Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.7.ª, 149.1.13.ª y 149.1.18.ª de la Constitución.

Como dice el apartado Dos antes citado, esta materia ha de ser objeto de negociación colectiva, de acuerdo con el art. 37.1.m del EBEP: *serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras las materias relativas a calendario laboral, horarios, jornadas.*

En el ámbito del Ayuntamiento de ……., se ha regulado efectivamente las anteriores materias a través del Acuerdo General citado ut supra, en sus artículos 21 y 22. En el primero se dispone que la jornada ordinaria de trabajo será en cómputo anual la misma que se fije para los empleados de la Administración General del Estado, debiendo concretarse o adaptarse en el Calendario Laboral anual. En el art. 22, se regulan los horarios general y especiales, entre los cuales se encuentran los de la Policía Local, al que nos remitimos.

En virtud de la remisión expresa a la jornada de la Administración del Estado, se hace necesario traer a colación la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, que la regula. En el apartado 3 de esta Resolución se 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 seiscientas cuarenta y dos horas anuales** [1]. Por tanto, a esta cifra de horas por año habrá de ajustarse la jornada del personal funcionario del Ayuntamiento de ……..

1Es el resultado de restar a 365 días del año, 104 días por descanso semanal, 22 días por vacaciones, 14 días por festivos y 6 días por asuntos particulares, de lo que resultan 219 días laborables y 1642 horas de trabajo.

pie_firma_conv_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 18/2/2022

2.3 Sobre la asignación de retribuciones complementarias a los puestos de trabajo del Cuerpo de Policía Local de …....

Conforme a los datos que nos han facilitado sobre la reciente valoración de puestos de trabajo, ya hemos hecho constar que fruto de la misma, se aplica a los puestos de trabajo de Policía Local el grado 4 del factor de dedicación, que supone 150 puntos, y es descrito en el siguiente sentido: *El desempeño de las tareas exige que se realicen un número de horas ilimitadas e indeterminadas, sin sujeción a horario. Se demanda una gran dedicación y disponibilidad a ser requerido para trabajar fuera de la jornada ordinaria, cualquier día y hora de la semana*. (Ver Anexo).

Por otro lado, los policías locales son retribuidos mediante gratificaciones extraordinarias por servicios prestados fuera de los turnos ordinarios preestablecidos.

A nuestro juicio, se está produciendo con este sistema un solapamiento de retribuciones complementarias que compensan una misma situación o actividad. Por un lado, los policías locales perciben dentro de su complemento específico una cantidad por asignación en la VPT del grado 4 en el factor de dedicación, lo que supone que se exija o se pueda exigir un número ilimitado e indeterminado de horas de prestación del servicio adicional al horario general. Además, cuando realizan servicios no comprendidos en sus turnos ordinarios de trabajo son compensados mediante gratificaciones. Como afirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª, nº 258/2013 de 27 Mar. 2013, Rec. 768/2008

> *Respecto a la gratificación por servicios especiales y extraordinarios su abono resulta improcedente desde el momento en que los actores perciben ya retribución por especial dedicación, siendo incompatible la percepción simultánea de ambos conceptos retributivos al estar embebidos los servicios especiales y extraordinarias dentro del amplio concepto de especial dedicación que contempla la retribución por el desarrollo de una jornada mínima de 40 horas semanales y aquellas otras adicionales que requiera el servicio, estando la gratificación por servicios especiales y extraordinarios reservada para aquellos que no tienen asignada la especial dedicación.*

A título meramente ilustrativo, en la Diputación de Córdoba, que aplicó una valoración de puestos de trabajo con definición del factor de dedicación en términos prácticamente idénticos, se regula en el art. 90 de su Acuerdo de funcionarios (BOP nº 215 de 11 de noviembre de 2016) las gratificaciones por servicios extraordinarios, donde se establece que tendrán la consideración de extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que no se trate de puestos de trabajo para los que la Relación de Puestos de Trabajo tiene establecida la plena o especial dedicación.

pie_firma_conv_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 18/2/2022

Por cuanto antecede, estimamos que los titulares de los puestos de trabajo que tienen asignada en su complemento específico una dedicación plena, sin limite de horas adicionales, no pueden a su vez percibir gratificaciones por servicios extraordinarios al estar ya retribuidos esos mismos servicios a través del complemento específico.

Es cuanto me corresponde informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no suple en modo alguno otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

pie_firma_certo_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 18/2/2022

PUNTUACIÓN ASIGNADA A CADA GRADO DEL FACTOR

Factor nº 8: Dedicación

# Grado	Descripción	Puntuación
1	El desempeño de las tareas puede requerir que ocasionalmente se realicen un número de horas superior a la duración de la jornada normal.	15
2	El desempeño de las tareas exige que se realicen con frecuencia un número de horas superior a la jornada diaria, sin sujeción a horario. Se demanda una dedicación y disponibilidad a ser requerido para trabajar fuera de la jornada ordinaria.	38
3	El desempeño de las tareas exige una gran dedicación y disponibilidad a ser requerido para trabajar fuera de la jornada ordinaria, cualquier día y hora de la semana.	75
4	El desempeño de las tareas exige que se realicen un número de horas ilimitadas e indeterminadas, sin sujeción a horario. Se demanda una gran dedicación y disponibilidad a ser requerido para trabajar fuera de la jornada ordinaria, cualquier día y hora de la semana.	150
5	El desempeño de las tareas exige la realización de servicios extraordinarios en festivos y finaes de semana	300

	SEGURIDAD CIUDADANA		
10	Subinspector Jefe	3	75
11-12-13-14-15	Oficial	4	150
	Policía Cuerpo de Policía Local	4	150
	Policia 2ª Actividad	3	75
	Auxiliar Administrativo	1	15

pie_firma_conv_disp_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 18/2/2022