Diputación de Córdoba

Asunto : Informe sobre funciones y jornada laboral de agentes de la Policía Local.
Solicitante :
Expte. : 305/2016

INFORME JURÍDICO

ANTECEDENTES

- El Alcalde remite escrito por el que se solicita de estos servicios jurídicos la emisión de informe jurídico sobre determinadas cuestiones y circunstancias en relación con las funciones y servicios a prestar por los efectivos de la Policía Local. Posteriormente, el contenido de las peticiones que se contienen en referido escrito han sido ampliadas por la Alcaldía-Presidencia respecto de nuevas cuestiones en relación con tales materias.

NORMATIVA APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL)
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRLRL).
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (LOFCSE).
- 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 (TREBEP).
- Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía
- Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, 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 (Texto consolidado a 10/12/2015).
- 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 virtud de ello, se emite el presente

INFORME

PRIMERO. El artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (LBRL), en su apartado 1 dispone que el Alcalde es el Presidente de la Corporación y que ostenta, entre otras atribuciones, la de dirigir el gobierno y la administración (letra a)), así como la de desempeñar la jefatura superior de todo el personal (letra h), y a la de ejercer la jefatura de la Policía Municipal (letra i)).

Asimismo el artículo 11 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, en cuanto a la naturaleza jurídica de los cuerpos de Policía Local, determina que : "*De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Ley reguladora de las Bases del Régimen Local, los Cuerpos de la Policía Local son institutos armados, de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizada bajo la superior autoridad del Alcalde.*". En concordancia con ésto último, el artículo 12 de esta misma Ley viene a disponer que : "*El Cuerpo de la Policía Local estará bajo la superior autoridad y dependencia directa del Alcalde, sin perjuicio de las delegaciones de competencias previstas en la normativa de Régimen Local.*"

En lo que respecta a la Jefatura inmediata del Cuerpo, viene a determinar el párrafo segundo del artículo 12 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía que : "*El jefe inmediato del Cuerpo será nombrado por el Alcalde, por el procedimiento de libre designación de acuerdo con los principios de igualdad, objetividad, mérito y capacidad, pudiendo ser removido libremente de dichas funciones. El nombramiento se habrá de efectuar bien entre funcionarios de la máxima categoría de la plantilla del Cuerpo de Policía del municipio o bien, entre funcionarios de otros Cuerpos de Policía Local o de otros Cuerpos de Seguridad, con acreditada experiencia en funciones de mando y con igual o superior rango y categoría que la del funcionario que ocupa el puesto de superior categoría del Cuerpo de Policía del municipio.".* En este orden de cosas, el artículo 57 de esta misma norma autonómica viene a regular las funciones que se asignan a cada una de las escalas de que se compone el Cuerpo de la Policía Local en la Comunidad Autónoma, determinando que *"Al jefe del Cuerpo le corresponderá, en todo caso, las funciones atribuidas a la escala técnica, adecuándolas a las especificidades de la plantilla.*", por lo que, con arreglo a lo que este mismo artículo dispone, en cuanto que a la escala técnica le están asignadas las funciones de "*organización, dirección, coordinación y supervisión de las distintas unidades del Cuerpo.*", estas mismas funciones le corresponderán al jefe superior del respectivo cuerpo de cada municipio adecuadas a las características especificas que éste, en caso caso, presente.

Por último señalar que el artículo 173 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, TRRL, "*La Policía Local ejercerá sus funciones de acuerdo con lo previsto en el Título V de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad*", es por ello que tendremos que acudir a lo dispuesto en esta Ley orgánica para ver cuales son esas funciones y cometidos. En este sentido, el artículo 53 de esta Ley, viene a señalar en su apartado 1, lo siguiente :

> *"1. Los Cuerpos de Policía Local deberán ejercer las siguientes funciones:*
>
> *a) Proteger a las Autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.*
> *b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.*
> *c) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.*
> *d) Policía Administrativa, en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.*
> *e) Participar en las funciones de Policía Judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley.*

f) La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.
g) Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad.
h) Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.
i) Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello."

Asimismo, esta Ley, en su artículo 52.1, dispone que :

"1. Los Cuerpos de Policía Local son Institutos armados, de naturaleza civil con estructura y organización jerarquizada, rigiéndose, en cuanto a su régimen estatutario, por los principios generales de los capítulos II y III del título I y por la sección cuarta del capítulo IV del título II de la presente Ley, con adecuación que exija la dependencia de la Administración correspondiente, las disposiciones dictadas al respecto por las Comunidades Autónomas y los Reglamentos específicos para cada cuerpo y demás normas dictadas por los correspondientes Ayuntamientos."

Con arreglo a lo expuesto se quiere partir desde un principio de la base de la distribución funcional existente entre aquellas funciones que corresponden a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento en su calidad de Superior autoridad de todo el personal municipal y específicamente de la Policía Local, y aquellas otras que corresponden a la Jefatura inmediata del Cuerpo en el respectivo municipio, distinguiéndose a este respecto lo que representa la "dependencia directa" que está atribuída a la Alcaldía y la "jefatura inmediata" (el mando inmediato) atribuida al jefe policial, y por ende los roles competenciales que cada uno de estos puede desarrollar y ejercer, sobre todo porque interesa en gran medida precisar cuales y qué actuaciones corresponde realizar a cada uno de ellos en el entendimiento de que se trata de una habilitación legal a favor de los mismos que si bien están entrelazadas e interrelacionadas tienen su sustantividad propia.

Para aclarar en cierta manera las facultades que pueden ser ejercidas por la Alcaldía del Ayuntamiento sin menoscabar aquellas otras que corresponden al jefe inmediato policial, en orden a responder a las cuestiones planteadas por el municipio de referencia en lo que a la organización de los servicios policiales propiamente dichos se refiere (asignaciones de servicios, servicios nocturnos, festivos, etc), tenemos que acudir necesariamente a la jurisprudencia menor para en alguna forma obtener una respuesta que nos resulte aplicable al caso.

La Sentencia de 28 de octubre de 2005, del TSJ Madrid, en su Fundamento de Derecho Segundo, venía a señalar que :

"*No se discute en las presentes actuaciones la competencia del Alcalde para ejercer la jefatura de la Policía Municipal; ni siquiera se cuestiona su potestad de ejercer la supervisión del cumplimiento de las funciones asignadas a dicho Cuerpo. Ocurre, sin embargo, que el cuadrante para el año 2004 que nos ocupa ha sido íntegramente confeccionado por el Alcalde-Presidente, asignando*

específicamente a cada funcionario los horarios y actividades a desarrollar durante el correspondiente ejercicio.

En contra de lo manifestado en el recurso de apelación, la actuación recurrida no consiste sólo en la "corrección" de los cuadrantes confeccionados por el Jefe de la Policía Municipal, o en la modificación o supresión de los "errores" detectados en los mismos en cuanto a horas de servicio, turnos o actividades a desarrollar en determinados períodos, o, en fin, en la "fijación de criterios para la realización del cuadrante". Se trata, como señala con acierto el juez "a quo", del ejercicio pleno de una competencia atribuida por el artículo 19 del Reglamento Marco al Jefe inmediato del Cuerpo, dejando absolutamente vacía de contenido dicha atribución en cuanto que los servicios son fijados de manera completa y absoluta por el Presidente de la Corporación. Dicho de otra forma, ***es legalmente posible que el Alcalde corrija, subsane o complete las decisiones del órgano administrativo competente (el Jefe de la Policía Local), o que le dirija las instrucciones que estime pertinentes****; pero lo que no cabe es sustituir absolutamente a éste en el ejercicio de su competencia, descendiendo a la elaboración concreta y específica de las actividades a realizar por cada funcionario, avocando para sí una atribución reglamentariamente establecida a favor del Jefe del Cuerpo.*

Procede, por ello, desestimar el recurso al ser ajustada a Derecho la Sentencia apelada en cuanto declaró la nulidad, por falta de competencia, de la decisión recurrida"

Otras sentencias relacionadas con ésta y que igualmente tratar el asunto de la delimitación funcional de la Alcaldía en relación con los servicios policiales locales son la STJ de Castilla y León, de 22 de junio de 2012, y la de 20 de julio de 2012.

Conforme a ello, considerando que en virtud de lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, corresponde al Jefe del cuerpo de la Policía Local del respectivo municipio las funciones de *organización, dirección, coordinación y supervisión de las distintas unidades del Cuerpo, y* sin perjuicio de las instrucciones que por la Alcaldía se cursen a éste con carácter general en relación con el cumplimiento de distintos servicios y cometidos, es de entender a priori que las funciones para designación de los servicios y la forma de llevarse a cabo éstos por las unidades policiales le son inherentes al jefe policial. Ahora bien, entendemos asimismo que nada obsta a que por la Alcaldía, conforme a lo que dichas sentencias así se indican, se corrija, subsane o complete las decisiones que por referido jefe policial se adopten siempre y cuando éstas no vacíen de contenido las facultades asignadas legalmente a éste.

En cuanto a la prestación de servicios en pareja, a salvo de lo que pudiera establecerse reglamentariamente por el propio Ayuntamiento, no se tiene constancia de que exista normativa, ya sea de carácter general o específica, que establezca la obligación o necesidad de que los servicios que preste la Policía Local hayan de realizarse en pareja; lo que viene a resultar desde todo punto lógico pues no siempre se hace necesario la concurrencia de más de un agente para prestar adecuadamente determinados servicios. No existe pues normativa de clase alguna -a salvo como hemos dicho de distintos Reglamentos municipales que regulan específicamente tales servicios en el municipio respectivo- que establezca la forma en que deban realizarse las patrullas policiales, dependiendo ello en gran medida de la propia idiosincrasia tanto del municipio en sí, su estructura social, tipología, conflictividad, etc., como del número de efectivos con que cuente el Cuerpo de la Policía Local y su capacidad para asumir los servicios y cometidos de una forma u otra.

En este apartado indicar únicamente que la única referencia legal de que se tiene constancia al respecto, si bien carente de vigor al día dela fecha, es la Orden de 14 de mayo de 1943, donde se aprobaba el Reglamento para el servicio del Cuerpo de la Guardia Civil, donde se indicaba, que tal servicio se prestaría como mínimo por parejas y siempre al completo de su armamento. Aparte de ello, que como se ha indicado carece de vigencia actualmente, no existe ninguna norma ni estatal ni autonómica que disponga nada al respecto.

Sería pues objeto de un posible desarrollo reglamentario por parte del Ayuntamiento de referencia el recoger en éste tales posibilidades

SEGUNDO. En lo que respecta a la jornada laboral de los policías locales y los descansos que corresponden a éstos por domingos y festivos tenemos que partir del hecho de que, como ya hemos tenido ocasión de ver en este informe respecto de la normativa que resultan de aplicación a los funcionarios de la Policía Local, el artículo 2. C) de la ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (LOFCSE) determina que los funcionarios de la policía local forman parte de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, siéndoles de aplicación, particularmente, lo establecido en el Título V, artículos 51 a 54 de la citada norma, y, sin embargo, también son funcionarios al servicio de la Administración Local, tal como establece el artículo 3.2 del R.D.Leg.5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y los artículos 172, 173 y la Disposición Transitoria 4ª del Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), aprobado por RD legislativo 781/1986, de 18 de abril.

Así el artículo 3.2 del TREBEP establece que "*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*".

Por su parte la LOFCSE en su art. 6.5 establece que "*...reglamentariamente se determinará su régimen de horario de servicio que se adaptará a las peculiares características de la función policial*".

Es por ello que, en primer lugar habrá de estarse lo que se dispone en la legislación autonómica sobre Policías Locales y, en segundo lugar, una vez constatado que determinados aspectos no vienen contemplados o regulados en esta normativa autonómica, habrá de acudirse a la normativa estatal y autonómica sobre Función Pública local.

Conforme a ello, la jornada de los funcionarios de la policía local será la misma, en cómputo anual, que la establecida para el resto de los funcionarios del Ayuntamiento, y la de éstos, conforme al artículo 94 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, (LRBRL), que viene a disponer que :

> *"La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en computo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada."*

Conforme a ello, se hace necesario acudir a lo previsto en la Resolución de 16 de septiembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, 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, disponiendo que se modifica el epígrafe 1 del apartado 3 de aquella norma queda redactado como sigue:

> *«3.1 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».*

El apartado 4 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, que regula el régimen de las jornadas de trabajo especiales, que continúa vigente, dispone que : *"La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de **40 horas semanales**, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio. Cada departamento ministerial y organismo o ente público determinará en función de la naturaleza y características del servicio aquellos puestos de trabajo que deban prestarse en régimen de especial dedicación."*

Ahora bien, aunque la jornada de trabajo venga establecida en 37 horas y media, el establecimiento del horario de trabajo pertenece a la potestad organizativa del Ayuntamiento, sin que en esta materia esté condicionado por las actuaciones al respecto seguidas por otras Corporaciones o Administraciones.

En esta interpretación coincide la doctrina jurisprudencial, en consonancia con la cual, la concreta distribución horaria de la jornada entraría dentro de la potestad de autoorganización administrativa de la que goza todo ente municipal, respetando siempre la jornada mínima y máxima establecida para los funcionarios de la Administración General del Estado. De conformidad con la potestad de auto-organización de las Entidades Locales, éstas pueden distribuir la jornada de trabajo de la forma que más convenga a las necesidades del servicio, siempre con el respeto a los derechos mínimos reconocidos en la Ley sobre el descanso diario y semanal y cómputo de horas semanales.

No obstante lo anterior, y pese a la competencia municipal en orden a la distribución horaria de la jornada laboral de los empleados públicos a su servicio, no debemos olvidar que dicha potestad está sujeta a los límites que, tanto para el personal funcionario como para el personal laboral, vienen impuestos por la necesidad de respetar el hecho de que estamos ante una materia de necesaria sujeción a negociación colectiva. Esta negociación colectiva se articula como un derecho de los empleados públicos, que ya se regula en el art 95 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) que, asumiendo ya el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos, derivado de derecho constitucional a la libertad sindical, señalando que "*La participación de los funcionarios, a través de sus organizaciones sindicales, en la determinación de sus condiciones de empleo, será la establecida con carácter general para todas las Administraciones Públicas en el Estatuto básico de la función publica.*"

Corresponde pues a la administración municipal llevar a cabo la negociación de los términos que procedan con los colectivos de su personal en los términos previstos en los artículos 33 y siguientes del 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 (TREBEP), es decir, una vez establecida la jornada laboral en cómputo anual, la fijación de horarios de prestación del servicio corresponde al órgano competente, esto es, el Alcalde, previa negociación con los representantes del personal, estableciendo los turnos que sean precisos, atendiendo a las

disponibilidades de personal y los servicios a realizar, determinándose lo procedente en casos de emergencia y demás eventualidades, modificaciones por necesidades de los servicios que dan lugar a las oportunas compensaciones, ya sea en «especie» (satisfacción del exceso en otros días) o bien económicamente mediante el reconocimiento del complemento retributivo que corresponda.

Debe tenerse en cuenta en lo que al objeto de la negociación se refiere que el artículo 37.1 del TREBEP dispone que : "*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, las materias siguientes: m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas*". Asimismo, en lo que repecta a los aspectos relativos a los pactos y acuerdos a suscribir entre las administraciones públicas y su personal, el artículo 38 TREBEP, en sus puntos 1,2 y 3 regula lo siguiente :

> *"1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.*
> *2.* ***Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente****.*
> *3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de os mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente. (…//…)."*

Todo lo anterior viene a significar que, los policías locales, como cualquier otro funcionario de la administración local, está obligado al cumplimiento de un número de horas mínimas en cómputo total anual que son fijadas por la normativa estatal, pero la distribución de este número de horas a lo largo del periodo, ya sea diario, semanal, mensual o cualquier otro a lo largo de un ejercicio, corresponde a la propia administración negociar con el correspondiente colectivo la forma y el sistema a seguir para su prestación, estableciéndose las fórmulas que procedan en cuanto al cómputo de las mismas en los días festivos, domingos, ferias, etc., teniéndose en cuenta siempre que en tanto en cuanto el agente de policía local no supere el número mínimo de horas establecido no genera derecho alguno a percibir retribuciones por servicios extraordinarios fuera de jornada. En este sentido se vienen produciendo sentencias de juzgados de lo contencioso-administrativo que se pronuncian en contra del derecho a percibir retribuciones por servicios extraordinarios prestados por policías locales en tanto en cuanto éstos no acrediten haber cumplido el número mínimo de horas establecidos para los funcionarios locales (recientemente, en junio de 2016, se ha pronunciado en este sentido el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Núm. 1 de Badajoz, en relación con una demanda interpuesta por un agente de la Policía Local del Ayuntamiento de Badajoz).

Ello sin perjuicio de que, como se ha indicado anteriormente, la Policía Local es un colectivo con puestos de trabajo considerados de especial dedicación cuya jornada laboral será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio de los mismos, cuyo tratamiento a los efectos de resarcimiento retributivo entra ya dentro del aspecto salarial de la función policial.

En ese sentido, en lo que se refiere al resarcimiento de la prolongación de la jornada laboral, debemos partir siempre de lo que dispone el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, LBRL, que viene a decir lo siguiente :

> *"1. Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.*
> *2. Las retribuciones complementarias se atendrán, asimismo, 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.*
> *3. 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."*

Es decir, específicamente, en cuanto que retribuciones complementarias –habida cuenta que las básicas no se verían en ningún caso afectadas por la posible ampliación de la jornada laboral de los funcionarios-, han de atenerse a la estructura y criterios de valoración objetiva de la del resto de los funcionarios públicos, correspondiendo al Pleno de la corporación municipal la fijación del crédito global dentro de los límites que se señalen por el Estado.

En consecuencia, siempre que no se rebasen dichos límites el Ayuntamiento puede correctamente modificar la cuantía del complemento específico para los funcionarios que tengan un régimen especial de jornada de trabajo, e incluso fijar las cuantías que dentro de dichos límites cabría reconocer en concepto de productividad y gratificaciones.

Conforme a esto último, conviene señalar lo que el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, dispone al respecto del contenido del Complemento Específico, de Productividad y Gratificaciones –artículos 4, 5 y 6- :

> *"Artículo 4 Complemento específico*
> *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.

Artículo 5 Complemento de productividad
1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.
4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.
5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7,2,b), de esta norma.
6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, 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.

Artículo 6 Gratificaciones
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.

En relación con lo precedente, en el apartado retributivo, el artículo 25 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, dispone que :

"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."

Con arreglo a lo que este último artículo prevé, señalar que la redacción del artículo 23.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, es casi idéntica a la del artículo 4.1. del R.D. 861/1986, antes

referida, por lo que igualmente dicha referencia a aquella norma cabe ser entendida a esta otra más específica de la administración local.

Dicho todo lo anterior procede pues hacer una diferenciación entre lo que son retribuciones complementarias asignadas al puesto de trabajo, por lo que estaríamos hablando de complemento específico; y retribuciones complementarias en cuanto que asignadas al trabajador en sí en función de determinados criterios, hablando en este caso de complemento de productividad y gratificaciones :

- En el primero de los casos se está retribuyendo, como así lo expresa la norma, una *especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad,* del o de los específicos puestos de trabajo así definidos en la Relación de Puestos de Trabajo, sea quien sea quien los ocupe. Es decir, es una cualidad inherente al puesto sin que se tenga en cuenta cualidad alguna del funcionario que lo desempeñe.

Recordar en este apartado que conforme a lo previsto en el artículo 22.2 letra i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, LBRL, el Pleno de la Corporación municipal es el órgano competente para "*la aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual*."

- En el segundo de los casos, se retribuye a un empleado o grupo de éstos, identificados personalmente, bien *el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo*, bien la prestación por éste de *servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.*

En estos dos tipos de complementos retributivos, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.6 y 6.2 del R.D. 861/1986, es al Alcalde-Presidente de la corporación a quien corresponde la competencia tanto para la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, en lo que a este complemento respecta; como para la asignación individual, en lo que a las gratificaciones se refiere; en ambos casos con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno y sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir al respecto con arreglo a lo previsto en la LBRL. En este tipo de retribuciones complementarias de carácter "personal", la competencia del Pleno de la corporación se limita únicamente a la fijación de los créditos que para tales cometidos estarán previstos en el presupuesto anual con arreglo a los límites que se recogen en el artículo 7 del R.D. 861/1986.

Se estima procedente dejar por sentado que, en el sistema retributivo de los funcionarios públicos en general y de los funcionarios locales en particular, entre ellos la policía local, en función del artículo 93 de la LRBRL, no existe el concepto de retribuciones por horas extraordinarias por lo que, lógicamente, no existe norma alguna que regule su importe y otros condicionamientos de las mismas, sin que tampoco pueda acudirse a la aplicación analógica del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, dado que el régimen laboral no es aplicable a los funcionarios, que tienen su regulación específica, por lo que en principio carece de cobertura Legal alguna el pago de las horas extraordinarias. No obstante, esta materia guarda relación con las gratificaciones por servicios extraordinarios en cuanto que tales servicios han de ser realizados fuera de la jornada normal, conforme al artículo 6 del Real Decreto 861/1986. 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) del Real Decreto 861/1986 (10 % de la masa retributiva) y al Alcalde la asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin que exista una fórmula «oficial» vinculante, ni una limitación de su número al día, mes o año, pues esta materia vendrá condicionada por la limitación del crédito para estas atenciones, que obviamente será para todos los funcionarios que sean requeridos para prestar estos servicios

El hecho de prestar servicios en domingos y festivos y 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 han de ser tenidas en cuenta en la fijación de sus retribuciones, tal y como señala el art. 6.4 de la LOCFSE-, como hemos visto, aplicable a los Cuerpos de la Policía Local, conforme a su art. 52.1. Es por ese carácter específico de sus funciones que este personal se encuentra en servicio permanente. Por ello, no cabe hablar de que los servicios prestados en días festivos o domingos sean extraordinarios, sino que son los ordinarios de todos los Cuerpos Policiales, y ello no supone negar un derecho al descanso, del que habrá de disfrutarse en otros días. Es por ello que la prestación del servicio en festivos no puede considerarse como "servicios extraordinarios" realizados fuera de la jornada normal, para justificar las gratificaciones, sin perjuicio de que a ellas pueda tener derecho, no porque los servicios se presten en festivos, sino porque la jornada exceda de la legalmente establecida, salvo que esta prolongación de jornada haya sido contemplada y retribuida al fijar el importe del Complemento Especifico.

En este orden de cosas, se entiende que el modo más adecuado de compensar a los Policías Locales los excesos horarios por servicios extraordinarios o pérdidas de días de descanso, es hacerlo en términos de equivalencia para con el período de tiempo prestado en exceso o por dejar de disfrutar unas horas de su día libre para realizar un servicio fuera de su jornada normal de trabajo, compensarlo con igual período de tiempo de descanso que el que pierde como consecuencia del cumplimiento de dicho deber de asistencia, pero en modo alguno, mediante compensación de tipo económica, que deberá tener siempre carácter excepcional y motivada su concesión.

Es por todo ello que en este apartado concluímos en el sentido de que la prestación de servicios en domingos, festivos, ferias, etc. no está sometido a una regla general aplicable al colectivo de la Policía Local, sino que será por vía de negociación colectiva que deberá establecerse el sistema o la forma en que estos servicios habrán de ser prestados y computados dentro del número de horas mínimas en cómputo anual establecido para todos los funcionarios locales, no generando de por sí derechos económicos extraordinarios salvo que se supere tal número horas mínimo, pudiéndose establecer, por vía de su contemplación en la Relación de Puestos de Trabajo, la adecuada retribución de tal colectivo en virtud de su especial dedicación con prolongación de jornada a 40 horas semanales, mediante el correspondiente complemento específico, o bien, a título individual, y siempre que se den aquellos condicionantes, mediante complemento de productividad o gratificaciones extraordinarias.

No existen limitaciones en cuanto a días festivos o turnos de noche, pues la especialidad de las funciones de los Policías Locales lleva consigo de una parte que el servicio es permanente (todos los días del año) y, de otra parte, la especialidad de

su horario de trabajo, que les obliga a estar de servicio en festivos y a todas horas, sin perjuicio de que su derecho al descanso semanal o por fiestas le sea hecho efectivo en días laborables, circunstancias todas ellas que, como hemos reiterado, habrían de ser tenidas en cuenta por el Ayuntamiento en la cuantificación, en su caso, del complemento específico.

TERCERO.- En lo referente a la consulta sobre si se puede prestar servicios por los agentes dentro del cuerpo de guardia a puerta cerrada, no se tiene conocimiento de que exista norma o regulación legal alguna aplicable a la Policía Local que disponga sobre la obligatoriedad o posibilidad de que puedan realizarse servicios en la forma indicada. Estimamos que entra dentro de la facultad de la jefatura inmediata de la policía local, y por encima de éste, dentro de las potestades que corresponden al Alcalde para dirigir instrucciones o directrices generales de prestación de servicios, el que se designen servicios de este tipo y asimismo que se autorice que la puerta de acceso permanezca cerrada.

Tales circunstancias entendemos forman parte asimismo de la potestad de autoorganización de los municipios, y pueden ser así previstas y autorizadas, e incluso acordadas por medio de pacto entre las partes, para prever determinadas situaciones que pudieran resultar conflictivas para la seguridad de los agentes sobre todo en horarios nocturnos.

En este apartado sólo referir que la legislación andaluza en la materia sólo viene a regular el derecho a la existencia de unas dependencias policiales adecuadas, conforme a lo que prevé el artículo 8 del Decreto 93/2003, de 8 de abril, de homogeneización de medios técnicos de los Cuerpos de la Policía Local, de Andalucía, que dispone que : "*Los municipios deberán dotar a sus Cuerpos de la Policía Local con adecuadas dependencias e instalaciones para garantizar su labor, debiendo disponer del mobiliario y equipamiento.*".

En Igual sentido tenemos que pronunciarnos respecto de la posibilidad de que los agentes de la Policía Local dispongan de plazas de cocheras municipales para la guarda de su vehículo personal, pues no existe norma o disposición alguna que recoja tal obligación por parte de la administración en favor de este colectivo. De existir tal derecho lo sería únicamente como reconocimiento a nivel municipal, como derecho individual que pudiera concederse a tal colectivo, aunque, como cualquier otro derecho que pudiera reconocerse en favor del personal municipal, debiera estar recogido en un pacto o convenio mediante la correspondiente negociación colectiva -en los términos y condiciones en que ya nos hemos expresado anteriormente respecto de esta materia-.

CUARTO.- Respecto de lo concerniente a ausencia en el trabajo del empleado público, comunicación previa, justificación documental, etc., hemos de partir de la base de lo dispuesto en el artículo 54 del TREBEP por el que se establece, en relación a los principios de conducta del personal, que «*El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos*».

Es por ello que es deber de todo empleado público, incluido la Policía Local, cumplir con su trabajo dentro de la jornada y horario legalmente establecido. La falta al puesto de trabajo deberá estar debidamente justificada ya que si no puede acarrear la apertura de un expediente disciplinario.

Dejar de acudir al puesto de trabajo, ya sea por motivo de enfermedad o cualquier otro motivo personal, no puede hacerse arbitrariamente ya que es

necesario seguir una serie de pasos que conduzcan a justificar que la persona no se encuentra en condiciones adecuadas para acudir al puesto de trabajo,o le han surgido circunstancias imprevistas que se lo impiden.

En el caso de ausentarse del puesto de trabajo por enfermedad sin presentar el correspondiente justificante médico debe entenderse que estamos ante una causa injustificada, ya que como hemos visto, es necesario que sea un facultativo médico quién valore si la enfermedad imposibilita o no para el desarrollo del puesto de trabajo. En igual sentido habrá que manifestarse respecto de cualquier otro motivo personal que haya impedido al trabajador acudir a su puesto de trabajo, acreditando documentalmente la circunstancia o hecho causante de tal ausencia.

El Título VII del TREBEP recoge el Régimen disciplinario, estableciendo en su artículo 93 que tanto los funcionarios como el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, tipificándose las faltas disciplinarias en el artículo 95, donde las enumera correlativamente.

Para valorar ante qué tipo de falta estamos (muy grave, grave o leve) deberemos acudir a lo dispuesto en el artículo 95 del TREBEP y 6,7 y 8 del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. Esta última norma, en su artículo 8, considera que es falta leve:

> *«a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.*
> *b) La falta de asistencia injustificada de un día».*

Por su parte, el artículo 7 de este Real Decreto considera falta grave:

> *«l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.*
> *m. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve».*

En lo que respecta al sistema y forma de llevar a cabo, tanto de petición de la ausencia con carácter previo como la justificación de la misma, entendemos forma parte de la potestad de autoorganización de la Corporación municipal a que ya hemos aludido en varias ocasiones en este informe. No obstante, conforme a lo dispuesto en el artículo 94 LBRL, habrá de tenerse en cuenta lo dispuesto en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, 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, y en este sentido, lo dispuesto en el punto 11 de la misma -adaptada a las circunstancias de la entidad local respectiva- que indica lo siguiente :

> *"11. Justificación de ausencias*
> *11.1 Los empleados públicos deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada.*
>
> *11.2 Igualmente, las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser*

registradas por los empleados públicos que incurran en ellas en el sistema de control horario que debe existir en cada centro.
Estas ausencias requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente y su ulterior justificación acreditativa. Dicha justificación se trasladará, de forma inmediata, al órgano competente en materia de personal.

11.3 En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.

11.4 En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata y comportará, en su caso, la reducción de retribuciones prevista en la regulación aplicable a las ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal.
En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

11.5 En el supuesto de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse al órgano de personal, no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación. El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural se haya producido, cualquiera que sea su duración.

11.6 Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al órgano de personal correspondiente, como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición.

11.7 Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.

11.8 En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe o del parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, se estará a lo dispuesto en el apartado 12.2 de esta Resolución, relativo a las ausencias injustificadas, y en virtud del cual se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes."

QUINTO.- En cuanto a lo que respecta a la exigencia por parte de la Alcaldía de un parte de trabajo diario a presentar por los agentes de la policía local, volvemos a centrarnos tanto en lo previsto en el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, LBRL, en cuanto que dispone que "*el Alcalde es el Presidente de la Corporación y ostenta las siguientes atribuciones : d) Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios y obras municipales; e i) Ejercer la jefatura de la Policía Municipal*", como lo que prevé el artículo el artículo 12 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, en cuanto que dispone que : "*El Cuerpo de la Policía Local estará bajo la superior autoridad y dependencia directa del Alcalde, sin*

perjuicio de las delegaciones de competencias previstas en la normativa de Régimen Local", y el artículo 11 primer párrafo in fine, que dispone : "...*los Cuerpos de la Policía Local son institutos armados, de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizada bajo la superior autoridad del Alcalde*".

Desde este punto de partida hay que considerar que si bien la Ley 13/2001 ha tenido un desarrollo reglamentario amplio éste lo ha sido en materias como selección, formación, uniformidad, movilidad, segunda actividad, etc., pero no así en un sentido organizativo en orden a establecer un desglose más pormenorizado y concreto de funciones específicas que correspondieran a cada una de las partes funcionalmente competentes, con distribución por escalas, por materias, o por cualquier otro criterio o sistema que se pudiese haber entendido como adecuado a las características de la policía local y su adecuación a la idiosincrasia de cada municipio. Al no existir tal norma al efecto en Andalucía es de aplicación directa lo previsto en la norma legal mencionada, por lo que, a falta asimismo de un reglamento propio municipal que pudiera desarrollar a nivel local dicha normativa tendremos que acudir siempre a lo que aquellas disposiciones legales pudieran prever en el asunto que nos ocupa.

Dado que, corresponde a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento, la Jefatura Superior del cuerpo policial local así como de los diferentes servicios municipales con la atribución de la organización e inspección de éstos -entre los que se encuentran los de seguridad pública con el asesoramiento y ayuda técnica de los jefes policiales- y que, acorde con lo que ya hemos expuesto en el presente informe, y sin perjuicio de la existencia o no de reglamento interno al respecto, éste puede por tanto dirigir al jefe superior inmediato de la Policía Local instrucciones y órdenes de carácter general respecto de la prestación de los servicios por parte de los efectivos a sus órdenes, resulta obvio que por medio de ello bien puede establecerse un sistema de control diario del desarrollo y prestación de los servicios por los agentes locales, entendiéndose que, a fin de no menoscabar las funciones que corresponden al jefe inmediato, resultaría oportuno que tales controles diarios mediante la presentación de un parte por cada agente se realizase a través de dicha jefatura y que fuera ésta la que las elevase a la Alcaldía diariamente, incluso con las observaciones o notas que por la misma se estimasen convenientes.

Resulta evidente pues que tales circunstancias relativas a la prestación de los servicios policiales de forma más concreta y específica y por ende más adecuada y acorde a las características del propio municipio, sería conveniente que estuviesen reguladas por disposiciones de carácter general, bien por instrucciones generales dictadas por la Alcaldía-Presidencia, bien por reglamento interno específico en materia policial.

SEXTO.- Respecto de la posible existencia de una relación de obligaciones de la Policía Local y/o un catálogo de derechos y obligaciones de carácter específico para los miembros de este cuerpo, hemos de trasladarnos a lo que ya hemos expuesto en el apartado primero de este informe, al menos en lo atañe a las obligaciones que son inherentes a éstos en orden a las funciones que tienen atribuídas.

Así recordamos que el artículo 173 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, TRRL, dispone que : "*La Policía Local ejercerá sus funciones de acuerdo con lo previsto en el Título V de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad*", por lo que, conforme al artículo 53.1 de esta dicha Ley, son cometidos de la Policía Local, los siguientes :

“a) Proteger a las Autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.
b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.
c) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.
d) Policía Administrativa, en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.
e) Participar en las funciones de Policía Judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley.
f) La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.
g) Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad.
h) Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.
i) Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.”

A estas hay que unir lo previsto en el artículo 56 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, que dispone que :

“Los Cuerpos de la Policía Local ejercerán las funciones señaladas en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
Previo convenio entre la Administración de la Junta de Andalucía y los respectivos municipios, que habrá de contemplar expresamente las compensaciones económicas, también podrán ejercer en su término municipal las siguientes:
1. Velar por el cumplimiento de las disposiciones y órdenes singulares dictadas por los órganos de la Comunidad Autónoma.
2. La vigilancia y protección de personas, órganos, edificios, establecimientos y dependencias de la Comunidad Autónoma y de sus entes instrumentales, garantizando el normal funcionamiento de las instalaciones y la seguridad de los usuarios de sus servicios.
3. La inspección de las actividades sometidas a la ordenación o disciplina de la Comunidad Autónoma, denunciando toda actividad ilícita.
4. El uso de la coacción en orden a la ejecución forzosa de los actos o disposiciones de la propia Comunidad Autónoma.”

Y también lo previsto a continuación, en el artículo 57 de referida Ley, que, en relación con las funciones por escales, regula lo siguiente :

“Artículo 57. Funciones por escalas.
Sin perjuicio de las demás funciones que se les atribuyan con arreglo a las disposiciones en vigor, corresponderá a los funcionarios de cada escala, con carácter general, las siguientes:
Escala técnica, la organización, dirección, coordinación y supervisión de las distintas unidades del Cuerpo.

Escala ejecutiva, la responsabilidad inmediata en la planificación y ejecución de los servicios.
Escala básica, la realización de las funciones planificadas por sus superiores.
Al jefe del Cuerpo le corresponderá, en todo caso, las funciones atribuidas a la escala técnica, adecuándolas a las especificidades de la plantilla.

Aparte de este articulado no se conoce la existencia de ninguna otra relación de obligaciones o funciones que se tengan asignadas a los cuerpos de Policía Local, salvo funciones muy especiales que se pudieran contemplar en determinada legislación sectorial como por ejemplo en la de violencia de género, tráfico y seguridad vial, sanidad y salud, etc., a la que habría que a atender en cada caso concreto.

El catálogo de derechos y deberes viene definido respecto de la Policía Local en cuanto a la cualidad de personal funcionario de la administración pública que le es exigida conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre.

Con arreglo a ello, los derechos y deberes de éstos vienen definidos con carácter general en el Título III "*Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos*", artículo 14 y siguientes, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), teniéndose en cuenta que la Policía Local tiene interdicción del derecho de huelga de conformidad con lo previsto en el artículo 24 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre que dispone que : "*De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, la condición de Policía Local implica el no poder ejercer el derecho de huelga, ni ninguna otra acción sustitutiva que pueda alterar el normal funcionamiento de los servicios.*".

Junto a este catálogo del TREBEP hay que reseñar lo dispuesto en los artículo 21 y siguientes de la Ley 13/2001 ya referida, así como todos aquellos otros derechos que le están reconocidos tanto en esta misma Ley como en la normativa andaluza de desarrollo, como por ejemplo : Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local (modificado por Decreto 66/2008, de 26 de febrero); Decreto 135/2003, de 20 de mayo, por el que se desarrolla la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía Local de Andalucía; Decreto 250/2007, de 25 de septiembre, por el que se establece la uniformidad de las Policías Locales; Decreto 93/2003, de 8 de abril, de homogeneización de medios técnicos de los Cuerpos de la Policía Local; Decreto 98/2006, de 16 de mayo, por el que se crea la Orden al Mérito de la Policía Local de Andalucía, y la Orden de 11 de mayo de 2007, que regula el procedimiento de ingreso en la Orden al Mérito de la Policía Local de Andalucía.

Igualmente debiera unirse a estas normas autonómicas, la normativa de carácter estatal que afecta asimismo a dicho colectivo en su calidad de funcionarios de la administración local, como por ejemplo el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, así como toda aquella otra de carácter general que pueda recoger algún determinado derecho u obligación para los empleados públicos en general.

Fuera de este elenco de normas, hay que decir que no se tiene conocimiento alguno de que exista cualquier otro catálogo de obligaciones y derechos específico de la Policía Local, a salvo, claro está, de los reglamentos de carácter local reguladores de esta materia que pudieran entrañar el reconocimiento de algún otro derecho de carácter puntual y concreto para el municipio en sí, y, por supuesto, los Acuerdos Marco fruto de la negociación colectiva que pudiera llevarse a cabo a nivel municipal.

SEPTIMO.- Por último, en cuanto a la cuestión sobre la posibilidad de fijar una jornada partida a los policías locales, hemos de considerar que los funcionarios de la Policía locales reúnen unas características que les diferencias del resto de los funcionarios locales. Así, de un lado, son un cuerpo que forma parte de las fuerzas y cuerpos de Seguridad del Estado (artículo 2.c de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, LOFCSE, siéndoles de aplicación particular lo previsto en los artículos 51 a 54 de ésta), y, por otro lado, forman parte del personal al servicio de las Corporaciones Locales, tal cual establece el artículo 3.2 del TREBEP y los artículos 172,173 y D.T 4ª del TRRL.

En esta ámbito, habida cuenta que según el TREBEP los cuerpos de la Policía Local se rigen también por este Estatuto y por la legislación autonómica excepto lo establecido para ellos en la LOFCSE, ésta última norma establece en su artículo 6.5 que "*...reglamentariamente se determinará su régimen de horario de servicio que se adaptará a las peculiares características de la función policial*".

Así, en un primer momento habrá de acudirse a la legislación autonómica sobre Policía Local para su aplicación al caso, pero habida cuenta que, a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía, no existe ninguna normativa que regule dicha materia, se hace necesario acudir a la normativa estatal y autonómica en materia de función pública local, y en este punto volver a indicar que es la normativa estatal la que resulta de aplicación en materia de jornada laboral de los funcionarios locales, pues el todavía vigente artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. LBRL, así lo establece, remitiéndose, como ya hemos tenido ocasión de ver en este informe, a lo previsto en la legislación estatal para funcionarios civiles del Estado : "*La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en computo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada.*". Es por ello que, a tenor del establecimiento de un cómputo anual de la jornada de trabajo, es posible una negociación o pacto en orden a su distribución dentro de cada periodo, pero no así en cuanto a su máximo y mínimo, como así se ha pronunciado el TSJ Canarias en sentencia de 28 de abril de 2010, y TSJ Galicia, en sentencia de 20 de abril de 2011.

Por tanto, la jornada laboral, conforme a lo dispuesto en el punto 3.1 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, 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 (Texto consolidado a 10/12/2015), queda fijada para los funcionarios locales en "*...37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientas cuarenta y dos horas anuales.*"

En al ámbito de la Administración Local, la distribución de la jornada laboral es una competencia atribuída de forma residual a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento en virtud de lo previsto en el artículo 21.s) de la Ley 7/1985, LBRL, previa la negociación con los representantes sindicales o de personal, dado que el

horario es una de las materias de obligada negociación según dispone el artículo 37.1 letra m) del TREBEP, lo que ha sido objeto de reconocimiento por los tribunales de justicia como por ejemplo la sentencia del TSJ Canarias, de 30 de noviembre de 2010.

Es por todo lo anterior que, a juicio del que suscribe, la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas resulta de aplicación plena -con las adecuaciones correspondientes- a los funcionarios de la Administración Local, incluidos los miembros de Policía Local, por lo que, en virtud de lo dispuesto en el punto 3.2 de indicada Resolución, la distribución de la jornada laboral semanal se realizará :

a) Jornada de mañana.–El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7,30 y las 9,00 de lunes a viernes y entre las 14,30 y las 18,00 de lunes a jueves, así como entre las 14,30 y las 15,30 horas los viernes.
b) Jornada de mañana y tarde.–El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de media hora, y de 9,00 a 14,30 los viernes, sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en oficinas de apertura ininterrumpida al público que cuenta con regulación especial. El resto de la jornada, hasta completar las treinta y siete horas y media o las cuarenta horas semanales, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 7,30 y las 9,00 horas y entre las 17 y las 18 horas, de lunes a jueves, y entre las 7,30 y las 9,00 y entre las 14,30 y las 15,30 los viernes.
Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios máximos y mínimos que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada. Asimismo, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

Asimismo, el apartado 3.3 de esta Resolución dispone que :

3.3 Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas.

Y a ello hay que añadir lo que esta norma viene a disponer sobre el régimen de especial dedicación (que puede aplicarse al colectivo de la Policía Local como ya hemos indicado anteriormente) que, en su apartado 4 establece lo siguiente :

"La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.
Cada departamento ministerial y organismo o ente público determinará en función de la naturaleza y características del servicio aquellos puestos de trabajo que deban prestarse en régimen de especial dedicación."

Es por todo ello que, en función de la negociación colectiva que, en su caso, se haya llevado a cabo al respecto en orden a la distribución de la jornada laboral, corresponde a la jefatura policial tanto el mando inmediato de los agentes como el mando operativo de éstos, bajo la superior supervisión de la Alcaldía, siendo su función la elaboración de los cuadros o plantillas de distribución de horarios, servicios, patrullas, etc. con criterios técnicos y en función de los medios materiales y personales de que disponga, dando cumplimiento en todo caso a los objetivos y directrices generales que sean marcados por la Alcaldía, por lo que no encontramos razón alguna por la que conforme a dichos parámetros y términos legales no pudiera establecerse una jornada partida para los miembros de la Policía Local.

Es cuanto tengo que informar, señalando que la opinión jurídica que se recoge en el presente informe se somete a la de cualquiera otra mejor fundada en derecho.

Córdoba, a 5 de enero de 2017.

El Secretario-Interventor adscrito al Servicio de Asesoría Jurídica. Diputación de Córdoba.