

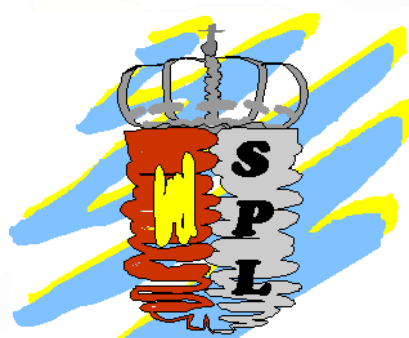


APUNTES CALENDARIO LABORAL 2.018

APUNTES CALENDARIO LABORAL 2018



POLICÍA LOCAL



SINDICATO PROFESIONAL
POLICIAS LOCALES
CASTILLA-LA MANCHA

CASTILLA - LA MANCHA



CASTILLA - LA MANCHA



Como venimos reiterando año tras año, **LA JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCIÓN POSIBLEMENTE ES UNO DE LOS FACTORES MÁS DETERMINANTES E INFLUYENTES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO** y es uno de los pilares estructurales de la relación jurídica laboral y su relación directa con los aspectos retributivos de esas condiciones de trabajo.

Esa distribución en Calendarios Laborales Anuales, es sin duda uno de los focos de mayor conflicto en las Administraciones Locales y especialmente en los Cuerpos de Policía Local de toda España.

Con este documento queremos tratar los rasgos fundamentales de la legislación sobre jornada laboral y unas **líneas básicas de propuestas** para intentar atender las distintas problemáticas detectadas actualmente y que puedan rebajar las numerosas situaciones de tensión y conflicto laboral existentes, todo ello basado en la **Negociación Colectiva**, al ser **materia "obligatoria" de negociación**, según establece el art. 37 del EBEP.

¿ 37,5 / 35 HORAS SEMANALES ?

Para intentar aclarar este extremo, decir que siempre los funcionarios públicos de la Administración Local se rigen como **norma básica** estatal específica del régimen local, por el artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (*en adelante LBRL*), literalmente dispone que:

"La jornada de trabajo de los funcionarios de Administración Local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración del Estado"

Esta regulación se encuentra 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, que ha sido modificada en varias ocasiones desde su publicación

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-15703>

3. Jornada general y horarios

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 seiscientos cuarenta y dos horas anuales**

No obstante en algunas Administraciones Locales (*Ayuntamientos y Diputaciones*) mediante negociación se han buscado herramientas para bordear esa legalidad y llegar a la jornada de **las citadas 35 horas semanales**, no obstante esos acuerdos son susceptibles de nulidad si se publican en el BOP y si son recurridos por el Abogado del Estado, aunque **este año el Gobierno se ha comprometido a «revisar, sector a sector»**, para decidir en qué ámbitos de la Administración se puede reducir la jornada laboral de los funcionarios a 35 horas. <https://goo.gl/foLU3U>

Por otro lado, El artículo 142 del RDLeg 781/1986 por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local **reconoce a los funcionarios de la Administración Local los PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES RETRIBUIDAS PREVISTOS EN LA LEGISLACIÓN SOBRE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA RESPECTIVA** y, supletoriamente, en la aplicable a funcionarios de la Administración del Estado.



CALENDARIO LABORAL 2018

[PINCHAR SOBRE EL TEXTO PARA ABRIR HOJA EXCEL CÁLCULOS DE JORNADA LABORAL 2018](#)

A los efectos del cálculo de la Jornada Laboral general en la Administración habrá de tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

El año 2018 se compone de **365 días naturales**. (NO es bisiesto). De estos 365 días naturales, **104 son en SÁBADO y DOMINGO**, por lo que en el calendario laboral a efectos de días de trabajo quedarían **261 días de lunes a viernes**.

De estos **261 días de lunes a viernes**, teniendo en cuenta los calendarios laborales, en este caso de Castilla-La Mancha aprobado por **Decreto 50/2017 DOCM 09 de agosto 2017**, que regula los **12 días de FIESTAS LABORALES DE ÁMBITO NACIONAL** de carácter retribuido y no recuperable:

http://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20170831/decreto_50_2017_calendario_laboral_de_castilla-la_mancha_2018.pdf

OJO este año 2018, el 06 de Enero y el 08 de Diciembre caen en sábado y por lo tanto sólo 10 Festivos son de lunes a viernes, y por tanto estos 10 son los que restaremos del calendario tipo.

A estos efectos habrá de estarse a lo establecido en la citada **Resolución de 28 de diciembre de 2012** (Párrafo 3º del apartado 9.8):

*"Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso **cuando alguna o algunas festividades laborales** de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, **coincidan con sábado en dicho año.**"*

Aquí queda a expensas de la interpretación, si es un solo día, o son dos días los de permiso a incorporar. En el cálculo hemos aplicado, entendiendo como más favorable para los trabajadores, la de dos días de compensación (*un día por cada sábado*).

A estos habrá de restarse los **2 DÍAS DE FIESTAS LABORALES DE ÁMBITO LOCAL**, que habrán de ser fijadas por las Corporaciones Municipales de cada localidad de Castilla-La Mancha.

Aquí también vamos a tener en cuenta que **a efectos del cómputo anual de horas, los días 24 Y 31 DE DICIEMBRE**, la mayoría de los Acuerdos Marcos, de forma similar a lo establecido en el apartado 9.8 de la Resolución de horarios, los consideran como no laboral, **con lo que restamos 2 días del cómputo anual efectivo** (*todo ello independientemente de las compensaciones que se puedan establecer en el caso de que en los servicios permanentes, por turno se trabaje*)

Una vez restados estos 12 días festivos (*los 10 nacionales que caen de lunes a viernes más los 2 locales*) y los dos días del 24 y 31 de diciembre a los 261 días laborales que quedaban nos restan **247 días laborales de lunes a viernes NO festivos en 2018.**

En principio **a falta de las vacaciones, asuntos propios y otras disposiciones, serán 247 días** los que de forma general tendrán que disponer los calendarios laborales **en 2018**, que traducidos a horas brutas de servicio, **teniendo en cuenta la media de 7,5 horas diarias (37,5 horas semanales)** establecidas en la función pública resultan:

1.852,5 HORAS INICIALES ANUALES EN CALENDARIO 2018

DE AQUÍ SE DEBEN DESPUÉS TOMARSE LAS VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS



VACACIONES, ASUNTOS PROPIOS Y OTROS

Teniendo en cuenta los **22 DÍAS DE VACACIONES ANUALES** establecidos en el punto 9.1 de la **Resolución de 28 de diciembre de 2012**, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones Administración General del Estado y sus organismos públicos, los **6 DÍAS DE ASUNTOS PARTICULARES** (contenidos en el art. 48 k del EBEP y del punto 9.7 de la citada Resolución),

Hay que tener en cuenta también que como hemos apuntado anteriormente, en el año 2018 dos festivos nacionales caen en Sábado, (06 de enero y 8 de diciembre) por lo tanto a estos efectos habrá de estar a lo establecido en la citada **Resolución de 28 de diciembre de 2012** (Párrafo 3º del apartado 9.8):

*"Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso **cuando alguna o algunas festividades laborales** de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, **coincidan con sábado en dicho año.**"*

Aquí queda a expensas de la interpretación, si es **un solo día, o son dos días los de permiso** a disfrutar. En el cálculo hemos aplicado, entendiéndolo como más favorable para los trabajadores, la de dos días de compensación (*un día por cada sábado*).

Estos serían los **30 días de forma general a disfrutar** (22 vacaciones y 6 Asuntos Propios y 2 días de permisos por el 6 de enero y 8 de diciembre festivos en sábado) a restar una vez disfrutados de las 1852,5 horas iniciales.

Total el **año 2018**, habrán de restarse de forma **GENERAL** otros **30 días laborales** que una vez disfrutados durante el año natural, resultarán un total de **217 días laborales efectivos** de 7,5 horas cada uno, haciendo un **TOTAL DE 1627,5 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO para el año 2018** una vez descontadas y disfrutadas las vacaciones, asuntos propios y permisos.

PERMISOS INDIVIDUALES POR ANTIGÜEDAD

EBEP Disposición adicional decimocuarta: Permiso por asuntos particulares por antigüedad

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719&p=20151031&tn=1#dadecimotercera>

Las Administraciones Públicas **PODRÁN ESTABLECER** hasta **dos días adicionales** de permiso por asuntos particulares **al cumplir el sexto trienio**, incrementándose, como máximo, **en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo**.

- En este caso sería necesario que mediante la negociación correspondiente en la Mesa General de Negociación se pueda acordar en cada administración establecer estos días de antigüedad.

Ver art. 107.2 apartado m) Ley 4/2011 de Empleo Público Castilla-La Mancha

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7752&p=20170906&tn=1#a1-19>

m) Por asuntos particulares, seis días laborables al año o los días que en proporción correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Además, **cada Administración pública de Castilla-La Mancha podrá establecer** hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio,



incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

En la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la misma, el personal funcionario tiene derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El disfrute de los días por asuntos particulares está condicionado a las necesidades del servicio

EBEP Disposición adicional decimoquinta: Días adicionales de vacaciones por antigüedad

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7752&p=20170906&tn=1#a1-19>

Cada Administración Pública **podrá establecer** hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.

Ver apartado 9.1 Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones Administración General del Estado y sus organismos públicos:

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Ver art. 108.2 Ley 4/2011 de Empleo Público Castilla-La Mancha

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7752&p=20170906&tn=1#a1-20>

"2. Cada Administración pública de Castilla-La Mancha podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados.

En la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la misma, el personal funcionario tiene derecho a un día adicional de vacaciones al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días laborables por año natural."



ADAPTACIÓN EN POLICÍA LOCAL, AGENTES DE MOVILIDAD Y VIGILANTES MUNICIPALES

Cada población deberá adaptar estas horas totales anuales anteriormente explicadas, según la duración de los turnos de trabajo que tenga establecidos. Nosotros a modo de ejemplo tomaremos como referencia un turno tipo de 8 horas (*mañana, tarde o noche*).

De las **1627,5 horas**, que hemos visto anteriormente como efectivas en cómputo anual, traducidas a los **turnos tipo de 8 horas** que generalmente se tienen en la mayoría de plantillas de la región, suponen un total de **203,4 jornadas de servicio efectivo de 8 horas**, una vez disfrutadas las vacaciones, asuntos propios y otros conceptos anteriormente apuntados, todo ello independientemente de cualquier otra reducción horaria acordada en cada Administración Local (*como día de Santa Rita patrón de los funcionarios locales, o el día de la Policía Local que se celebra en muchos Ayuntamientos, o cualquier otra mejora en días de asuntos propios, compensación por festivos o por reducción de jornada de la administración, etc...*).

Para llegar a esas 203,4 jornadas de servicio efectivo de 8 horas, **LOS CALENDARIOS LABORALES INICIALES HABRÁN DE CONTAR CON 30 JORNADAS MÁS DE SERVICIO** (22 de vacaciones, 6 asuntos propios, y dos más de la compensación de los festivos 06 de enero y 8 de diciembre que coinciden en sábado). Es decir, se le suman estos 30 días (*que hacen un total de 233,5 jornadas*), que una vez disfrutados, resultarán el cuadrante laboral anual efectivo trabajado.

Tener en cuenta que al tener 30 jornadas de 8 horas, de vacaciones y permisos que luego disfrutaremos, los cuadrantes iniciales podrían sumar 15 horas más, que sería la diferencia entre la jornada de 7,5 horas generales de los funcionarios y las 8 horas del turno tipo que estamos empleando.

De tal manera que el cuadrante general inicial de un **FUNCIONARIO** serán 1852,5 horas (247 días de 7,5 horas) que cuando disfruten de sus 30 días de vacaciones y permisos (en turno de 7,5 horas) quedarán en **1627,5 horas (217 días de 7,5 horas)**.

Y en el caso del cuadrante de un **AGENTE DE POLICÍA LOCAL** (*en turno tipo de 8 horas*) serán 1.867,5 horas (233,5 jornadas x 8 horas) 15 horas más, en lugar de las 1852,5 del funcionario general. Pero que cuando se disfruten de sus 30 días de vacaciones y permisos (también en turno de 8 horas) quedarán en **1627,5 horas (203,5 días de 8 horas)**. **ES DECIR, LAS MISMAS HORAS**

NEGOCIACION

Teniendo en cuenta el cómputo general de la jornada laboral anual referido en el apartado anterior, así como otras reglas para la confección de los Calendarios Laborales (*instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de horarios*), para su distribución se tendrán en cuenta las peculiaridades de la función policial, y con la **previa negociación con los representantes de los trabajadores**. También la OIT aconseja que



aqueños trabajos a turnos por la influencia en la salud laboral y conciliación de la vida familiar y laboral, la jornada, horarios, descansos, etc... sean consensuados con medidas propuestas por los propios trabajadores.

El **Decreto 110/2006** de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha en su art. 25 establece:

*"La prestación del servicio de Policía Local tendrá carácter permanente en aquellas competencias que le vengan atribuidas con carácter exclusivo; estableciéndose, a tal efecto, los turnos que sean precisos y **el calendario laboral anual que se acuerde**, atendiendo a las disponibilidades de personal y las funciones a realizar.*

En el caso de que las características de la plantilla y de las funciones a desempeñar no permitan garantizar la presencia física permanente de agentes durante las veinticuatro horas del día, se habilitarán por el Ayuntamiento los mecanismos que posibiliten la disponibilidad del servicio al ciudadano."

En la misma línea anteriormente expuesta, el **art. 97 del D 110/2006**, en cuanto a los derechos referidos a la jornada laboral:

Los derechos de los miembros de los Cuerpos de Policía Local son los recogidos en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como los establecidos, con carácter general, para los funcionarios de la Administración local y, en especial, los siguientes:

*d. A una jornada de trabajo adaptada a las peculiaridades de la función policial, **con respeto a lo establecido en sus respectivos acuerdos o convenios municipales.***

*f. A unos **servicios equitativos** entre todos los miembros de la plantilla.*

*g. A **no prestar más de doce horas continuadas de servicio** y a un descanso mínimo equivalente a un turno de servicio, salvo en situaciones de emergencia.*

Tener en cuenta también los artículos 14 de la Ley 7/2007 EBEP y 96 de la Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla-La Mancha, respecto a los derechos individuales de los empleados públicos:

"j. A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral."

Teniendo en cuenta que el art. 9.3 del Decreto 110/2006, que establece que "Los Cuerpos de Policía Local **deberán contar con los efectivos suficientes** para atender las funciones que les vengan atribuidas legal o reglamentariamente.", sin especificar otras cuestiones como los ratios por población o características sociales, industriales o administrativas, extensión, etc... que determine el número de efectos, nos encontramos con situaciones muy dispares, con poblaciones con apenas 800 habitantes con agente de Policía Local y otros de cerca de 10.000 habitantes que apenas tiene 10 efectivos, siendo este otro factor que influye de forma determinante en las relaciones laborales, la prestación de los servicios y la conflictividad laboral.



Sin entrar en el debate del número de agentes o ratios que se debería considerar suficiente para atender las funciones policiales, que sería otro debate más amplio, **desde el SPL C-LM se defiende que la unidad mínima de servicio debería ser de "al menos" DOS AGENTES**, sin contar los agentes en Segunda Actividad, aunque no hay legislación alguna que de forma directa o específicamente lo establezca, pero se tendrá que atender a otra legislación que de forma transversal puede sustentar esta fórmula de prestación, **SUPRIMIENDO LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS UNIPERSONALES** y mas teniendo en cuenta la situación de ALERTA 4 en que nos encontramos todos los Cuerpos de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en toda España <http://www.interior.gob.es/prensa/nivel-alerta-antiterrorista>

Podemos encontrar como aspectos que podrían sustentar esta prestación del servicio, evitando patrullas unipersonales, los siguientes derechos reconocidos en el art. 97 del D. 110/2006:

o. A la prestación del servicio en condiciones dignas.

l. A prestar el servicio en las condiciones de seguridad e higiene adecuadas.

En el ámbito de la **Prevención de RIESGOS LABORALES**, el Tribunal Constitucional al interpretar el art. 40.2 de la Constitución Española en su sentencia de 25 de octubre de 1986 ha establecido que dicho artículo obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo de manera que asegure, entre otras cosas, la ausencia de riesgos de pérdida o restricción de salud.

Al mismo tiempo, la Directiva Europea 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, en su art.2.2 párrafo segundo exige a las Autoridades competentes que velen para que la seguridad y salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible. Esta directiva es incorporada a nuestro ordenamiento a través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos principios son aplicables a los Cuerpos de Policía Local.

Ver al respecto, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad **Europea** de 12 de enero de 2006, <https://goo.gl/hwYq3H>

SOBRE TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO

Sobre este aspecto, podéis encontrar un informe monográfico sobre la legislación de tiempos de trabajo y descanso, que esperamos sea de vuestra ayuda e interés:

<https://www.spl-clm.es/wp-content/uploads/APUNTES-SPL-C-LM-CALENDARIO-LABORAL-2017-1.pdf>



Señalar igualmente la **OBLIGACIÓN de la administración de la correspondiente NEGOCIACIÓN**, según lo establecido en el art. 37 de la Ley 7/2007 EBEP respecto a las **materias objeto de negociación**:

"1. 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, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.**"*

Del mismo modo el art. 151.1 apartado l) de la Ley 4/2011 establece respecto a las materias objeto de negociación:

*"Las referidas a **calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica del empleo público, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo del personal.**"*

Esta negociación se debe establecer formalmente mediante las **Mesas de Negociación** establecidas en 34.1 de la Ley 7/2007 EBEP y el art. 148 de la Ley 4/2011, en cada administración pública y en el caso que nos ocupa en las entidades locales.

Si tenemos en cuenta que los 365 días del año tiene un total de 8760 horas reales y con la jornada laboral de 37,5 horas semanales, el cómputo anual de cada agente está en 1620 horas (sin contar otros permisos, licencias, o bajas que se puedan producir), para cubrir las 24 horas los 365 días al año con la unidad mínima de servicio de 2 agentes, se necesitan al menos 12 agentes, situación que solo se produce en unos pocos de los 190 Cuerpos de Policía Local existentes en la Región.

En los Cuerpos que no llegan a estos parámetros, que son la mayoría, recomendamos establecer las prioridades de servicio, garantizando un equilibrio en conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De aquí nacen la mayoría de conflictos, que en Cuerpos Policiales con plantillas numéricamente deficitarias, la administración (y en algunos casos las propias jefaturas) quiere mantener un servicio permanente, limitando los derechos laborales de los agentes, sin respetar ni garantizar el equilibrio de la conciliación de la vida personal y familiar, con las "necesidades del servicio"

A FALTA DE ACUERDO, es evidente que tiene que establecerse un horario, pues el servicio de seguridad ha de prestarse, lo que es distinto a la omisión del trámite de la negociación colectiva y consulta, que ha de existir, aun sin alcanzarse un acuerdo...

Por todo lo expuesto, es la Administración quién deberá demostrar, ante una posible impugnación, su voluntad de negociación, es decir, **NO BASTA CON REUNIR A LOS SINDICATOS Y COMUNICAR EL CALENDARIO**, puesto que la potestad reglamentaria unilateral sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios solo puede ejercitarse por la Administración ante el fracaso de la negociación y no le bastará alegar para su justificación, su potestad de autoorganización, la expresión genérica "necesidades del servicio".



<http://www.spl-clm.es/wp-content/uploads/CONSULTA-DIPUTACION-BADAJOS-SOBRE-NEGOCIACION-MODIFICACION-DE-HORARIOS-POLICIA-LOCAL.pdf>

Todo ello, independientemente de las **RETRIBUCIONES ECONÓMICAS** que correspondan por la realización de servicios en festivos, nocturnos, turnidades, etc... que pudieran corresponder según la Relación de Puestos de Trabajo de cada Ayuntamiento. **Ver art. 105 del Decreto 110/2006 de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha**

Complemento específico Los Ayuntamientos, en la relación de puestos de trabajo, determinarán la cuantía del complemento específico correspondiente a todos aquellos puestos que deban ser provistos por funcionarios de los Cuerpos de Policía Local en la situación ordinaria de activo, valorando, en todo caso, la dedicación profesional, disponibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, **turnicidad, nocturnidad, festividad** e incompatibilidad, así como la especial dificultad técnica.

CONSULTA DIPUTACIÓN TOLEDO:

<http://www.spl-clm.es/wp-content/uploads/CONSULTA-DIPUTACION-SOBRE-MODIFICACION-DE-HORARIOS-POLICIA-LOCAL.pdf>

PARA ELLO SE PROPONEN VARIAS MEDIDAS Y RECOMENDACIONES A TENER EN CUENTA EN LA NEGOCIACIÓN DEL CALENDARIO LABORAL:

- Como hemos apuntado anteriormente, intentar garantizar una unidad mínima de servicio de **DOS AGENTES**, sin contar los agentes en Segunda Actividad. En muchos Ayuntamiento que disponen de un solo agente, es imposible el cumplimiento de estos parámetros, se deberán adoptar mayores medidas de autoprotección y seguridad, y realizar un protocolo para que en el caso de servicios de emergencia y seguridad, siempre se avise a Guardia Civil para la realización del servicio de forma conjunta, y en caso de recibir el servicio mediante llamada del 112, advertir que se está realizado el servicio solo y que se dé aviso correspondiente al resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- En aquellos turnos previamente establecidos donde por circunstancias sobrevenidas (bajas, permisos, licencias, etc...) donde no se puedan alcanzar los dos agentes, como primera opción, buscar incentivos para que el resto de agentes de forma voluntaria puedan cubrir con servicios extraordinarios estas circunstancias, y donde no exista esa disposición voluntaria de los agentes o donde la voluntad política sea otra o los parámetros presupuestarios de las administraciones no lo permitan, suspender aquellos turnos no cubiertos, pasando al agente que queda en servicio unipersonal al turno anterior o siguiente, garantizando las retribuciones asignadas, si fuera un turno festivo o nocturno.
- Establecer turnos y horarios atendiendo a las disponibilidades de personal y las funciones a realizar, en cada municipio, teniendo en cuenta que en muchos casos no se podrán atender servicio permanente las 24 horas del día, donde se tendrán que habilitar mecanismos como la conexión directa con el 112. Aunque en opinión del SPL C-LM solo se deberían permitir la creación y mantenimiento de Cuerpos de Policía Local, en aquellas administraciones que pudieran garantizar la prestación permanente del servicio, con un mínimo de dos agentes operativos.





- Los horarios de los turnos deben ser lo más estables posibles, y horarios de entrada y salida coherentes, para garantizar una adecuada seguridad y salud laboral, así conciliación de la vida familiar y laboral, aunque se pueden negociar puntualmente periodos de jornada irregular.
- La **duración mínima** de los turnos debería ser de 7,5 horas (en atención a la jornada laboral general de la Administración) y una duración máxima de 12 horas continuadas y a un descanso mínimo equivalente a un turno de servicio, salvo en situaciones de emergencia. (art. 97 q y 25.4 del D 110/2006).
- Garantizar en los calendarios laborales un **mínimo de dos días consecutivos semanales de descanso**, aunque existen otros sistema de trabajo como el 7x7, 6-4-5-4, etc... que acumulan trabajo y descanso, pero todo debe ser de forma consensuada por todos los agentes que componen la plantilla.
- El tiempo destinado para ponerse y quitarse el uniforme, así como equiparse y desequiparse de los útiles de servicio, armamento, etc... será considerado tiempo de trabajo (como parámetro recomendado se podrá establecer en torno a 10-15 minutos en la entrada y salida de cada turno para estos efectos).
- En aquellas plantillas donde sea posible, **establecer un horario de solape de turnos** para llevar a cabo con orden y la atención permanente del servicio y se pueda encajar el punto anterior. (ejemplo: El turno de la mañana entra a las 06,45 y sale a las 14,45, el turno de tarde entra a las 14,15 y sale a las 22,15, y el turno de noche entra a las 21,45 y sale a las 07,15 horas – se puede proponer otros horarios adecuados a las características de funcionamiento de cada Policía Local)
- Establecer en los Acuerdos de Condiciones Laborales que "al menos" **se descansarán fines de semana y festivos alternativos dentro del Calendario Laboral Ordinario** (debiendo ser los servicios equitativos entre todos los miembros de la plantilla). Así como una compensación retributiva que deberá tener consideración del C. Específico. Se pueden establecer de forma consensuada con todos los agentes de la plantilla jornadas de 12 horas para los fines de semana y festivos, con el fin de acumular descansos en el resto de fines de semana y poder buscar un mayor equilibrio en la conciliación familiar. No obstante es una media que conlleva una especial penosidad y esfuerzo, por lo que para llevarlas a cabo deber ser de forma consensuada por la totalidad de la plantilla. La compensación retributiva deberá tener su correspondiente adecuación.
- Establecer sistemas de reparto equitativo de la penosidad en nocturnos, festivos especiales, como nochebuena, navidad, nochevieja, año nuevo, reyes, o cualquier otro que se pudiera establecer, así como una compensación retributiva que deberá tener consideración del C. Específico.
- En los casos de **servicios nocturnos, fines de semana o festivos**, negociar el establecer una valoración retributiva individual por cada servicio, independientemente de la forma de su abono, que en base al cumplimiento del calendario laboral anual que se establezca, será por tanto una parte variable del complemento específico (ver la nota informativa sobre las novedades de la Ley de Presupuestos 2013 confeccionada por SPL C-LM que abordan este tema). <http://www.spl-clm.es/wp-content/uploads/SPL-CLM-INFORMA-NOVEDADES-PRESUPUESTOS-GENERALES-DEL-ESTADO-2013.pdf>
- Tener en cuenta que aun sin ser del ámbito de aplicación concreta a la Administración Local o a los Cuerpos de Policía Local, en otras administraciones a los servicios de urgencias y

seguridad se disponen de **COEFICIENTES CORRECTORES para jornadas de trabajo en festivos y nocturnos** (ver Resolución de 24 de febrero 1995 sobre determinadas condiciones de trabajo del Cuerpo Nacional de Policía 1,5 festivos y 1,25 nocturnos, en la Policía Foral de Navarra, en la Policía Canaria o en Castilla-La Mancha en el SESCOAM) que no serán incompatibles con otras compensaciones y retribuciones acordadas para valorar la penosidad horaria de estos turnos. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-5055

Entendemos que es posible determinar mediante la negociación la compensación en horas de servicio ordinario, la realización de horas extraordinarias, sin que supusiera un incumplimiento de la jornada laboral dispuesta por la legislación estatal, con los mismos argumentos, nada impide que mediante negociación se puedan acordar una serie de compensaciones o coeficientes correctores por servicios en festivos, fines de semana o nocturnos, independientemente o complementariamente a la retribución del complemento específico, es decir, un sistema mixto de compensación, al igual que en muchos casos se negocia una compensación mixta en las horas extraordinarias, parte en retribución económica y parte en tiempo libre.

Ver también el Informe al respecto por parte del Servicio Jurídico del SPL CLM en Toledo, Luis Miguel Vázquez:

<https://www.spl-clm.es/wp-content/uploads/INFORME-SERVICIO-JURIDICO-LUIS-MIGUEL-VAZQUEZ-NEGOCIACION-COEFICIENTES-CORRECTORES-NOV-2017.pdf>

- En los casos de los días **24 y 31 de Diciembre**, en los que el resto de empleados públicos del Ayto. tienen una dispensa de servicio, establecer compensaciones adaptadas para aquellos agentes que trabajan esos días, así como aquellos en los que en su descanso semanal les coincide en estos días, en lo que habrá que tener como referencia lo establecido con carácter general en la Resolución de 28 de Diciembre de 2.012 punto 9.8: "*Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable*".

- Del mismo modo, aquellas reducciones horarias que disfrutaron el resto de empleados públicos en distintas épocas del año (fiestas locales, verano, navidad, etc...) en el caso de que sean incompatible su disfrute en las mismas condiciones, se establecerán otras compensaciones, bien acumulando las horas de reducción en jornadas completas con coeficientes correctores si fueran disfrutadas en otros periodos menos conciliadores con la vida familiar, o bien mediante compensaciones por exceso de jornada.

- Con estos parámetros el Calendario Laboral deberá ser ANUAL (art. 25.1) con las mismas horas que el resto de trabajadores municipales y debe contener claramente los turnos de trabajo, descanso de cada agente, siendo respetado por las dos partes como un derecho/obligación. Si no tenemos la distribución anual de la jornada no tenemos garantías jurídicas ni posibilidad de la planificación de vida familiar para su correcta conciliación, todo ello sin olvidar lo establecido en el art. 25.3 del D 110/2006: *En los supuestos de emergencia todo el personal estará obligado a la prestación del servicio con carácter permanente hasta que cesen las referidas circunstancias.* Entendiendo como tales excepciones, aquellas situaciones accidentales que suceden de modo imprevisto, que requieren una acción urgente, tal y como ha reiterado en varias ocasiones la jurisprudencia. Ver entre otras **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C-LM**, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección 2ª de fecha 06 de enero de 2.012 sobre servicios extraordinarios Talavera de la Reina.

http://www.spl-clm.es/wp-content/uploads/2012_01_09_sentencia_tsj_clm_servicios_extraordiancios_impuestos_ayunt_talavera.pdf



- **En plantillas reducidas negociar medidas de flexibilidad que de forma consensuada EVITEN SERVICIOS UNIPERSONALES.** Denunciar modificaciones unilaterales del Calendario Laboral, que en todo caso deberán ser motivadas y justificadas, así como notificadas con antelación suficiente y en la forma adecuada según dispone la Ley del Procedimiento Administrativo Común.

- La aplicación y el disfrute de permisos o licencias, situaciones de segunda actividad, incapacidades temporales, etc... de unos trabajadores no puede ir al cargo del resto de componentes de la plantilla, ni ser motivo de modificaciones de forma general y habitual de calendarios laborales. Se deben **buscar de forma consensuada y voluntaria, procedimientos para atender estas eventualidades si fuera precisa e imprescindible su sustitución de forma puntual**, no aceptado en todo caso la imposición de forma unilateral.

- **Evitar la acumulación de horas ordinarias mediante la confección de bolsa de horas** para que la administración correspondiente pueda disponer de las mismas a su disposición. La totalidad de la jornada laboral anual debe ser distribuida (*previa negociación*) en los Calendarios Laborales Anuales, con las adecuaciones correspondientes atendiendo a las necesidades por los eventos previsibles y programados año tras año, mediante una jornada irregular, con su correspondiente adecuación económica. Las Bolsas de horas, suponen una disponibilidad total de los agentes, sin posibilidad de conciliación de vida familiar, y que además necesita de una modificación y adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo y de las retribuciones, también mediante la negociación correspondiente, por lo que no puede ser impuesta de forma unilateral. Existen otras vías y procedimientos voluntarios para atender las necesidades que puedan surgir, todo ello mediante un esfuerzo compartido entre administración y trabajadores.

- En el caso de plantillas reducidas, es recomendable que los componentes que ostenten la Jefatura, deberían compartir la realización de los turnos, fines de semana, festivos, etc... de forma equitativa y rotativa con el resto de componentes de la plantilla, y si por alguna circunstancia del servicio tuviera que tener otra disponibilidad de su jornada laboral para desarrollar las funciones propias de jefatura, se debería tener en cuenta en la valoración de sus retribuciones Ver art. 15 del D 110/2006. En todo caso la no inclusión de la Jefatura en la realización de turnos, no debería suponer una mayor penosidad horaria o exigencias de turnos, especialmente en los fines de semana y festivos, para el resto de componentes.

- A la hora de abordar la ampliación de la jornada laboral por aplicación de las modificaciones normativas recientes, entendemos que es un momento oportuno para incorporar medidas como solapamiento de turnos, consideración de jornada laboral la equipación de útiles y vestuario de trabajo, jornadas de formación, prácticas de tiro, formación y adecuación física, etc...aunque las administraciones de forma general se muestran más interesadas por la ampliación de la jornada en festivos o fines de semana, o bolsas de horas sin regulación alguna, con lo que el SPL C-LM muestra su total disconformidad, ya que rompe el equilibrio de conciliación de vida familiar y laboral y habrá que buscar de forma consensuada acuerdos con esfuerzos de ambas partes y teniendo en cuenta que al resto de empleados públicos solo se les ha ampliado media hora diaria su jornada y de forma flexible. Cuando tuvimos una reducción de jornada no nos dieron precisamente en horarios festivos o fines de semana, por lo que si tenemos que volver a situaciones anteriores, que sea en las mismas condiciones, en caso contrario, se produciría un injusto abuso por parte de la Administración y una clara vulneración del derecho de igualdad.

- **SERVICIOS EXTRAORDINARIOS:** Son de carácter voluntario a excepción de los supuestos anteriormente citados, recogidos en el art. 25.3 del D 110/2006: En los supuestos de

emergencia todo el personal estará obligado a la prestación del servicio con carácter permanente hasta que cesen las referidas circunstancias. Dicho personal tendrá derecho a percibir las compensaciones económicas que correspondan por la efectiva prestación de estos servicios de carácter excepcional." Entendiendo como tales excepciones, aquellas situaciones accidentales que suceden de modo imprevisto, que requieren una acción urgente, tal y como ha reiterado en varias ocasiones la jurisprudencia. Ver Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C-LM, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección 2ª de fecha 06 de enero de 2.012.

Por lo tanto, el resto de supuestos son siempre de carácter voluntario. No obstante con el fin de flexibilizar el resto de condiciones laborales, se recomienda establecer condiciones voluntarias con compromiso previo de forma anual, para atender necesidades sobrevenidas no consideradas como emergencias, mediante una regulación equitativa, rotativa e igualitaria entre los agentes, con llamadas mínimas entre 4 y 6 horas, y buscar fórmulas retributivas de abono mensual, o fórmulas de compensación mixtas, económicas y en tiempo libre, a elección del trabajador. Las cuantías deben atender a las distintas categorías de los Cuerpos de Policía Local, en base a la totalidad de sus retribuciones ordinarias, no solo teniendo en cuenta el grupo retributivo.

LAS FAMOSAS "NECESIDADES DEL SERVICIO"

A la hora de disfrutar de algunos permisos y licencias, especialmente aquellos que es necesaria la autorización de la administración nos hemos encontrado más de una situación que ha sido denegado el ejercicio de derechos subjetivos en base a las "necesidades del servicio", o simplemente no han contestado.

El concepto de necesidades del servicio constituye un concepto jurídico "indeterminado". La Administración, cuando se ampare en las necesidades del servicio, deberá aportar al expediente el material probatorio necesario para acreditar que su decisión viene apoyada en una realidad fáctica que garantiza la legalidad y oportunidad de la misma, así como su congruencia con los motivos y fines que la justifican (Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional de 12 de noviembre de 2008), o dicho de otro modo: deberá informar, motivar y explicar de manera individualizada cuáles son las necesidades que permiten denegar la petición.

No cabe rechazar la concesión de días de asuntos propios de forma sistemática por "necesidades del servicio", "carencia de personal" o "no procede", "no se cumplen los mínimos", etc... para el servicio ordinario, sino que deberán acreditarse circunstancias excepcionales que exijan eses concreto nombramiento del servicio. Habrá de justificarse qué tipo de servicio debe prestarse, cuantas personas se necesitan, por qué es necesaria concretamente la concurrencia del afectado, etc...

Elo nos lleva al art. 54.1 de la Ley 30/92 de RJAP y PAC, en cuya virtud, serán motivados con sucinta referencia a hechos y fundamentos de Derecho los actos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos, precepto que ha de ser puesto en relación con el derecho del solicitante.

Si a una concreta petición se contesta con la simple indicación de "no procede por necesidades del servicio", necesariamente se ha de entender que no se expone la razón de ser de la decisión denegatoria; la indefensión en tal caso se produce por cuanto que la indeterminación de una causa a la que dirigir las alegaciones tendentes a la revocación de lo resuelto hace que ésta no se pueda plantear con plenitud de argumentos, quedando así lesionado el derecho a la



defensa y justificada, por tanto, la anulación del acto que origina tal efecto por imperativo del art. 63.1 de la precitada Ley al haberse dictado aquel con infracción del ordenamiento jurídico y, en concreto, del mencionado art. 54.1 del mismo Texto Legal. La denegación no puede obedecer mas que a razones de necesidad del servicio o a incumplimiento de la normativa tanto sustantiva como procedimental, extremos que, evidentemente, se habrán de explicitar y ser susceptibles de comprobación como exigencia del principio de seguridad jurídica y ello sin perjuicio, obviamente, del ejercicio de la facultad discrecional que se le reconoce a la Administración en orden a la ponderación de circunstancias concurrente y determinación de lo conforme con el interés público, potestad que en modo alguno es incompatible con el deber de motivación.

El informe del SÍNDIC DE GREUGES DE LA COMUNITAT VALENCIANA de fecha 16 de diciembre de 2010 al Ayuntamiento de Valencia, respecto de la queja 104490 por la Denegación de días de libre disposición por asuntos propios de forma sistemática e inmotivada que termina por RECOMENDAR al Ayuntamiento de Valencia que, previa negociación con los representantes sindicales, determine anualmente las normas oportunas para que el disfrute de estos días no repercuta, por una parte, negativamente en la adecuada prestación de los servicios municipales, en concreto y por el objeto de la queja, los servicios que presta y desempeña la policía local, pero, por otra parte, se respeten los derechos laborales de los trabajadores municipales para evitar que, por mera discrecionalidad administrativa, determinados días de todo el año sean causa esencial para la denegación del disfrute de ese derecho.

<http://www.elsindic.com/Resoluciones/10294838.pdf>

Cada situación es particular por lo que para cualquier duda o consulta, ponerse en contacto con el Delegado Provincial correspondiente o en su caso con la Sede Regional del Sindicato y en todo caso se recomienda agotar todas las vías negociadoras, antes de iniciar cualquier procedimiento contencioso administrativo, que será como último recurso debido a su extensión en el tiempo, además de no garantizar un resultado positivo a las demandas, con la actual normativa que deja gran margen de discrecionalidad a las administraciones.

LEGISLACIÓN DE APOYO:

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.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha

<http://docm.castillalamancha.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=1300190092512180102.doc&tipo=rutaCodigoLegislativo>

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

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-15703>



Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha

<http://docm.jccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=86649.doc&tipo=rutaCodigoLegislativo>

Decreto 110/2006 de 17-10-2006, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha

<http://docm.castillalamancha.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=148587.doc&tipo=rutaCodigoLegislativo>

CÓDIGO DE LA POLICÍA LOCAL (actualizado 13 Noviembre 2017)

https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=119_Codigo_de_la_Policia_Local&modo=1

Albacete a 04 de Diciembre de 2017

Juan Pedro RODRÍGUEZ MONTORO móvil: [670 422672](tel:670422672) montoro@spl-clm.es

Secretario Regional SINDICATO PROFESIONAL DE POLICÍAS LOCALES C-LM



SEGUIMOS TRABAJANDO... SEGUIREMOS INFORMANDO...

**Sindicato Profesional de Policías Locales
Castilla-La Mancha**

