



## Ayuntamiento de Santa Brígida

### ACTA

<b>Expediente nº:</b>	<b>Órgano Colegiado:</b>
PLN/2024/3	El Pleno

#### DATOS DE CELEBRACIÓN DE LA SESIÓN

<b>Tipo Convocatoria</b>	Extraordinaria urgente Motivo: «Necesidad de aprobación del expediente, el cual no pudo incluirse en la Convocatoria de Pleno Extraordinario por no estar ultimado.»
<b>Fecha</b>	7 de marzo de 2024
<b>Duración</b>	Desde las 10:25 hasta las 10:30 horas
<b>Lugar</b>	Centro Cultural de la Villa
<b>Presidida por</b>	JOSE MIGUEL BRAVO DE LAGUNA BERMUDEZ
<b>Secretario</b>	Katuska Hernández Alemán

#### ASISTENCIA A LA SESIÓN

DNI	Nombre y Apellidos	Asiste
54162338Y	ADRIAN CAMACHO MAYOR	SÍ
42830325R	ANGEL LUIS SANTANA SUAREZ	NO
44741267B	Adrián García Armas	SÍ
53006914X	Ana Belén Vecino Villa	SÍ
54082169S	Aridane Herrera Robaina	SÍ
42774352X	Avelina Fernández Manrique de Lara	SÍ
45354283P	Carlos Carrión Marrero	SÍ
42850268A	Carmen del Rosario Montesdeoca Santana	SÍ
45778429B	Carolina Alonso Santana	SÍ
42652981X	JOSE MIGUEL BRAVO DE LAGUNA BERMUDEZ	SÍ
43752554E	Jose Javier Ramirez Mendoza	SÍ
42824872E	José Armando Armengol Martin	SÍ





## Ayuntamiento de Santa Brígida

43242840B	Juan Umpierrez Cabrera	SÍ
46249920W	MARIA LOZANO LORDAN	SÍ
54080740N	Martín Sosa Domínguez	SÍ
42842408D	María Purificación Amador Monzón	SÍ
78498746E	Raquel Santana Martín	SÍ
43668286A	Rosalía Rodríguez Alemán	SÍ

Una vez verificada por el Secretario la válida constitución del órgano y tras prestar conformidad verbal todos los miembros presentes, se acuerda el inicio a continuación del Pleno Extraordinario celebrado en el día de hoy, por lo que el Presidente abre la sesión siendo las diez horas y veinticinco minutos.

A continuación se procede a la deliberación sobre los asuntos incluidos en el Orden del Día

### A) PARTE RESOLUTIVA

#### Declaración de la urgencia de la sesión

Sometida a votación la declaración de urgencia resulta aprobada por unanimidad de votos emitidos por todos los grupos municipales, conforme lo establecido en los art. 79 y 82.3 del ROF.

#### Expediente 1638/2024. Propuesta de aprobación de reconocimiento extrajudicial de las gratificaciones de la Policía Local en el período comprendido desde 01 al 31 de julio de 2023.

Favorable

Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento

Vista la propuesta que formula el Sr. Concejales Delegado de Recursos Humanos, de fecha 5 de marzo de 2024 y del siguiente tenor:

#### “PROPUESTA DE LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA

Dada cuenta del expediente tramitado para el abono de las gratificaciones extraordinarias realizadas por la plantilla de la Policía Local en el periodo comprendido desde el 01.07.2023 al 31.07.2023, las cuales no han sido compensadas en días/horas.

Visto el Informe emitido por el departamento de Recursos Humanos de fecha 18 de diciembre de 2023, cuyo tenor es el siguiente:

#### “... INFORME DE RECURSOS HUMANOS

Visto los informes emitidos por el Jefe Accidental de la Policía Local así como la documentación que obra en el presente expediente (4663/2023) en cuanto a los servicios realizados por la plantilla de la policía local, fuera de la jornada ordinaria en el período comprendido del 01.07.2023 al 30.09.2023, es por lo que se informa lo siguiente:

**PRIMERO:** Visto que el Acuerdo de Funcionarios en vigor, se establece en la cláusula económica vigésimoctava, que la compensación de las horas extras realizadas fuera de la jornada normal de trabajo, será mediante compensación, a elección del trabajador en horas libres o remuneradas según lo siguiente:





## Ayuntamiento de Santa Brígida

### RETRIBUCIÓN.-

1º Por hora diurna no festiva trabajada: 1,5 horas.

2º Por hora diurna festiva trabajada: 2,5 horas.

3º Por hora nocturna trabajada: 2,0 horas.

4º Por hora nocturna festiva trabajada: 2,8 horas.

### COMPENSACIÓN.-

1º Por hora diurna: 2 horas libres.

2º Por hora festiva o nocturna: 3,5 horas libres.

A la vista de los informes emitidos por el Jefe Accidental de la Policía Local referente a las horas realizadas por los siguientes miembros de la Policía Local, fuera de la jornada laboral por el periodo comprendido del 01.07.2023 al 30.09.2023, y que según dicho Acuerdo Funcionario, les corresponden las siguientes cantidades en concepto de Gratificaciones Extraordinarias:

EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA N° DE HORAS EXTRAORDINARIAS PLANTILLA DE LA POLICÍA REALIZADAS DEL 01.07.2023 al 30.09.2023 LOCAL	IMPORTE BRUTO EN EUROS	
Eva Afonso Hernández	71:45	4.290,62
Alexis Alemán Santana	192:00	9.498,15
Carlos Amado Valido	33:00	1.776,06
Juan Francisco Cardoso López	16.00	662,08
Margarita Domínguez Pulido	152.00	7.385,41
José Manuel García Díaz	64:00	3.360,86
Jorge González Sosa	256:00	12.078,04
Laura Mª Hernández Santana	216,00	11.108,19
Juan Antonio Nuez Díaz	72:00	2857,03
Cohélet Ramírez Santana	40:00	2.450,12
Bernardo Rodríguez Franco	96:00	5.675,80
Luís Jesús Rodríguez Marrero	231:45	10.346,68
Francisco Sánchez Plaza	240:00	11.815,87
Oscar Santana Guerra	32.00	1.920,28
Raúl Santana Artilles	144:00	7.338,75
Begoña Santana Hernández	264:00	12157,44
Germán Sosa Montesdeloca	176:00	8.277,91
Juan José Suárez Ruíz	57:00	3.298,40
Ángel M. Talavera Quintana	40:00	2.371,91
<b>Total</b>	<b>2.392,90</b>	<b>118.660,60</b>

**SEGUNDO:** Visto que ha sido aprobada por el Pleno Municipal celebrado 30 de marzo de 2023 la MASA SALARIAL del personal laboral del ejercicio 2023 (expte. 815/2023), publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, de fecha 12 de abril de 2023. Siendo la Masa Salarial del conjunto de los funcionarios la cantidad de **3.601.713,66 euros**.

**TERCERO:** Según los datos obrantes en el departamento de Recursos Humanos, en el presente ejercicio económico se ha abonado al conjunto de los funcionarios, en concepto de gratificaciones extraordinarias por realizar servicios fuera de la jornada ordinaria hasta el 30 de





## Ayuntamiento de Santa Brígida

junio de 2023, la cantidad total de **295.128,82 euros brutas**, cuyo desglose es el siguiente\*\*:\*\*

### **Policia Local:**

- 123.293,45 euros correspondientes a los meses de septiembre a diciembre del año 2022.
- 80.467,29 euros correspondientes a los meses de enero a marzo del año 2023.
- 79.266,97 euros correspondientes a los meses de abril a junio del año 2023.

### **Otros Funcionarios:**

- 12.101,11 euros correspondientes al ejercicio 2023.

**CUARTO:** A la vista que los servicios realizados fuera de la jornada laboral en los meses de julio, agosto y septiembre, asciende a la totalidad de **118.660,60 euros brutos**, como así se detalla en el apartado primero del presente informe, lo que haría un total en el presente ejercicio económico, salvo error u omisión involuntaria, de **413.789,42 euros**, superando el 10% de la masa salarial (360.171,36 euros) establecido en el art. 7.2.c) del Real Decreto 861/1986.

**QUINTO:** Por todo lo expuesto, se informa que solo se podrá abonar las gratificaciones correspondientes al mes de julio, que asciende a la cantidad de 33.555,46 euros brutas, quedando pendiente para el próximo ejercicio económico 2024, las gratificaciones correspondientes a los meses comprendido desde el 01.08.2023 al 31.12.2023, por los servicios realizados fuera de la jornada laboral:

EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA Nº DE HORAS EXTRAORDINARIAS IMPORTE PLANTILLA DE LA POLICÍA REALIZADAS DEL 01.07.2023 al BRUTO EN LOCAL 31.07.2023 EUROS		
Eva Afonso Hernández	40:00	2.336,45
Alexis Alemán Santana	48:00	2.303,49
Carlos Amado Valido	17:00	1.012,15
Margarita Domínguez Pulido	40:00	2.194,66
Jorge González Sosa	56:00	2.819,15
Laura Mª Hernández Santana	48:00	2.492,60
Juan Antonio Nuez Díaz	56:00	2.088,43
Cohélet Ramírez Santana	24:00	1.497,09
Bernardo Rodríguez Franco	16:00	974,36
Luís Jesús Rodríguez Marrero	96.45	4.389,29
Francisco Sánchez Plaza	56:00	2.748,03
Oscar Santana Guerra	8:00	480,07
Raúl Santana Artilles	16:00	988,58
Begoña Santana Hernández	64:00	3063,89
Germán Sosa Montesdeloca	64:00	2.721,94
Juan José Suárez Ruíz	8:00	499,36
Ángel M. Talavera Quintana	16:00	945,92
<b>Total</b>	<b>598:45</b>	<b>33.555,46</b>

### **CONCLUSIÓN:**

Me reitero a los múltiples informes emitidos por la que suscribe, que consta en los expedientes de su razón, en cuanto a los servicios realizados por la plantilla de la policía local fuera de la jornada ordinaria, donde la Corporación tiene que adaptar los servicios a los recursos humanos existentes a su cargo, al objeto de que se preste los servicios con eficacia y eficiencia,





## Ayuntamiento de Santa Brígida

pues estaríamos incumpliendo con la norma, en cuanto **“Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrá ser fija en su cuantía y periódica en su devengo”**.(art. 23.3.d de la LMRFP).

A mayor abundamiento, en conformidad de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, hay que tener en cuenta que el personal que utiliza armas, vehículos, herramientas o maquinaria debe realizar el descanso necesario por la seguridad propia y ajena.

Es cuanto tengo que informar. “

Vistos los informes emitidos por el Jefe Accidental de la Policía Local obrantes en el expediente nº 4663/2023 y 1638/2024, que justifican los servicios extraordinarios realizado por la plantilla de la Policía Local durante el mes de julio de 2023.

Visto el acuerdo del Pleno Municipal de fecha 27 de octubre de 2016 por el que se acuerda la modificación de la Cláusula Económica vigésimo-octava del acuerdo funcional de este Ayuntamiento, donde se establecen la compensación y remuneración de las horas extras realizadas fuera de la jornada normal de trabajo.

Visto la imposibilidad de poder compensar con días/horas libres a los miembros de la Policía Local, dado que ello podría repercutir en el correcto funcionamiento de los servicios municipales al no poderse garantizar la efectividad del servicio policial a diario con los efectivos disponibles.

Visto el Informe de Fiscalización emitido por la Intervención Municipal de fecha 15 de enero de 2024, cuyo tenor es el siguiente:

### “...INFORME DE FISCALIZACIÓN

**ASUNTO: GRATIFICACIONES DE LA POLICÍA LOCAL CORRESPONDIENTE AL PERIODO DE 01.07.2023 al 31.07.2023**

Esta Intervención, en virtud de las atribuciones de control y fiscalización citadas y establecidas en el artículo 215 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y desarrollado por el artículo 12 del Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local; y en atención a las facultades recogidas en el artículo 4.1.a) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, emito la siguiente:

### LEGISLACIÓN APLICABLE

- 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
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local
- El Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.
- Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria
- Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales
- *Decreto 75/2003, de 12 de mayo, por el que se establecen las normas marco y otras normas de Coordinación de Policías Locales de Canarias.*

### EXTREMOS COMPROBADOS





## Ayuntamiento de Santa Brígida

### A) Con carácter general:

Existencia de Crédito

Competencia del órgano: **PLENO**

Propuesta formulada por la Unidad Gestora responsable del Programa

Ejecutividad de los recursos que financien la propuesta

### B) Otros extremos adicionales:

#### B.1) RECONOCIMIENTO EXTRAJUDICIAL

Competencia municipal.

Obligaciones de ejercicios anteriores de las que no existía dotación presupuestaria.

Obligaciones de ejercicios anteriores de las que se omitieron en requisitos o tramites esenciales para su reconocimiento

Acreditación de la correcta ejecución.

Adecuación del procedimiento a la normativa.

Según lo dispuesto en el artículo 176 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en virtud del principio presupuestario de «Especialidad Temporal», «con cargo a los créditos del estado de gastos de cada presupuesto, solo podrán contraerse obligaciones derivadas de adquisiciones, obras, servicios y demás prestaciones o gastos en general que se realicen en el año natural del propio ejercicio presupuestario».

Sin embargo el artículo 60.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, establece la posibilidad del reconocimiento de obligaciones correspondientes a ejercicios anteriores que, por cualquier causa, no lo hubieren sido en aquel al que correspondían, atribuyendo al Pleno de la Corporación tal reconocimiento mediante la asignación puntual y específica de obligaciones procedentes de ejercicios anteriores al presupuesto vigente. De esta manera, excepcionalmente podrán imputarse al Presupuesto en vigor, obligaciones correspondientes a ejercicios anteriores.

De acuerdo con la interpretación realizada por el Tribunal de Cuentas en su informe de fiscalización de los expedientes de reconocimiento extrajudicial de crédito correspondientes al ejercicio 2018 aprobado en sesión de 22 de diciembre de 2020 es necesario acudir al REC para imputar obligaciones de ejercicios anteriores que NO hayan sido adquirida debidamente. Examinado el expediente se acredita tal extremo por lo corresponde tal mecanismo correspondiendo la competencia al Pleno.

#### B.2) GRATIFICACIONES POLICÍA LOCAL

Servicio extraordinario no fijo ni periódico en su devengo.

Se acredita excepcionalidad.

No supera el 10% de la masa retributiva global presupuestada.

Tramitación de acuerdo a la base nº 30 de las Bases de Ejecución.

Acreditación de la realización de las horas fuera de la jornada habitual de trabajo.

El valor hora es adecuada a la normativa

Informe técnico

### INFORME

*Las gratificaciones retribuyen* aquellos servicios **extraordinarios** que se prestan **fuera de la jornada normal de trabajo** y que en **ningún caso podrán ser fijos en su cuantía ni**





## Ayuntamiento de Santa Brígida

**periódicos** en su devengo. (23.3.d de la LRFP )

1.- En primer lugar, en cuanto a lo referente a “**SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**” , indicar que de acuerdo con la documentación que obra en el expediente no se acredita tal carácter, sino que el motivo del refuerzo policial cuenta con naturaleza ordinaria con la finalidad de cubrir los servicios “mininos”.

Ahondando, debido al carácter específico de las funciones de la policía ( art. 52 LOCFSE) se encuentra en servicio permanente, por lo que no cabe hablar de que los servicios prestados en días festivos o domingos y horas nocturnas sean servicios extraordinarios, sino que son lo ordinario de todos los Cuerpos Policiales. Constituyen especificidades de sus funciones, y en este mismo sentido el TSJCanarias, en su Sentencia de 19 de enero de 2015, se pronuncio:

“La Policía Local no trabaja con un horario superior al resto de los funcionarios municipales sino con un horario distinto, por turnos, al que es inherente el trabajo en días festivos, a diferencia de otros empleados que tienen otra clase de trabajo que no se desarrolla en domingo o festivo. Esto no supone una mayor carga de trabajo ni una discriminación comparándolo con otros trabajos que también se desarrollan en sábados, domingos y festivos, sin distinción entre días hábiles e inhábiles, puesto que para la Policía Local todos los días son laborables. Tampoco es una cuestión de horas extraordinarias. ...Los funcionarios locales han de ser retribuidos por los conceptos previstos en la Ley con carácter general para toda la función pública a tenor del artículo 93 de la Ley de Bases de Régimen Local (LA LEY 847/1985) . Lo que se plantea es legalidad de retribuir el trabajo en días festivos mediante una gratificación a quien efectivamente haya trabajado en días festivos. No se trata de retribuir un hecho no remunerable sino de examinar en qué concepto retributivo se encaja el hecho real y no meramente potencial de haber trabajado en festivo. El artículo 24.d) del Estatuto Básico del Empleado Público (LA LEY 3631/2007) incluye dentro de las retribuciones complementarias "los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo". El artículo 82 de la Ley de Función Pública de Canarias prohíbe que estas gratificaciones sean fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. El hecho de trabajar en festivo es una condición del trabajo de la Policía Local que no puede ser considerado fuera de la jornada normal de trabajo como algo excepcionalmente no previsto. Todo lo contrario, no es un servicio extraordinario sino el propio y normal de una función policial ininterrumpida.

En igual sentido, TSJGalicia, en su Sentencia de 3 de diciembre de 2008, efectúa la siguiente consideración :...Entrando ya en el fondo de la cuestión que se suscita en el recurso interpuesto y, en relación primeramente con lo acordado -y reflejado presupuestariamente- incremento de las gratificaciones de la Policía Local por la realización de trabajos en domingos, festivos y noches, resulta evidente que asiste la razón a la parte actora, por cuanto de conformidad con lo previsto en el art. 153 del TRRL, los funcionarios de la Administración Local sólo podrán ser remunerados por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el art. 23 de la Ley 30/84, desarrollada por el RD 861/1986, de Régimen de Retribución de los funcionarios de la Administración Local, cuyo art. 6 define las gratificaciones como conceptos retributivos que retribuyen la realización de los servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo que, en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo. Por lo tanto, siendo así, tal y como afirma la parte actora, que la prestación de servicios en el caso de la Policía Local, en domingos, festivos y horas nocturnas no puede constituir un servicio de carácter extraordinario, pues constituye la forma normal de prestación de servicios por la policía, en la totalidad de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, Administraciones Autonómicas y Locales, y en todo caso, conforme al Convenio Colectivo para el personal del Ayuntamiento de A Estrada, no cabe retribuirle en la forma que se pretende, por vulnerar, no sólo dicho Convenio, sino la normativa legal y reglamentaria antes citada, sin que al efecto quepa argüir que dicha gratificación ya había sido acordada en tiempo anterior, y que el Acuerdo de 2 de junio en el que asimismo se aprueba provisionalmente, dicho acuerdo lo único que hace es dar cumplimiento al citado acuerdo anterior, pues al estar privado de legalidad, el mero transcurso del tiempo no puede, en ningún caso, sanar dicha ausencia de legalidad.”

En definitiva, la especialidad de las funciones de los Policías Locales lleva consigo que





## Ayuntamiento de Santa Brígida

el servicio es permanente y su horario de trabajo 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.

Añadir a la jurisprudencia mencionada que en el caso concreto de la plantilla de la policial local de Santa Brígida sus retribuciones complementarias fueron incrementadas en su complemento de destino y específico mediante acuerdo plenario celebrado el 29 de julio de 2021, motivado por la modificación de la regulación de su jornada y horario de trabajo; concretamente se ha implantado la modalidad de trabajo-libranza en 7 días de trabajo continuo de lunes a domingo para después descansar los siguientes 7 días, compensando los festivos al objeto de igualar el cómputo anual de la jornada con el resto de funcionarios. De manera que no cabe retribuir los "servicios extraordinarios" realizados los festivos como horas festivas, por poner un ejemplo, a la luz de sus especialidades.

Abundando la Sentencia de 03/10/2022 del Juzgado de lo contencioso administrativo n.º 6 de las Palmas que fallo a favor de dicho incremento en contra de las tesis de Abogacía del Estado, se fundamenta en la adecuación de los turnos (supresión de un turno), implantación del modelo 7X7, compensación de los festivos, y no reducción de la jornada en verano y navidad, con la condición de deber de forma voluntaria cubrir los servicios necesarios para que queden los servicios cubiertos todos los turnos existentes, toda vez que en caso de ausencia por incapacidad temporal, permisos y licencias, no son sustituidos ( Fundamento tercero de los Fundamentos Jurídicos).

**En definitiva constituye un abuso del derecho, dado que estas prestaciones están siendo ya abonadas a través de estos complementos, y no cabe continuar diferenciando el tipo de horas (horas diurnas no festivas, horas diurnas festivas, horas nocturnas no festivas y horas nocturnas festivas), tal y como se realizaba en el anterior sistema de jornada sustituido por este de 7X7.**

El art. 7 del Código civil determina que, "los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. La Ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso."

2.- En segundo lugar, en lo referente a "FUERA DE LA JORNADA NORMAL DE TRABAJO":

Examinados las propuestas de horas extraordinarios dictado por la Jefatura en comparación con los fichajes del Portal Horario contenidos en el expediente se evidencia déficit en el cumplimiento de la jornada de los siguientes miembros de la plantilla de la Policía.

Los cálculos se han realizado teniendo en cuenta la jornada ordinaria a realizar atendiendo al sistema 7x7 al mes, dado que se desconoce que plantilla pertenece al grupo A y Grupo B en relación a lo informado por la Jefatura el 27/10/2023 (expediente GESTIONA n.º: 4310/2023)



El art. 54.2 del TRLEBEP establece 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»**

El art. 44.4 de la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales presenta la misma obligación pero reforzada y pudiendo dar lugar a sanciones específicas: **\*\*\*\*«Estarán obligados a cumplir íntegramente su jornada de trabajo. Si alguna indisposición les obligase a abandonar el servicio, intentarán, por todos los medios a su alcance, ponerlo**





## Ayuntamiento de Santa Brígida

*previamente en conocimiento de su superior jerárquico, y, si esto no fuese posible, lo comunicarán cuanto antes después de abandonar el servicio.”*

El hecho de que la plantilla de la policía local cuente con una jornada especial no afectan a la jornada de trabajo, que es la cantidad de tiempo o número de horas que el trabajador está obligado a prestar sus servicios, de forma efectiva al día, a la semana, al mes o al año : por ello, la jornada y el horario son conceptos diferentes, estando supeditado el horario al cumplimiento de la jornada, pues es ésta la que establece el número de horas que debe prestarse un trabajo efectivo, mientras que el horario dispone, el momento en que el trabajador, debe entrar y salir de trabajar, por lo que en caso de conflicto regirá la primera.

A la solicitud de aclaración de los déficit señalados se informo por la Jefatura el 27/10/2023 que se “justificaba correctamente el resto de horas por permisos concedidos a los policías y por errores a la hora de realizar el fichaje. “

En informe de 17/11/2023 que consta en el expediente GESTIONA n.º:4310/2023 , la Jefatura concreta los permisos y distingue los que constan en el portal horario, que responden a los regulados, tanto en el TREBEP, TRRL como en la Ley de la Función Pública Canaria y que han sido tenidos en cuenta en cuadro anterior, salvo error u omisión involuntaria; de los permisos concedidos que no constan en el portal horario y cuya justificación dada por la Jefatura no responden a los previstos en la normativa señalada, de manera que solo cabe interpretar que son otorgados por parte de la Jefatura de forma arbitraria.

Según se informa por el Jefatura de la policía la realización de horas extraordinarias se fundamenta por “ *la realizar turnos extraordinarios para cubrir los servicios establecidos en la “Instrucción del 23 de enero de 2019 de la Concejalía de Personal sobre la jornada y horario de trabajo de la Policía Local del Ayuntamiento de Santa Brígida”, ya que con el personal “ordinario” existente no se puede cubrir el servicio “mínimo” estipulado, teniendo que hacerlo con “refuerzos extraordinarios”, y con personal libre de servicio y voluntario para garantizar la seguridad y evitar en algunos casos el cierre de la jefatura de policía en determinados turnos. Pero esto se contradice con el informe referido anteriormente dado que el personal “ordinario” existente se encuentra disfrutando de permisos no justificados. De manera que la carencia de recursos humanos es artificiosa, generando la necesidad de realizar un numero tan elevado de horas extraordinarias.*

Se insiste que el incremento de sus retribuciones por encima de porcentaje permitido en la LPGE encuentra su fundamento en el cumplimiento de la condición del deber de forma voluntaria cubrir los servicios necesarios para que queden los servicios cubiertos todos los turnos existentes, toda vez que en caso de ausencia por incapacidad temporal, permisos y licencias, no son sustituidos. Y sin embargo, no se cubren los servicios ordinarios voluntariamente teniendo que realizar un elevado numero de horas extraordinarios por ausencias no justificadas, incumpliendo el fundamento del incremento retributivo.

Nuevamente se recuerda el art. 7 del Código civil determina que, “los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. La Ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso.”

Ante el incumplimiento de la jornada laboral el 30 del TRLEBEP indica que: *Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador».*

Tal como se indica en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección Primera, de 11 de octubre de 2000, “*Aplicándose del principio de reciprocidad de las prestaciones en el sentido de que si no se ha desempeñado el trabajo sin justificación es justo que correlativamente se detraigan los haberes correspondiente a*





## Ayuntamiento de Santa Brígida

*las horas no trabajadas. El ordenamiento Jurídico ofrece mecanismos suficientes para faltar al trabajo si existe justificación adecuada (permisos, licencias), sin que sea lícito prescindir de los mismos y no acudir al trabajo sin justificar la causa de no haberlo hecho...»*

En otro orden, también se aprecia que las propuestas de horas extraordinarias son realizadas en muchas ocasiones durante el periodo de descanso. La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, la jornada máxima no debe exceder de “48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días” derivado de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, lo que significa que en un momento puntual se puede trabajar más horas semanales, pero de promedio anual, no debe superarse el citado límite semanal. Tengan en cuenta que el personal que utiliza armas, vehículos, herramientas o maquinaria debe realizar el descanso necesario por la seguridad propia y ajena.

3.- Por último, en cuanto a la “**PROHIBICIÓN DE SU FIJEZA Y PERIODICIDAD**”. Se acredita al contrario, son fijas y periódicas. Véase que son reconocidas mensualmente su elevado número y abono desde el 2016 hasta la actualidad.

- Resolución de Alcaldía 373/2016, por el reconocieron las horas extraordinarias anteriores a mayo del 2016 y de mayo al 26 de octubre del 2016.
- Resolución de Alcaldía 436/2016, por el reconocieron las horas extraordinarias del 27 mes octubre al 31 de octubre de 2016.
- Acuerdo Plenario de 31/08/2016, por el reconocieron las horas extraordinarias del mes noviembre y diciembre de 2016.
- Resolución de Alcaldía 253/2017, por el reconocieron las horas extraordinarias del mes enero a mayo de de 2017.
- Resolución de Alcaldía 431/12017, por el reconocieron las horas extraordinarias 01/06/2017-30/09/2017.
- Resolución de Alcaldía 584/2018, por el reconocieron las horas extraordinarias de enero de 2018 a 31 de octubre de 2018.
- Resolución de Alcaldía 766/2019, por el reconocieron las horas extraordinarias de enero de 2019 a octubre de 2019.
- Acuerdo Plenario de 06/11/2020, por el reconocieron las horas extraordinarias del mes noviembre y diciembre de 2019
- Resolución de Alcaldía 2020-1339, por el reconocieron las horas extraordinarias de enero a septiembre de 2020
- Acuerdo Plenario de 27/5/2021, por el reconocieron las horas extraordinarias del mes octubre a diciembre de 2020
- Resolución de Alcaldía 2021-0657, por el reconocieron las horas extraordinarias de enero a abril de 2021.
- Resolución de Alcaldía 2021-1512, por el reconocieron las horas extraordinarias de mayo a septiembre de 2021.
- Acuerdo Plenario de 28/07/2022, por el reconocieron las horas extraordinarias del mes septiembre a 31/12/2022
- Resolución de Alcaldía 2022-0654, por el reconocieron las horas extraordinarias de enero a marzo de 2022
- Resolución de Alcaldía 2022-1295, por el reconocieron las horas extraordinarias de mayo a septiembre de 2022.





## Ayuntamiento de Santa Brígida

- Acuerdo Plenario de por el reconocimiento de las horas extraordinarias de 01.09.2022 al 31.12.2022
- Resolución de Alcaldía 2023-0722, por el reconocieron las horas extraordinarias de 01/01/2013 a 31/03/2023.
- Resolución de Alcaldía 2023-1721, por el reconocieron las horas extraordinarias de 01/04/2013 a 30/06/2023.

### CONCLUSIÓN

En conclusión el conjunto de “servicios extraordinarios” informados por la Jefatura no pueden ser calificados como gratificaciones, tanto porque **NO SON EXTRAORDINARIOS, NI REALIZADOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL Y SON FIJOS Y PERIÓDICOS** a la vista de lo informado.

Insistir que en el caso concreto de los miembros de la policía local referidos en el punto 2. del presente, salvo error u omisión involuntaria, además de que las gratificaciones propuestas **no son extraordinarias, ni realizadas fuera de la jornada laboral, son fijas y periódicas y no queda acreditado verazmente el cumplimiento de la jornada ordinaria.** Se recuerda que administrar recursos sin sujetarse a las disposiciones que regulan su liquidación, o bien menoscabar o provocar un resultado dañoso en los fondos públicos, puede dar lugar al reconocimiento de responsabilidades por la gestión de los fondos públicos.

Según DECRETO 75/2003, de 12 de mayo, por el que se establecen las normas marco y otras normas de Coordinación de Policías Locales de Canarias es competencia de la jefatura de policía la planificación y organización de los recursos existente y asistir al Concejal delegado de seguridad en esta materia. Abundar en la gravedad del incumplimiento de jornada descrito, salvo error u omisión involuntaria, y del deber de hacer cumplir las jornadas por los superiores jerárquicos; deber reforzado atendiendo al art. 44.4 de la Ley de Coordinación de Policías Locales.

**RESULTADO DE LA FISCALIZACIÓN: REPARO por los incumplimientos referidos en el informe.**

### PROCEDIMIENTO A SEGUIR:

Por último, en cuanto al procedimiento a seguir, se remite el presente informe a la Concejalía de RRHH para su examen. Si dicha área acepta el reparo deberá subsanar las deficiencias observadas y remitir de nuevo las actuaciones al órgano interventor en el plazo de 15 DIAS. En caso contrario se iniciaría el procedimiento de resolución de discrepancias, correspondiendo al PLENO resolver las mismas, siendo su resolución ejecutiva. Esta facultad no será delegable en ningún caso.”

Visto que mediante Providencia de Alcaldía de fecha 29 de enero de 2024 se requirió informe a la Jefatura de la Policía Local respecto a los motivos informados como reparo por la Intervención Municipal en su informe de Fiscalización de 15 de enero de 2024.

Visto el Informe emitido al respecto por la Jefatura de la Policía Local de fecha 31 de enero de 2024, cuyo tenor es como sigue:

“...Dada cuenta de la providencia de Alcaldía de fecha 29 de de enero de 2024 poniendo en antecedentes los reparo/s informados por la Intervención municipal el 15 de enero de 2023 del presente **relativos al expediente de abono en concepto de gratificaciones extraordinarias realizado por miembros pertenecientes a la plantilla de Policía Local en los periodos comprendidos entre el 1 de julio y el 31 de julio de 2023**, por los servicios realizados fuera de su jornada ordinaria.

Dada cuenta que **ya se ha informado sobre el horario de trabajo** de los integrantes de la plantilla de Policía Local al servicio de este Ayuntamiento, en el **expediente 2061/2022**,





## Ayuntamiento de Santa Brígida

estableciendo en dicho informe que:

*“...el sistema implantado hace ya dos años denominado “siete-siete”, permite a esta Jefatura, la realización de cuadrantes mensuales, tal como consta en el historial de estos dos últimos años, y la anticipación ante contingencias inesperadas, bajas por enfermedad, permisos retribuidos como: asuntos particulares, vacaciones, permisos por nacimiento de un hijo, etc...”*

*Que permite la realización de servicios especiales, tales como: la custodia de los colegios e institutos del municipio en las horas de entrada y salida de los mismos, la realización de eventos y seguridad ciudadana y lo más importante la prestación de servicio las veinticuatro horas del día los trescientos sesenta y cinco días del año, que a día de hoy es un hándicap a tener en cuenta debido a las deficiencias de efectivos del cuerpo de la Guardia Civil, tal como se dejó constancia en la última reunión de la Junta Local de Seguridad.*

*Que es un sistema bondadoso con el trabajador porque le permite una mejor conciliación familiar y laboral, garantiza la salud de los trabajadores, les permite estar disponibles para eventos o contingencias fuera de su jornada laboral... y a la vez con esta administración, puesto que reduce los turnos de cuatro a tres lo que implica un mejor aprovechamiento de los recursos tanto humanos como materiales, además de reducir los días por compensados por festivos que supone una media de trescientos veintidós días de libre disposición que obtiene la Jefatura y porque se reduce, en gran manera, la deuda histórica en días libres con los agentes por trabajar fuera de su jornada laboral.*

*Que también se debe tener en consideración que las bajas de larga duración afectan menos a los ser-vicios, tóme-se como ejemplo la baja de un compañero que lleve aproximadamente diez meses, al cuadrante sólo le ha afectado cinco meses, al igual que el agente que tiene un permiso por natalidad o porque se va a casar, porque sólo afecta a la mitad del tiempo estipulado por la administración.*

*Por último y no menos importante y con vistas a un futuro próximo, se debe tener en cuenta que esta situación puede mejorar con la incorporación de las cuatro plazas de policías ofertadas en 2021 (y digo “puede mejorar”, porque depende de las situaciones sobrevenidas, jubilaciones y demás), lo que supondrá una mayor presencia policial en los turnos, que permitirá ofrecer a este Ayuntamiento un servicio más adaptado a la ciudadanía y coherente con la cantidad de habitantes de este municipio.”*

Dada cuenta que tanto el informe de Recursos Humanos Expte.2291/2021, para la valoración del cuerpo de la Policía Local, como el informe de la Jefatura de Policía Local explican fundada y suficientemente los motivos del incremento retributivo (en complemento de destino y específico) operado en los puestos de trabajo de la Policía Local, valorando el contenido de dichos puestos en relación con su jornada de trabajo (modalidad de trabajo-libranza en 7 días de trabajo continuo de lunes a domingo para después descansar los siguientes 7 días), horarios y turnos, funciones y cometidos que desempeñan, **no tratándose como considera la Intervención Municipal de una simple modificación de la jornada laboral**, sino una valoración del contenido de los puestos de trabajo de la Policía Local.

Dada cuenta que en el informe de la Intervención se reitera que: *“Se insiste que el incremento de sus retribuciones por encima de porcentaje permitido en la LPGE encuentra su fundamento en el cumplimiento de la condición del deber de forma voluntaria cubrir los servicios necesarios para que queden los servicios cubiertos todos los turnos existentes, toda vez que en caso de ausencia por incapacidad temporal, permisos y licencias, no son sustituidos. Y sin embargo, no se cubren los servicios ordinarios voluntariamente teniendo que realizar un elevado número de horas extraordinarios por ausencias no justificadas, incumpliendo el fundamento del incremento retributivo.”*, se recuerda a la Intervención Municipal el informe de Recursos Humanos (Expte. 2291/2021), relacionado con la valoración de los puestos de trabajo de la Policía Local en 2021. Este informe señala que dichos puestos no obedecían a una valoración objetiva fundamentada bajo las condiciones y circunstancias a las que está sometida la Plantilla de la Policía Local en su jornada de trabajo, en el que literalmente dice: *“3º.- La plantilla de la Policía*





## Ayuntamiento de Santa Brígida

local podrán de forma voluntaria cubrir los servicios necesarios para que queden los servicios cubiertos en todos los turnos existentes, toda vez que a la plantilla de la policía local, en casos de ausencias por incapacidades temporales, permisos y licencias, no son sustituidos por funcionarias o funcionarios interinos.". Surge, por tanto, una discrepancia en la interpretación no ajustada del concepto del **"deber de cubrir los servicios de manera voluntaria"** frente al **"poder de hacerlo voluntariamente"**. Desde esta Jefatura, se considera que no se puede obligar a ningún policía a realizar horas fuera de su jornada laboral, de acuerdo con lo informado por el departamento de Recursos Humanos así como teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y familiar de los agentes. No obstante, **esta Jefatura se esfuerza por cubrir las ausencias laborales**, reasignando a los policías de un turno a otro cuando las circunstancias lo permiten (por ejemplo, cuando el cuadrante aún no está publicado o en casos de enfermedad una vez publicado el cuadrante), **buscando así reducir las horas extraordinarias** y garantizar los servicios mínimos necesarios.

Dada cuenta que **las cuatro incorporaciones nuevas de policías** no tienen efecto en el periodo a informar y no lo tendrán hasta que no terminen la academia **en marzo de 2024**.

Dada cuenta que lo que se informa es el tiempo realizado fuera de su jornada laboral de los agentes de policía **según acuerdo de gratificaciones publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de las Palmas, número 137 el lunes 14 de noviembre de 2016**, en el cual se realiza una modificación de la cláusula económica vigesimoctava del actual Acuerdo Funcionario del Ayuntamiento de Santa Brígida publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, número 59, de 4 de mayo en el cual se dice que: *"Las gratificaciones habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo sin que, en ningún caso, puedan ser fijos en su cuantía ni periódicos en su devengo, siendo preceptivo para su realización informe del Jefe de Servicio correspondiente..."*.

Dado que **ya se ha informado el 27/10/2023** sobre los horarios que realizan los agentes en esta Jefatura, sujeto a Instrucción de 23 de enero de 2019 de la Concejalía delegada de personal, sobre la jornada y horario de trabajo de la Policía Local del Ayuntamiento de la Villa de Santa Brígida así como, por Orden de Servicio en relación a la jornada y horario de trabajo de los integrantes de la plantilla de la Policía Local al servicio del Ayuntamiento de la Villa de Santa Brígida de octubre de 2022.

Dado que también **se informó posteriormente** y con la urgencia que el caso requería **el 17/11/2023**, explicando todos los permisos que se han dado a los agentes de policía entre las fechas 1 de abril de 2023 y 31 de octubre de 2023, ya que hay permisos que se les conceden a los agentes (**que no constan** en el portal puesto que no ha sido habilitado para ello) **"NO de forma arbitraria"**, como dice en su reparo la Interventora Municipal\*\*, sino **de forma justificada y adaptada al cumplimiento del servicio mínimo y a la normativa mencionada**.

Dada cuenta que **en el periodo que nos ocupa han aumentado en gran medida los actos festivos**, comprometiendo la seguridad del municipio y obligando al exalcalde de este Ilte. Ayuntamiento, a la anterior Concejalía de Policía así como al suscribe, a tomar medidas de seguridad a reforzar los servicios ordinarios con tantos efectivos policiales como estén disponibles.

### Antecedentes:

La plantilla actual del Cuerpo de la Policía Local de la Villa de Santa Brígida está mermada actualmente en un 45 %, de llegar a contar con 39 policías actualmente solo somos 23 efectivos (**aún los cuatro nuevos Policías están en periodo de formación**), pero como en todos los departamentos de este Ayuntamiento se producen bajas médicas, permisos retribuidos, ... que hacen que se reduzca el número de efectivos para completar tres turnos, mañana, tarde y noche. En total hemos tenido una media de 20 agentes para cubrir todos los servicios durante 24 horas los 365 días del año y sólo un mando, el que suscribe.

Si bien año tras año esta jefatura ha realizado propuestas de necesidades de recursos humanos y materiales tal y como viene establecido en el artículo 19 de la Ley de Coordinación de Policías locales de Canarias ley 6/1997 de 4 de julio, está no ha sido atendida, o informada de





## Ayuntamiento de Santa Brígida

forma insuficiente o contraria a lo solicitado, aportando los agentes su esfuerzo para poder dar el servicio en las mejores condiciones posibles.

Que a pesar de ese déficit de personal y del servicio mínimo establecido se mantienen los mismos servicios y turnos diarios, lo que conlleva que en la mayor parte del año, sobre todo en época de verano que va de junio a septiembre, el cuadrante mensual se vea mermado debido al permiso retribuido de vacaciones que en el caso de la Policía se ha establecido entre los meses de julio a octubre inclusive, para intentar paliar la falta de efectivos así como otros permisos retribuidos contemplados en el EBEP (Asuntos Particulares, horas sindicales..). A todo esto, se le unen situaciones imprevisibles bajas médicas puntuales de las que se tiene conocimiento a la hora de confeccionar el cuadrante o una vez ya está el cuadrante publicado y que se deben de solventar de forma urgente para cubrir los servicios mínimos que están establecidos, tanto en la instrucción horaria de la Policía como en la orden de trabajo de mayo de 2021 de la concejalía de Policía.

Además **el cuadrante** de horarios y servicios **se tiene que publicar diez días antes del comienzo del mes** natural y es cuando aprovechan los agentes, a pedir días compensados que tienen acumulados (de años anteriores) **si el servicio lo permite y ejercitando su derecho conforme a las exigencias de buena fe**, esto es si hay un número superior al servicio mínimo alguno de los días que solicitan y no causan que se produzca un refuerzo, es por esto que **el que suscribe no se contradice en lo informado** sino que Intervención no tiene el dato interno de con que antelación se le ha concedido un permiso no retribuido a un agente, una vez se le concede el permiso no se puede anular (por razones obvias de conciliación familiar y normativa laboral), si después surge una situación sobrevenida por una ausencia se intenta solventar con el servicio disponible y es en ultimo remedio cuando se llama a un efectivo a reforzar esa situación impredecible.

Ciertamente estamos llegando al nivel de aquellos municipios de la isla con poblaciones similares que no cubren las 24 horas diarias servicio, pues cada día es difícil alcanzar el objetivo en determinados días del año.

Es de mencionar que Santa Brígida es el único municipio de las medianías que presta servicio las 24 horas del día donde el Cuerpo de la Guardia Civil del puesto de San Mateo, puesto principal, se apoya totalmente en la Policía Local de Santa Brígida para la seguridad y vigilancia del municipio ya que tienen una demarcación muy amplia a cubrir y pocos efectivos para hacerlo.

### Disconformidad:

En cuanto al reparo principal de que las gratificaciones retribuyen aquellos **servicios extraordinarios que se prestan fuera de la jornada normal de trabajo** y que “en ningún caso podrán ser fijos en su cuantía y periódico en su devengo” debo señalar que dado **el concepto de esta jefatura del carácter del vocablo “extraordinario” puede ser diferente al de otro jefe de departamento de esta administración**, atendiendo a la Real Academia Española como definición oficial en sus dos primeras acepciones reconoce como extraordinario:

1. Fuera del orden o regla natural o común
2. Añadido a lo ordinario. (Gastos extraordinarios, horas extraordinarias).

Las horas extras realizadas por los agentes de policía no son parte de su jornada laboral estándar. Son servicios extraordinarios que se llevan a cabo en circunstancias especiales, como la necesidad de mantenimiento de la seguridad pública durante eventos especiales, situaciones de emergencia o en respuesta a demandas específicas que van más allá del horario de trabajo regular.

Estas horas no solo implican una carga de trabajo adicional, sino también un compromiso excepcional con la seguridad y el bienestar de los vecinos de Santa Brígida. A menudo, los agentes sacrifican su tiempo personal y familiar para asegurar la protección de los ciudadanos. Este esfuerzo adicional y dedicación merece ser reconocido y compensado adecuadamente.





## Ayuntamiento de Santa Brígida

Es crucial comprender que estas horas extras no son una mera extensión de la jornada laboral habitual, sino un servicio esencial que demanda habilidades, atención y energía adicionales, y que tiene lugar en horarios no convencionales, lo cual justifica su compensación aparte.

Por lo tanto el que suscribe entiende del reparo interpuesto que lo que se está informando es el servicio extraordinario, entendiéndolo como tal, aquel motivo por el que se llama un policía para reforzar (independientemente del que sea), **ya sea que se llama para no dejar solo a un compañero, para cubrir el servicio mínimo establecido, o por eventos** (para cubrir servicios de afluencia de público) servicios que se trasladan a la concejalía de Recursos Humanos, al final de cada mes natural y aunque se expresa de forma clara la motivación de unos y otros, **ninguno se abona en tiempo y forma y se repite este mismo proceso.**

En cuanto al reparo secundario en lo referente según la intervención municipal a **“fuera de la jornada normal de trabajo”**, los llamamientos obedecen al acuerdo de **gratificaciones publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de las Palmas, número 137 el lunes 14 de noviembre de 2016**, en el cual se realiza una modificación de la cláusula económica vigesimosexta del actual Acuerdo Funcionarial del Ayuntamiento de Santa Brígida publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, número 59, de 4 de mayo así como a la **Instrucción de 23 de enero de 2019 de la Concejalía delegada de personal**, sobre la jornada y horario de trabajo de la Policía Local del Ayuntamiento de la Villa de Santa Brígida **así como, por Orden de Servicio en relación a la jornada y horario de trabajo de los integrantes de la plantilla de la Policía Local al servicio del Ayuntamiento de la Villa de Santa Brígida de octubre de 2022.**

Cada uno de los agentes que han sido llamados mediante la lista de retén (que se conforma con agentes voluntarios y se sigue un estricto orden de equidad y oportunidad en los llamamientos) para realizar un servicio, **ha venido fuera de su horario de servicio establecido mediante un cuadrante** que se publica 10 días antes de la finalización del mes y en el que dicho funcionario tiene establecido su horario, con sus jornadas de trabajo y descanso y **cuándo es requerido** para cubrir cualquiera de los servicios que hay que reforzar, bien sea por fiestas-eventos o cumplir servicios mínimos, lo hace añadido a su servicio ordinario. **Se entiende por tanto que las horas extraordinarias son aquellas horas de trabajo que los agentes realizan con carácter voluntario sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo**, siendo compensados como cualquiera de los funcionarios de esta administración los cuales pueden optar en que se les abonen económicamente o que se compensen por tiempo equivalente de descanso **y esto no se está valorando a la hora de informar estos servicios extras del extraordinario y solo se cuestiona el carácter del servicio por el que se les llama o el montante de horas realizadas.**

Profundizando más en lo que realmente es un esfuerzo extraordinario, en el sentido habitual del término, los ejemplos podrían ser variados, por poner uno, “si un administrativo u otro funcionario municipal que haya cumplido su horario de mañana es llamado para que asista a una comisión o un pleno por la tarde en el Ayuntamiento, a este se le retribuye cómo horas extraordinarias, da igual que la sesión haya sido ordinaria o extraordinaria que se celebre de manera continua o fija cada mes o que se realice un pleno extraordinario un martes por la tarde. **Con el servicio policial es igual**, si un agente ha cumplido su turno de mañana tarde o noche y se le llama para efectuar un servicio superior a lo que dice su jornada, todo lo que supere en esa materia el contenido de la jornada laboral constituyen horas extraordinarias y como tal han de ser retribuidas, al margen y con independencia de la naturaleza de servicio efectuado y del día en que realice, que para ello existe un acuerdo que cuantifica el precio de la hora extraordinaria dependiendo del horario de esta y si es en día laboral o festivo o inhábil.

No se puede entender cuando se advierte una vez más “que tampoco se acredita que no sean servicios ni fijos ni periódico, son fijos a la vista del elevado número de horas” y se intenta demostrar con reparos de fechas anteriores, siendo la realidad del departamento de la Policía, en cuanto a personal se refiere, la misma o peor que en 2016. **A este respecto hay que valorar que la falta de personal que tiene la plantilla de la Policía de la Villa de Santa Brígida**, ya aducida anteriormente, se agrava en ciertos meses y disminuye o desaparece en otro y **la cuantía no es igual nunca para ningún agente, ni para ningún servicio reforzado, ni para ninguna época del**





## Ayuntamiento de Santa Brígida

**año.** No cabe duda que el funcionario asume temporalmente mayor carga de trabajo por falta de personal, ausencia o baja de un compañero y es lo que lleva al funcionario hacer horas extras, coloquialmente hablando, parece lógico y legal que se le retribuya por ello.

Dicho esto, **se obliga a esta Jefatura a ordenar la realización de horas extraordinarias para cubrir los servicios**, pues las propias disposiciones y acuerdos dados a esta Jefatura por la autoridad municipal, tras numerosas reuniones, de Juntas Locales de Seguridad, Mesas Generales de Negociación (entre los responsables políticos y los responsables de los trabajadores), así lo requieren **y no por antojo de está jefatura accidental, que procede tal como lo venía haciendo el anterior Subcomisario Jefe de la policía ya jubilado y cumple con la actual normativa antes mencionada que afecta de forma única al departamento de la Policía Local**, en las que se contemplan los horarios y turnos que dicho departamento, así como la rotación de los periodos de trabajo-descanso, la periodicidad, los cambios de turno, el sistema de vacaciones y el servicio mínimo que deben haber en cada uno de los tres turnos de trabajo.

En definitiva, si el actual Concejal de la Policía, o la Alcaldía, superiores jerárquicos de esta jefatura, entienden que no debe llamarse a los agentes para realizar horas extraordinarias, para no someterse a obligaciones de gasto, solo debe comunicarlo a esta Jefatura y se cierra la jefatura, dejándose de prestar el servicio de seguridad ciudadana, cuando no haya servicio disponible.

Con todo lo expuesto, queda claro que los refuerzos no son fijos en su cuantía, ni periódicos, sino derivado de los compromisos adquiridos y por supuesto de la naturaleza de la actividad policial a la hora de cubrir distintos servicios o atender necesidades concretas y extraordinarias durante los 365 días del año que no pueden realizarse con la plantilla actual, ya sea por falta de personal, sobre todo en verano, que implica más refuerzos obviamente, ya que durante ese periodo comienzan la celebración de las distintas fiestas en la villa: Cabalgata de Reyes, San Antonio de Padua, Santa Brígida, la traída del barro en La Atalaya, las 3 fiestas del Carmen en los barrios de las Meleguinas, La Angostura y las Goteras, las de Pino Santo alto y bajo..., amén de otros eventos programados desde el Ayuntamiento, día del libro, noche del vino, carnavales, Rally de Santa Brígida, semana del vino, concierto de jazz, caminata para el pino, etc.

De no cubrirse los servicios con agentes fuera de servicio, debo reiterar, que no se podría dar el servicio y habría que cerrar la jefatura en determinados turnos o no prestar servicios en eventos de verbena o romería en los barrios, cortes de vías en procesiones, por el carácter profesional para poder llevarlos al efecto, ya que no pueden ser llevados a cabo por otro personal.

De modo que si no se entiende como servicios extraordinarios el salvaguardar la seguridad del municipio en todos sus términos, tanto personales como materiales, preventivos, etcétera en cualquier hora del día y no se dan otras órdenes o directrices al respecto, **está Jefatura actuará como lo ha hecho siempre, es decir, dentro de la ley y siguiendo las directrices del orden jerárquico establecido** y si por falta de policías no puede cubrirse un servicio se procederá al cierre de estas instalaciones policiales en aquellos momentos en que no se puede cubrir por falta de personal **pero mientras no hayan órdenes en contrario y sigan habiendo agentes voluntarios se seguirá utilizando el recurso de los refuerzos fuera de la jornada laboral para paliar las carencias de personal.**

Por último debo añadir, que gracias al esfuerzo de los agentes que conforman la actual plantilla de Policía de la Villa de Santa Brígida, se cubren todos los turnos con estas actuaciones extraordinarias y por dichas actuaciones deben valorarse cuestiones de capacitación, responsabilidad, esfuerzo y dedicación ya que se realizan fuera de su jornada laboral estipulada, dejando disfrutar de su tiempo libre, con los problemas que lleva consigo para la conciliación familiar de estos agentes, que dejan de estar con su familia los fines de semana, las fiestas, fin de año, reyes y demás para cumplir los acuerdos y evitar dejar a compañeros solos o sin servicio al pueblo, el trabajo adicional de los agentes contribuye significativamente a la seguridad y bienestar de la comunidad. Su dedicación merece ser reconocida y compensada adecuadamente.

Para concluir, **se muestra la disconformidad de esta jefatura accidental con los**





## Ayuntamiento de Santa Brígida

**motivos informados como reparo por la Intervención** transcrito en la providencia de alcaldía y se insta a los responsables políticos a asumir de manera urgente el problema de déficit de personal, a buscar soluciones mediante la negociación colectiva y a cubrir la escala jerárquica de este departamento de policía.

Lo que traslado a Vd., para su conocimiento y a los efectos oportunos...”

Considerando que lo informado por la Jefatura de la Policía Local con fecha 31 de enero de 2024, es aclaratorio de los motivos informados como reparos por la Intervención Municipal.

En atención a lo anteriormente expuesto es por lo que se formula la siguiente PROPUESTA al Pleno Municipal, para la obtención del siguiente acuerdo:

**PRIMERO.-** Resolver la discrepancia no aplicando los criterios de la Intervención Municipal en informe de Reparación de fecha 15 de enero de 2024, en virtud del informe emitido por la Jefatura de la Policía Local de fecha 31 de enero de 2024, y continuar la tramitación del expediente.

**SEGUNDO.-** Aprobar el reconocimiento extrajudicial de las gratificaciones de la Policía Local realizadas por la plantilla de la policía local en el período comprendido desde 01 al 31 de julio de 2023.

**TERCERO.-** Aprobar el abono de las horas extraordinarias realizadas por los miembros de la Policía Local en concepto de Gratificaciones Extraordinarias, realizadas durante el período comprendido desde el 1 al 31 de julio de 2023, y que se relacionan en el informe de RRHH, que asciende al importe total de **33.555,46 euros brutos**.

**CUARTO.-** Dar traslado de este acuerdo a los departamentos municipales de Intervención, Tesorería, Personal y Concejalía de Policía, para su conocimiento y a los efectos oportunos.”

No hubo intervenciones.

Sometida la propuesta a votación, resultó APROBADA por unanimidad de votos emitidos de todos los grupos municipales.

Y no habiendo más asuntos que tratar, la Presidencia levanta la sesión siendo las diez horas y treinta minutos del día de la fecha.

### DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

