

AREA DE GOBIERNO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEPORTES
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS
ANUNCIO

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, en sesión celebrada el 8 de julio de 2021, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“ASUNTO: MODIFICACIÓN DEL ACUERDO ADOPTADO POR LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE FECHA 26 DE JULIO DE 2018, EXCLUSIVAMENTE EN LO QUE SE REFIERE A ACTUALIZAR Y ADECUAR EL COMPONENTE VARIABLE DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE LA POLICÍA LOCAL (DENOMINADO COMPLEMENTO ESPECIFICO DE DEVENGO VARIABLE EN DICHO ACUERDO).

ÓRGANO COMPETENTE: Junta de Gobierno Local.

SESIÓN: 8 de julio de 2021.

En virtud del artículo 127.1 i) de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local, modificada por la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del Gobierno Local y el artículo 45 del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, y en base a los siguientes

I.- ANTECEDENTES

1.- Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, adoptado en sesión ordinaria de 19 de diciembre de 2013, contemplando lo que se denominó como complemento específico de devengo variable, tanto la posibilidad de establecerlo con carácter general, como en el concreto aspecto referido a la Policía Local, cuya vigencia se mantiene en la actualidad.

2.- Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, de fecha 26 de julio de 2018, que modifica parcialmente el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de fecha 07 de diciembre de 2017, exclusivamente en lo que se refiere a la modificación de las fichas descriptivas de los distintos empleos del Cuerpo de la Policía Local y el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno de la Ciudad, de fecha 19 de diciembre de 2013, en orden a actualizar y adecuar el componente variable del complemento específico de la Policía Local (denominado complemento específico de devengo variable en dicho acuerdo), publicándose dicho acuerdo en el BOP número 100, de fecha 20 de agosto de 2018.

3.- De conformidad con el mandato contenido en los referidos acuerdos, se contempla el componente variable del complemento específico de la Policía Local en las fichas descriptivas de los distintos empleos del referido Cuerpo, según consta en el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo (Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 07 de diciembre de 2017 (BOP 152, de 20 de diciembre)); en el Manual de Descripción de Puestos de Trabajo (Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 07 de diciembre de 2017 (BOP 152, de 20 de diciembre) con las modificaciones introducidas por acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, en sesión de fecha 1 de octubre de 2020 (BOP 122, de 09/10/2020) y en la Relación de Puestos de Trabajo (Acuerdo de la Junta de Gobierno de 21 de diciembre de 2017 (BOP 156, de 28 de diciembre de 2017) con las modificaciones introducidas por acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, en sesión de fecha 3 de diciembre de 2020 (BOP 149, de 11/12/2020), en ejecución de los acuerdos adoptados en el seno de la Mesa General de Negociación.

4.- El acuerdo correspondiente a las modificaciones parciales que se introducen en el Manual de Descripción de puestos y en la Relación de Puestos de Trabajo, respetan el contenido de los acuerdos adoptados por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, de fecha 26 de julio de 2018 (BOP número 100, de fecha 20 de agosto de 2018).

5.- Por el Pleno de la Corporación en su sesión ordinaria de fecha 29 de enero de 2021, se aprueba definitivamente la plantilla de personal del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, publicado en el BOP anexo al número 30 de 10 de marzo de 2021, proporcionando virtualidad económica a la Relación de Puestos de Trabajo.

6.- Resolución 11768/2019, de fecha 07/03/2019 de la Directora General de Administración Pública por la que aprueba la Instrucción General de Horario de la Policía Local de Las Palmas de Gran Canaria (BOP núm. 33 de 18/03/2019), cuya disposición adicional cuarta se activó por Resolución núm 32074/2020 de fecha 23 de septiembre de 2020 del Concejal Delegado del Área de Seguridad y Emergencias, con motivo de la declaración de Alerta Sanitaria por COVID 19 en la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.

7.- Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 12 de mayo de 2021, que modifica parcialmente el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 26 de marzo de 2021, para llevar a cabo la modificación parcial del Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 26 de julio de 2018, que especifica y pormenoriza tales componentes variables del complemento específico del colectivo de la Policía Local (BOP 100, de 20 de agosto de 2018) en el único sentido de:

- Compatibilizar la percepción del componente variable por jornada especial en festivo con el componente variable correspondiente al turno nocturno.

- Compatibilizar el componente variable del turno especial de la Unidad Grupo Operativo de Intervención y Apoyo (GOIA) y de la Unidad Especial (UE) con el componente variable por jornada especial en Festivo. Debe tenerse en cuenta que en el caso del GOIA y UE serán incompatibles la percepción de los tres componentes variables (nocturno, festivo y GOIA-UE), pudiendo percibirse únicamente el variable como turno especial GOIA-UE y el correspondiente a la jornada especial en festivo, cuando ambas circunstancias coincidan en la prestación del servicio correspondiente.

8.- Providencia de inicio del expediente de fecha 22/04/2021 del Concejal del Área de Gobierno de Administración Pública, Recursos Humanos, Innovación Tecnológica y Deportes, y La Directora General de Administración Pública, que dispone, que por el Servicio de Recursos Humanos se instruya expediente e informe acerca de las actualizaciones propuestas en la Mesa General de Negociación de 29/03/2021 y consiguiente modificación del Acuerdo de la Junta de Gobierno, en sesión ordinaria de fecha 26 de julio de 2018 (BOP 100 de 26/08/2018) para adecuación al componente variable del complemento específico de devengo variable de la policía local.

9.- Con fecha 18 de mayo de 2021, se emite e incorpora el documento de retención de Crédito (RC) por importe de DOSCIENTAS TREINTA Y DOS MIL TRESCIENTOS VENTISIETE EUROS CON SESENTA Y DOS CÉNTIMOS (232.327,62€) en la aplicación presupuestaria 05036-92000-12104 RC n.º de operación 220210017476, del presupuesto del ejercicio 2021, en concepto de modificación CEV Policía Local.

10.- Con fecha 21/02/2021 la Jefatura de Recursos Hunamos emite informe propuesta de acuerdo a la junta de gobierno de la ciudad relativo a la aprobación del acuerdo de la mesa general de negociación por el que se introducen modificaciones en el acuerdo adoptado por la junta de gobierno de la ciudad de fecha 26 de julio de 2018, exclusivamente en lo que se refiere a actualizar y adecuar el componente variable del complemento específico de la policía local (denominado complemento específico de devengo variable en dicho acuerdo), así como el Anexo I que acompaña a dicho informe propuesta como texto consolidado.

11.- Con fecha 22/06/2021 y número de registro de entrada 3896/2021 e IGR 21058-1 se emite informe de fiscalización en el sentido de “ el presente expediente no está sujeto a función interventora ni a control financiero permanente previo”.

II.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

A) Normativa aplicable

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. (en adelante LBRL)
2. Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local.(en adelante TRRL)
3. 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 (en adelante TREBEP)
4. Ley 7/2015, de 1 de abril, de Municipios de Canarias (en adelante LMC)
5. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas (LPAC-AP)
6. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP)
7. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la modificación de la Función Pública.
8. Real Decreto 861/1986, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.
9. Reglamento Orgánico del Gobierno y Administración del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (ROGA).
10. Jurisprudencia de aplicación.

B) Consideraciones Jurídicas

Primera: De la definición de los componentes variables del complemento específico en la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

Se contemplan y regulan los componentes de referencia en los Manuales de Valoración y Descripción de Puestos de Trabajo, exigiéndose en ambos textos que tales componentes variables estuviesen contemplados en las fichas descriptivas de los respectivos puestos de Trabajo, circunstancia que se da desde la adopción del Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, de fecha 26 de julio de 2018, que modifica parcialmente el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de fecha 07 de diciembre de 2017, que precisamente modifica las fichas descriptivas de los distintos empleos del Cuerpo de la Policía Local y el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno de la Ciudad, de fecha 19 de diciembre de 2013, en orden a actualizar y adecuar el componente variable del complemento específico de la Policía Local (denominado complemento específico de devengo variable en dicho acuerdo), publicándose dicho acuerdo en el BOP número 100, de fecha 20 de agosto de 2018.

El referido acuerdo se respeta y contempla íntegramente con ocasión de la aprobación de la modificación parcial del Manual de Descripción de Puesto introducida por acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, de fecha 1 de octubre de 2020 (BOP 122, de 09/10/2020) y en la Relación de Puestos de Trabajo con las modificaciones introducidas por acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, en sesión de fecha 3 de diciembre de 2020 (BOP 149, de 11/12/2020).

Lo que se pretende únicamente en el presente caso es modificar el contenido del Acuerdo en el único sentido de:

- Compatibilizar la percepción del componente variable por jornada especial en festivo con el componente variable correspondiente al turno nocturno.

- Compatibilizar el componente variable del turno especial de la Unidad Grupo Operativo de Intervención y Apoyo (GOIA) y de la Unidad Especial (UE) con el componente variable por jornada especial en Festivo. Debe tenerse en cuenta que en el caso del GOIA y UE serán incompatibles la percepción de los tres componentes variables (nocturno, festivo y GOIA-UE), pudiendo percibirse únicamente el variable como turno especial GOIA-UE y el correspondiente a la jornada especial en festivo, cuando ambas circunstancias coincidan en la prestación del servicio correspondiente.

Se mantienen inalterables el resto de los acuerdos referidos, de modo que no se hace preciso modificar ni el Manual de Descripción de Puestos ni la Relación de Puestos de Trabajo actualmente en vigor, en cuanto que se trata exclusivamente de modificar los aspectos económicos contemplados en el año 2018 y, por tanto, de una adecuación retributiva al acordarse la compatibilización de componentes variables anteriormente incompatibles.

De este modo, dice el Manual de Descripción de Puestos al respecto:

“SEGUNDA. Procedimiento seguido para llevar a cabo la descripción de los puestos de trabajo. En un primer momento se determinaron los puestos de trabajo considerados estructurales en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, para posteriormente pasar a definir el modelo de ficha descriptiva y los concretos aspectos que se debían incorporar a la misma, para obtener como resultado final la definición de cada uno de los puestos de trabajo, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 72 del TREBEP, que establece la forma en la que las Administraciones Públicas deben estructurar sus recursos humanos, en el ejercicio de la potestad autoorganizativa de que está investida. De este modo, se decidió incorporar en la descripción de los puestos los siguientes apartados:

(..)

- Componente de devengo variable del complemento específico: En aquellos supuestos concretos en que así se indique, se contempla la posibilidad de que la Junta de Gobierno Local apruebe el abono de un componente de devengo variable del complemento específico por la efectiva realización de alguna función concreta.”

Por su parte dice el Manual de Valoración de Puestos al respecto, por un lado, al referirse a la composición del complemento específico de los puestos:

“De esta manera, procede identificar los siguientes tipos de componentes en el complemento específico, que, sumados, darán un complemento específico único y la correcta y ajustada retribución de los puestos:

1. De devengo fijo

(...)

2. De devengo variable

Componente de devengo variable del complemento específico: Se trata de un componente al que no es posible asignarle un montante total por jornada, ni es posible asignarlo a todos los servicios o puestos de trabajo, por cuanto es un complemento específico que sólo se devenga por la efectiva realización de los concretos servicios que retribuye, garantizando en todo caso su realización y, especialmente, su asignación específica y concreta a los efectivos que realmente presten el servicio que se retribuye.

Este componente variable se devengará en los casos en los que el puesto de trabajo se determine como parte del equipo de emergencias multidisciplinar del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y tenga que estar localizable al objeto de una posible activación para el ejercicio de sus funciones en el caso de una emergencia o catástrofe natural. Asimismo llevarán aparejado este componente aquellos puestos respecto de los cuales así se contemple en su ficha descriptiva tales como: Policía Local, cuerpo de bomberos, banda de música (profesor de música) y monitores y animadores socioculturales.

Respecto al valor del punto del complemento específico, se corresponderá con el valor asignado por

la Comunidad Autónoma de Canarias a sus empleados públicos, en la correspondiente Ley de Presupuestos Autonómicos y experimentará las modificaciones que se introduzcan por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.”

Y, por otro lado dice:

“5.2.2. Por último, respecto los componentes de devengo variable del complemento específico, el Manual prevé su existencia para todos aquellos puestos en los que así venga especificado en la ficha descriptiva, manteniéndose la vigencia de aquellos que vienen aplicándose para el caso concreto de la Policía Local, aprobados por acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 19 de diciembre de 2013 (BOP número 165, 25 de diciembre de 2013), en tanto en cuanto no sean modificados, en cuyo caso, serán los resultantes de la modificación los que se apliquen. El Manual remite a posteriores acuerdos de la Junta de Gobierno, con expedientes y negociación colectiva diferenciada de la del Manual de Valoración o la propia RPT, el establecimiento de nuevos componentes de devengo variable del complemento específico, siempre y cuando esa posibilidad se prevea en la descripción de puestos.”

Finalmente, el documento de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, resultado final de la aplicación de los dos manuales anteriormente citados, dice que se hace necesario distinguir **“los distintos tipos de componentes que integran el complemento específico que se contempla en la relación de puestos de trabajo, cuya aprobación se pretende:**

b.1. De devengo fijo

(...)

b.2. De devengo variable

Componente de devengo variable del complemento específico: Se trata de un componente al que no es posible asignarle un montante total por jornada, ni es posible asignarlo a todos los servicios o puestos de trabajo, por cuanto es un complemento específico que sólo se devenga por la efectiva realización de los concretos servicios que retribuye, garantizando en todo caso su realización y, especialmente, su asignación específica y concreta a los efectivos que realmente presten el servicio que se retribuye.

Este componente variable se devengará en los casos en los que el puesto de trabajo se determine como parte del equipo de emergencias multidisciplinar del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y tenga que estar localizable al objeto de una posible activación para el ejercicio de sus funciones en el caso de una emergencia o catástrofe natural. Asimismo llevarán aparejado este componente aquellos puestos respecto de los cuales así se contemple en su ficha descriptiva tales como: Policía Local, cuerpo de bomberos, banda de música (profesor de música) y monitores y animadores socioculturales.

Respecto al valor del punto del complemento específico, se corresponderá con el valor asignado por la Comunidad Autónoma de Canarias a sus empleados públicos, en la correspondiente Ley de Presupuestos Autonómicos y experimentará las modificaciones que se introduzcan por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.”

Y, finalmente en el apartado resolutivo quinto del Acuerdo de Aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo se dice:

“QUINTO. La aplicación del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de aprobación de un componente de devengo variable en el complemento específico de la Policía Local, de fecha 19 de diciembre de 2013 (BOP núm. 165, 25 de diciembre de 2013), con las debidas actualizaciones de sus importes según lo dispuesto en las leyes de presupuestos del Estado, así como sus modificaciones posteriores y aquellos que se adopten para el caso de los monitores y animadores socioculturales, el personal adscrito al SEIS, los profesores de música y los puestos que formen parte del equipo multidisciplinar de emergencias, en concordancia con lo dispuesto en sus fichas descriptivas y la RPT.”

En el caso concreto de la Policía Local, conforme a la modificación acordada en el 2018 de las

fichas descriptivas de los distintos empleos correspondientes al Cuerpo de la Policía Local, se indica en las mismas, como componentes variables del complemento específico y sin perjuicio de cualquier otro que pueda ser valorado, los siguientes:

Los acuerdos sobre el abono de componentes de devengo variable en el complemento específico a los miembros de la Policía Local deberán ser adoptados por la Junta de Gobierno de la Ciudad y retribuirán la disponibilidad y la jornada voluntarias, el trabajo en festivos, en el turno de noche, la pertenencia a la unidad especial o grupo

Segunda: Componentes de devengo variable del complemento específico de la Policía Local ya existentes. Modificación de los acuerdos de 26 de julio de 2018 de devengo y abono del componente variable del complemento específico incluido en la ficha descriptiva de los puestos correspondientes al Cuerpo de la Policía Local, compatibilización de componentes variables anteriormente incompatibles.

Debemos partir en el presente caso del Acuerdo de 26 de julio de 2018, de abono y devengo del componente variable del complemento específico de los miembros del Cuerpo de la Policía Local, en sus diferentes empleos.

La primera de las cuestiones a analizar es la terminología empleada para el establecimiento de los complementos retributivos, ya que como establece 23 de la Ley 30/1984, de medidas para la Reforma de la Función Pública, conforme al cual:

“1. Las retribuciones de los funcionarios son básicas y complementarias.

(...)

3. Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.

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

Asimismo, el artículo 4 del Decreto 861/1986, de 25 de abril dice:

“1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

No cabe por tanto hablar de complemento específico de devengo fijo y complemento específico de devengo variable, ya que de conformidad con la normativa trascrita no puede asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo. Sin embargo, existen ciertas características inherentes a determinados puestos de trabajo, consecuencia del tipo de servicios que se prestan, que no deben ser retribuidas con carácter fijo, sino que han de abonarse en atención a si dichos servicios se prestan o no, evitando una percepción de retribuciones de carácter genérico por unos servicios que luego no se llegan a prestar, con el consiguiente quebranto a la organización de los servicios y la desnaturalización propia del puesto de trabajo. Por ello ha de hablarse en este sentido de factores o componentes de devengo variable del complemento específico, atendiendo a las modulaciones que la jurisprudencia ha ido haciendo del significado de que *“no es posible asignar más de un complemento específico a cada puesto de trabajo”*,

entendiendo dicho complemento como unidad, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo, que sumadas dan como resultado un complemento específico único.

De esta manera en torno al concepto jurídico del complemento específico existe numerosa jurisprudencia entre la que cabe citar:

- EDJ 2001/78160 STSJ, TSJ Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 6ª, S 8-11-2001, nº 1261/2001, rec. 1258/1999, que al respecto dice:

“SEGUNDO.- El art. 23.3.b) de la Ley 30/84, de 2 de agosto EDL 1984/9077 , define el complemento específico como el encaminado a remunerar las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Partiendo de esta definición, corresponde a la Administración la concreta determinación de su cuantía en cada caso, lo que ha de hacer tras valorar las circunstancias a que alude el precepto legal, sin que existan normas tasadas que, exhaustivamente, fijen criterios de cuantificación de la totalidad de los supuestos que pueden plantearse. Esa actividad de cuantificación (que la Ley otorga a un órgano técnico, la Comisión Ejecutiva de la Interministerial de Retribuciones) entraña el ejercicio de una potestad discrecional, que permite a la Administración efectuar una apreciación subjetiva encaminada a completar el marco legal mediante la determinación, valoración y cuantificación de aquellas circunstancias a las que se supedita la percepción del complemento en estudio. Tal órgano realiza dicha determinación a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo, instrumento técnico definido en el art. 15 de la Ley 30/84, de 2 de agosto EDL 1984/9077, mediante el cual, y en lo que aquí interesa, se materializa esa valoración de los distintos puestos y se cuantifican específicamente sus retribuciones.

Desde esta perspectiva y en el caso enjuiciado, la Sala no observa elementos que permitan afirmar la existencia de una divergencia entre la potestad ejercida (el juicio técnico esencialmente discrecional) y el fin que con ella se persigue. Tal y como consta en el expediente administrativo, la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo que afecta al puesto servido por el actor se encuentra extensa y pormenorizadamente justificada y deriva de la inclusión de la Embajada española en Libia en la categoría " quinta especial", decisión que se motiva en la circunstancia de que " la importancia relativa de este país en el mundo está en franco declive, habiendo perdido protagonismo tanto en el Norte de África como en el conflicto de Oriente medio" La modificación de la clasificación (categoría cuarta a quinta especial) entraña, a tenor de la normativa aplicable en materia de retribuciones, la modificación del complemento específico del puesto servido por el actor, extremo que no es más que la ejecución automática y la consecuencia lógico- necesaria de esa nueva clasificación.

(...)

varias razones impiden acoger dicha argumentación: la primera descansa en el propio concepto del complemento específico como retribución vinculada, objetivamente, al puesto de trabajo en atención a las condiciones determinadas por la Administración. Ello determina, como no puede ser de otro modo, que la modificación en la valoración de tales condiciones afecte al "quantum" retributivo, siempre que dicha modificación haya seguido, como es el caso, el cauce procedimental previsto en la normativa vigente; la segunda razón se refiere, precisamente, a la inexistencia de derecho -adquirido -alguno a percibir una determinada cuantía del complemento específico. Si así fuera, se produciría una auténtica petrificación de las retribuciones de los funcionarios, y una verdadera imposibilidad material de ejercitar la potestad discrecional (que la Administración ostenta) de valorar los puestos en atención a las circunstancias que, en cada caso, concurren. Ha de señalarse, en este sentido, que cuanto el legislador ha querido establecer verdaderos derechos adquiridos en materia retributiva así lo ha realizado expresamente, pudiendo señalarse, a modo ejemplificativo, la garantía retributiva que supone la institución del grado personal, que asegura al funcionario que lo ostenta (por el desempeño de ciertos puestos durante ciertos periodos) la percepción del nivel de complemento de destino correspondiente. Es evidente que no existe norma alguna que fije una garantía similar res-

pecto del complemento específico, retribución potencialmente variable en atención, precisamente, a las posibles variaciones de las condiciones particulares de los puestos de trabajo."

- EDJ 2001/14119, TSJ Cataluña Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 5ª, S 26-2-2001, nº 243/2001, rec. 4068/1996

“SEGUNDO.- El régimen de las retribuciones de los funcionarios de las Corporaciones locales es el regulado con carácter general en los artículos 23 y 24 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y específicamente en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, y en el Capítulo 2º del Título 5º del Reglamento del Personal al servicio de las Entidades Locales de Cataluña, aprobado por Decreto 214/1990, de 30 de julio.

Como se desprende de dichas disposiciones, el complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Cada puesto de trabajo puede tener asignado un sólo complemento específico, sin perjuicio de que al determinarse su cuantía puedan tomarse en consideración conjuntamente dos o más de los factores anteriormente citados que concurran en un mismo puesto de trabajo.

TERCERO.- Nuestro Tribunal Supremo en Sentencia de 18 de febrero de 1997, declaró en relación con el complemento específico:

a) Que el artículo 23,3 b, de la Ley 30/84, no impone que cada uno de los factores a que se refiere deba tener una repercusión individualizadamente cuantificable en la valoración final del complemento específico, admitiendo el mismo una valoración conjunta.

b) Que independientemente de que se incluya en la producción del complemento específico el factor de incompatibilidad, resulta ésta en todo caso de la sola asignación del complemento específico: art. 16/ 1 Ley 59/84. Y la Sentencia de 9 de febrero de 2000 razona que "el complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, sin que pueda asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo (art. 23.3 b) de la Ley de Medidas). En aplicación de dichos conceptos, la determinación de la cuantía del complemento específico, cuando corresponde, es una decisión discrecional. En el ámbito local tiene precisado la jurisprudencia que la Corporación, en el ejercicio de su facultad de autoorganización, fija los complementos de destino que estima adecuados dentro de los límites permitidos, y la propia naturaleza del específico no determina la obligatoriedad de que sean iguales para cada tipo de puesto, al fallarse de conformidad a las previsiones del artículo 4 del citado Real Decreto 861/1980, de 2.5 de abril" y añade que "el Real Decreto 861/1986, de 25-4, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración local, atribuye en su artículo 4.3 al Pleno de la Corporación, previa valoración del puesto, el señalamiento de la cuantía del complemento específico para cada puesto de trabajo, mientras que en su apartado I dispone que está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, sin que pueda asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo, figurando en el presupuesto la cantidad global destinada a esta finalidad (...)".

Este Tribunal, en su Sentencia, núm. 571/99, reiterando lo dicho en las de núms. 459 y 475/99, en aplicación de las disposiciones legales y doctrina jurisprudencial antes dichas, denegó la pretensión de un miembro de la policía local de Santa Coloma de Cervelló que interesó se declarase su derecho a percibir un complemento de especial incompatibilidad, al sostener que el recurrente ya percibía una determinada cantidad en concepto de complemento específico, el cual retribuía, entre otros fac-

tores, la especial incompatibilidad que pesa sobre estos agentes de la autoridad”.

Por lo que se refiere a los conceptos definidos por el Acuerdo de 26 de julio de 2018, se habla en el mismo de los conceptos de “Turno Nocturno”, “Turno especial de la Unidad Grupo Operativo de Intervención y Apoyo (en adelante GOIA)”, “Turno especial de la Unidad Especial (en adelante UE)”, “Jornada especial en festivo”, con los importes que en su texto se recogen. Por Acuerdo de la Mesa General de Negociación adoptado en sesiones de fecha 26 de marzo de 2021 y 12 de mayo de 2021, se pacta la modificación parcial del Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 26 de julio de 2018, que especifica y pormenoriza tales componentes variables del complemento específico del colectivo de la Policía Local (BOP 100, de 20 de agosto de 2018) en el único sentido de:

- Compatibilizar la percepción del componente variable por jornada especial en festivo con el componente variable correspondiente al turno nocturno.
- Compatibilizar el componente variable del turno especial de la Unidad Grupo Operativo de Intervención y Apoyo (GOIA) y de la Unidad Especial (UE) con el componente variable por jornada especial en Festivo. Debe tenerse en cuenta que en el caso del GOIA y UE serán incompatibles la percepción de los tres componentes variables (nocturno, festivo y GOIA-UE), pudiendo percibirse únicamente el variable como turno especial GOIA-UE y el correspondiente a la jornada especial en festivo, cuando ambas circunstancias coincidan en la prestación del servicio correspondiente.

Previa revisión del contenido propuesto por la misma, y tras introducir las modificaciones reseñadas, incluidas las cuantías, el anexo II del acuerdo de referencia **pasará a quedar como texto consolidado cuyo tenor literal es el siguiente:**

“**Primero.** Los miembros adscritos a la Policía Local de Las Palmas de Gran Canaria, serán remunerados mediante un Componente Variable del Complemento Específico, por la realización efectiva de los siguientes componentes:

1.- Componente variable correspondiente al Turno Nocturno.

Este componente retribuye la realización de los trabajos o cometidos profesionales que se realizan efectivamente en el turno especial de tipo nocturno, en los términos indicados en la Instrucción General de Horario de la Policía Local.

Los valores de este concepto, que serán devengados mensualmente, son los siguientes:

Escala	Turno nocturno
Básica	308,70 € (15 puntos)
Ejecutiva	329,28 € (16 puntos)

2.- Componente Variable del Turno especial de la unidad Grupo Operativo de Intervención y Apoyo (en adelante GOIA) y de la Unidad Especial (en adelante, UE).

Este componente retribuye la realización efectiva, en el horario correspondiente al turno especial asignado a la unidad GOIA y a la UE, de los trabajos o cometidos profesionales correspondientes a dichas unidades:

Especial GOIA y UE 246,96 € (12 puntos)

La percepción de este componente es incompatible con la percepción del componente de devengo variable correspondiente al Turno Nocturno.

3.- Componente Variable por Jornada especial en festivo.

1. Este concepto retribuye la realización de los trabajos o cometidos profesionales que se realizan efectivamente en la jornada especial en festivo, conforme a los horarios regulados en la Instrucción General de Horario de la Policía Local vigente, aprobada por Resolución 11768/2019, de fecha 7 de marzo de 2019 de la Directora General de Administración Pública (BOP núm. 33 de 18/03/2019), cuya disposición adicional cuarta se activó por Resolución núm 32074/2020 de fecha 23 de septiembre de 2020 del Concejal Delegado del Área de Seguridad y Emergencias, con motivo de la declaración de Alerta Sanitaria por COVID 19 en la ciudad.

Este componente se abonará en su totalidad si el tiempo de trabajo en la jornada que coincida en festivo es superior a cinco horas. Si fuera inferior, se abonará únicamente la parte proporcional. Se entenderá por trabajo efectivo en festivo el realizado desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas.

Los valores de este concepto, que serán devengados diariamente, son los siguientes:

Escala	Festivo
Básica	246,96€/día (12 puntos/día)
Ejecutiva	267,54€/día (13 puntos/día)
Superior	288,12€/día (14 puntos/día)

La policía local tendrá derecho a un día libre por cada festivo trabajado como consecuencia del "concepto jornada especial en festivo", con independencia del número de festivos normales trabajados.

2. Se consideran, por otro lado, festivos especiales dentro del componente jornada especial en festivos, los correspondientes a los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre de cada año y el valor del componente variable es diferente por la realización de los mismos. En tal sentido, los valores del componente variable, correspondiente a cada uno de los días reseñados como festivos especiales, que serán devengados por cada día en que se presten, los servicios son los siguientes:

Escala	Festivo 1 y 6 de enero y 25 de diciembre
Básica	308,70€/día (15 puntos/día)
Ejecutiva	329,28€/día (16 puntos/día)
Superior	349,86€/día (17 puntos/día)

Se entenderá por trabajo efectivo en festivo el realizado desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas.

La policía local tendrá derecho a un día libre por cada festivo trabajado de los reseñados en este apartado 2, hasta un máximo de 3.

4.- Componente Variable por disponibilidad y mayor jornada voluntaria.

Este componente retribuye la disponibilidad y mayor jornada que titular del puesto lleve a cabo en los términos reseñados en la instrucción novena aprobada por Resolución 11768/2019, de fecha 7 de marzo de 2019 de la Directora General de Administración Pública (BOP núm. 33 de 18/03/2019), cuya disposición adicional cuarta se activó por Resolución núm 32074/2020 de fecha 23 de septiembre de 2020 del Concejal Delegado del Área de Seguridad y Emergencias, con motivo de la declaración de Alerta Sanitaria por COVID 19 en la ciudad, siendo su importe:

Escala	Festivo
Básica	1.152,48€ (56 puntos)
Ejecutiva	1.255,38€ (61 puntos)
Superior	1.481,76€ (72 puntos)

Segundo.- Se abonará mensualmente por el órgano competente en materia de recursos humanos, previa certificación de la Jefatura de Policía Local del cumplimiento de las funciones realizadas y descritas en el apartado primero.

Tercero.- El componente variable del complemento específico regulado en el presente acuerdo, no es consolidable, y su percepción estará condicionada a la adscripción del puesto, en términos de legalidad, al Cuerpo de Policía Local y a la realización concreta y efectiva de los servicios que retribuye y recogidos en el apartado primero.

Cuarto.- La modificación parcial del Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 26 de julio de 2018, que especifica y pormenoriza los componentes variables del complemento específico del colectivo de la Policía Local (BOP 100, de 20 de agosto de 2018) consiste únicamente en:

- Compatibilizar la percepción del componente variable por jornada especial en festivo con el componente variable correspondiente al turno nocturno.
- Compatibilizar el componente variable del turno especial de la Unidad Grupo Operativo de Intervención y Apoyo (GOIA) y de la Unidad Especial (UE) con el componente variable por jornada especial en Festivo. Debe tenerse en cuenta que en el caso del GOIA y UE serán incompatibles la percepción de los tres componentes variables (nocturno, festivo y GOIA-UE), pudiendo percibirse únicamente el variable como turno especial GOIA-UE y el correspondiente a la jornada especial en festivo, cuando ambas circunstancias coincidan en la prestación del servicio correspondiente.

Quinto: El inicio de la vigencia del punto primero del presente acuerdo será simultáneo a la publicación del Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad que apruebe la modificación parcial del Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 26 de julio de 2018, en el sentido del presente informe propuesta de resolución.

Sexto.- Publicar el acuerdo de Junta de Gobierno Local en el Boletín Oficial de Las Palmas, así como practicar las publicaciones que procedan, su inserción en la Intranet y en la página web corporativa, lo que se hace público para general conocimiento. “

Tercera.- Memoria económica que suponen las modificaciones introducidas.

La adecuación de los componentes variables del complemento específico que se introducen a medio del presente informe suponen adecuaciones retributivas que no conllevan necesariamente su desembolso ni respecto de todos los efectivos policiales, ni todos los meses ni en todos los casos, sino que se percibirán única y exclusivamente si se realizan efectivamente. Con las nuevas incorporaciones (68 policías), se incrementa el número de efectivos que permitirán cubrir la totalidad de los turnos, en los diferentes tramos horarios, incluyendo asimismo los supuestos excepcionales incluidos en el presente informe. No obstante, los datos económicos que se derivan del acuerdo por comparación con los datos del último ejercicio 2020 son los siguientes:

CONCEPTO	AÑO 2020	PROPUESTA	DIFERENCIA
JORNADA ESPECIAL EN FESTIVO	478.402,68	528.782,52	50.379,84
TURNO GOIA-UE	,00	60.772,74	60.772,74
TURNO NOCTURNO	,00	121.175,04	121.175,04
TOTAL	478.402,68	710.730,30	232.327,62

Asimismo, la estimación del componente variable correspondiente a la disponibilidad voluntaria y la realización de mayor jornada, partiendo de la base de que todos los efectivos policiales la reali-

cen, lo que no es en absoluto cierto, ya que no todos los policías estarán dispuestos a la renuncia de su tiempo libre y de la calidad de su vida personal. No obstante, el cálculo se realiza con la consideración de que todos los realizan. Asimismo, el cálculo no toma en consideración el hecho de que la realización de las jornadas voluntarias reducirán los costes referidos a los restantes componentes variables, es decir, los reseñados en el cuadro anterior, y a las gratificaciones extraordinarias que pudieran verse incrementadas como consecuencia de servicios en eventos municipales que se organizan a lo largo del año, de modo que el coste total de los mismos están calculados por importes máximos y no por mínimos. Tales costes son:

PUESTO	EFEC	ND	V.HORA	3 JORN. 8 HORAS	TOTAL
JEFATURA	1	28	32,46	24	779,04
COMISARIO PRINCIPAL	1	28	32,46	24	779,04
COMISARIO	0	26	30,36	24	0,00
SUBCOMISARIO	1	24	28,29	24	678,96
INSPECTOR	5	23	27,23	24	3.267,06
SUBINSPECTOR	13	21	25,15	24	7.846,08
OFICIAL	40	20	24,1	24	23.136,00
POLICIA	9	22	26,19	24	5.657,04
POLICIA	1	20	24,1	24	578,40
POLICIA	1	19	23,06	24	553,44
POLICIA	429	18	22,01	24	226.614,92
Total	501				269.889,98

Existe dotación económica en el capítulo I para atender tales costes, teniendo en cuenta que existen aplicaciones presupuestarias que contemplan el concepto de referencia y cuyo incremento en todo caso se llevará a cabo por vinculación jurídica dentro de los conceptos retributivos que no pueden superar los límites legales, es decir, complemento específico, productividad y gratificaciones, sin exceder en caso alguno de los límites presupuestariamente establecidos.

Con fecha 18 de mayo de 2021, se emite e incorpora el documento de **retención de Crédito (RC)** por importe de DOSCIENTAS TREINTA Y DOS MIL TRESCIENTOS VENTISIETE EUROS CON SESENTA Y DOS CÉNTIMOS (**232.327,62€**) en la aplicación presupuestaria 05036-92000-12104 RC n.º de operación 220210017476, del presupuesto del ejercicio 2021, en concepto de modificación CEV Policía Local.

Cuarta.- Del cumplimiento de los límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones.

Establece el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local:

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

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

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

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

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

De acuerdo con tales criterios, y teniendo en cuenta que el acuerdo se ejecuta con las disponibilidades presupuestarias existentes por vinculación jurídica entre los complementos afectados y con cargo a ahorros del capítulo I generados a día de la fecha, la modificación de referencia no comporta una modificación de los límites señalados, lo que puede comprobarse a continuación:

MASA SALARIAL GLOBAL				
FUNCIONARIOS	Presupuesto	TOTAL	% Sobre	

	2021		Total	
Sueldos Base	10,943,062.26			
Antigüedades	2,019,315.72			
Pagas Extra	5,789,389.10			
CPT	216,468.48			
CGR	18,804.96			
Complemento de Destino	6,420,468.48			
C. Específico	17,533,614.28	18,463,614.28	74.91%	Máximo 75%
Específico Variable	930,000.00			
Residencia	1,697,964.55			
Productividad	1,800,000.00	1,800,000.00	7.30%	Máximo 30%
Gratificaciones	2,450,000.00	2,450,000.00	9.94%	Máximo 10%
Sentencias	400,000.00			
Acción Social	600,000.00			
	50,819,087.83			
RESTAR DE LA MASA SALARIAL GLOBAL				
Sueldos Base	10,943,062.26			
Antigüedades	2,019,315.72			
Pagas Extra	5,789,389.10			
Complemento de Destino	6,420,468.48			
Sentencias	400,000.00			
Acción Social	600,000.00			
TOTAL IMPORTE A RESTAR	26,172,235.56			
TOTAL BASE LIMITE CUANTIA GLOBAL	24,646,852.27			
LIMITE 75% COMPLEMENTO ESPECIFICO	18,485,139.20			
PRESUPUESTO DE GASTO C.ESPECIFICIO 2021	18,463,614.28		74.91%	
LIMITE 30% PRODUCTIVIDAD	7,394,055.68			
PRESUPUESTO DE GASTO PRODUCTIVIDAD 2021	1,800,000.00		7.30%	
LIMITE 10% GRATIFICACIONES	2,464,685.23			
PRESUPUESTO DE GASTO GRATIFICACIONES 2021	2,450,000.00		9.94%	

Quinta.- Del Órgano competente para su aprobación y/o modificación

Corresponde aprobar las retribuciones del personal de acuerdo con el presupuesto a la Junta de Gobierno de la Ciudad, en aplicación del artículo 127.1 g) y h) de la LRBRL, competencia que resulta indelegable conforme a lo dispuesto en el artículo 127.2 del citado texto legal.

Visto lo cual, y una vez finalizada la negociación colectiva con resultado de acuerdo, según consta en la certificaciones que constan en el presente expediente, debe procederse a la aprobación del acuerdo negociado, cuya competencia que corresponde a la Junta de Gobierno de la Ciudad, en aplicación del artículo 127.1.g) y h) de la LRBRL.

Por todo ello, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo aplicación del artículo 127.1.g) y h) de la LRBRL, esta Junta de Gobierno de la Ciudad adopta el siguiente

ACUERDO

PRIMERO.- Modificar parcialmente el anexo II del acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de fecha 26 de julio de 2018 (BOP 100 de 20 de agosto de 2018), relativo a la implantación de determinados componentes variables del complemento específico, exclusivamente en lo que se refiere a actualizar y adecuar el componente variable del complemento específico de la policía local (denominado complemento específico de devengo variable en dicho acuerdo), en el único sentido de:

- Compatibilizar la percepción del componente variable por jornada especial en festivo con el componente variable correspondiente al turno nocturno.
- Compatibilizar el componente variable del turno especial de la Unidad Grupo Operativo de Intervención y Apoyo (GOIA) y de la Unidad Especial (UE) con el componente variable por jornada especial en Festivo. Debe tenerse en cuenta que en el caso del GOIA y UE serán incompatibles la percepción de los tres componentes variables (nocturno, festivo y GOIA-UE), pudiendo percibirse únicamente el variable como turno especial GOIA-UE y el correspondiente a la jornada especial en festivo, cuando ambas circunstancias coincidan en la prestación del servicio correspondiente.

Se acompaña al presente acuerdo como Anexo I el texto consolidado que recogen los conceptos retributivos complementarios aplicables al Cuerpo de la Policía Local.

SEGUNDO: Aplicar los componentes variables al complemento específico de los distintos puestos de trabajo afectados conforme a los términos del párrafo anterior.

TERCERO: Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, así como practicar las publicaciones que procedan, su inserción en la Intranet y en la página web corporativa.

ANEXO I

TEXTO CONSOLIDADO DEL ACUERDO RELATIVO A LOS COMPONENTES VARIABLES DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO A ABONAR A LOS DISTINTOS EMPLEOS DEL CUERPO DE LA POLICIA LOCAL.

Primero: Los miembros adscritos a la Policía Local de Las Palmas de Gran Canaria, serán remunerados mediante un Componente Variable del Complemento Específico, por la realización efectiva de los siguientes componentes:

1.- Componente variable correspondiente al Turno Nocturno.

Este componente retribuye la realización de los trabajos o cometidos profesionales que se realizan efectivamente en el turno especial de tipo nocturno, en los términos indicados en la Instrucción General de Horario de la Policía Local.

Los valores de este concepto, que serán devengados mensualmente, son los siguientes:

<u>Escala</u>	<u>Turno nocturno</u>
Básica	308,70 € (15 puntos)
Ejecutiva	329,28 € (16 puntos)

2.- Componente Variable del Turno especial de la unidad Grupo Operativo de Intervención y Apoyo (en adelante GOIA) y de la Unidad Especial (en adelante, UE).

Este componente retribuye la realización efectiva, en el horario correspondiente al turno especial asignado a la unidad GOIA y a la UE, de los trabajos o cometidos profesionales correspondientes a dichas unidades:

Especial GOIA y UE 246,96 € (12 puntos)

La percepción de este componente es incompatible con la percepción del componente de devengo variable correspondiente al Turno Nocturno.

3.- Componente Variable por Jornada especial en festivo.

1. Este concepto retribuye la realización de los trabajos o cometidos profesionales que se realizan efectivamente en la jornada especial en festivo, conforme a los horarios regulados en la Instrucción General de Horario de la Policía Local vigente, aprobada por Resolución 11768/2019, de fecha 7 de marzo de 2019 de la Directora General de Administración Pública (BOP núm. 33 de 18/03/2019), cuya disposición adicional cuarta se activó por Resolución núm 32074/2020 de fecha 23 de septiembre de 2020 del Concejal Delegado del Área de Seguridad y Emergencias, con motivo de la declaración de Alerta Sanitaria por COVID 19 en la ciudad.

Este componente se abonará en su totalidad si el tiempo de trabajo en la jornada que coincida en festivo es superior a cinco horas. Si fuera inferior, se abonará únicamente la parte proporcional. Se entenderá por trabajo efectivo en festivo el realizado desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas.

Los valores de este concepto, que serán devengados diariamente, son los siguientes:

<u>Escala</u>	<u>Festivo</u>
Básica	246,96€/día (12 puntos/día)
Ejecutiva	267,54€/día (13 puntos/día)
Superior	288,12€/día (14 puntos/día)

La policía local tendrá derecho a un día libre por cada festivo trabajado como consecuencia del “concepto jornada especial en festivo”, con independencia del número de festivos normales trabajados.

2. Se consideran, por otro lado, festivos especiales dentro del componente jornada especial en festivos, los correspondientes a los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre de cada año y el valor del componente variable es diferente por la realización de los mismos. En tal sentido, los valores del componente variable, correspondiente a cada uno de los días reseñados como festivos especiales, que serán devengados por cada día en que se presten, los servicios son los siguientes:

<u>Escala</u>	<u>Festivo 1 y 6 de enero y 25 de diciembre</u>
Básica	308,70€/día (15 puntos/día)
Ejecutiva	329,28€/día (16 puntos/día)
Superior	349,86€/día (17 puntos/día)

Se entenderá por trabajo efectivo en festivo el realizado desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas.

La policía local tendrá derecho a un día libre por cada festivo trabajado de los reseñados en este apartado 2, hasta un máximo de 3.

4.- Componente Variable por disponibilidad y mayor jornada voluntaria.

Este componente retribuye la disponibilidad y mayor jornada que titular del puesto lleve a cabo en los términos reseñados en la instrucción novena aprobada por Resolución 11768/2019, de fecha 7 de marzo de 2019 de la Directora General de Administración Pública (BOP núm. 33 de 18/03/2019), cuya disposición adicional cuarta se activó por Resolución núm 32074/2020 de fecha 23 de septiembre de 2020 del Concejal Delegado del Área de Seguridad y Emergencias, con motivo de la declaración de Alerta Sanitaria por COVID 19 en la ciudad, siendo su importe:

Escala	Festivo
Básica	1.152,48€ (56 puntos)

Ejecutiva	1.255,38€ (61 puntos)
Superior	1.481,76€ (72 puntos)

Segundo: Se abonará mensualmente por el órgano competente en materia de recursos humanos, previa certificación de la Jefatura de Policía Local del cumplimiento de las funciones realizadas y descritas en el apartado primero.

Tercero: El componente variable del complemento específico regulado en el presente acuerdo, no es consolidable, y su percepción estará condicionada a la adscripción del puesto, en términos de legalidad, al Cuerpo de Policía Local y a la realización concreta y efectiva de los servicios que retribuye y recogidos en el apartado primero.

Cuarto: La modificación parcial del Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 26 de julio de 2018, que especifica y pormenoriza los componentes variables del complemento específico del colectivo de la Policía Local (BOP 100, de 20 de agosto de 2018) consiste únicamente en:

- Compatibilizar la percepción del componente variable por jornada especial en festivo con el componente variable correspondiente al turno nocturno.
- Compatibilizar el componente variable del turno especial de la Unidad Grupo Operativo de Intervención y Apoyo (GOIA) y de la Unidad Especial (UE) con el componente variable por jornada especial en Festivo. Debe tenerse en cuenta que en el caso del GOIA y UE serán incompatibles la percepción de los tres componentes variables (nocturno, festivo y GOIA-UE), pudiendo percibirse únicamente el variable como turno especial GOIA-UE y el correspondiente a la jornada especial en festivo, cuando ambas circunstancias coincidan en la prestación del servicio correspondiente.

Quinto: El inicio de la vigencia del punto primero del presente acuerdo será simultáneo a la publicación del Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad que apruebe la modificación parcial del Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 26 de julio de 2018, en el sentido de la presente .

Sexto: Publicar el acuerdo de Junta de Gobierno Local en el Boletín Oficial de Las Palmas, así como practicar las publicaciones que procedan, su inserción en la Intranet y en la página web corporativa, lo que se hace público para general conocimiento.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Contra el acto expreso que se publica, que es definitivo en vía administrativa, podrá interponer en el plazo de **DOS MESES**, contados desde el día siguiente al de la publicación, **RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO** ante el **Juzgado de lo Contencioso-Administrativo** de Las Palmas que por reparto corresponda, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en concordancia con el artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, **con carácter potestativo y previo** al recurso contencioso-administrativo,

señalado en el párrafo anterior, contra el acto expreso que se le notifica, podrá usted interponer **RECURSO DE REPOSICIÓN**, ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de **UN MES**, que se contará desde el día siguiente al de la fecha de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A tenor del apartado 2 del artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso será de **UN MES**; transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, de conformidad con el artículo 24.1, párrafo tercero, de la ley referida, se producirá silencio administrativo desestimatorio, y podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de **SEIS MESES**, computados a partir del día siguiente a aquel en el que el recurso potestativo de reposición debe entenderse desestimado por silencio administrativo.

Todo ello sin perjuicio de cualquiera otra acción o recurso que estimare oportuno interponer para la mejor defensa de sus derechos.

Las Palmas de Gran Canaria a, fecha de firma electrónica.

LA DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

(Acuerdo de la Junta de Gobierno de 12 de mayo de 2016)

Mercedes Cejudo Rodríguez