



**>> LA SITUACIÓN DEL DERECHO
DE PASE A 2ª ACTIVIDAD O
SERVICIOS ADAPTADOS DE LAS
PERSONAS EMPLEADAS PÚBLICAS
DE LAS ENTIDADES LOCALES DE
ANDALUCÍA**

2021



**La situación del derecho de pase a 2ª actividad
o servicios adaptados de las personas empleadas
públicas de las entidades locales de Andalucía**



ÍNDICE



1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. CONSIDERACIONES GENERALES	10
2.1 Antecedentes	10
2.2. La situación especial de segunda actividad en el ámbito de la Administración Local	12
3. LA REGULACIÓN DE LA SITUACIÓN DE SEGUNDA ACTIVIDAD Y SERVICIOS ADAPTADOS PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	16
3.1. La regulación de la segunda actividad de los Cuerpos de Policías Locales de Andalucía	16
3.2. La regulación de la segunda actividad en los Cuerpos de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento	19
3.3. La regulación de la segunda actividad y los servicios adaptados en el ámbito de la Administración Local	20
4. LA SEGUNDA ACTIVIDAD COMO MEDIDA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD DERIVADOS DEL TRABAJO.....	24
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA SOBRE EL DERECHO DE ACCESO A LA SEGUNDA ACTIVIDAD EN LAS ENTIDADES LOCALES DE ANDALUCÍA	29
5.1. Situación del derecho de pase a segunda actividad o servicios adaptados en los Ayuntamientos de municipios de más de 50.000 habitantes de Andalucía.....	30
5.1.1. Reconocimiento expreso del derecho a la segunda actividad o servicios adaptados y norma que lo regula	31
5.1.2. Solicitudes de segunda actividad y servicios adaptados en el periodo 2015-2017.....	31
5.1.3. Situación de los expedientes iniciados	33
5.1.4. Inclusión de puestos de segunda actividad o servicios adaptados en la RPT del Ayuntamiento y actualización de los mismos	33

5.1.5. Áreas de destino de los Policías Locales en situación de segunda actividad y procedimiento reglado para la adjudicación de esta modalidad de puestos	35
5.2. Situación del derecho de pase a segunda actividad o servicios adaptados en los Ayuntamientos de municipios de más de 20.000 y menos de 50.000 habitantes de Andalucía	36
5.2.1. Reconocimiento expreso del derecho a la segunda actividad o servicios adaptados y norma que lo regula	37
5.2.2. Solicitudes de segunda actividad y servicios adaptados en el periodo 2015-2017.....	38
5.2.3. Situación de los expedientes iniciados	39
5.2.4. Inclusión de puestos de segunda actividad o servicios adaptados en la RPT del Ayuntamiento y actualización de los mismos.....	40
5.2.5. Áreas de destino de los Policías Locales en situación de segunda actividad y procedimiento reglado para la adjudicación de esta modalidad de puestos	41
5.3. Situación del derecho de pase a segunda actividad o servicios adaptados en las Diputaciones andaluzas y Consorcios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de Andalucía.....	43
5.3.1. Reconocimiento expreso del derecho a la segunda actividad o servicios adaptados y norma que lo regula	44
5.3.2. Solicitudes de segunda actividad y servicios adaptados en el periodo 2015-2017.....	44
5.3.3. Situación de los expedientes iniciados	45
5.3.4. Inclusión de puestos de segunda actividad o servicios adaptados en la RPT de la Diputación o Consorcio y actualización de los mismos	46
5.3.5. Procedimiento reglado para la adjudicación de esta modalidad de puestos.....	47
6. LA SINGULAR PROBLEMÁTICA QUE PLANTEA EL ACCESO A LA SITUACIÓN DE SEGUNDA ACTIVIDAD POR DISMINUCIÓN DE LAS APTITUDES PSICOFÍSICAS.....	50
6.1. La discapacidad y el derecho al trabajo.....	51
6.2. El Dictamen del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 34/2015	54
6.3. Alcance de la disminución de las aptitudes psicofísicas como causa motivadora de pase a la situación de segunda actividad o incapacidad	56

6.4. La relación entre el derecho a la segunda actividad y la acción protectora del Sistema de Seguridad Social.....	63
7. EL ANTEPROYECTO DE LEY DE COORDINACIÓN DE LAS POLICÍAS LOCALES DE ANDALUCÍA	67
8. LA NECESIDAD DE UNA ADECUADA ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS PARA LA EFICAZ PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS	74
9. CONCLUSIONES.....	77
10. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS.....	82
10.1 Recomendaciones	82
10.2. Sugerencias	84
11. ANEXO DOCUMENTAL.....	88
11.1. Cuestionario.....	88
11.2. Tablas resúmenes de los cuestionarios remitidos.....	90



.....1.....

Introducción

1. INTRODUCCIÓN

El ejercicio de determinadas funciones públicas, requieren para su eficaz desempeño unas especiales condiciones y facultades físicas y psíquicas en sus integrantes que, ya por causa de la edad, o por otras causas sobrevenidas, pueden verse limitadas afectando a su efectivo cumplimiento. Ello ha determinado que en las dos últimas décadas se haya ido generalizando la inclusión en las normativas reguladoras de los colectivos de empleados públicos que tienen encomendado el desempeño de esas funciones -tanto a nivel nacional, como autonómico o local- la incorporación de una especial situación administrativa conocida como segunda actividad.

La situación de segunda actividad tiene por finalidad garantizar a determinado personal público -que suele prestar funciones eminentemente operativas y, en ocasiones, arriesgadas y peligrosas- una adecuada aptitud psicofísica para el desarrollo de su actividad profesional que puede verse afectada por diversas circunstancias, de edad o sobrevenidas, limitadoras de las mismas.

Nos encontramos, por tanto, ante un derecho de las personas integrantes de los colectivos de empleados públicos de la Administración Local que así lo tuvieran reconocido, por circunstancias que disminuyen sus aptitudes psicofísicas para el eficaz desempeño de sus funciones, y que se hará efectivo en el marco de las previsiones legales y reglamentarias que lo configuran y desarrollan.

Sin embargo, en el ejercicio de este derecho las personas empleadas públicas que lo tienen reconocido se encuentran frecuentemente con impedimentos y obstáculos que dificultan, cuando no impiden, su ejercicio. Además, en muchas ocasiones se han trasladado a esta Defensoría denuncias del personal funcionario afectado que plantea situaciones que, con independencia de su complejidad jurídica, tienen unas consecuencias innegablemente injustas para estas personas que han visto disminuidas sus capacidades psicofísicas en actos de servicio y a las que, pudiendo



pasar a la situación de segunda actividad, se les imposibilita el acceso a la misma con las consecuencias perjudiciales de toda índole que ello comporta.

Por éstos y otros casos que hemos conocido, así como por distintas informaciones que nos han trasladado representantes de estos colectivos de personal, esta Institución ha tenido ocasión de conocer y valorar directamente la dificultad y complejidad que rodea el acceso a la situación de segunda actividad o servicios adaptados a las personas empleadas públicas de la Administración Local. Estas circunstancias motivaron que se tramitara el expediente de queja de oficio 18/2261, a fin de interesarnos por la realidad de esta situación en las Entidades Locales de Andalucía que tienen que reconocerla y posibilitar su efectiva materialización.

En el curso de la investigación realizada se ha obtenido una información que consideramos puede ser de indudable interés para valorar la realidad actual de esta situación en el ámbito de la Administración Local andaluza. Junto a los datos y el análisis y evaluación de los mismos, hemos estimado oportuno completarla con las consideraciones que se han incluido, en relación con este asunto, en la Resolución con la que se finaliza dicha actuación de oficio.

Estas consideraciones y las consiguientes recomendaciones y sugerencias sobre esta cuestión, habríamos deseado hacerlas públicas con anterioridad. Sin embargo, la ardua tarea de recopilación de la información solicitada y de análisis de la misma, a lo que se ha unido la excepcional situación que hemos vivido, como consecuencia de la pandemia, han retrasado algunos meses su publicitación.

En todo caso, el trabajo que hoy damos a conocer creemos que sigue siendo de utilidad al poner de manifiesto, la compleja situación del derecho a la segunda actividad en el ámbito de las Entidades Locales de Andalucía, y las medidas que consideramos que facilitarían su efectivo ejercicio.

Esperamos, por tanto, que este Estudio Singular que ha elaborado la Oficina del Defensor del Pueblo Andaluz sirva para cumplir con dicha finalidad y contribuya a garantizar el derecho de de las personas empleadas públicas de la Administración Local de Andalucía a la segunda actividad que legalmente tienen reconocido.



..... 2

Consideraciones Generales

2. CONSIDERACIONES GENERALES

2.1 Antecedentes

En la Institución del Defensor del Pueblo Andaluz con relativa frecuencia se vienen recibiendo quejas de personas empleadas públicas de distintas Entidades Locales de Andalucía en las que se ponen de manifiesto las dificultades que vienen encontrando para acceder a la situación de segunda actividad o servicios adaptados en sus correspondientes Administraciones, considerando que con estos impedimentos se les está privando el ejercicio de un derecho que tienen legalmente reconocido.

Asimismo, con ocasión de la tramitación de diversas quejas (17/675 18/1440, 19/777...) esta Institución ha tenido ocasión de conocer y valorar directamente la dificultad y complejidad que rodea el acceso a la situación de segunda actividad o servicios adaptados al personal de la Administración Local, y que afecta al eficaz desempeño de las funciones públicas que tienen encomendadas.

Estas situaciones afectan a aquel personal en el que concurren circunstancias que limitan su capacidad psicofísica, y que si bien merman sus capacidades, no son suficientes para determinar su jubilación por incapacidad permanente al poder seguir ejerciendo otras funciones. La ponderación de tales circunstancias será distinta según las causas que origine el pase a la situación de segunda actividad o servicios adaptados y que cuenta con una regulación específica, a nivel legal, para el personal de los Cuerpos de Policía Local y de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, así como con el correspondiente desarrollo reglamentario para los colectivos de personal a los que resulta de aplicación en el ámbito de la Administración Local.

Ante esta situación, las importantes dificultades de las que hemos tenido conocimiento, a través de quejas y reuniones con los colectivos afectados, en cuanto



al ejercicio efectivo de este derecho en dicha Administración, y los incumplimientos y disfunciones que en su desarrollo se vienen produciendo por parte de diferentes Entidades Locales, determinaron que se acordara el inicio de una actuación de oficio a fin de llevar a cabo una investigación sobre el ejercicio de este derecho en el ámbito de la Administración Local andaluza por la posible afectación de los derechos reconocidos en los artículos 9, 14, 35, 40.2 y 49 de la Constitución, así como de lo preceptuado en los artículos 10.3.16º, 14 y 37.1 5º, 169.2 y 171 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Para recabar la información pertinente sobre la cuestión objeto de la queja de oficio acordada, se elaboró un cuestionario específico que fue remitido a 100 Entidades Locales andaluzas con objeto de poder valorar y contrastar la información facilitada con la que se ha venido trasladando a esta Institución por las personas interesadas, y que se reproduce en el Anexo documental del presente Estudio.

En este contexto, en la elaboración del presente trabajo, al estar en fase de tramitación el Anteproyecto de Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía y haberse propuesto la introducción de diversas modificaciones en relación con la vigente regulación de esta situación para dicho colectivo, que podría afectar al alcance de este derecho, se han tenido también en cuenta dichas propuestas.

Por otra parte, con ocasión de la tramitación de la queja de oficio 17/675, se recabó la opinión de la Consejería de Justicia e Interior y de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP) sobre la problemática que plantea la regulación de la segunda actividad con respecto al colectivo de Policías Locales, así como de las modificaciones que se contienen en relación con este asunto en el referido Anteproyecto de Ley.

Dichos informes, así como las iniciativas y propuestas que nos han trasladado a este respecto organizaciones sindicales de Policías Locales, han sido tenidas en cuenta para la elaboración de este trabajo. E, igualmente, la información y documentación que nos ha hecho llegar la Asociación para la Integración Laboral de Policías Locales con Discapacidad (AIL-POLD), con la que se han mantenido varias reuniones en relación con la problemática que se plantea en relación con el pase a la segunda actividad de los Policías Locales.



Por último, en la valoración de esta situación de segunda actividad por disminución de las condiciones psicofísicas, se han tenido en cuenta las Resoluciones de distintos Defensores del Pueblo de otras Comunidades Autónomas (Sindic de Greuges de la Comunidad Valenciana y Sindic de Greuges de Cataluña), así como distintos informes del CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) sobre este asunto, en su condición de organismo oficial de seguimiento en España de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Para valorar de manera efectiva la situación en las Entidades Locales de Andalucía respecto del ejercicio del derecho de pase a segunda actividad o servicios adaptados por parte de los empleados públicos que así lo tengan reconocido, ante la heterogeneidad de la situación existente en los distintos municipios, consideramos conveniente dirigirnos a todos los Ayuntamientos de más de veinte mil habitantes de la Comunidad Autónoma para plantearles, como ya hemos dicho, un cuestionario sencillo a fin de conocer las medidas que se hubieran podido adoptar al respecto, así como aquellos datos básicos indicativos de esta situación.

Esta actuación, se hizo igualmente extensible a las Diputaciones Provinciales andaluzas y a los Consorcios Provinciales de Prevención y Extinción de Incendios (Bomberos), para completar el ámbito de las entidades locales andaluzas que tienen reconocido el ejercicio del derecho de pase a segunda actividad o servicios adaptados.

2.2. La situación especial de segunda actividad en el ámbito de la Administración Local

El ejercicio de determinadas funciones públicas, como son las que se encomiendan a los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o de los Cuerpos de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, requieren para su eficaz desempeño unas especiales condiciones y facultades físicas y psíquicas en sus integrantes que, ya por causa de la edad, o por otras causas sobrevenidas, pueden verse limitadas afectando a su efectivo cumplimiento. Ello ha determinado que en las dos últimas décadas se haya ido generalizando la inclusión en las normativas



reguladoras de esos cuerpos, tanto a nivel nacional, como autonómico o local, la incorporación de una especial situación administrativa conocida como segunda actividad.

El objetivo de esta situación es la necesidad de garantizar en todo momento a este personal público que presta funciones eminentemente operativas y, en ocasiones, arriesgadas y peligrosas, que durante todo el tiempo que se prolongue su actividad profesional, se encuentren en óptimas condiciones físicas y psíquicas para la prestación de dichos cometidos.

Más concretamente, la situación de segunda actividad tiene por finalidad garantizar a estos empleados públicos una adecuada aptitud psicofísica para el desarrollo de su actividad profesional que puede verse afectada, tanto por razón de edad, como por disminución de las facultades físicas, psíquicas o sensoriales, así como por la situación de embarazo. Ante estas circunstancias, la situación de segunda actividad permite que esa relación profesional no se extinga por dichas causas sino que se modifique, de manera que se pase a prestar funciones propias o complementarias de la profesión, pero compatibles con la nueva situación psicofísica del personal en el que concurren dichos condicionantes.

En un principio, esta situación se reconoce a los funcionarios que integran las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los Cuerpos de Extinción de Incendios y Salvamento, estableciéndose para los mismos la situación de segunda actividad en su normativa específica. Dicho reconocimiento se inicia, en el ámbito de la Policía Nacional, con la previsión que se contiene en la Ley 55/1978, de 4 de diciembre, y que se extiende a todos los integrantes de este Cuerpo con la Ley 26/1994, de 29 de septiembre, por la que se regula la situación de segunda actividad en el Cuerpo Nacional de Policía.

Dicha situación, tras su reconocimiento en leyes de ámbito estatal para los funcionarios que integran las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado se ha ido generalizando en las normas específicas reguladoras de los cuerpos de Policía Local y Bomberos a nivel autonómico. Y, a partir de las regulaciones autonómicas, por lo que se refiere a Andalucía, la mayor parte de Ayuntamientos la han desarrollado reglamentariamente para estos colectivos, adaptándola a sus peculiaridades.

En estas normas, la situación de segunda actividad se configura como un derecho



reconocido a las personas que prestan las funciones de policía local y bomberos, y que tendrá que ser ejercido en el marco de las previsiones legales y reglamentarias que lo establecen y desarrollan.

No obstante, con el tiempo, se ha demostrado que existen otros colectivos de empleados públicos no integrantes de los Cuerpos de Policía y Bomberos cuya actividad profesional también puede verse condicionada por la merma de facultades físicas y psíquicas o la situación de embarazo de quien las desempeña. Ello ha determinado la extensión de estas medidas de protección a otros colectivos de personal de la Administración Local que se encuentran en circunstancias similares, a los que se les reconoce, asimismo, el derecho a pasar a la situación de segunda actividad o servicios adaptados.

Tal previsión conecta con el mandato conferido a los poderes públicos en los artículos 35, 40.2 y 49 del texto constitucional, y en los artículos 37.1 5º, 169.2 y 171 del Estatuto de Autonomía andaluz, a fin de velar por las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en el ámbito de la Administración Local en Andalucía y promover la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, así como la integración social y profesional de las personas con limitaciones en su capacidad mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para ello.



..... 3

La regulación de la situación de segunda actividad y servicios adaptados para el personal de la administración local

3. LA REGULACIÓN DE LA SITUACIÓN DE SEGUNDA ACTIVIDAD Y SERVICIOS ADAPTADOS PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

3.1. La regulación de la segunda actividad de los Cuerpos de Policías Locales de Andalucía

La regulación de la segunda actividad del personal funcionario de los Cuerpos de Policías Locales de Andalucía es la más completa y desarrollada al formar parte del régimen estatutario de estos Cuerpos, dada la consideración que tienen, según se dispone en el art. 52 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFCS), como Institutos armados, de naturaleza civil con estructura y organización jerarquizada.

En base a la previsión incluida en el art. 39 de la mencionada Ley (LOFCS), el Parlamento andaluz aprobó la Ley 1/1989, de 8 de mayo, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, que fue posteriormente sustituida por la vigente Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales (LCPL).

En dicha Ley (LCPL), se contiene la regulación de la segunda actividad para los Cuerpos de Policías Locales en Andalucía. En concreto, en su Título IV (Régimen Estatutario), Capítulo II (Jubilación y 2ª actividad), sección 2ª (art. 28 y siguientes). Esta previsión legal se desarrolla por el Decreto 135/2003, de 20 de mayo, que regula la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los Cuerpos de Policía Local de Andalucía.

Entre las causas que motivan el pase a esta situación, el art. 29 de la LCPL contempla expresamente las siguientes:

- “a) Cumplimiento de las edades que se determinen para cada escala.*
- b) la disminución de las aptitudes psicofísicas para el desempeño de la función policial.*



c) *Embarazo*”.

Como notas configuradoras más importantes, a nivel legal y reglamentario, de la situación de segunda actividad podemos señalar las siguientes:

El objetivo de esta situación es la necesidad de garantizar en todo momento que las personas que prestan funciones de Policía Local se encuentren, durante todo el tiempo de su ejercicio profesional, en óptimas condiciones físicas y psíquicas para la prestación de estos cometidos, de especial riesgo y peligrosidad (art. 28.1 LCPL).

La segunda actividad, en el ámbito de los Cuerpos de Policía Local de Andalucía se define, en el art. 28.2 LCPL, como una situación administrativa de carácter especial, a la que se pasará desde la situación administrativa de servicio activo y en la que se permanecerá hasta el pase a la de jubilación u otra situación que no podrá ser la de servicio activo, salvo que el pase a dicha situación se haya producido como consecuencia de embarazo o de pérdida de aptitudes psicofísicas y que las causas que la motivaron hayan desaparecido.

Según dispone el art. 31 LCPL, el pase a la situación de segunda actividad por edad tendrá lugar al cumplirse los 60 años (escala técnica), 57 (escala ejecutiva) y 55 (escala básica). No obstante, el Ayuntamiento, motivadamente, podrá limitar por cada año natural y categoría el número de funcionarios que puedan acceder a dicha situación por razón de edad, prorrogando la permanencia en el servicio activo de quienes, en orden inverso al de la fecha en que cumplan la edad, excedan del cupo fijado. Asimismo, el municipio podrá aplazar el pase a la situación de segunda actividad, por sucesivos períodos de un año, cuando exista solicitud expresa del interesado y siempre que medie informe favorable de Tribunal Médico, constituido a estos efectos.

Por su parte, el art. 32 LCPL establece que pasarán a la situación de segunda actividad, aquellos funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local que tengan disminuidas las aptitudes físicas o psíquicas y sensoriales necesarias para el desempeño de la función policial, bien por incapacidad transitoria o de otro tipo. La evaluación de la disminución deberá ser dictaminada por los servicios médicos municipales o, en caso de no existir estos, por el Tribunal Médico que se constituya a estos efectos.



De acuerdo con lo establecido en el art 33 LCPL, las funcionarias de los Cuerpos de Policía Local podrán pasar a la situación de segunda actividad durante el embarazo, previo dictamen médico que lo acredite.

El procedimiento de iniciación, valoración, dictamen y resolución de pase a la segunda actividad por estas circunstancias, se regula en el Decreto 135/2003, de 20 de mayo, que desarrolla a la LCPL en esta materia. Dicho procedimiento se iniciara de oficio, por cumplimiento de la edad, de oficio o por solicitud de la persona interesada, en caso de disminución de aptitudes psicofísicas, y a instancia de la interesada, en caso de embarazo.

En cuanto a la naturaleza de esta situación administrativa, aunque se define legalmente como “especial”, al no estar contemplada entre las distintas situaciones administrativas previstas legalmente en el artículo 85 del Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), ni en el Real Decreto 365/95 , de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Por ello, se viene considerando integrada en la situación de servicio activo.

La segunda actividad se desarrollará en otro puesto de trabajo adecuado a la categoría que se ostente y determinado por el Municipio, preferentemente en el área de seguridad y, si ello no fuese posible, en otros servicios municipales (art. 4.1 Decreto 135/2003).

Los funcionarios en situación de segunda actividad estarán sujetos a idénticos regímenes disciplinarios y de incompatibilidades que en el servicio activo, salvo que desempeñen puestos en un servicio distinto al de Policía Local, en cuyo caso estarán sometidos al régimen general disciplinario y de incompatibilidades de los funcionarios públicos (art. 4.3 Decreto 135/2003).

Por lo que se refiere a los derechos del funcionario en dicha situación, el art. 30.2 de la LCPL establece que el pase a la segunda a actividad no supondrá disminución de retribuciones básicas y complementarias, salvo que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que se desempeñare.

El puesto que haya de ser ocupado por funcionario que pase a la segunda



actividad, ha de estar incorporado como tal a la relación de puestos de trabajo de la entidad local. A este respecto, según se concreta en el art. 5 del Decreto 135/2003, pueden citarse como típicas de esta situación las funciones de control de acceso a dependencias policiales, administrativas o municipales; funciones de intendencia, archivo o administrativas; de educación vial; de control de mantenimiento de vehículos y material; centralitas o centros de emergencias, etc..

Cualquier miembro del Cuerpo de la Policía Local que pase a la situación de segunda actividad por razones psicofísicas, bien de oficio o a petición propia, podrá solicitar el reingreso al servicio activo cuando hayan desaparecido las causas que motivaron el pase a esta situación, previo informe y dictamen del Tribunal Médico al que hacíamos anteriormente mención (art. 28.2 y 32 LCPL).

Las causas de disminución de las aptitudes físicas o psíquicas que originan el pase a la situación de segunda actividad se determinaran con arreglo al Cuadro de las causas de disminución de las aptitudes físicas o psíquicas establecido en el Anexo I del Decreto 135/2003 (art. 34 LCPL).

3.2. La regulación de la segunda actividad en los Cuerpos de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento

Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía (LGEA), al regular los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, en el Capítulo I de su Título III, contempla la situación de segunda actividad para el personal integrante de los mismos. En concreto, en su art. 42 dispone que las Administraciones Públicas competentes, al objeto de garantizar una adecuada aptitud psicofísica en la prestación de dichos servicios, establecerán la situación especial de segunda actividad, conforme a las necesidades y estructura de cada servicio.

La regulación que dedica la LGEA a la situación de segunda actividad es muy escueta y se contiene en los artículos 42, 43 y 44 de la misma.

Las previsiones al respecto son similares a las que se contienen en la LCPL para los Cuerpos de Policía Local. Así, también se considera la segunda actividad como una



situación administrativa especial que tiene por finalidad garantizar una adecuada aptitud psicofísica en la prestación de los servicios de prevención y extinción de incendios y salvamento, tanto por razón de edad como por disminución de las aptitudes psicofísicas y por embarazo, en condiciones similares a las reseñadas para el personal de la Policía Local.

En estos servicios, la segunda actividad también se desarrollará en otro puesto de trabajo adecuado a la categoría que se ostente y determinado por la Administración titular del mismo. Preferentemente, en el área de prevención y extinción de incendios y salvamento, y si ello no fuese posible, en otros servicios de dicha Administración.

A diferencia de lo que se establece en la LCPL, con respecto a la regulación del régimen retributivo de los Policías Locales en situación de segunda actividad, la LGEA prevé, en su art. 43.4, que las particularidades del régimen retributivo del personal funcionario en dicha situación, se desarrollarán reglamentariamente.

3.3. La regulación de la segunda actividad y los servicios adaptados en el ámbito de la Administración Local

A partir de la regulación legal de la segunda actividad, a nivel autonómico, para los Cuerpos de Policía Local y Bomberos, la mayoría de Entidades Locales han regulado esta situación para dicho personal a través de Reglamentos internos en los que se establecen los requisitos, condiciones, procedimiento para el acceso a la misma y las consecuencias de su reconocimiento.

Así, según se indica en los cuestionarios que nos han sido remitidos por 64 Ayuntamientos andaluces con población de más de 20.000 habitantes, 56 de ellos (el 88%) tienen regulada expresamente esta situación o se encuentra en fase de tramitación o estudio.

Según los datos aportados en los referidos cuestionarios, la regulación de esta situación se contiene en Reglamentos internos de Segunda Actividad (para los Cuerpos de Policía Local) o de Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento (para los de Bomberos), o bien en los Reglamentos generales que



regulan el funcionamiento interno de estos Cuerpos.

Dichos Reglamentos son aprobados por las Entidades Locales en el marco del principio de autonomía local, garantizado en los artículos 137 y 140 de la Constitución Española (CE) y, en el caso de los Policías Locales, de acuerdo con lo previsto en el art. 52.1 de la LOFCS que dispone, en relación con la estructura y organización de los Cuerpos de la Policía Local, que los Ayuntamientos pueden dictar reglamentos específicos y otras normas que regulen su actividad.

En este caso, y en el del personal de los Cuerpos de prevención y extinción de incendios y salvamento (Bomberos), dicho desarrollo reglamentario para las Entidades Locales es obligatorio a fin de dar cumplimiento a las previsiones legales que sobre la situación de segunda actividad para estos colectivos se contienen en la LCPL y en la LGEA, respectivamente.

No obstante, como se pone de manifiesto a continuación, al exponer los resultados de la investigación llevada a cabo sobre este asunto, todavía existe un porcentaje importante de Entidades Locales que no han llevado a cabo el preceptivo desarrollo reglamentario sobre la situación de segunda actividad para dicho personal, dificultando con ello el acceso a un derecho legalmente reconocido.

En la regulación de dicha situación que se contiene en los reglamentos municipales, se adaptan las previsiones legales y reglamentarias, aprobadas a nivel autonómico, a las peculiaridades que se establecen en cada entidad local para el ejercicio de este derecho. Entre las peculiaridades que se incluyen en estas reglamentaciones municipales de la segunda actividad para los Cuerpos de Policías Locales y Bomberos, destaca la distinción que se incorpora a diversos Reglamentos sobre que dicha situación podría ser con o sin destino, no asegurándose en este último caso el pase a la misma del personal funcionario que lo solicite y reúna los requisitos para ello, si exceden del número de funcionarios que se autorizan, previa negociación con los representantes del personal, para pasar a la situación de segunda actividad.

Asimismo, como ya hemos señalado, las Entidades Locales andaluzas han ido extendiendo también al resto de sus empleados públicos un derecho similar al que se configura a través de la situación de segunda actividad para los colectivos profesionales de Policías Locales y Bomberos, denominada en otros municipios



como servicios adaptados. Situación que persigue, igualmente, proteger al personal de otros colectivos de empleados públicos que, por sus características personales o disminución de aptitudes psicofísicas o situación de embarazo, puedan ser especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo que vengan desempeñando y asegurar el eficaz desempeño de las funciones públicas que tuvieran encomendadas.

Todo ello, al objeto de que las capacidades de estas personas puedan seguir siendo útiles y eficientes para el servicio público, evitando en lo posible su incapacidad laboral y garantizando, en el caso de que se tratase de personas con discapacidad, el derecho al trabajo que se les reconoce en el art. 35.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPD).

Según los datos facilitados en los cuestionarios remitidos por las Entidades Locales a las que nos dirigimos, la posibilidad de pasar a situación de segunda actividad -o servicios adaptados en algún caso- a todo el personal se reconoce en 7 Ayuntamientos andaluces de más de 50.000 habitantes (Huelva, Jaén, Estepona, Alcalá de Guadaíra, Dos Hermanas, Sevilla y Utrera); en 10 con población entre 20.000 y 50.000 habitantes (Níjar, Rota, Lucena, Priego, Maracena, Almonte, Lepe, Andújar, Martos y Lora del Río); y en 3 Diputaciones Provinciales (Granada, Huelva y Sevilla).

La regulación de esta situación para todo el personal, en aquellos Ayuntamientos y Diputaciones que así la tienen establecida, se contiene en los Acuerdos que aprueban los Reglamentos de Personal Funcionario y en los Convenios Colectivos de Personal.

Por tanto, en todos los supuestos analizados, nos encontramos ante un derecho de las personas integrantes de los colectivos de empleados públicos de la Administración Local que así lo tuvieran reconocido, por circunstancias que disminuyen sus aptitudes psicofísicas para el eficaz desempeño de sus funciones y que se hará efectivo en el marco de las previsiones legales y reglamentarias que lo configuran y desarrollan.



..... 4

La segunda actividad como medida de
prevención de los riesgos para la salud
derivados del trabajo

4. LA SEGUNDA ACTIVIDAD COMO MEDIDA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD DERIVADOS DEL TRABAJO

El reconocimiento de la situación de segunda actividad responde, asimismo, a la obligación que tienen las Administraciones públicas de promover la seguridad y salud del personal a su servicio mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

La seguridad y salud laboral de los empleados públicos queda garantizada por el art. 40.2 de la CE, que atribuye a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, la función de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. En base en este principio constitucional, la seguridad y salud deben ser garantizadas no sólo en el desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito privado, sino también en el de las relaciones administrativas del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Dicha garantía se refuerza a partir de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que establece los criterios generales para la prevención de riesgos laborales en el ámbito europeo. La Directiva incluye, en su ámbito de aplicación, a todos los sectores de actividad, tanto públicos como privados, sin perjuicio de aquellas particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública.

Estos precedentes se incorporaron a la norma básica de nuestro ordenamiento jurídico preventivo, que es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y que supuso un cambio importante en esta materia, al extender la aplicación de sus normas en materia de seguridad y salud laboral al personal que presta sus servicios en el sector público con un tipo de relación jurídica funcionarial, estatutaria o administrativa.

Así, en el art. 3.1 de la LPRL se establece, de modo expreso, que *“esta Ley y*



sus normas de desarrollo serán de aplicación, tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo”.

De modo más concreto, en el art. 14.1 de la LPRL se dispone que *“los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio”.*

Por tanto, debe considerarse que las obligaciones, derechos y responsabilidades que la LPRL incluye en relación con los empresarios y trabajadores, se extienden igualmente a las Administraciones públicas y sus empleados públicos, con independencia de la naturaleza jurídica de su vinculación con las mismas.

Consideración que se refuerza en la propia regulación del EBEP, al establecer, en su art. 14. l), el derecho de todos los empleados públicos sin distinción *“a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.* Y, al no establecer otras disposiciones en materia preventiva, hay que entender que en esta materia se remite a la LPRL, sin perjuicio de las particularidades que se contemplan en relación con su aplicación al desarrollo de determinadas funciones públicas.

No obstante, esta excepción de la aplicación de la LPRL a determinadas actividades en el ámbito público, en un primer momento ha sido interpretada de un modo amplio que excluía a de la aplicación de la misma a aquellas actividades que por su peligrosidad se consideraba que quedaban exceptuadas de su aplicación, en forma total o parcial, como eran, en el caso de la Administración Local, las de policía y protección civil, quedando con ello desvinculadas del régimen general preventivo implementado por la LPRL.

Esta criterio se fundamentaba en la previsión del art. 2.2 de la Directiva 89/391, al establecer que la misma *“no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía,*



o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil”. Dicha interpretación, además de contravenir lo dispuesto en el mencionado art. 3 de la LPRL -que solo excepcionalmente excluye su aplicación a las funciones públicas de policía y seguridad cuando resultaran incompatibles con lo preceptuado en la misma-, chocaba igualmente con los criterios seguidos por la mencionada Directiva comunitaria, que sólo excluyen de la normativa común estas actividades cuando concurren determinadas circunstancias que hagan imposible la aplicación del régimen general preventivo.

Esta cuestión, tras algunas dudas iniciales, quedó definitivamente resuelta con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de enero de 2006 (asunto C-132/04) que considera plenamente aplicable a los funcionarios que realicen funciones de policía y seguridad la Directiva 89/391/CEE, con las particularidades propias en atención a la singular naturaleza de las mismas. Y ello, por cuanto el ámbito de aplicación de dicha Directiva, no está fundado en la pertenencia de los trabajadores a los distintos sectores contemplados en su art. 2, sino *“exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores, que justifica una excepción a las normas dictadas por la citada Directiva, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad”*.

Concluyendo que, a los empleados públicos que realicen funciones de policía y seguridad, les resulta de aplicación el régimen general preventivo establecido en la misma, *“dado que dichos cometidos se realizan en condiciones habituales, conforme a la misión encomendada al servicio de que se trata, y ello aun cuando las intervenciones derivadas de dichas actividades sean, por su propia naturaleza, imprevisibles y puedan exponer a los trabajadores que las realicen a algunos riesgos para su seguridad y/o su salud”*.

Esta cuestión ha sido matizada, asimismo, en la *“Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (2017/C 165/01)”*, publicada en el Diario Oficial C 165/2017, de 24 de mayo, de la Unión Europea, y en la que se indica que *“la exclusión del ámbito de aplicación establecido en el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 89/391/CEE debe interpretarse restrictivamente y de forma «que limite su alcance a lo que resulte estrictamente necesario para*



salvaguardar los intereses que según dicha Directiva pueden proteger los Estados miembros»”.

De hecho, afirma que: *“el Tribunal dictaminó que esta exclusión no se aplica a los sectores de actividad considerados globalmente. Su único objetivo es asegurar «el buen funcionamiento de los servicios indispensables para la protección de la seguridad, de la salud y del orden públicos en circunstancias de excepcional gravedad y magnitud –por ejemplo, una catástrofe– que se caracterizan, en particular, por el hecho de que pueden exponer a los trabajadores a riesgos considerables en cuanto a su seguridad y/o a su salud (...)”.*

Estas cuestiones han sido asimismo valoradas en la Resolución del Defensor del Pueblo Andaluz formulada en la queja 18/4671 ([enlace a web](#)) sobre la aplicación de la Directiva europea 2003/88 para la ordenación de los tiempos de trabajo de la Policía Local.

Por consiguiente, serán de aplicación a todos los empleados públicos de la Administración Local, entre los que se incluye el personal de los Cuerpos de Policía Local y de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, las normas de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo previstas en la LPRL, en cuyo Capítulo III se establecen una serie de derechos y obligaciones en relación con la protección de trabajadores, así como las medidas particulares a adoptar en relación con la especial sensibilidad que pudieran tener algunos de ellos a los riesgos laborales.

Consiguientemente, corresponderá a las Comunidades Autónomas y a las Entidades Locales, en sus respectivos ámbitos de actuación, la competencia para desarrollar o adaptar aquellos aspectos de la LPRL en relación con sus empleados públicos, entre los que se incluyen la Policía Local y Bomberos, respetando las normas básicas en la materia, entre las que se encuentran las medidas preventivas objeto de la regulación de la segunda actividad o servicios adaptados. Y, todo ello, con el fin de proteger al personal que, por sus características personales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, así como a aquellas personas relacionadas con el mismo que pudieran resultar afectadas por dicha situación.



..... 5

Resultados de la investigación realizada sobre
el derecho de acceso a la segunda actividad
en las Entidades Locales de Andalucía

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA SOBRE EL DERECHO DE ACCESO A LA SEGUNDA ACTIVIDAD EN LAS ENTIDADES LOCALES DE ANDALUCÍA

Como ya se ha indicado, para valorar la situación del derecho de acceso de los empleados públicos de las Administraciones Locales de Andalucía a la segunda actividad o servicios adaptados, se elaboró un cuestionario específico estructurado en 10 apartados, a su vez subdivididos en distintos subapartados, y que se incluye como Anexo I a la presente Resolución.

La información recabada a las Entidades Locales andaluzas en los cuestionarios venía referida al periodo correspondiente a los tres últimos años (2015, 2016 y 2017) en atención a la fecha de solicitud de la misma (febrero de 2018).

Dicho cuestionario fue remitido a cada uno de los Ayuntamientos andaluces mayores de 20.000 habitantes, así como a las Diputaciones Provinciales y a los Consorcios Provinciales de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento existentes en Andalucía. En total, se remitieron 100 cuestionarios, agrupados en tres bloques para un mejor tratamiento de los datos: Ayuntamientos de municipios de más de 50.000 habitantes (29); Ayuntamientos de municipios entre 20.000 y 50.000 habitantes (52); Diputaciones (8) y Consorcios (11).

La colaboración prestada por parte de las entidades locales a las que se solicitó la oportuna información a través de la remisión del cuestionario ha sido muy amplia, habiéndose recibido un total de 80 cuestionarios (el 80%), si bien en el caso de las Diputaciones y Consorcios algunos cuestionarios remitidos incorporaban respuestas conjuntas.

La información recibida se ha ajustado, en la mayoría de los casos, al contenido de las preguntas formuladas. No obstante, en algunas preguntas planteadas en el cuestionario, el criterio de respuesta utilizado resulta heterogéneo una vez analizada la variedad de respuestas obtenidas.

La información se ha recibido en un periodo de tiempo amplio que se ha extendido entre el 15 de mayo de 2018 (Ayuntamiento de Palma del Río) y el 27 de



enero de 2020 (Ayuntamiento de Loja), habiéndose tenido que reiterar en repetidas ocasiones la remisión de la información solicitada a varias entidades locales ante el retraso en su envío. Finalmente, y sin perjuicio de la falta de contestación de algunas Entidades Locales, a fin de no demorar más el cierre de esta actuación de oficio, procedimos a resolver la misma en función a las respuestas y datos que nos fueron comunicados.

A fin de que se pueda tener una visión de conjunto en las Entidades Locales andaluzas de la situación de sus empleados públicos respecto al ejercicio del derecho de pase a segunda actividad o servicios adaptados, y una perspectiva comparativa de dicha situación, en las Tablas que incluyen en el Anexo documental del presente Estudio, resumimos los datos cuantitativos más significativos de los cuestionarios remitidos por los distintos Ayuntamientos, Diputaciones y Consorcios, y que comentamos a continuación por cada uno de los bloques en que los hemos agrupados.

En las Tablas se incluye una información pormenorizada por municipio (identificados por abreviaturas que figuran al final de cada Tabla) para cada una de las preguntas y subpreguntas incluidas en el cuestionario.

5.1. Situación del derecho de pase a segunda actividad o servicios adaptados en los Ayuntamientos de municipios de más de 50.000 habitantes de Andalucía

De los 29 Ayuntamientos de municipios andaluces con población superior a los 50.000 habitantes a los que se envió el cuestionario, lo han remitido 27 (el 93%). Tan sólo los de Sanlúcar de Barrameda (Cádiz) y Linares (Jaén) no lo han enviado. El Ayuntamiento de Dos Hermanas (Sevilla) aunque ha remitido un escrito en el que se incluyen algunas consideraciones sobre el asunto objeto de la presente queja, tampoco ha enviado el cuestionario que se le envió cumplimentado.

Al final de la Tabla I figuran, agrupados por provincias, todos los Ayuntamientos que han remitido el cuestionario en la que se indican las abreviaturas con las que se le identifican en la misma.



5.1.1. Reconocimiento expreso del derecho a la segunda actividad o servicios adaptados y norma que lo regula

De los 27 Ayuntamientos que remitieron el cuestionario, 21 de ellos (el 78%) tienen reconocido expresamente este derecho. Sólo 3 municipios de Cádiz (Algeciras, Chiclana y la Línea) contestan que no lo tienen reconocido a nivel interno, y otros 3 (Almería, Roquetas y San Fernando) responden que se encuentra en estudio el Reglamento municipal correspondiente.

De las 21 respuestas afirmativas sobre el reconocimiento de este derecho, en 8 municipios (el 38%) corresponden al colectivo de Policía Local, en 7 casos (el 33%) afecta a todo el personal municipal, en 5 (el 24%) a los colectivos de Policía Local y Bomberos, y en 1 (5%) sólo al de Bomberos.

En cuanto al reconocimiento del derecho se contiene en Reglamentos internos de Segunda Actividad (para el colectivo de Policía Local) y de Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento (para Bomberos), así como en los Acuerdos de personal Funcionario y Convenios Colectivos de personal Laboral (en los casos de reconocimiento a todo el personal).

5.1.2. Solicitudes de segunda actividad y servicios adaptados en el periodo 2015-2017

Esta pregunta estaba estructurada en función de las tres causas legalmente previstas motivadoras del pase a estas situaciones: cumplimiento de edad, disminución de aptitudes psicofísicas y embarazo.

El total de expedientes iniciados de pase a segunda actividad o servicios adaptados en dicho periodo, por todas las causas, en el conjunto de los 27 municipios andaluces analizados con población superior a 50.000 habitantes, ascendió a 728, de las cuales 453 (el 62%) correspondían a Policías Locales, 164 (el 23%) a Bomberos, y 111 (el 15%) a otros colectivos de personal municipal. De estos expedientes, 127 (el 17%) fueron iniciados de oficio y el 83% restante, a solicitud de los empleados



públicos interesados.

A nivel de municipios, destacan en cuanto al número de expedientes iniciados, los Ayuntamientos de Sevilla (con 352) y Granada (con 111). Por el contrario, no han iniciado expediente alguno en los años analizados, los Ayuntamientos de La Línea y San Fernando, en la provincia de Cádiz, y Benalmádena, Marbella y Torremolinos, en la de Málaga.

Por razón de edad, se han iniciado un total de 342 expedientes de pase a segunda actividad o servicios adaptados en dicho periodo (el 47% del total), de los que 74 de ellos (el 22%) se iniciaron de oficio. De los expedientes iniciados, 214 (el 62%) correspondían a Policías Locales, 119 (el 35%) a Bomberos y 9 (el 3%) a otros colectivos de personal municipal.

De los 372 expedientes, más de la mitad, 182 (el 53%), se iniciaron en el Ayuntamiento de Sevilla. Le siguen los Ayuntamientos de Granada, con 43 expedientes y Algeciras, con 22.

Por disminución de aptitudes psicofísicas, se iniciaron 364 expedientes (el 50% del total), 53 de ellos (el 15%) de oficio. De éstos, el mayor número, 233 (el 64%) siguen correspondiendo a expedientes de Policías Locales, afectando a Bomberos 45 (el 12%) y a otros colectivos de empleados públicos 86 (el 24%).

También siguen destacando por este motivo, como Ayuntamientos que han iniciado un mayor número de expedientes por disminución de aptitudes psicofísicas, los de Sevilla, con 168 (el 46% del total) y Granada, con 68.

Los expedientes iniciados por motivo de embarazo en estos Ayuntamientos de municipios con más de 50.000 habitantes, fueron 22 (el 3% del total), todos a instancia de las interesadas. De estos expedientes iniciados, 6 (el 27%), corresponden a Policías Locales, y 16 (el 73%), al colectivo de otras empleadas públicas.

A destacar en este apartado el Ayuntamiento de Estepona, en el que se iniciaron 14 expedientes por causa de embarazo a personal correspondientes al colectivo de otras empleadas públicas.



5.1.3. Situación de los expedientes iniciados

Esta pregunta del cuestionario es la que se ha contestado con criterios más heterogéneos respecto a las subpreguntas que se contenían en el mismo, no contestándose algunas o todas en un número elevado de cuestionarios. Además, en muchos casos, no coinciden las cifras de expedientes resueltos y pendientes con las de iniciados que se nos ha facilitado en la pregunta del subapartado anterior.

En cualquier caso, de los datos disponibles podemos concluir que, en el periodo 2015 a 2017, en los Ayuntamientos correspondientes a municipios de más de 50.000 habitantes se han tramitado un total de 778 expedientes de pase a situación de segunda actividad o servicios adaptados.

De estos expedientes, 194 (el 31%) estaban pendientes de resolver, y 584 (el 69%) se habían resuelto, de los cuáles, 536 (el 92%) se habían resuelto favorablemente, y 48 (el 8%) se resolvieron de modo desfavorable.

Según los datos que figuran en la Tabla I, los Ayuntamientos que más expedientes han tramitado, atendiendo a la respuesta incluida en los cuestionarios en este punto, vuelven a ser los de Sevilla (con 197) y Granada (con 111). Los que menos expedientes han tramitado en este periodo serían los de Almería (1) y Utrera (3).

Respecto a la resolución de los expedientes, 11 Ayuntamientos (identificados en la Tabla en la columna correspondiente a cada provincia), resolvieron favorablemente el 100% de los expedientes tramitados. En un sólo caso (Ayuntamiento del Puerto de Santa María), por los datos aportados, el porcentaje de expedientes resueltos desfavorablemente (el 58%) es superior a los resueltos favorablemente.

Y, en sólo en dos Ayuntamientos los expedientes pendientes de resolver superan a los resueltos: el de Roquetas (72% pendientes) y Córdoba (53% pendiente).

5.1.4. Inclusión de puestos de segunda actividad o servicios adaptados en la RPT del Ayuntamiento y actualización de los mismos

Con la inclusión de estas preguntas se pretendía constatar la adopción de la medida más efectiva para la materialización de este derecho, como es la previsión



de puestos específicos en las distintas áreas de gestión municipal para que puedan ser ocupados por los empleados públicos a los que se reconozca el pase a la situación de segunda actividad o servicios adaptados.

Del análisis de los cuestionarios remitidos, también en esta pregunta encontramos numerosas falta de concreción de datos. En todo caso, de las repuestas aportadas podemos concluir lo siguiente:

De los 27 cuestionarios remitidos, en 9 casos (el 33%), que se concretan en la pregunta correspondiente de la Tabla I, se reconoce que no se tiene aprobada RPT o catálogo de puestos de segunda actividad o servicios adaptados. Por contra, en 18 Ayuntamientos (el 67%) se contesta afirmativamente a esta pregunta. No obstante, 6 de estos Ayuntamientos sólo lo confirman sin concretar el número de puestos incluido en la RPT o catálogo de puestos.

En total, en los 12 Ayuntamientos que proporcionan datos del número de puestos previstos para los empleados públicos declarados en dicha situación, son 131 los puestos creados en RPT o similar. De ellos, 85 (el 65%) para Policías Locales, 5 (el 4%) para Bomberos y 41 (el 31%) para otros colectivos de empleados públicos.

Teniendo en cuenta que se trata de los Ayuntamientos de mayor población de Andalucía y con mayor número de efectivos en sus plantillas de personal, el número de puestos reservados en las RPT y similares para el personal que sea declarado en situación de segunda actividad o servicios adaptados, parece notoriamente insuficiente.

En cuanto a la actualización periódica de estos catálogos, la falta de respuesta ha sido la opción mayoritaria seguida por los Ayuntamientos en sus respuestas, en 12 casos (el 44%). La segunda respuesta más reiterada en los cuestionarios a este respecto es la de que no se actualizan esos catálogos, en 9 ocasiones (el 33%), y sólo por 6 Ayuntamientos (el 23%) -todos de la provincia de Cádiz, salvo uno de Málaga- se responde afirmativamente a que se procede a la actualización periódica de estos puestos reservados para dicha finalidad (Algeciras, Cádiz, Jerez de la Frontera, Chiclana, el Puerto de Santa María, y Vélez-Málaga).

De éstos, en dos casos la actualización tiene carácter anual, en uno bianual, en otro puntual y, en otro, en función de la edad.



Estos datos sobre actualización periódica de los puestos de segunda actividad o servicios adaptados en las RPT y similares de los Ayuntamientos, confirman la insuficiencia de estos puestos en las plantillas municipales, lo que supone un importante obstáculo para poder ejercer este derecho.

5.1.5. Áreas de destino de los Policías Locales en situación de segunda actividad y procedimiento reglado para la adjudicación de esta modalidad de puestos

Para complementar las preguntas anteriores, y teniendo en cuenta las previsiones normativas respecto a la adscripción funcional de los Policías Locales declarados en situación de segunda actividad, se incluyó en el cuestionario una pregunta específica sobre las Áreas de destino de estos funcionarios cuando pasaran a dicha situación.

En 20 de los cuestionarios remitidos por parte de los Ayuntamientos de más de 50.000 habitantes se concreta la respuesta a esta cuestión, no especificándose en la respuesta de 7 Ayuntamientos.

Así, en 12 de estos municipios (el 60%) se sigue la prioridad legal y se destinan a los funcionarios a los que se reconoce el pase a dicha situación al Área de Seguridad en el 100% de los casos. Entre éstos se encuentran todos los Ayuntamiento capitales de provincia, salvo Almería, Córdoba y Málaga, así como los Ayuntamientos de los municipios con mayor población en las provincias de Cádiz (salvo Algeciras y Chiclana) y de Málaga.

En 3 Ayuntamientos de este grupo, los puestos de destinos de estos funcionarios se ubican en el área de Seguridad en un porcentaje superior al 60% (Algeciras, Motril y Alcalá de Guadaíra). Y, en otros 2 (Chiclana y Córdoba), los porcentajes de destino al área de seguridad bajan del 60%.

Del total de respuestas computadas, podemos concluir que el destino mayoritario de los Policías Locales declarados en situación de segunda actividad es en el propio Área de Seguridad, en el 85% de los casos, destinándose en el 15% restante a otros puestos dentro de la Administración municipal.



Por último, para complementar las preguntas anteriores se cerraba el cuestionario interesando se informara sobre si existía un procedimiento reglado para la adjudicación de puestos del personal declarado en segunda actividad o servicios adaptados, a fin de garantizar la regulación objetiva del acceso a este tipo de puestos para evitar contravenir los principios constitucionales que rigen en el ámbito del empleo público.

A este respecto, la respuesta abrumadoramente mayoritaria es la de que no se cuenta con un procedimiento reglado para la adjudicación de este tipo de puestos, por parte de 23 Ayuntamientos (el 85%). Sólo 4 Ayuntamientos (el 15%) -los de Jerez de la Frontera, Torremolinos, Vélez-Málaga y Sevilla- responden que tienen regulado dicho procedimiento en sus Reglamentos de segunda actividad de Policías Locales y Bomberos o en los Reglamentos y Acuerdos reguladores de estas situaciones para el resto del personal.

La falta de regulación, casi generalizada, del procedimiento de adjudicación de esta modalidad de puestos es otro factor que dificulta la efectividad de este derecho de los empleados públicos en condiciones de igualdad y objetividad, por lo que debe incorporarse a las normas y acuerdos reguladores del mismo o proceder a su regulación específica.

5.2. Situación del derecho de pase a segunda actividad o servicios adaptados en los Ayuntamientos de municipios de más de 20.000 y menos de 50.000 habitantes de Andalucía

De los 52 Ayuntamientos andaluces con población entre los 20.000 y 50.000 habitantes a los que se envió el cuestionario, lo han remitido 37 (el 71%).

No han remitido el cuestionario: en la provincia de Cádiz, los Ayuntamientos de Arcos de la Frontera y Barbate; en la de Córdoba, el de Baena; en la de Granada, el de Baza; en la de Huelva, el de Ayamonte; en la de Jaén, los de Alcalá la Real y Úbeda; en la de Málaga, los de Coín, Rincón de la Victoria y Nerja; en la de Sevilla, los de Carmona, Coria del Río, Mairena del Alcor, Mairena del Aljarafe y San Juan de Aznalfarache.



Al final de la Tabla II figuran, agrupados por provincias, todos los Ayuntamientos que han remitido el cuestionario y en la que se indican las abreviaturas con las que se le identifican en la misma.

5.2.1. Reconocimiento expreso del derecho a la segunda actividad o servicios adaptados y norma que lo regula

De los 37 Ayuntamientos que remitieron el cuestionario en este grupo de municipios, 32 de ellos (el 78%) tienen reconocido expresamente este derecho. 5 Ayuntamientos: Vicar (Almería), San Roque (Cádiz), Palma del Río (Córdoba), Ronda (Málaga) y Tomares (Sevilla), responden que no se encuentra reconocido este derecho en el Reglamento municipal correspondiente.

De las 32 respuestas afirmativas sobre el reconocimiento de este derecho, en 19 Ayuntamientos (el 59%) corresponde al colectivo de Policía Local, en 10 casos (el 31%) afecta a todo el personal municipal, en 2 (el 6%) a los colectivos de Policía Local y Bomberos, y en 1 (el 3%) al de Policía Local, Bomberos y Personal de Mantenimiento de Parques y Jardines.

Estos porcentajes resultan muy similares a los del grupo anterior de Ayuntamientos de más de 50.000 habitantes y, del mismo modo, debe extenderse también a todos los Ayuntamientos de este grupo el reconocimiento expreso del derecho a la segunda actividad para los empleados públicos de los mismos, especialmente en los casos de Policías Locales y Bomberos que lo tienen reconocido en normas de rango legal, ya que, como hemos dicho anteriormente, dicho reconocimiento es decisivo para la efectividad del derecho.

En cuanto al reconocimiento del derecho, 21 de los Ayuntamientos incluidos en este grupo lo tienen formalmente reconocido (57%) y 16 no (43%). Los Ayuntamientos que tienen expresamente reconocido este derecho lo incluyen en los Reglamentos internos de Segunda Actividad (para el colectivo de Policía Local), así como en otros Reglamentos municipales aprobados por Acuerdos plenarios para otras categorías de personal Funcionario y Convenios Colectivos de personal Laboral (en los casos de reconocimiento a todo el personal).

5.2.2. Solicitudes de segunda actividad y servicios adaptados en el periodo 2015-2017

Esta pregunta estaba estructurada en función de las tres causas legalmente previstas motivadoras del pase a estas situaciones: cumplimiento de edad, disminución de aptitudes psicofísicas y embarazo.

El total de expedientes iniciados de pase a segunda actividad o servicios adaptados en dicho periodo, por todas las causas, en el conjunto de los 37 Ayuntamientos andaluces con población entre 20.000 y 50.000 habitantes analizados, ascendió a 113, de los cuales 70 (el 62%) correspondían a Policías Locales, y 43 (el 38%) a otros colectivos de personal municipal. De estos expedientes, 44 (el 39%) fueron iniciados de oficio y, el 61% restante, a solicitud de los empleados públicos interesados.

Con respecto a los Ayuntamientos mayores de 50.000 del bloque anterior, destacar el mayor porcentaje de de empleados públicos no pertenecientes a los colectivos de Policías Locales que han ejercido este derecho en los Ayuntamientos de este bloque (del 15% al 38%), así como el mayor porcentaje de expedientes iniciados de oficio, que pasan del 17%, en aquéllos, al 39% en éstos.

A nivel de municipios, destacan en cuanto al número de expedientes iniciados, los Ayuntamientos de La Rinconada (Sevilla), con 14, Lepe (Huelva), con 9, Écija (Sevilla), con 8 y Rota (Cádiz), con 6. Por provincias, dentro de los Ayuntamientos de este bloque destacan los de la provincia de Sevilla, con un total de 54 expedientes de segunda actividad o servicios adaptados tramitados. Le siguen los de la provincia de Córdoba, con 15, y los de Huelva, con 14.

En 11 municipios (el 30%) no se ha iniciado ningún expediente en los años analizados: todos Ayuntamientos de la provincia de Almería (Adra, Níjar y Vícar), los de Los Barrios y San Roque (Cádiz), los de Montilla y Palma del Río (Córdoba), el de Maracena (Granada), el de Almonte (Huelva), el de Antequera (Málaga), y el de Tomares (Sevilla).

Por razón de edad, se han iniciado un total de 31 expedientes de pase a segunda actividad o servicios adaptados en el periodo analizado (el 27% del total), de los que 14 de ellos (el 45%) se iniciaron de oficio. De los expedientes iniciados, el 100%



correspondían a Policías Locales. El Ayuntamiento que inició más expedientes por este motivo fue el de Lepe (Huelva), con 6.

Por disminución de aptitudes psicofísicas, se iniciaron 76 expedientes (el 67% del total) , 29 de ellos (el 38%) de oficio. De éstos, 34 (el 45%) corresponde a expedientes que afectan a Policías Locales, siendo el porcentaje mayoritario el que afecta a otros colectivos de empleados públicos, 42 (el 55%). En este apartado, destaca como Ayuntamientos que han iniciado un mayor número de expedientes por disminución de aptitudes psicofísicas, el de La Rinconada (Sevilla), con 37 (el 49%), casi la mitad de los iniciados en Andalucía en este periodo, de los cuales el 68% se iniciaron de oficio.

Los expedientes iniciados por motivo de embarazo, por estos Ayuntamientos entre 20.000 y 50.000 habitantes, fueron 5 (el 4% del total), a solicitud de la interesada. De estos expedientes iniciados, 4 (el 80%), corresponden a Policías Locales, y 1 (el 20%), al colectivo de otras empleadas públicas. El Ayuntamiento de Rota, con 2 expedientes iniciados, es en el que más expedientes se iniciaron por esta causa.

5.2.3. Situación de los expedientes iniciados

Esta pregunta del cuestionario, como ya hemos dicho, es la que se ha contestado con criterios más heterogéneos, respecto a las subpreguntas que se contenían en el mismo, dejando de contestar algunas o todas en un número elevado de cuestionarios, y no coincidiendo, en muchos casos, las cifras de expedientes resueltos y pendientes con las de iniciados que se nos ha facilitado en la pregunta anterior.

En cualquier caso, de los datos disponibles podemos concluir que, en el periodo 2015 a 2017, en los Ayuntamiento correspondientes a municipios entre 20.000 y 50.000 habitantes, se han tramitado un total de 107 expedientes de pase a situación de segunda actividad o servicios adaptados.

De estos expedientes, 11 (el 10%) estaban pendientes de resolver, y 96 (el 90%) se habían resuelto, de los cuales, 94 (el 97%) se habían resuelto favorablemente, y 2 (el 3%) se resolvieron de modo desfavorable.



Según los datos que figuran en la Tabla II, los Ayuntamientos que responden en los cuestionarios que más expedientes han tramitado, vuelven a ser los de La Rinconada (con 37 y todos resueltos favorablemente), Écija (con 8 y también todos resueltos favorablemente), Lepe (con 6 de los que se resolvieron favorablemente el 67%) y Rota (también con 6 y todos resueltos favorablemente).

Respecto a la resolución de los expedientes, 16 Ayuntamientos (identificados en la Tabla en la columna correspondiente a cada provincia), resolvieron favorablemente el 100% de los expedientes tramitados. Por contra, 2 Ayuntamientos (Cabra y Lebrija) contestan en este apartado que tenían pendientes de resolver el 100% de los expedientes iniciados.

5.2.4. Inclusión de puestos de segunda actividad o servicios adaptados en la RPT del Ayuntamiento y actualización de los mismos

Con la inclusión de estas preguntas se pretendía constatar la adopción de la medida más efectiva para la materialización de este derecho, como es la previsión de puestos específicos en las distintas áreas de gestión municipal para que pueden ser ocupados por los empleados públicos a los que se reconozca el pase a la situación de segunda actividad o servicios adaptados.

Del análisis de los cuestionarios remitidos, también en esta pregunta encontramos numerosas falta de concreción de datos. En todo caso, de las repuestas aportadas podemos concluir lo siguiente:

De los 37 cuestionarios remitidos, en 10 casos (el 27%), que se concretan en la pregunta correspondiente de la Tabla II, se reconoce que no se tiene aprobada RPT o catálogo de puestos de segunda actividad o servicios adaptados, y 5 (13%), no contesta a esta pregunta. Por contra, en 22 Ayuntamientos (el 60%) se contesta afirmativamente a la misma. No obstante, 7 de estos Ayuntamientos sólo lo confirman sin concretar el número de puestos incluidos en la RPT o catálogo de puestos.

En total, en los 15 Ayuntamientos que proporcionan datos del número de puestos previstos para los empleados públicos declarados en dicha situación, son 131 los puestos creados en RPT o similar. De ellos, 85 (el 65%) para Policías Locales, 5 (el



4%) para Bomberos y 41 (el 31%) para otros colectivos de empleados públicos.

Curiosamente el Ayuntamiento de Écija es el único de este bloque que tiene prevista en su RPT plazas para ser ocupadas por Bomberos que fueran declarados en situación de segunda actividad, si bien en los datos aportados, correspondientes a los años analizados en el cuestionario remitido, no se ha iniciado ningún expediente de segunda actividad para este colectivo profesional.

Al igual que decíamos en el caso de los Ayuntamientos de más de 50.000 habitantes, el número de puestos reservados en las RPT y similares de los Ayuntamientos con población entre 20.000 y 50.000 habitantes, para el personal que sea declarado en situación de segunda actividad o servicios adaptados, parece también muy insuficiente.

En cuanto a la actualización periódica de estos catálogos, de las 32 respuestas que se han podido computar, en 26 casos (el 81%) contestan negativamente a dicha actualización. Sólo 6 Ayuntamientos (el 19%) contestan afirmativamente.

De éstos, Conil, Lucena, Lepe y Moguer, responden modo puntual “según necesidad”. Andújar, Camas, La Rinconada, Lebrija y Los Palacios, contestan que actualizan con periodicidad anual las relaciones y catálogos de esta modalidad de puestos.

Los datos sobre actualización periódica de los puestos de segunda actividad o servicios adaptados en las RPT y similares de estos Ayuntamientos, confirman también en este bloque, la insuficiencia de estos puestos en las plantillas municipales, lo que supone un importante obstáculo para la materialización de este derecho.

5.2.5. Áreas de destino de los Policías Locales en situación de segunda actividad y procedimiento reglado para la adjudicación de esta modalidad de puestos

Para complementar las preguntas anteriores, y teniendo en cuenta las previsiones normativas respecto a la adscripción funcional de los Policías Locales declarados en situación de segunda actividad, se incluyó en el cuestionario una pregunta específica sobre las Áreas de destino de estos funcionarios cuando pasaran a dicha situación.



En 20 de los cuestionarios remitidos por parte de los Ayuntamientos de entre 20.000 y 50.000 habitantes se concreta la respuesta a esta cuestión, no contestando o especificándose en la respuesta de 17 Ayuntamientos.

Así, en 10 Ayuntamientos de los que han respondido a la pregunta (el 50%), se sigue la prioridad establecida a nivel legal y se destinan a los funcionarios a los que se reconoce el pase a dicha situación al Área de Seguridad en el 100% de los casos. Entre éstos se encuentran los Ayuntamiento de: Los Barrios, Loja, Isla Cristina, Lepe, Moguer, Martos, Alhaurín el Grande, Bormujos, Camas y Écija.

En 5 Ayuntamientos de este grupo, los puestos de destinos de estos funcionarios se ubican en el área de Seguridad en un porcentaje superior al 60% (Conil, Puerto Real, Lucena, Puente Genil, Priego). Y, en otros 3 (Maracena, Andujar y Los Palacios,), los porcentajes de destino al área de seguridad bajan del 60%.

Del total de respuestas computadas, podemos concluir que el destino mayoritario de los Policías Locales declarados en situación de segunda actividad es en el propio Área de Seguridad, en el 85% de los casos, destinándose en el 15% restante a otros puestos de la Administración municipal. Porcentajes similares a los resultantes en el grupo de los Ayuntamientos de más de 50.000 habitantes.

Por último, para complementar las preguntas anteriores se cerraba el cuestionario interesando se informara sobre si existía un procedimiento reglado para la adjudicación de puestos del personal declarado en segunda actividad o servicios adaptados, a fin de garantizar la regulación objetiva del acceso a este tipo de puestos para evitar contravenir los principios constitucionales que rigen en el ámbito del empleo público

A este respecto, la respuesta mayoritaria en este bloque de Ayuntamientos es la de que tampoco se cuenta con un procedimiento reglado para la adjudicación de este tipo de puestos, siendo 24 Ayuntamientos (el 65%) los que responden que no lo tienen establecido. Sólo 7 Ayuntamientos (el 19%), los de Priego, Almonte, Isla Cristina, Lepe, Andújar, Martos y La Rinconada, responden que tienen regulado dicho procedimiento en sus Reglamentos de segunda actividad de Policías Locales o en los Reglamentos y Acuerdos y Acuerdos reguladores de estas situaciones para el resto del personal. En las respuestas de 6 Ayuntamientos de este bloque (el 16%) no se pronuncian sobre esta cuestión.



La falta de regulación, casi generalizada de este procedimiento de adjudicación de estos puestos, es otro factor que, como ya vimos, dificulta la efectividad de este derecho de los empleados públicos en condiciones de igualdad y objetividad, por lo que debe incorporarse a las normas y acuerdos reguladores del mismo o proceder a su regulación específica.

5.3. Situación del derecho de pase a segunda actividad o servicios adaptados en las Diputaciones andaluzas y Consorcios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de Andalucía

En este bloque se agrupan las Diputaciones Provinciales y los Consorcios provinciales y comarcales constituidos para las tareas de prevención, extinción de incendios y salvamento en las provincias andaluzas.

Se enviaron cuestionarios a las 8 Diputaciones provinciales y a los 11 Consorcios constituidos para dicha finalidad.

De las Diputaciones, han enviado el correspondiente cuestionario, las de Granada, Huelva y Sevilla, que tienen previsto para todo su personal la situación de segunda actividad. El resto de Diputaciones, aunque no envían cuestionario específico relativo a la propia Diputación, por lo que entendemos que no tiene reconocida para todo su personal dichas situaciones, remite los correspondientes a sus respectivos Consorcios.

En cuanto a los Consorcios se enviaron 11 cuestionarios, habiendo contestado 10 de ellos. Tan sólo no se ha recibido contestación del Consorcio Provincial de Bomberos de Jaén. No obstante, en los casos de los Consorcios de las provincias de Almería, Cádiz, Jaén y Málaga que lo han remitido, el envío del cuestionario es meramente testimonial al no contener ningún dato, entendemos que por no estar reconocida expresamente la situación de segunda actividad a su personal.

Al final de la Tabla III figuran, agrupados por provincias, todas las Diputaciones y Consorcios que han remitido el cuestionario con las correspondientes abreviaturas de estas entidades a efectos de identificación de las mismas.



5.3.1. Reconocimiento expreso del derecho a la segunda actividad o servicios adaptados y norma que lo regula

Respecto a las Diputaciones Provinciales ya hemos dicho que las de Granada, Huelva y Sevilla nos han comunicado que tienen expresamente reconocido este derecho para todo su personal. En el caso de la Diputación de Sevilla, nos informa que se encuentra negociando la situación especial de segunda actividad para los Bomberos.

Por lo que se refiere a los Consorcios, el derecho a la segunda actividad para Bomberos lo tienen reconocido el Consorcio Provincial de Córdoba y la Agencia provincial de Extinción de Incendios de la Diputación de Granada. El Consorcio Provincial de Sevilla nos informa de que se encuentra en proceso de formalización, estando sin actividad en la fecha de remisión del informe.

En cuanto al reconocimiento del derecho se contiene en los Acuerdos de condiciones de trabajo de personal Funcionario y en los Convenios Colectivos de personal Laboral (Diputaciones), así como en el Reglamento de Segunda Actividad (Consorcio Provincial de Córdoba), y en los Reglamentos y Planes de prevención de riesgos para la salud (Diputación de Granada y de Sevilla).

En este grupo de entidades locales el nivel de reconocimiento de este derecho es muy limitado, ya que de las 19 entidades a las que nos dirigimos, sólo 5 (el 26%) admiten tenerlo reconocido. En particular, en el caso de los Consorcios Provinciales, en el que en sólo 2 casos (el 18%) está reconocido, lo que llama más aún la atención teniendo en cuenta que su personal se dedica a tareas de prevención y extinción de incendios y salvamento, colectivo que tienen reconocido este derecho por la que Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias de Andalucía.

Procede, por tanto, que este derecho fuera expresamente reconocido a este colectivo de empleados públicos que realizan dichas funciones.

5.3.2. Solicitudes de segunda actividad y servicios adaptados en el periodo 2015-2017



El total de expedientes iniciados de pase a segunda actividad o servicios adaptados en dicho periodo, por todas las causas, en el conjunto de las entidades locales analizadas, ascendió a 113, todos en Diputaciones, salvo 1 correspondiente al Consorcio provincial de Córdoba. De los 113 expedientes iniciados, 112 (el 99%) correspondían a otros colectivos de empleados públicos sin especificar, y 1 (el 1%) a Bomberos.

De éstos, 22 (el 19%) fueron iniciados de oficio, y el 81% restante a solicitud de las personas interesadas. Porcentajes similares a los de los otros dos bloques analizados.

Por razón de edad, se han iniciado sólo 8 expedientes que afectan a personal de las Diputaciones Provinciales.

Por disminución de aptitudes psicofísicas, se iniciaron 95 expedientes (el 84% del total) , 22 de ellos (el 23%) de oficio. De éstos, la inmensa mayoría, 94 (el 99%) corresponden a personal de las Diputaciones y sólo 1 a Bomberos del Consorcio de la provincia Córdoba.

Los expedientes iniciados por motivo de embarazo, fueron 10, afectando sólo a empleadas públicas de las Diputaciones, a solicitud de las mismas.

A destacar en este apartado los datos de la Diputación de Granada, en la que se han iniciado 64 expedientes (el 57% del total). Igualmente reseñables son los de la Diputación de Córdoba en la que se iniciaron 26 expedientes (el 23% del total).

5.3.3. Situación de los expedientes iniciados

Esta pregunta del cuestionario, como ya hemos dicho anteriormente, es la que se ha contestado con criterios más heterogéneos, respecto a las subpreguntas que se contenían en el mismo, dejando de contestar algunas o todas en un número elevado de cuestionarios, y no coincidiendo, en muchos casos, las cifras de expedientes resueltos y pendientes con las de iniciados que se nos ha facilitado en la pregunta anterior.

En cualquier caso, de los datos disponibles podemos concluir que, en el periodo



2015 a 2017, en las Diputaciones y Consorcios que remitieron el cuestionario, se han tramitado un total de 113 expedientes de pase a situación de segunda actividad o servicios adaptados.

De estos expedientes, 29 (el 26%) estaban pendientes de resolver, y 84 (el 74%) se habían resuelto, de los cuales, 80 (el 95%) se habían resuelto favorablemente, y 4 (el 5%) se resolvieron de modo desfavorable.

Según los datos que figuran en la Tabla III, de las Diputaciones que cumplimentan los cuestionarios, las que más expedientes han tramitado, son las de Granada (con 35), Huelva (con 26) y Sevilla (con 22).

Respecto a la resolución de los expedientes, las Diputaciones de Huelva y Sevilla han resuelto el 100% de las solicitudes, y la de Granada el 54 %, quedándole pendiente de resolver 29 expedientes. De éstos, las dos primeras han resuelto favorablemente el 100% de los expedientes. La de Granada resolvió favorablemente el 83% de los mismos.

5.3.4. Inclusión de puestos de segunda actividad o servicios adaptados en la RPT de la Diputación o Consorcio y actualización de los mismos

Con la inclusión de estas preguntas, como ya hemos dicho, se pretendía constatar la adopción de la medida más efectiva para la materialización de este derecho, como es la previsión de puestos específicos en las distintas áreas de gestión de estas entidades para que pueden ser ocupados por los empleados públicos a los que se reconozca el pase a la situación de segunda actividad o servicios adaptados.

Del análisis de los cuestionarios remitidos, constatamos que dentro de este bloque el instrumento esencial que se precisa para la materialización de este derecho, como es la previsión de puestos para las personas que puedan ser declaradas en estas situaciones, es prácticamente inexistente.

Así, de los 12 cuestionarios remitidos, en sólo 2 casos se reconoce que se tiene aprobada RPT o catálogo de puestos de segunda actividad o servicios adaptados (Diputación de Granada y Consorcio Provincial de Córdoba). Por contra, en los otros 10 casos o bien no se contesta o se contesta negativamente a esta pregunta.



No obstante, la Diputación de Sevilla precisa que, pese a no estar prevista esta modalidad de puestos en la RPT, se usan vacantes de otras categorías para adscribir a las personas declaradas en estas situaciones.

De los 42 puestos creados en RPT o similar para los empleados públicos declarados en estas situaciones, de las dos entidades locales que concretan este dato, las 4 previstas por el Consorcio provincial de Córdoba son para Bomberos, y las 38 de la Diputación de Granada lo son para otros colectivos de empleados públicos.

En cuanto a la actualización periódica de estos catálogos, en ningún caso se contempla.

Este dato termina de constatar las enormes dificultades que presenta la efectividad de este derecho en el ámbito de las entidades locales agrupadas en este bloque, que tiene una escasa presencia debido a la carencia de los instrumentos normativos y estructurales necesarios para su materialización.

5.3.5. Procedimiento reglado para la adjudicación de esta modalidad de puestos

Para complementar las preguntas anteriores se cerraba el cuestionario interesando se informara sobre si existía un procedimiento reglado para la adjudicación de puestos del personal declarado en segunda actividad o servicios adaptados, a fin de constatar la regulación objetiva del acceso a este tipo de puestos para evitar vulneraciones de los principios de igualdad y objetividad.

De las respuestas obtenidas de los correspondientes cuestionarios, sólo 2 Diputaciones Provinciales tienen prevista esta norma: la de Granada y la de Sevilla.

La Diputación de Granada, tiene aprobado un Reglamento de Cambio Puesto Trabajo por motivos de salud, donde se regula esta cuestión. La Diputación de Sevilla, por su parte, lo regula a través de la Resolución de la Presidencia 2598/2016, que aprueba las Bases reguladoras para la cobertura de puestos de trabajo adscritos al proceso de Segunda Actividad para personal laboral fijo y funcionarios de carrera. Con respecto al personal funcionario del Cuerpo de Bomberos adscritos a la misma,



la Diputación de Sevilla nos informaba que se estaba negociando un Documento de Bases que establecía un procedimiento especial para la cobertura de puestos de segunda actividad, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2/2002.

Respecto a los Consorcios, no nos consta por la información facilitada que tengan reglado este procedimiento, lo que llama poderosamente la atención. Debiendo procederse a su corrección, dado su carácter esencial para la efectividad de este derecho que se reconoce, en relación con el personal de extinción de incendios y salvamento, en la citada Ley de Gestión de Emergencias de Andalucía.



..... 6

La singular problemática que plantea el acceso a la situación de segunda actividad por disminución de las aptitudes psicofísicas

6. LA SINGULAR PROBLEMÁTICA QUE PLANTEA EL ACCESO A LA SITUACIÓN DE SEGUNDA ACTIVIDAD POR DISMINUCIÓN DE LAS APTITUDES PSICOFÍSICAS

Si bien todas las causas previstas legalmente para el acceso a la situación de segunda actividad presentan sus particulares incidencias, en el caso de disminución de las aptitudes psicofísicas se plantea una especial problemática que viene suscitando una prolongada polémica a todos los niveles -administrativo, jurisprudencial y doctrinal-, y a la que vamos a hacer especial referencia dada su trascendencia al afectar a varios derechos constitucionalmente garantizados.

La disminución de capacidades físicas, psíquicas o sensoriales motivadoras del pase a la situación de segunda actividad, suele constituir causa de incapacitación para el empleado público que se ve afectado por las mismas. Dichas limitaciones, paradójicamente, lejos de posibilitar el acceso a dicha situación, se convierten en un obstáculo insalvable que excluye definitivamente al empleado público municipal afectado por las mismas de acceder a la segunda actividad y a cualquier otra actividad remunerada, al ser susceptibles de tener distintas consideraciones jurídicas excluyentes entre sí.

La especial complejidad que se plantea en relación con esta causa de acceso a la situación de segunda actividad, proviene de la interrelación de cuestiones relativas al ejercicio de derechos que entran en juego para la materialización del pase a dicha situación. Por lo que cualquier interpretación sobre esta cuestión precisa poner en relación, necesariamente, la legislación reguladora del régimen jurídico de los empleados públicos (tanto general -estatal, autonómica y local- como la específica de aplicación a los Cuerpos Policiales y de Bomberos) con la del régimen prestacional de la Seguridad Social, y con el marco jurídico de aplicación a las personas con discapacidad, así como con las normas generales de procedimiento y régimen jurídico administrativo, junto con las especialidades contempladas en esta materia en el ámbito autonómico y local.

Con ocasión de la tramitación de la queja de oficio 17/675 y de la queja 19/777,



esta Institución ha tenido ocasión de conocer y valorar directamente la dificultad y complejidad que tienen los funcionarios de la Policía Local para acceder a la segunda actividad por causa de disminución de sus aptitudes psicofísicas, y que finalizaron con la formulación de las Resoluciones (17/0675 y 19/0777).

A continuación vamos a exponer, de forma sintética, las principales cuestiones que plantea esta modalidad de acceso a la segunda actividad para los empleados públicos de la Administración Local que tienen reconocido este derecho.

6.1. La discapacidad y el derecho al trabajo

En muchas ocasiones, la disminución de capacidades físicas, psíquicas o sensoriales motivadoras del pase a la situación de segunda actividad puede suponer un condicionamiento que limite o impida la participación plena y efectiva de las personas afectadas en la sociedad. Dicha situación puede determinar su consideración legal de personas con discapacidad -art. 2. a) del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGDPD)- con las consiguientes consecuencias de orden jurídico que ello comporta.

El principio de igualdad que proclama el art. 1.1 de la CE como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, y que promueven de forma expresa los artículos 9, 14 y 49 del texto constitucional, impide, con respecto a las personas con discapacidad, cualquier tipo de discriminación por cualesquiera tipo de condición o circunstancia personal o social y compromete a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plena integración en la sociedad y a ampararlas en el ejercicio de sus derechos.

En el mismo sentido se pronuncia el Estatuto de Autonomía para Andalucía (EAA), en sus artículos 10.3.15º y 16º, 14 y 37.1 5º y 6º, que establecen entre los principios rectores que deben orientar las políticas públicas, la prohibición expresa de discriminación por motivos de discapacidad y los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal. Por último, en el art.



169.2, en relación con las políticas de empleo, compromete a los poderes públicos a establecer políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, así como a velar por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable.

El art. 4.1 de la LGDPD determina que serán titulares de los derechos reconocidos en el mismo: aquellas personas *“que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”*. Además, en su apartado 2, establece que tendrán la consideración de personas con discapacidad, a todos los efectos, aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, entre las que incluye expresamente a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Por otro lado, el art. 35.1 de la LGDPD reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Concretando, en su art. 36, que se entenderá por igualdad de trato, a estos efectos, *“la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo”*.

Asimismo, el art. 37.1 de dicha Ley, al regular los tipos de empleo para personas con discapacidad, establece que las Administraciones públicas: *“fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”*. En idéntico sentido se pronuncia la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía en los artículos que integran su Título V dedicado a la formación y el empleo de las personas con discapacidad.

En esta misma línea, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre



de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe la discriminación en el empleo por diferentes motivos, entre los que se incluye la discapacidad, y obliga a promover medidas positivas de igualdad de oportunidades y de ajustes razonables que remuevan los obstáculos no sólo en el acceso al empleo, sino también en las condiciones de trabajo en todo tipo de empleo, entre los que se incluyen los integrados en el sector público.

Por su parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante CDPD), ampliación de las Convenciones de la ONU y Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos, compromete a los Estados partes a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos reconocidos a las personas con discapacidad sin discriminación alguna en razón de esa condición. Para ello, entre otras obligaciones, se comprometen a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en dicha Convención.

De modo más concreto, en su art. 27, en relación con el empleo, la CDPD asegura a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en igualdad de condiciones que el resto, estableciéndose que los Estados partes deben salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo para estas personas, incluso para las que pudieran adquirir una discapacidad durante el empleo, así como promover el mantenimiento del empleo y la reincorporación al trabajo de las personas con discapacidad, procurando que se realicen los ajustes razonables en el lugar de trabajo, en su caso.

En materia de empleo público, el EBEP sólo incluye previsiones expresas respecto al acceso al empleo de las personas con discapacidad (art. 59). Por otra parte, en el art. 14. i) de este texto legal se contempla de forma expresa, como uno de los derechos que se reconoce a los empleados públicos, el de no ser discriminados, entre otras causas, *“por discapacidad, (...) o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Por consiguiente, ante cualquier restricción al acceso o al mantenimiento del empleo de un trabajador público, hemos de plantearnos si pudiera incurrir en algún tipo de discriminación prohibida por las normas que integran nuestro ordenamiento



jurídico en esta materia. La determinación de los supuestos de discriminación en este ámbito se contemplan de forma expresa en la Directiva 2000/78/CE del Consejo (art. 2.2) y en la CDPD (art. 2), quedando definitivamente reflejada en el art. 2 de la LGDPD, en la que se define como:

“c) Discriminación directa: la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.

d) Discriminación indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios”.

En conclusión, y dado que la disminución de las capacidades psicofísicas de los empleados públicos que motivan su solicitud de segunda actividad implica, en muchas ocasiones, la consideración legal de persona con discapacidad, la reglamentación e interpretación de las normas reguladoras de la situación de segunda actividad deberá adecuarse al marco normativo expuesto que delimita el régimen jurídico que ampara a dichas personas en el ejercicio de sus derechos.

6.2. El Dictamen del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 34/2015

Desde esta perspectiva, resulta de especial interés el reciente Dictamen del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobado en virtud del artículo 5 del Protocolo Facultativo de la Convención, respecto de la Comunicación núm. 34/2015, aprobado por el Comité en su 21º período de sesiones (11 de marzo - 5 de abril de 2019).

Más información en este enlace.



El Dictamen se pronuncia sobre la cuestión planteada por un Policía Local que sufre una disminución de sus aptitudes psicofísicas como consecuencia de un accidente y es declarado en situación de Incapacidad Permanente Total (IPT), lo que motiva que su Ayuntamiento resuelva su jubilación forzosa y consiguiente cese en su condición de funcionario, impidiendo con ello que pueda pasar a la situación de segunda actividad que había solicitado.

Tras analizar el caso planteado y valorar las argumentaciones de la persona interesada y del Estado español, el Dictamen del Comité concluye afirmando que al aplicarse al funcionario interesado de una normativa que le impide solicitar el pase a segunda actividad al haber sido declarado en situación de IPT, *“el autor fue discriminado, por motivo de su discapacidad, en la “continuidad” en el empleo público que desarrollaba, constituyendo una violación al artículo 5, que resguarda el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas con discapacidad, y al artículo 27, que protege el derecho al trabajo y al empleo de aquellas personas”*.

En consecuencia, el Comité considera que *“la jubilación forzosa del autor constituyó una violación del artículo 27 apartados a), b), e), g), i) y k), por el mismo y leído conjuntamente con el artículo 3 apartados a), b), c), d) y e); el artículo 4 párrafo 1 apartados a), b), y d) y párrafo 5; y el artículo 5 párrafos 1, 2, y 3 de la Convención”*.

Por todo ello, el Comité formula las siguientes recomendaciones al Estado español, entra las que se incluye:

“ (..)

ii) Adoptar medidas apropiadas para garantizar que el autor pueda ser sometido a una evaluación funcional alternativa, ya sea considerando las capacidades que podría tener en una segunda actividad u otras actividades complementarias, incluyendo los eventuales ajustes razonables que puedan requerirse”.

(...)

ii) De la misma manera, armonizar la diversidad de normativas locales y regionales que regulan el pase a segunda actividad de quienes se desempeñan como funcionarios en la administración pública, de conformidad con los principios de la Convención y las recomendaciones del presente dictamen”.

6.3. Alcance de la disminución de las aptitudes psicofísicas como causa motivadora de pase a la situación de segunda actividad o incapacidad

En este contexto, la determinación del alcance de la disminución de las aptitudes psicofísicas para el pase a la situación de segunda actividad o incapacidad permanente es fundamental, toda vez que el art. 138.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, establece que *“la condición de funcionario de carrera de la Administración local se pierde”*, entre otras causas, *“por la jubilación forzosa”*, que se producirá, de acuerdo con lo que se dispone en el art. 139.1. b) de dicha norma, *“de oficio o a petición del interesado, por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones”*.

Dicha regulación se complementa con lo previsto en el art. 67.1. c) del EBEP al establecer que la jubilación de los funcionarios podrá ser: *“Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala”*.

Así, para el análisis de esta cuestión en relación con el derecho que tiene reconocido el personal de la Administración Local -especialmente Policías Locales y Bomberos- de pasar a situación de segunda actividad para el desarrollo de sus funciones, es preciso partir de la regulación legal que se establece para el acceso a la misma en esta legislación, siendo condición indispensable para ello, según dispone el art. 32.1 de la LCPL, desarrollado a este respecto por el art. 16.2 del Decreto 135/2003, y en el art. 44.1 de la LGEA, que *“la causa de la disminución de aptitudes”* sea cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico físico o psíquico que incapacite al funcionario para el normal desempeño de sus funciones, *“y siempre que la intensidad de la referida disminución no sea causa de jubilación por incapacidad permanente”* para el ejercicio de las mismas.

Causas todas ellas que merman la capacidad pero no suficientemente como para producir una incapacitación definitiva para el desarrollo de cualquier



actividad profesional, por lo que se pueden llevar a cabo otras funciones dentro de la Administración municipal, si bien mediante la ponderación y valoración de las mismas desde el punto de vista médico.

Por tanto, en el caso de la segunda actividad estamos ante circunstancias psicofísicas que habilitan al funcionario para desarrollar una actividad profesional compatible con ese estado, mientras que en el caso de la incapacidad motivadora de la jubilación las circunstancias psicofísicas limitadoras impiden al funcionario municipal el desarrollo de cualquier actividad en su ámbito profesional.

La doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo (Sentencias del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 1989 y 25 de marzo de 1996) afirma que *“la declaración de incapacidad es el resultado objetivo de complejas interrelaciones, en las que intervienen factores médicos, jurídicos y funcionariales que han de valorarse en conjunto para determinar si los padecimientos sufridos por el funcionario y las secuelas de ellos derivadas en relación con las características objetivas del puesto o actividad realmente desempeñada comportan una limitación que determine su inaptitud para la labor que como funcionario desempeña”*.

A este respecto, resulta muy ilustrativa la Sentencia del TSJ de la Comunidad de Madrid de 6 de abril de 2002 que al tratar de esta cuestión afirma que, en nuestro ordenamiento jurídico, únicamente existirá incapacidad a efectos de la jubilación *“cuando se cumplan dos requisitos que son, primero, una lesión o proceso patológico, somático o psíquico que esté estabilizado y sea irreversible o de remota e incierta reversibilidad y, segundo, que esta lesión o proceso suponga una imposibilidad “total” para el desempeño de las funciones del Cuerpo, Escala, plaza o carrera al que pertenezca el funcionario afectado”*.

Es por ello que, como se sigue afirmando en las citadas Sentencias, *“cuando el Cuerpo o Escala al que pertenezca el funcionario tenga asignados una pluralidad de puestos de trabajo diferenciados y la imposibilidad derivada de las lesiones no afecte a la totalidad de ellos y sus funciones sino únicamente a alguno o algunas, no cabe declarar la jubilación por incapacidad permanente al no concurrir aquella total limitación que resulta inexcusable”*.

Y, será en este contexto en el que, en nuestra opinión, deba analizarse el pase a la segunda actividad por la disminución de aptitudes psicofísicas para el



desempeño de las funciones públicas que viniera desempeñando el personal afectado por dicha situación.

No obstante, en la regulación propia de este marco legal por parte de las Entidades Locales se vienen manteniendo diferentes interpretaciones a este respecto en el desarrollo reglamentario de la segunda actividad que les compete. Así, mientras en el Reglamento de Segunda Actividad aprobado por el Ayuntamiento de Huelva, por Acuerdo plenario de 27 de junio de 2002, se reconoce en su art. 2 la posibilidad de que los funcionarios de dicho Ayuntamiento que hayan sido declarados en situación de IPT puedan pasar a la situación de segunda actividad, en el Reglamento de Segunda Actividad para la Policía Local del Ayuntamiento de Sevilla, aprobado por Acuerdo plenario de 28 de septiembre de 2018, en su art. 10.4, no sólo impide el pase a la segunda actividad del personal funcionario que se haya declarado en dicha situación, sino que además establece que *“no podrán solicitar el pase a la situación de Segunda Actividad el personal funcionario de Policía Local que estén inmersos en Propuestas de Incapacidad Permanente o tengan reconocida una Incapacidad Permanente”*.

La interpretación del alcance de la *“incapacidad permanente”* a la que se refiere la regulación legal de esta materia, también es controvertida en la doctrina jurisprudencial. Y, a este respecto, por una parte encontramos pronunciamientos que consideran que la declaración de IPT para las funciones propias del Cuerpo o Escala de un Policía Local *“es causa (automática) de pérdida de la condición de funcionario de carrera”* (entre otras, Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Andalucía 376/2016, de 15 de febrero), manteniéndose, desde otra posición, que la declaración de IPT no opera automáticamente en favor de la jubilación y excluye del pase a la segunda actividad, que sólo se producirá inexcusablemente en los casos de incapacidad permanente absoluta (entre otros pronunciamientos, Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 2008).

A este respecto, es de interés reseñar, igualmente, la conclusión que se contiene en el Informe del CERMI, emitido el 15 de diciembre de 2014, en relación con el Anteproyecto de Ley de medidas fiscales, financieras y administrativas para el año 2015 presentado en el Parlamento de Cataluña, en el sentido siguiente:

“No puede definirse o aplicarse el pase a segunda actividad desde la



exclusión indubitada y sin gradaciones de los que estén en situación de incapacidad permanente (...).

Estos funcionarios, desde el derecho al empleo, el derecho a la readaptación al puesto de trabajo y desde el derecho a la igualdad y no discriminación, tienen derecho, como los demás que soliciten el pase a segunda actividad, a que se evalúe su capacidad en relación a dichos puestos y funciones, dentro del ámbito de su capacidad y requerimientos de los puestos, y en esta valoración, además tienen derecho a ajustes razonables que les permitan dicho desempeño, sin que en ningún caso la declaración de incapacidad sea presupuesto de su falta de capacidad para dicho desempeño”

En este contexto, en relación con la aplicación de estas normas a los Cuerpos de Policía Local de Andalucía, resulta muy esclarecedor el razonamiento contenido en la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Sevilla, nº 42/2015, de 26 de febrero, en la que, tras analizar el contenido del citado art. 16 del Decreto 135/2003, se afirma que *“de dicho texto no se aprecia que la declaración efectuada por el INSS opere automáticamente a favor de la jubilación y excluya el pase a la segunda actividad; en todo caso de existir una discordancia entre regulaciones legales ha de acudir al principio de jerarquía normativa, y así en la Ley 13/2001 hace referencia a la incapacidad transitoria o de otro tipo “sin ninguna otra especificación”, por lo que debemos entender que también los supuestos de incapacidad permanente total pueden ser compatibles con la segunda actividad, previa instrucción del correspondiente procedimiento, sin que deban ni puedan hacerse interpretaciones restrictivas del precepto, que vendrían a limitar derechos reconocidos a los interesados”*.

En esta línea, cabe citar igualmente la reciente Sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 6 de Las Palmas de Gran Canaria, de 22 de abril de 2019, en la que se afirma a este respecto, que:

“(…) dado que la segunda actividad por incapacidad viene determinada por un dictamen médico, preceptivo, evacuado en un expediente tramitado al amparo de los citados arts. 33 y 34 de la Ley 6/1997, dicho expediente es diferente al del INSS que tiene la finalidad de declarar la incapacidad



permanente total y el consiguiente derecho a percibir la pensión que le corresponda.

(...)

Por lo tanto, la declaración de incapacidad permanente total no impide que se tramite la solicitud de pase a la segunda actividad, y será en ese expediente en el que se verifique si las condiciones físicas y psíquicas del interesado permiten el pase a esa situación de segunda actividad.

Lo que no es correcto es que sin resolver la solicitud del recurrente relativa al pase a la segunda actividad, se proceda a declarar su cese -que no jubilación- en base a la declaración de incapacidad permanente total, y una vez hecho esto, se diga que no procede el pase a la segunda actividad, porque la relación funcional se extinguió por dicha incapacidad”.

En relación con esta cuestión, también resultan de interés los pronunciamientos recogidos en la Resoluciones de otros Comisionados autonómicos. Así, en la Resolución formulada por el Síndic de Greuges de la Comunidad Valenciana, en la queja 060683, en la que en relación con la Resolución de la Administración Local que declara el cese en el servicio activo por jubilación del Policía Local interesado, debido a su incapacidad permanente, recomienda que se revoque dicha Resolución y se *“lleven a cabo las actuaciones necesarias para que el tribunal a que se refiere el art. 26.2 de la Norma Marco citada se pronuncie sobre la capacidad residual del interesado para llevar a cabo una segunda actividad”*, así como que se *“resuelva sobre el pase a esa segunda actividad o jubilación del interesado según el criterio de dicho tribunal”*.

Por su parte, el el Síndic de Greuges de Cataluña, en la Resolución formulada en el expediente de queja AO-00006/2015, recomienda al Departamento de Interior de la Generalitat: *“Que no excluya automáticamente del pase a una situación de segunda actividad las discapacidades físicas o psíquicas que conlleven el reconocimiento de una IPT al personal funcionario CME, siempre y cuando, después de la valoración de las capacidades de la persona, ésta pueda desarrollar funciones de esta situación”*.

Consiguientemente, cabe concluir que en la legislación específica de estos



Cuerpos se contempla una situación especial, en relación con la correspondiente a la de jubilación por edad o por incapacidad, que no existe en los Cuerpos generales, cual es la de segunda actividad. Por ello, como se reconoce en la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 2008, al tratar de esta cuestión en su Fundamento de Derecho Segundo, *“al integrarse esta normativa en la propia de las Administraciones Locales, prevalece sobre la legislación general de funcionarios que sólo se aplicará supletoriamente”*, al no estar recogido el supuesto de segunda actividad.

Sería éste, por tanto, el sentido en el que consideramos debe ser interpretada la mención in fine del art. 16.2 del Decreto 135/2003, al establecerse como límite para el acceso a la segunda actividad de Policía Local que la incapacidad sobrevenida *“no sea causa de jubilación por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones”*. En estos casos, siempre que la situación de incapacidad sobrevenida no afecte a su totalidad, sino sólo a alguno o algunos de estos puestos o funciones, la posibilidad de que puedan desempeñarse otros compatibles con su situación excluye la declaración de jubilación por incapacidad permanente, por ser un derecho que tienen reconocido estos empleados públicos siempre que concurren los requisitos y se cumplan las condiciones exigidas para el acceso a dicha situación.

Y, más aún, cuando en la legislación autonómica aparecen determinadas las causas de disminución de las aptitudes físicas o psíquicas que originan el pase a la situación administrativa de segunda actividad en el Cuadro Anexo del Decreto 135/2003. Delimitación que concreta las lesiones y procesos que originan el pase a dicha situación y permiten diferenciarlas de las circunstancias psicofísicas determinantes de incapacidad.

Proceso que es totalmente independiente del de valoración de la incapacidad a efectos de acceder a una prestación de Seguridad Social y cuyo resultado es indudable que puede tener sus efectos prácticos en la calificación final del grado de incapacidad que se aprecie al funcionario afectado por esta situación por la comisión valoradora en ese ámbito, en el caso de haber obtenido una valoración favorable del Tribunal Médico municipal para seguir desarrollando una actividad profesional en segunda actividad.

Por ello, es totalmente rechazable la práctica que se sigue por muchos



Ayuntamientos -entre otros los que se encuentran los afectados por las quejas antes referidas- y que en estas situaciones, ante la duda de que el funcionario afectado por la pérdida de aptitudes psicofísicas pudiera ser objeto de un proceso para la declaración de incapacidad permanente en el ámbito de la Seguridad Social, paralizan la tramitación de solicitud de segunda actividad de estas personas, cuando no la excluyen directamente en el correspondiente Reglamento -como ocurre en el Ayuntamiento de Sevilla-. Esta práctica contraviene la regulación legal en esta materia y su desarrollo reglamentario a nivel autonómico, que obliga a tramitar dichas solicitudes de acuerdo con el procedimiento establecido, para que sea el Tribunal Médico previsto en el mismo quién se pronuncie sobre si fuera o no apto para pasar a la situación de segunda actividad.

Además, con dicho proceder, se deja la valoración de estas situaciones a las comisiones competentes en el ámbito de la Seguridad Social que, como hemos dicho, valoran atendiendo a otros criterios y que, en la práctica, pueden terminar privando de efectividad al régimen singular de segunda actividad previsto para estos funcionarios, en caso de que pudieran ser considerados aptos para pasar a dicha situación por parte de los correspondientes Tribunales Médicos, con los consiguientes perjuicios de toda índole que, con toda probabilidad, se derivarían para el personal afectado por estas circunstancias ante el reconocimiento de la situación de IPT en estas condiciones. Y, más aún, teniendo en cuenta que, en muchas ocasiones, esa disminución de capacidades físicas, psíquicas o sensoriales determinantes de esta situación, especialmente en los Cuerpos de Policías Locales y Bomberos, son el resultado de accidentes de trabajo acaecidos en cumplimiento del servicio público, lo que amplifica la consideración de injusta de este proceder por parte de estas entidades locales.

En cualquier caso, como se afirma en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 628/2017, de 15 de septiembre de 2017, en relación con esta cuestión, *“(...) el hecho de que el recurrente hubiera sido declarado en situación de incapacidad permanente total no es un obstáculo para ser declarado en segunda actividad y ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus circunstancias”*.

6.4. La relación entre el derecho a la segunda actividad y la acción protectora del Sistema de Seguridad Social

El derecho a la segunda actividad que tienen reconocido determinados empleados públicos de la Administración Local, como ya hemos dicho, es preciso ponerlo también en relación con el régimen jurídico aplicable a la acción protectora de la Seguridad Social en caso de disminución de sus condiciones psicofísicas y que genera, en la práctica, situaciones controvertidas que es preciso analizar.

Estas cuestiones se plantean, sobre todo, en relación con la cobertura de la situación de IPT en el ámbito del Régimen General de la Seguridad Social, toda vez que esta prestación es compatible con el desempeño de otras tareas distintas a las fundamentales de la actividad profesional de la persona declarada en dicha situación, supuesto de hecho similar al que genera derecho a la segunda actividad de los Policías Locales y Bomberos.

Los criterios que se han venido aplicando por la jurisprudencia al respecto son controvertidos y se han visto afectados recientemente por la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2017, en la que se considera que, por aplicación del art. 137 de la Ley General de Seguridad Social de 1994, sigue en vigor el concepto tradicional de IPT que inhabilita al trabajador para desempeñar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, identificando el grado con los cometidos propios de la profesión y no con las funciones efectivamente ejercidas.

Dicho criterio ha sido asumido por el INSS que, a partir de la referida Sentencia viene considerando que *“la pensión de ipt es incompatible con la situación de “segunda actividad” establecida en la normativa reguladora de la relación de servicios de determinados funcionarios públicos”*.

La cuestión, sin embargo, no es nada pacífica como hemos visto -incluso la referida Sentencia cuenta con un Voto particular discrepante suscrito por tres Magistrados que califican el fallo recaído como “contra legem” al negar la compatibilidad que la Ley reconoce expresamente tras la modificación del art. 141.1 del TRLGSS por la Ley 27/2011-. Con independencia de ello, desde la perspectiva de las singulares condiciones exigidas para el desarrollo de los cometidos de determinadas profesiones



y que han dado lugar a tratos diferenciados en el acceso a la acción protectora de la Seguridad Social de diferentes colectivos, consideramos que también debería de tenerse en cuenta, a estos efectos, la particularidad de determinados empleos públicos (policías, bomberos..) tanto para su acceso, como para su desempeño.

Es por ello que, a la hora de interpretar el alcance de estas normas en relación con la actividad profesional desempeñada por estos colectivos de empleados públicos que tienen reconocida la segunda actividad, también estimamos conveniente tener en cuenta, en aras del principio constitucional de igualdad, la singularidad de las funciones que desempeñan. Funciones eminentemente operativas, arriesgadas y peligrosas, en muchas ocasiones, y que requieren para su desempeño unas determinadas aptitudes psicofísicas más exigentes, que imponen las normas que regulan el acceso a tales empleos, y un sistema de evaluación continua de las mismas en el curso de la carrera profesional, más riguroso que en otras actividades.

Las peculiaridades de la función pública que desempeñan estos colectivos implican, asimismo, un mayor grado de exposición a situaciones de riesgo y peligrosidad que inevitablemente van a motivar, con mayor frecuencia que en otras profesiones, que sobrevengan situaciones de pérdida de aptitudes psicofísicas para el desarrollo de sus cometidos profesionales.

Estas circunstancias son las que dan lugar a que se prevea para estos colectivos la situación de segunda actividad, que permita contrarrestar, en cierto modo, la situación de desigualdad que se produciría en relación con el resto de empleados públicos en función de ese mayor rigor en la exigencia de condiciones para el acceso a estas profesiones y para el mantenimiento en las mismas cuando se producen disminuciones de sus aptitudes que, en muchos casos, les equipararían a la situación de personas con discapacidad.

Y, desde esta perspectiva, ha de tenerse en cuenta, como se afirma en el apartado 8.11 del referido Dictamen del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que:

“la normativa aplicada al autor para impedir el pase a segunda actividad u otro diálogo encaminado a la realización de actividades complementarias de las tareas habituales del trabajo de policía es contraria a los derechos incluidos en los artículos 5 y 27 de la Convención. Además, considera que,



en la medida en que el artículo 7.2 del Reglamento de Segunda Actividad de la Guardia Urbana de Barcelona impide a todos quienes han sido declarados con una “incapacidad permanente total” la posibilidad de solicitar el pase a segunda actividad, el autor fue discriminado, por motivo de su discapacidad, en la “continuidad” en el empleo público que desarrollaba, constituyendo una violación al artículo 5, que resguarda el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas con discapacidad, y al artículo 27, que protege el derecho trabajo y al empleo de aquellas personas”.



..... 7

El Anteproyecto de Ley de Coordinación de las
Policías Locales de Andalucía

7. EL ANTEPROYECTO DE LEY DE COORDINACIÓN DE LAS POLICÍAS LOCALES DE ANDALUCÍA

El titular de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía, con fecha 15 de enero de 2016, acordó iniciar la tramitación del procedimiento de elaboración del Anteproyecto de Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía (ALCPLA). Dicho anteproyecto de ley, según se informa en la página web de la Junta de Andalucía (a fecha 17 de septiembre de 2019) se encuentra todavía en estado de tramitación, a pesar del tiempo transcurrido.

El ALCPLA, en el Capítulo II de su Título IV, regula la situación de segunda actividad del personal funcionario de los Cuerpos de Policía Local de Andalucía, manteniendo prácticamente la misma regulación que se contiene en el texto legal vigente, con mínimas modificaciones. Entre dichas modificaciones, cabe reseñar:

La inclusión de un nuevo apartado en el art. 37, el 5., que prevé expresamente que el tiempo transcurrido en dicha situación *“será computable a efectos de perfeccionamiento de trienios y jubilación”*.

La precisión que se incluye en el art. 38. c), como causa determinante del pase a esta situación, en caso de embarazo, del *“riesgo durante la lactancia natural”*.

El aumento de la edad determinante del pase a la situación de segunda actividad en las distintas escalas, en el art. 39, que pasa de 60 a 61, en la Técnica; de 57 a 58, en la Ejecutiva y de 55 a 56, en la Básica.

La obligatoriedad de aplazar el pase a la situación de segunda actividad por sucesivos períodos de un año, cuando exista solicitud expresa de la persona interesada y siempre que medie informe favorable de los servicios médicos, aplazamiento que en la ley vigente es facultativo para el Ayuntamiento.

En relación con la tramitación de este anteproyecto de ley, en el informe remitido por la Viceconsejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía con motivo de la tramitación de la queja de oficio 17/675, en relación con la regulación



de la segunda actividad en los Cuerpos de Policía Local, se nos informa de que se estaba valorando *“el informe emitido por el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y que, en tanto no se apruebe el texto definitivo, no procede acometer desarrollo reglamentario de las cuestiones tratadas en dicha norma”*. Hasta la fecha no hemos tenido conocimiento, ni se nos ha comunicado novedad alguna al respecto.

Por su parte, en el curso de la tramitación del referido expediente de queja, en el informe que nos fue enviado por la FAMP, en relación con la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los Cuerpos de Policía Local de Andalucía, se nos remite el Informe evacuado por el Consejo Andaluz de Gobiernos Locales respecto al ALCPL, de fecha 8 de febrero de 2017, con el que se anexan las observaciones particulares formuladas por representantes de distintos Ayuntamientos y Diputaciones.

De las distintas observaciones y propuestas sobre el ALCPLA que se recogen en los citados informes, cabe reseñar en relación con la regulación de la segunda actividad, la que se contiene en el Informe emitido por el Consejo Andaluz de Gobierno Locales. En dicho Informe, en relación con la redacción que se propone en el art 38 del anteproyecto, sobre la regulación de la segunda actividad por razón de edad, se pone de manifiesto que:

“(...) se debe estar a las resultas de las negociaciones mantenidas a nivel estatal sobre el posible adelanto de la edad de jubilación de los policías locales. En este sentido, si finalmente se articula normativamente una respuesta positiva a este planteamiento, se debería suprimir la situación de segunda actividad por razón de edad, quedando como únicas causas de disminución de las aptitudes psicofísicas y el embarazo y riesgo durante la lactancia natural”.

En este sentido, dicha regulación tuvo lugar a través del Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local, que establece, en su art. 2, que la edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación para este colectivo, *“se reducirá en un periodo equivalente al que resulte de aplicar a los años completos efectivamente trabajados como policía local el coeficiente reductor del 0,20”*, y que, *“en ningún caso dará*



ocasión a que la persona interesada pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior en 5 años a su edad ordinaria de jubilación, o en 6 años en los supuestos en que se acrediten 37 años de actividad efectiva y cotización”.

Asimismo, en relación con este asunto, fueron remitidas a esta Defensoría, por parte de la Vicesecretaría General de la Federación de Sindicatos Unión de Policía Local y Bomberos de Andalucía (UPLB-A)”, las alegaciones formuladas por dicha Federación al ALCPLA, entre las que cabe reseñar las siguientes:

Art. 37.2, se propone añadir el párrafo siguiente: *“En el supuesto del pase a 2ª actividad por el cumplimiento de la edad reglamentaria, se determinará un complemento personal transitorio para percibir el cien por cien de sus retribuciones”.*

Art. 37.4, se propone eliminar la referencia a la “promoción interna” por considerarla discriminatoria de acuerdo con el art. 14 de la CE e impedir el desarrollo de la carrera profesional.

Art. 38, se propone incluir un nueva causa de pase a segunda actividad, por *“haber cumplido 30 años de servicio efectivo, a petición propia del interesado”,* añadiendo un nuevo apartado d).

Art. 39.1, se propone dejar sin efecto la modificación incluida en el Anteproyecto en este artículo, dejando las edades que figuran en la vigente LCPL para el pase a la segunda actividad por este motivo. Ello, por considerar que no existe ningún criterio técnico ni científico que recomiende incrementar la edad del pase a la segunda actividad, así como que está demostrado objetivamente con diversa bibliografía, documentación y estadísticas que a partir de los 55 años la capacidad de los policías se reduce de forma muy considerable, mermando sus aptitudes psicofísicas para el desempeño de la función policial.

Art. 39.2, se propone sustituir la previsión de que el Ayuntamiento “podrá limitar”, por la de que *“podrá proponer a la Comisión de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía (prevista en el art. 8 ALCPL) la limitación”.*

Art. 40, se propone incluir un nuevo apartado, el 6, con la siguiente redacción: *“Si con motivo de la disminución de aptitudes psicofísicas el funcionario fuese declarado en situación de incapacidad permanente parcial o total, será readaptado en otro puesto, con una jornada que le permita compatibilizarla con su tipo de*



incapacidad reconocida”.

Art. 41, se propone añadir el siguiente párrafo: *“así como el cuadro de enfermedades profesionales para dar cumplimiento a lo previsto en el punto 5 del artículo anterior”.*

Art. 43, se propone también sustituir la referencia a que la Alcaldía *“podrá requerir”*, por *“proponer a la Comisión de Coordinación motivadamente poder...”* .

Asimismo, en relación con la regulación de la Jubilación que se contiene en el art. 44 (Capítulo III Título IV), se propone sustituir la referencia al Estatuto Básico del Empleado Público, por *“la legislación básica estatal en materia de jubilaciones”* .

Para completar este apartado, en relación con la regulación de esta materia en el texto legal a reformar de la LCPL en Andalucía, desde la perspectiva del Derecho autonómico comparado, y teniendo en cuenta la problemática y cuestiones interpretativas que surgen de la actual redacción de dicha norma y que han sido puestas de manifiesto en las consideraciones precedentes, nos parecen regulaciones de interés y que deben ser consideradas en relación con dichas cuestiones, las que se contienen en las últimas actualizaciones de las siguientes leyes autonómicas de coordinación de policías locales:

Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de Policías Locales de la Comunitat Valenciana, que al establecer los motivos que determinan el pase a la situación de segunda actividad, al referirse en su art. 87 a la causa de enfermedad, precisa que se producirá *“cuando las condiciones físicas o psíquicas de la persona así lo aconsejen y no sea susceptible de ser declarada en situación de invalidez permanente absoluta”* (el subrayado es nuestro).

Ley 7/2017, de 1 de agosto, de Coordinación de Policías Locales de Extremadura, que regula con otra orientación la segunda actividad a causa de la edad de estos funcionarios, en su art. 40, y que titula como *“pase a segunda actividad a petición propia”*. La otra singularidad importante se contempla en el art. 41 al regular el *“pase a segunda actividad por insuficiencia de las aptitudes psicofísicas”*, al precisar que pasarán a dicha situación especial los funcionarios que presenten una insuficiencia de estas aptitudes para el desempeño de los cometidos atribuidos a la Policía Local en situación de servicio activo operativo, manifestada por una disminución apreciable



de las mismas evaluada por un tribunal médico, previa instrucción del oportuno procedimiento, de oficio o a solicitud del interesado, y siempre que la intensidad de la insuficiencia de dichas aptitudes *“no sea causa de jubilación por incapacidad permanente absoluta de acuerdo con la legislación básica sobre función pública, ni causa de incapacidad temporal”* (el subrayado es nuestro).

Ley 4/2013, de 17 de julio, de coordinación de las Policías Locales de las Illes Balears, que articula el pase a a segunda actividad por disminución de las aptitudes psicofísicas, en su art. 59, en términos similares a las anteriores, precisando que se sólo excluye de la posibilidad de ser declarado en esta situación la disminución de aptitudes psicofísicas que pueda ser susceptible de ser declarada *“en situación de invalidez permanente absoluta”*.

Por último entre las iniciativas legislativas consultadas en esta materia, nos parece de interés reseñar, asimismo, la Proposición de Ley 202-00048/11 del Parlamento de Cataluña sobre *“Regulación de la segunda actividad de aplicación a los Cuerpos de Bomberos de la Generalitat de Cataluña, al de Mossos de Escuadra y al de los Policías Locales”*, por la que se proponía una regulación unificada de esta situación para todos los Cuerpos funcionariales a los que resulta de aplicación por ley.

En el mismo sentido, conviene destacar la Resolución 458/XI del Parlamento de Cataluña sobre la regulación de la segunda actividad de *“mossos d’esquadra, policies locals, bombers, agents rurals i personal penitenciari”*, aprobada con fecha 15 de febrero de 2017, por la que se *“insta al Gobierno a evitar que en la aplicación de la regulación de la segunda actividad a mozos de escuadra, policías locales, bomberos, agentes rurales y personal penitenciario se continúen vulnerando la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Naciones Unidas en diciembre de 2006, que es de aplicación directa a todas las administraciones de Cataluña”*. Para ello prevé la adopción de tres medidas transitorias con objeto de garantizar este derecho a los colectivos profesionales objeto de dicha Resolución.

Para finalizar este apartado hemos de dejar constancia del considerable retraso que se está produciendo en la aprobación del tantas veces anunciado Anteproyecto de Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, que continúa sin ver la



luz, después de casi cinco años transcurridos, desde la adopción del acuerdo inicial para su tramitación, y haberse remitido a la Consejería competente en la materia los informes, preceptivos y facultativos, de los organismos, entidades y organizaciones que han formalizado las observaciones y propuestas correspondientes al texto inicial del anteproyecto.

La aprobación del ALCPLA, como ya ha tenido ocasión de manifestar esta Institución con ocasión de la tramitación de diversos expedientes de queja ante la Consejería competente en materia de “política interior” de la Junta de Andalucía, es urgente y de enorme importancia para mejorar -e incluso adecuar al ordenamiento legal vigente en algún caso- la regulación del régimen jurídico de los Cuerpos de Policías Locales en Andalucía, en relación con el reconocimiento y ejercicio de sus derechos, como es el caso del pase a la situación de segunda actividad del personal funcionario de estos cuerpos.

Por tanto, confiamos en que en el menor plazo posible se ultimen los trabajos previos para la aprobación del ALCPLA y, teniendo en cuenta las aportaciones y propuestas realizadas, entre las que cabe considerar las realizadas por esta Institución en el curso de las resoluciones formuladas con ocasión de la tramitación del expediente de queja 18/2261 y otros relacionados con el régimen de funcionamiento y estatutario de los Cuerpos de Policía Local en Andalucía.

Por último, hemos de hacer mención a la igualmente necesaria actualización del régimen jurídico regulador de la segunda actividad del personal de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, que precisan de una regulación similar a la que finalmente se apruebe para los Policías Locales y que, en la actualidad, cuentan con la escueta regulación, a que nos hemos referido anteriormente, en Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía, y que es incumplida, en ese aspecto, por numerosas Entidades Locales obligadas a reconocer y reglamentar esta situación para dicho personal, como se pone de manifiesto en la Tabla III que figura en el Anexo documental del presente Estudio.



..... 8

La necesidad de una adecuada ordenación de los recursos para la eficaz prestación de los servicios públicos

8. LA NECESIDAD DE UNA ADECUADA ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS PARA LA EFICAZ PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Uno de los datos más reseñables de la evaluación de las respuestas del cuestionario que nos han sido remitidas por las Entidades Locales, es el relativo a la falta de previsión o insuficiencia de puestos para ser ocupados por el personal en segunda actividad, así como su falta de actualización. Aspectos que están previstos en las normas legales que reconocen este derecho a determinados colectivos y que, en un porcentaje muy mayoritario de las respuestas obtenidas, o bien se reconoce directamente que no se prevé esta modalidad de puestos, o bien que están previstos aunque de forma claramente insuficiente. Igualmente, en la inmensa mayoría de las respuestas remitidas se admite la falta de actualización periódica de las relaciones de puestos reservados para el personal que pase a dicha situación.

El incumplimiento de estas obligaciones legales, para aquellos colectivos de personal que tuvieran reconocido el derecho a la segunda actividad en los casos y condiciones establecidas, supone un importante obstáculo para la materialización del mismo. Estas circunstancias hacen preciso que por parte de las entidades de la Administración Local obligadas se extreme el cumplimiento de los principios generales que están obligadas a observar en su actuación en materia de recursos humanos.

En este sentido, el art. 103.1 de la CE establece que las Administraciones públicas en su funcionamiento deben actuar, entre otros, de acuerdo con el principio de eficacia. De igual modo, el art. 6.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece que *“las entidades locales sirven con objetividad los intereses públicos que les están encomendados y actúan de acuerdo con los principios de eficacia, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho”*.

Asimismo, el art. 31 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, dentro del



derecho a una buena Administración, establece también que la actuación de la Administración será proporcionada a su fines.

Por su parte, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece, en su art. 3.1, que las Administraciones Públicas deberán respetar en su actuación, entre otros, los principios de: d) racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión; g) planificación y dirección por objetivos; h) eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados.

De modo más concreto, el art. 69.1 del EBEP, establece que la la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, así como que dichas Administraciones podrán aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, alguna de las medidas previstas en el apartado 2 del citado precepto.

En definitiva, estas normas imponen a esa Administración, en su funcionamiento, la obligación de ordenar adecuadamente sus recursos en orden a la prestación eficaz y eficiente de los servicios que tiene encomendados.

Por todo ello, en la necesaria planificación de sus recursos humanos que deben realizar las Entidades Locales, deberán tener en cuenta las previsiones legales de reserva de puestos para el personal que pase a la situación de segunda actividad o servicios adaptados, así como su periódica actualización, a fin de posibilitar el ejercicio efectivo de este derecho al personal que lo tuviera legal o reglamentariamente reconocido.



..... 9

Conclusiones

9. CONCLUSIONES

La situación de segunda actividad tiene por finalidad garantizar a determinado personal público -que suele prestar funciones eminentemente operativas y, en ocasiones, arriesgadas y peligrosas- una adecuada aptitud psicofísica para el desarrollo de su actividad profesional que puede verse afectada, tanto por razón de edad, como por disminución de las facultades físicas, psíquicas o sensoriales, así como por la situación de embarazo. Ante estas circunstancias, la situación de segunda actividad permite que esa relación profesional no se extinga por dichas causas sino que se modifique, de manera que se pase a prestar funciones propias o complementarias de la profesión, pero compatibles con la nueva situación psicofísica del personal en el que concurren dichos condicionantes. Dicha situación de segunda actividad o servicios adaptados se configura como un derecho para los colectivos de empleados públicos que la tuvieran reconocida y que tendrá que ser ejercido en el marco de las previsiones legales y reglamentarias que lo establecen y desarrollan.

El reconocimiento y regulación de la segunda actividad del personal funcionario de los Cuerpos de Policías Locales de Andalucía y de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, se contiene en las leyes de Coordinación de las Policías Locales y de Gestión de Emergencias en Andalucía. A partir de dicha regulación legal de la segunda actividad, a nivel autonómico, la mayoría de Entidades Locales han regulado esta situación para dicho personal a través de Reglamentos internos en los que se establecen los requisitos, condiciones, procedimiento para el acceso a la misma y las consecuencias de su reconocimiento. Asimismo, las Entidades Locales andaluzas han ido extendiendo también al resto de sus empleados públicos un derecho similar al que se configura a través de la situación de segunda actividad para Cuerpos de Policías y Bomberos, denominada en otros municipios como servicios adaptados. En cualquier caso, todavía existe un porcentaje importante de Entidades Locales que no han llevado a cabo el preceptivo



desarrollo reglamentario sobre la situación de segunda actividad para el personal que tiene legalmente reconocido este derecho, dificultando con ello el acceso al mismo.

El reconocimiento de la situación de segunda actividad responde, asimismo, a la obligación que tienen las Administraciones públicas de promover la seguridad y salud del personal a su servicio mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Consiguientemente, corresponderá a las Comunidades Autónomas y a las Entidades Locales, en sus respectivos ámbitos de actuación, la competencia para desarrollar o adaptar aquellos aspectos de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con su personal, en su ámbito de competencias, respetando las normas básicas en la materia, entre las que se encuentran las medidas preventivas objeto de la regulación de la segunda actividad o servicios adaptados. Y, todo ello, con el fin de proteger al personal que, por sus características personales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, así como a aquellas personas relacionadas con el mismo que pudieran resultar afectadas por dicha situación.

Según los datos de la investigación realizada, en el periodo comprendido entre los años 2015 a 2018, el total de expedientes iniciados de pase a segunda actividad o servicios adaptados en los Ayuntamientos andaluces de más de 20.000 habitantes, por todas las causas, fueron 841 (por razón de edad 373 (44%), por disminución de aptitudes psicofísicas 441 (53%) y 27 por motivo de embarazo (8%)), de los cuales 526 (el 62%) correspondían a Policías Locales, 164 (el 20%) a Bomberos, y 151 (el 18%) a otros colectivos de personal municipal. De estos expedientes, 171 (el 20%) fueron iniciados de oficio y el 83% restante, a solicitud de los empleados públicos interesados. Según las respuestas facilitadas, en Diputaciones y Consorcios se iniciaron 113 expedientes, 1 correspondiente a Bomberos, y el resto a otros colectivos de personas empleadas públicas.

Sobre la inclusión de puestos de segunda actividad o servicios adaptados en la RPT del Ayuntamiento correspondiente, de los 64 cuestionarios remitidos, en 19 casos (el 30%), se reconoce que no se tiene aprobada RPT o catálogo de puestos de segunda actividad o servicios adaptados. Por lo que se refiere al procedimiento reglado para la adjudicación de esta modalidad de puestos, la respuesta abrumadoramente



mayoritaria es la de que no se cuenta con un procedimiento reglado para su adjudicación. Estos datos, en general, resultan escasos e insuficientes teniendo en cuenta que la previsión de dichos puestos en las relaciones o catálogos de puestos, y su periódica actualización, resulta decisiva para la efectiva materialización de este derecho.

La situación de segunda actividad por disminución de capacidades físicas, psíquicas o sensoriales plantea una especial problemática —a nivel administrativo, jurisprudencial y doctrinal— al constituir también, en muchos casos, causa de incapacitación para la persona empleada pública que se ve afectada por la misma, y tenerse que interrelacionar derechos que entran en juego para la materialización del pase a dicha situación. En estos casos, la reglamentación e interpretación de las normas reguladoras de la situación de segunda actividad deberá adecuarse al marco normativo que delimita el régimen jurídico que ampara a las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos, en el que se incluyen la Directiva europea 2000/78/CE y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a fin de evitar discriminaciones y proteger el legítimo derecho al trabajo de dichas personas.

La determinación del alcance de la disminución de las aptitudes psicofísicas para el pase a la situación de segunda actividad o incapacidad permanente es fundamental para solventar dicha problemática. Para ello, debe tenerse en cuenta que, mientras que en el caso de la segunda actividad estamos ante circunstancias psicofísicas que habilitan al empleado público municipal para desarrollar una actividad profesional compatible con ese estado, en el caso de la incapacidad motivadora de la jubilación forzosa del mismo, esas circunstancias limitadoras le impiden el desarrollo de cualquier actividad en su entorno profesional. La cuestión, muy controvertida a nivel jurisprudencial, en el caso de Policías Locales y Bomberos, debe resolverse en el marco de la singularidad y especialidad de la regulación de esta situación en el ámbito de la Administración Local, contraria a la práctica que se sigue por muchos Ayuntamientos que, en estas situaciones, ante la duda de que la persona afectada por la pérdida de aptitudes psicofísicas pudiera ser objeto de un proceso para la declaración de incapacidad permanente en el ámbito de la Seguridad Social, paralizan la tramitación de su solicitud de segunda actividad, incumpliendo con ello la regulación legal y reglamentaria en esta materia, que



obliga a tramitar dichas solicitudes de acuerdo con el procedimiento establecido, para que sea el Tribunal Médico previsto en el mismo quién se pronuncie sobre si fuera o no apto para pasar a la situación de segunda actividad.

La aprobación del tantas veces anunciado Anteproyecto de Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, que continúa sin ver la luz después de casi cinco años transcurridos desde la adopción del acuerdo inicial para su tramitación, es urgente y de enorme importancia para mejorar -e incluso adecuar al ordenamiento legal vigente en algún caso- la regulación del régimen jurídico de los Cuerpos de Policías Locales en Andalucía, en relación con el reconocimiento y ejercicio de sus derechos, como es el caso del pase a la situación de segunda actividad del personal funcionario de dichos Cuerpos. Asimismo, hay que hacer mención a la igualmente necesaria actualización del régimen jurídico regulador de la segunda actividad del personal de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, que precisan de una regulación similar a la que finalmente se apruebe para los Policías Locales y que, en la actualidad, cuentan con una escueta regulación que se incluye en la Ley de Gestión de Emergencias en Andalucía, y que es incumplida, en ese aspecto, por numerosas Entidades Locales.

Ante la falta de previsión o insuficiencia de puestos para ser ocupados por el personal en segunda actividad, así como su falta de actualización, en la necesaria planificación de sus recursos humanos que deben realizar las Entidades Locales, deben tener en cuenta las previsiones legales de reserva de puestos para el personal que pase a la situación de segunda actividad o servicios adaptados, así como su periódica actualización, a fin de posibilitar el ejercicio efectivo de este derecho al personal que lo tuviera legal o reglamentariamente reconocido.



..... 10

Reclamaciones y Sugerencias

10. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

La queja de oficio 18/823 finalizó con la formulación de la correspondiente Resolución dirigida a los Ayuntamientos de municipios andaluces de más de 20.000 habitantes, Diputaciones Provinciales, Consorcios Provinciales de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior y Federación Andaluza de Municipios y Provincias, en el ámbito de sus correspondientes competencias, que se concreta en las siguientes Recomendaciones y Sugerencias.

10.1 Recomendaciones

Para que, las Entidades Locales que no hubieran desarrollado reglamentariamente la situación de segunda actividad del personal integrado en los Cuerpos de Policía Local y de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, procedan a su preceptiva regulación en el marco de las previsiones establecidas, respectivamente, en Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales y el Decreto 135/2003, de 20 de mayo, que la desarrolla en esta materia, así como en la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía.

Para que, en el marco de la preceptiva planificación de sus recursos humanos y previsiones legales en cuanto a las áreas prioritarias de destino del personal que pase a la situación de segunda actividad, previa negociación con los órganos de representación del personal que correspondan, por parte de las Entidades Locales de Andalucía que no lo hubieran hecho, procedan a cumplir con su deber de incluir en sus correspondientes RPT, en número suficiente, los puestos específicos que pueden ser ocupados por los empleados públicos a los que se reconozca el pase a la situación de segunda actividad o servicios adaptados, a fin de pueda ejercitarse de modo efectivo este derecho.



Para que, asimismo, por parte de las Entidades Locales andaluzas que no lo vinieran haciendo, se proceda a actualizar con periodicidad anual las relaciones y catálogos de esta modalidad de puestos en sus plantillas de personal, toda vez que su falta de actualización supone un importante obstáculo para la materialización de este derecho a los colectivos de empleados públicos que lo tuvieran reconocido.

Para que, aquellas Entidades Locales que no lo tuvieran aprobado, procedan a aprobar un procedimiento reglado para la adjudicación de puestos del personal en situación de segunda actividad o servicios adaptados, a fin de garantizar la regulación objetiva del acceso a este tipo de puestos para asegurar el cumplimiento de los principios constitucionales que rigen en el ámbito del empleo público.

Para que, en el marco de la previsiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por parte de la Administración de la Junta de Andalucía y las Entidades Locales andaluzas, procedan al desarrollo y adaptación de aquellos aspectos de dicha Ley que resulten necesarios para su mejor aplicación al ámbito de los colectivos de personal de la Administración Local que tienen reconocido el derecho a la segunda actividad, respetando las normas básicas en la materia. Todo ello, con el fin de proteger al personal que, por sus características personales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados de la actividad a desarrollar, así como a aquellas personas relacionadas con el mismo que pudieran resultar afectadas por dicha situación.

Para que, de conformidad con las disposiciones y tratados internacionales citados en la presente Resolución, por parte de las Administraciones con competencias en esta materia, se adopten las medidas que permitan dar cumplimiento a las obligaciones que imponen estas normas a los poderes públicos, a fin de procurar las condiciones de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en materia de empleo, así como promover y proteger los derechos reconocidos a estas personas en nuestro ordenamiento jurídico.

Para que, en base al régimen jurídico al que se sujeta el reconocimiento de la situación administrativa de segunda actividad del personal funcionario de los Cuerpos de la Policía Local y de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento de Andalucía, así como de otros colectivos de personal de las Entidades Locales que la tuvieran reconocida, atendiendo a las razones expuestas



en las Consideraciones precedentes, por parte de las Administraciones públicas competentes para reglamentar esta materia se adopten las medidas que procedan con el fin de garantizar al personal perteneciente a estos colectivos que solicite el pase a la segunda actividad por pérdida de sus aptitudes psicofísicas, su derecho a que se tramite y resuelva su solicitud de pase a dicha situación. Para ello, se procederá a realizar la correspondiente evaluación funcional alternativa que permita valorar si la persona solicitante se encuentra capacitada para desempeñar cometidos en segunda actividad. Y, todo ello, con independencia de que la disminución de las condiciones físicas, psíquicas o sensoriales del personal afectado por esta situación, pudiera ser valorada en el ámbito de la Seguridad Social a efectos de la determinación del tipo de incapacidad resultante.

Para que, en cumplimiento a las previsiones constitucionales, estatutarias y legales que se contienen en la presente Resolución, en relación con el acceso al empleo de las personas con discapacidad y, de modo más concreto, en los artículos 5 y 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la evaluación a realizar al personal de las Entidades Locales por disminución de sus aptitudes psicofísicas, se tenga en cuenta igualmente la posibilidad de desarrollar otras actividades complementarias, incluyendo los eventuales ajustes razonables que puedan requerirse en atención a sus condiciones.

10.2. Sugerencias

Para que, ante el considerable retraso que se está produciendo en la aprobación del Anteproyecto de Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, y constando en el expediente de tramitación del mismo los informes emitidos por los organismos, entidades y organizaciones que han formalizado las observaciones y propuestas al texto inicial de dicho Anteproyecto, ante la necesidad de actualizar el régimen jurídico de ordenación y funcionamiento de este Cuerpo en Andalucía, así como la de adecuar la regulación de los derechos que tienen reconocidos, entre los que se encuentra el de segunda actividad, por parte de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior se proceda, en el menor plazo posible, a ultimar los trabajos previos que permitan la inmediata aprobación del



referido Anteproyecto de Ley, teniendo en cuenta las aportaciones y propuestas realizadas a tal fin.

Para que al regular la situación de segunda actividad en el anteproyecto legal por el que se vaya a modificar la vigente Ley de Coordinación de las Policías Locales y, tras su aprobación parlamentaria, en el correspondiente Reglamento de desarrollo de la misma en esta materia, por parte de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior se procure armonizar la diversidad de normativas locales que regulan el pase a segunda actividad de dicho personal, para asegurar el ejercicio efectivo de este derecho con arreglo a lo dispuesto en dichas normas. Y, en el caso de que esté motivado por la disminución de condiciones psicofísicas de dicho personal, para procurar asegurar, asimismo, el cumplimiento de los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y las recomendaciones del Dictamen del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 34/2015 a que hacemos referencia en la presente Resolución.

Para que, por parte de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior se adopten las medidas pertinentes para proceder a la necesaria actualización de la regulación de la situación de segunda actividad que se establece, para el personal de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, en la vigente Ley de Gestión de Emergencias en Andalucía, así como a su ulterior desarrollo reglamentario, en las condiciones y para el cumplimiento de los fines indicados en la Sugerencia precedente.

Para que, por parte de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior se valore la oportunidad y conveniencia de proceder a una regulación conjunta de la situación de segunda actividad para los Cuerpos de la Policía Local y de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento de Andalucía, así como de otros a los que pudiera ser extensible esta situación, y su regulación estuviera incluida en el ámbito de competencias de la Administración de la Junta de Andalucía.

Para que, por parte de la Administración de la Junta de Andalucía y las Entidades Locales andaluzas, se incorpore a las leyes y reglamentos reguladores del régimen de organización y funcionamiento de los Cuerpos y colectivos de personal que tienen reconocida la segunda actividad, o que regulen esta situación, el desarrollo



y adaptación de aquellos aspectos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que resulten necesarios para su mejor aplicación en estos ámbitos.

Para que, por parte de las Entidades Locales de Andalucía, hasta tanto se produzca la actualización del marco legal y reglamentario, a nivel autonómico, de la segunda actividad, se proceda a incorporar a sus Reglamentos reguladores de dicha situación, los principios, criterios y pautas de actuación a que se hace referencia en la presente Resolución, a fin de asegurar el ejercicio efectivo de este derecho al personal que lo tiene reconocido con arreglo a lo dispuesto en marco legal que resulta de aplicación.

Para que, la Federación Andaluza de Municipios y Provincias facilite, en su ámbito funcional, asesoramiento y apoyo técnico a las Entidades Locales de Andalucía en materia de segunda actividad, para el cumplimiento de las normas y acuerdos internacionales que resultan de aplicación en esta materia, así como para la adaptación a las mismas de sus Reglamentos reguladores de dicha situación.



..... 11

Anexo documental

11. ANEXO DOCUMENTAL

11.1. Cuestionario

SITUACIÓN DE LA SEGUNDA ACTIVIDAD O SERVICIOS ADAPTADOS EN:

- AYUNTAMIENTO DE: _____
- DIPUTACION PROVINCIAL DE: _____
- CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS (indicar la denominación según Estatutos): _____

- Colectivos de empleados públicos de la entidad local o Consorcio que tienen reconocido el derecho de pase a la segunda actividad o servicios adaptados.
- En caso de que, además de Policías Locales y Bomberos, existan otros colectivos a los que se reconozca este derecho, norma en la que se les reconoce.
- ¿Se ha aprobado por ese Ayuntamiento, Diputación Provincial o Consorcio, Reglamento de segunda actividad? (en caso afirmativo indicar fecha del periódico oficial en el que ha sido publicado o adjuntar copia)
- Solicitudes de pase a la situación de segunda actividad o servicios adaptados realizadas por personal de esa entidad en los años 2015, 2016 y 2017: _____
 - ▶ Por razón de edad: _____
 - De Policías Locales: _____
 - De Bomberos: _____
 - De otros colectivos de empleados públicos: _____



- ▶ Por disminución de aptitudes psicofísicas: _____
 - De Policías Locales: _____
 - De Bomberos: _____
 - De otros colectivos de empleados públicos: _____

- ▶ Por embarazo: _____
 - De Policías Locales: _____
 - De Bomberos: _____
 - De otros colectivos de empleados públicos: _____

- Expedientes iniciados de oficio en los años 2015, 2016 y 2017 _____

- ▶ Por razón de edad: _____
 - De Policías Locales: _____
 - De Bomberos: _____
 - De otros colectivos de empleados públicos: _____

- ▶ Por disminución de aptitudes psicofísicas: _____
 - De Policías Locales: _____
 - De Bomberos: _____
 - De otros colectivos de empleados públicos: _____

- Porcentaje de expedientes iniciados en dichos años (solicitudes + oficio) resueltos _____

- ▶ Favorablemente: _____
 - Por razón de edad: _____
 - Por disminución de aptitudes psicotécnicas: _____
 - Por embarazo: _____

- ▶ Desfavorablemente: _____
 - Por razón de edad: _____
 - Por disminución de aptitudes psicotécnicas: _____
 - Por embarazo: _____

- ▶ Pendientes de resolución: _____
 - Por razón de edad: _____
 - Por disminución de aptitudes psicotécnicas: _____



Por embarazo: _____

- ¿Están previstos en la RPT aprobada por la entidad local o consorcio puestos de segunda actividad o servicios adaptados?
 - Se actualiza el catálogo de puestos de trabajo a ocupar en segunda actividad o servicios adaptados.
 - ▶ Anualmente:
 - ▶ Con otra periodicidad:
 - En el caso de Policías Locales, si están previstos puestos para el desempeño de la segunda actividad ¿en qué área departamental se contempla y qué porcentaje suponen sobre el total de puestos citados?:
 - Existe algún procedimiento reglado para la adjudicación de los puestos de segunda actividad en el caso de que existan más aspirantes que puestos disponibles?

11.2. Tablas resúmenes de los cuestionarios remitidos

Como ya se ha indicado, para valorar la situación del derecho de pase a segunda actividad o servicios adaptados de las personas empleadas públicas de las Entidades Locales de Andalucía, se elaboró un cuestionario específico estructurado en 10 apartados, a su vez subdivididos en distintos subapartados, que se reproduce en el apartado anterior del presente Anexo documental.

Dicho cuestionario fue remitido a cada uno de los Ayuntamientos andaluces mayores de 20.000 habitantes, así como a las Diputaciones Provinciales y a los Consorcios Provinciales de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento existentes en Andalucía. En total, se remitieron 100 cuestionarios, agrupados en tres bloques para un mejor tratamiento de los datos: Ayuntamientos de municipios de más de 50.000 habitantes (29); Ayuntamientos de municipios entre 20.000 y 50.000 habitantes (52); Diputaciones (8) y Consorcios (11).

La colaboración prestada por parte de las entidades locales a las que se solicitó



la oportuna información a través de la remisión del cuestionario ha sido muy amplia, habiéndose recibido un total de 80 cuestionarios (el 80%), si bien en el caso de las Diputaciones y Consorcios algunos cuestionarios remitidos incorporaban respuestas conjuntas.

A fin de que se pueda tener una visión de conjunto en las Entidades Locales andaluzas de la situación de sus empleados públicos respecto al ejercicio del derecho de pase a segunda actividad o servicios adaptados, y una perspectiva comparativa de dicha situación, en las Tablas que incluyen en el Anexo documental del presente Estudio, resumimos los datos cuantitativos más significativos de los cuestionarios remitidos por los distintos Ayuntamientos, Diputaciones y Consorcios, en las siguientes Tablas.

En las Tablas se incluye una información pormenorizada por municipio (identificados por abreviaturas que figuran al final de cada Tabla) para cada una de las preguntas y subpreguntas incluidas en el cuestionario.

TABLA I

11.2.1. Situación segunda actividad y servicios adaptados en Ayuntamientos de municipios de más de 50.000 habitantes

PROVINCIA*	ALMERÍA*	CÁDIZ*	CÓRDOBA*	GRANADA*	HUELVA*	JAÉN*	MÁLAGA*	SEVILLA *	TOTALES
Reconocimiento expreso del derecho	- EE: Policía Local (PL) - AL y RQ: En estudio Rglto. 2º Act. PL	- CA, JF, PS: Policía Local - SF: En estudio Rglto. 2º Act. PL - AG,CH,LL: No	- CO: Policía Local (PL) y Bomberos (BO)	- GR Policía Local (PL) y Bomberos (BO) - MO: Policía Local (PL)	- HU: Policía Local (PL) y resto del personal	- JA: Todo el personal	MA,MI,VM:Poli-cía Local (PL) -MR: Bomberos - BE, FU,TO: Policía Local y Bomberos - ES: Todo el personal	-AG, DH, SE y UT: todo el personal	- SÍ: 21 >PL: 8 >BO: 1 >PL+BO: 5 >Todo el personal: 7 - NO: 3 - En estudio: 3
Norma municipal que lo regula	- EE: RgltoPL - AL y RQ: En estudio Rglto. 2º Act. PL	- CA, JF, PS: Rglto. y Acuerdos organización PL - SF: En estudio Rglto. 2º Act. PL	- No se especifica	- GR: >Rgto.InternoPL >ROF Sv. Prev. y Ext. Incendios - MO: No	- HU: >Rglto. 2º Act. >Conv.Col.(d.a.8º)	- JA: >Acuerdo Pers. Funcionario >Conv.Colectivo >Rglto.2º Act.PL	- ES: Conv.Col. - FU y VM: >ROFPL >AcuerdoRBO - BE,MA,MR,MI TO: No especific.	-En todos: en Acuerdo Pers. Fun.y Conv.Col. SE: Además: >Rglto.2º Act.PL >Rglto.2ºAct.BO	- SÍ: 16 - NO: 7 - En estudio: 3
Solicitudes 2º actividad o servicios adaptados en los 3 últimos años	- Por Edad: >AL: 22 PL (of.) >CA: 4 PL (of.) >CH: 6 PL >JF: 3 PL >PS: 14 PL - Por Edad: >AL:1PL(of) >RQ:16PL (2 of) <Total 17PL(3 of.) - Por Dismi. Aptitudes: >AL: 4 PL (of.) >CA: 5 PL (ofi.) >CH: 3 PL >JF: 8 PL (2 of.) >PS: 4 PL <Total: 2 PL - Por Embarazo: 0 - Total: AL1+ RQ: 18 = 19 PL(3 oficio)	- Por Edad: >AL: 4 PL (of.) >CA: 5 PL (ofi.) >CH: 3 PL >JF: 8 PL (2 of.) >PS: 4 PL <Total: 24 PL /11 of.) - Por Embarazo: >AL: 1 PL >JF: 1 PL >PS: 1 PL <Total: 3 PL - Total: AL: 27+ CA: 9+CH: 9+ JF: 12+ LL: 0+ PS: 19+ SF: 0 = 76 PL(43 oficio)	- Por Edad: >CO: 2 PL(1of.) - Por Dismi. Aptitudes: >CO:15 PL (8 of.) - Por Embarazo: 0 - Total: CO:17 PL (9 oficio)	- Por Edad: >GR: 43 PL (2of) >MO: 7PL (ofic.) <Total: 50PL (9 of.) - Por Dismi. Aptitudes: >GR: 68 PL (6 ofi.) >MO: 7 PL <Total: 75 PL (6 ofi.) - Por Embarazo: >MO: 1 PL <Total: 1 PL - Total: GR: 111+ MO: 15= 126 PL (15 oficio)	- Por Edad: >HU:- 4PL (1of.) - Por Dismi. Aptitudes: >HU: 1 PL+6OC = 7 - Por Embarazo: 0 - Total: HU: 11 = 11(4PL+7OC)(1oficio)	- Por Edad: >JA:11 PL+3OC = 14 - Por Dismi. Aptitudes: >JA: 7 PL - Por Embarazo: >JA: 2 OC - Total: JA: 23= 23(18 PL+5 OC)	- Por Edad: >BE: 0 >ES: 0 >FU: 6PL (5 of.) >MA: 18PL (of.) >MR: 0 >MI: 0 >TO: 0 >VM: 4PL (ofi.) <Total:28 PL (27 oficio) - Por Dismi. Aptitudes: >BE: 0 >ES:3 BO+19 OC = 22 >FU: 2 PL(1 of.) >MA: 24 PL (of.) >MR: 0 >MI: 9 PL >TO: 1 PL >VM: 1 PL <Total: 59 (37PL+3BO+19OC) (25 of.) - Por Embarazo: >ES: 14 OC	- Por Edad: >AG:3 PL (3 of.) >DH: >SE:57PL+119BO+6 OC=182 >UT: 0 <Total: 185 (60PL+119BO+6 OC) (3of.) - Por Dismi. Aptitudes: >AG:2 PL(1 of.)+ 2 OC= 4 (1 of.) >DH: >SE:67PL+42BO (1of.)+59 OC = 168 (1 of.) >UT: 3 PL <Total: 175 (72PL+42BO+61OC) (3 oficio) - Por Embarazo: >SE: 2 PL >Resto: 0 <Total: 2	- Por Edad:214PL+119 BO+9OC =342 (74 of.) - Por Dismi. Aptitudes:233PL+4 5BO+86OC = 364 (53 of.) - Por Embarazo: 6PL + 16OC = 22 - Total: 728 (127of.)(453PL+ 164 BO+ 111 OC)

							<p>>El resto: 0 <Total: 14 OC</p> <p>-Total:BE:0+ES: 36 +FU: 8+MA: 42+MR: 0+ MI: 9+ TO: 0,VM:6= 101 (65PL + 3BO + 33OC) (52 oficio)</p>	<p>-Total: AG: 7+ >DH: + SE: 352+ >UT: 3 = 362 (134PL+161BO+ 67 OC) (4 of.)</p>	
<p>Situación expedientes iniciados en los 3 últimos años</p>	<p>- Resueltos Favorable: >AL:1(100%) >RQ: 5 (</p> <p>- Pendientes Resolución >RQ:13(72%)</p> <p>- Total Pend. Resol:13 (68%)</p> <p>-Total Res.: 6 (32%) >Fav.:6 (100%)</p>	<p>- Resueltos Favorable: >AG:27(100%) >CA: 9 (100%) >CH: 9 (100%) >JF: 12 (100%) >PS: 8 (42%)</p> <p>- Resueltos Desfavorable. >PS: 11 (58%)</p> <p>- Total Pend. Resol: 0</p> <p>- Total Res.:76 (100%) >Fav.:65(85%), >Des.: 11(15%)</p>	<p>- Resueltos Favorable: 6 (75%)</p> <p>- Resueltos Desfavorable: 2 (25%)</p> <p>- Pendientes Resolución: 9 (53%)</p> <p>- Total Pend. Resol: 9 (53%)</p> <p>- Total Res.:8 (47%) >Fav.:6 (75%), >Des.: 2(25%)</p>	<p>- Resueltos Favorable: >GR:111(100%) >MO: 14 (95%)</p> <p>- Resueltos Desfavorable: >MO: 1 (5%)</p> <p>- Total Pend. Resol: 0</p> <p>- Total Res.:126 (100%) >Fav:125(99%) >Des.: 1 (1%)</p>	<p>- Resueltos Favorable: >CO:11(100%)</p> <p>- Total Pend. Resol: 0</p> <p>- Total Res.:11(100%) >Fav:11(100%)</p>	<p>- Resueltos Favorable: >JA:23(100%)</p> <p>- Total Pend. Resol: 0</p> <p>- Total Res.:23(100%) >Fav:23 (100%)</p>	<p>- Resueltos Favorable: >ES:34(94%) >FU: 8(100%) >MA: 42 (100%) >MI: 5 (56%) >VM: 6 (100%)</p> <p>- Resueltos Desfavorable. >ES: 2 (6%)</p> <p>- Pendientes Resolución: >MI: 4 (44%) >TO: 1 (100%)</p> <p>- Total Pend. Resol: 5(5%)</p> <p>- Total Res.:97 (95%) >Fav:95(98%), >Des.: 2(2%)</p>	<p>- Resueltos Favorable: >AG:5 (71%) >DH: (%) >SE: 165 (84%) >UT: 3 (100%)</p> <p>- Resueltos Desfavorable. >SE: 32 (16%)</p> <p>- Pendientes Resolución: >AG: 2 (29%) >SE: 165 (44%)</p> <p>- Total Pend. Resol: 167 (41%)</p> <p>- Total Res.:237 (59%) >Fav.:205 (86%), >Des.: 32(14%)</p>	<p>- Pendientes de Resolver: 194 (31%)</p> <p>- Resueltos: 584 (69%) >Favorables: 536(92%) >Desfavor.: 48 (8%)</p>
<p>Puestos en RPT 2ª actividad o servicios adaptados</p>	<p>- AL: No - EE: No - RQ: 5 PL -Total: 5PL</p>	<p>-AL y CA: Sí (sin especificar)</p> <p>- LL: en tramitación RPT</p> <p>- SF: No</p> <p>- CH: 23PL, JF:54PL, PS: 22PL</p> <p>-Total:99</p>	<p>- CO: 2 PL</p> <p>-Total:2</p>	<p>- GR: 53 PL</p> <p>- MO: 7 PL</p> <p>-Total:60</p>	<p>-HU: Sí (sin especificar)</p>	<p>- JA: Sí (sin especificar)</p>	<p>-BE:4PL+1BO:5</p> <p>- TO: Sí (sin especificar)</p> <p>- VM: 40 PL</p> <p>- El resto: No</p> <p>-Total:45</p>	<p>- AG: 30PL</p> <p>- DH: Sí (sin especificar)</p> <p>-SE:27PL+236OC= 263</p> <p>- UT: No</p> <p>-Total: 293</p>	<p>- Sí: 18 (6 sin especificar datos)</p> <p>- NO: 9</p> <p>- TOTAL PUESTOS EN 12 RPT: 444 (207PL+1BO+ 236OC)</p>

Se actualiza catálogo puestos a ocupar en 2ª actividad o servicios adaptados	- AL: No - EE: en estudio - RQ: No	-AL: Sí (en función edad) -CA: Sí(bianual) -JF y CH: Sí (anual) -PS: Sí(puntual) -LL y SF: No	- CO: No	- GR: No - MO: No	- HU: No	- JA: No	-VM: Sí (Anual) -El resto:NS/NC	- Todos: NS/NC	- SÍ:6 - NO: 9 - NS/NC: 12
Áreas destino Policías Locales en 2ª actividad	- No se especifican	- CA,JF,PS: en Segur. 100%: - AG:en Segur. 60%: - CH: en Segur. 12% - Total: < Seg.64 (84%) < Otras:12(16)	- CO: >En Seguri.: 2 (25%) >Otras (no se especifican) - Total Seg:2 (25%)	- GR: en Segur. 100% -MO: En Segur. 71% y en otras 29% - Total: < Seg.122(97%) < Otras: 4(3%)	- HU: en Segur. 100% - Total Seg.: (100%)	- JA: en Segur. 100% - Total Seg.: (100%)	- BE,ES,FU, VM,MI: en Segur. 100%: - MA:En Seg. 2 (22%). En otras (no se especifican) - Total: < Seg.26 (44%) < Otras:33 (56%)	- AG: En Segur. 97% y en otras 3% -DH:No especifica - SE: PL en Seg. 100% -UT:No especifica	Total: < Seguridad (85%) < Otras:(15%)
Existe procedimiento reglado para adjudicación puestos en 2ª actividad o servicios adaptados	- AL: No - EE: No - RQ:No	- AG, CA, CH, LL, PS y SF: No -JF: Acuerdo regulador 2ª actividad PL	- CO: No	- GR: No - MO: No	- HU: No	- JA: No	- TO: Manual RPT - VM: ROFPL - Resto: No	SE: >Rglto.2ª Act.PL >Rglto.2ªAct.BO - En el resto: No	- SÍ:4 - NO: 23

*Municipios incluidos:

Almería: Almería (AL), El Ejido (EE), Roquetas de Mar (RQ)

Cádiz: Algeciras (AL), Cádiz (CA), Chiclana de la Frontera (CH), Jerez de la Fontera (JF), El Puerto de Sta. María (PS), La Línea de la Concepción (LL), San Fernando(SF)

Córdoba: Córdoba (CO)

Granada: Granada (GR), Motril (Mo)

Jaén: Jaén (JA)

Málaga: Benalmádena (BE), Estepona (ES), Fuengirola (FU), Málaga (MA), Marbella (MR), Mijas (MI), Torremilinos (TO), Vélez-Málaga (VM)

Sevilla: Alcalá de Guadaira (AG), Dos Hermanas (DH), Sevilla (SE), Utrera (UT)

TABLA II

11.2.2. Situación segunda actividad y servicios adaptados en Ayuntamientos de municipios entre 20.000 y 50.000 habitantes

	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA	TOTALES
Reconocimiento expreso del derecho	AD: Pol. Local (PL) - NI: Todo el personal - VI: No	- CO, LB, PR: Poli. Local - RO: Todo el personal - SR: No	- CA, MO, PG, PC: Pol. Local (PL) - LU, PC: Todo el personal - PR: No	- AL: >PL >Bomb. (BO) >Personal Mant. y Jardín. - AR: Pol. Local (PL) - LO: PL y BO - MA: Todo el personal	- AL, LE: Todo el personal - IC, MO: Policía Local (PL)	- AN: Todo el personal - MA: Todo el personal	- AG, AT, AN, CA: Policía Local (PL) - RO: No	- BO, CA, LE, LP: Policía Local (PL) - MO: PL y Bomberos(BO) - LR: Todo el personal - TO: No	- Sí: 32: >PL: 19 >PL+BO: 2 >PL+BP+PER Mto. Pyj: 1 >Todo el personal: 10 - NO: 5
Norma municipal que lo regula	- AD: No - NI: >Pacto Funcionarios >Conv.Colec. - VI: No	- CO: Rgto. 2º Act. PL - RO: >Acuerdo Func. >Conv.Colec. >ROS Policía Local - LB, PR, SR: No	- LU: art. 48 Acuerdo Marco - PC: art. 45 Acuerdo Func. y art. 45 Conv.Col. - PG: ROFS Policía Local	- AL: No (está negociándose Rgto. 2º Act. PL) - LO: Conv. Colec. - MA: >Acuerdo Func. >Conv.Colec.	- CO: Rgto. 2º Act. - IC: : Rgto. 2º Act. - LE: >Acuerdo Func. >Conv.Colec. >Rgto. 2º Act.	- AN: >Acuerdo Func. >Conv.Colec. >Rgto.Adap. y Cambio Puesto Tr. MA: >art. 59 Acdo. Func. >Conv.Colec.	- Todos: No	- LR: >Rgto. 2º Act. >Acuerdo Func. >Conv.Colec. - BO, CA, EC, LE, LP, MO, TO: No	- Sí: 21 - NO: 16
Solicitudes 2ª actividad (2ª Ac) o servicios adaptados (SA) en los 3 últimos años	- Por Edad: >AD:1PL (of) >NI:0 >VI:0 - Por Dismi. Aptitudes: >AD:0 >NI:0 >VI:0 - Por Embarazo: 0 >AD:0 >NI:0 >VI:0 - Total: AD:1PL (of) = 1 PL(of.)	- Por Edad: >CO: 0 >LB: 0 >PR: 2 PL >RO: 0 >SR: 0 <Total: 2 PL - Por Dismi. Aptitudes: >CO: 0 >LB: 0 >PR: 1 PL >RO: 4 PL >SR: 0 <Total: 5 PL - Por Embarazo: >CO:1 PL >LB: 0 >PR: 0 >RO: 2 PL >SR: 0 <Total: 3 PL	- Por Edad: >CA: 2 PL >LU: 0 >MO: 0 >PR: 0 >PG: 4 PL (of.) >PC: 0 <Total:6 PL (4 of.) - Por Dismi. Aptitudes: >CA: 0 >LU: 4 PL >MO: 0 >PR: 0 >PG: 2 PL (of.) >PC: 2 (1 PL + 1 OC) <Total:8 (7 PL + 1 OC) (2of.) - Por Embarazo: >CA: 0 >LU: 0 >MO: 0 >PR: 0	- Por Edad: >AL: 0 >AR: 2 PL (of.) >LO: 0 >MA: 0 <Total:2 PL(of.) - Por Dismi. Aptitudes: >AL: 2 PL (of.) >AR: 0 >LO: 0 >MA: 0 <Total:2 PL (of) - Por Embarazo: >AL: 0 >AR: 0 >LO: 0 >MA: 0 <Total: 0 - Total: AL:2 + AR:2 + MA:0 =4 PL (4 of.)	- Por Edad: >AL: 0 (se inicia en 2018 y antes en función de necesidades) >IC: 1 PL >LE: 6 >MO: 0 <Total: 7 PL - Por Dismi. Aptitudes: >AL: 0 >IC: 1 PL >LE: 3 PL >MO: 3 PL <Total: 7 PL - Por Embarazo: >AL: 0 >IC: 0 >LE: 0 >MO: 0 <Total: 0	- Por Edad: >AN: 1 PL >MA: 3 PL <Total: 4 PL - Por Dismi. Aptitudes: >AN: 2 OC >MA: 2 OC <Total: 4 OC Por Embarazo: >AN: 0 >MA: 0 <Total: 0 - Total: AN:3 (1 PL+2 OC) + MA :5 (3 PL+2 OC) = 8(4PL+4OC)	- Por Edad: >AG: 0 >AT: 0 >AN: 0 >CA: 0 >RO: 2 PL <Total:2 PL - Por Dismi. Aptitudes: >AG: 1 PL >AT: 0 >AN: 0 >CA: 4 PL >RO: 0 <Total:5 PL - Por Embarazo: >AG: 0 >AT: 0 >AN: 0 >CA: 0 >RO: 0 <Total: 0	- Por Edad: >BO: 1 PL (of.) >CA: 1 PL >EC: 5 PL (of.) >LR: 0 >LE: 0 >LP: 0 >MO: 1 PL >TO: 0 <Total:8 PL (6 of.) - Por Dismi. Aptitudes: >BO: 1 PL >CA: 0 >EC: 3 PL >LR: 37 OC (25 of.) >LE: 3 PL >LP: 1 PL >MO: 0 >TO: 0 <Total:8PL+ 37OC= 45 (25 of.) Por Embarazo:	- Por Edad:31 PL = 31 (14of.) - Por Dismi. Aptitudes:34PL+420 C= 76 (29 of.) - Por Embarazo: 4PL + 1OC =5 - Total: 113 (44 of.) (70 PL+ 43 OC)

		-Total: CO:1+LB:0+ PR:3+RO:6+SR:0 =10 PL	>PG: 0 >PC: 1 (OC) <Total: 1 -Total: CA:2 + LU:4 + MO:0 + PR:0 + PG:6 + PC: 3 = 15 PL (6 of.)		-Total: AL: 0 + IC: 2 + LE: 9 + MO: 3 = 14 PL		-Total: AG:1+ AT:0 + AN:0 + CA:4 + RO:2= 7PL	>BO: 1 PL >Resto: 0 <Total: 1 PL -Total: BO:3+ CA:1 + EC:8 + LR:37 (OC) + LE:3 + LP:1 + MO:1 + TO:0 =54(17PL + 37OC) (31 of.)	
Situación expedientes iniciados en los 3 últimos años	- Resueltos Favorable: >AD:1(100%) >NI:0 >VI:0 - Total Res.:1 (100%) Fav.: 1 (100%)	- Resueltos Favorable:10 >CO:1(100%) >PR: 3(100%) >RO:6(100%) - Total Res.:10 (100%) Fav.:10 (100%)	- Resueltos Favorable: 8 >CA:2 (100%) >LU: 3 (75%) >PG: NS/NC >PC: 3 (100%) - Resueltas Desfavorable: >LU: 1 (25%) - Pendientes Resolución: >CA: 2 (100%) - Total Res.:9 (50%)Fav.:8 (89%) Des.: 1 (11%)	- Resueltos Favorable: 2 >AL: NS/NC >AR:2 (100%) - Total Res.:2 (100%)Fav.:2 (100%)	- Resueltos Favorable:10 >IC :1 (50%) >LE: 6 (67%) >MO:3 (100%) - Resueltos Desfavorable: >IC: 1 (11%) - Pendientes Resolución: >IC: 1 (50%) >LE: 2 (22%) - Total Res.:1179%)Fav.:10 (91%) Des.: 1 (9%)	- Resueltos Favorable: 8 >AN:3 (100%) >MA: 5 (100%) - Total Res.:8 (100%)Fav.:8 (100%)	- Resueltos Favorable: 3 >CA:3 (75%) - Pendientes Resolución: >AG: 1 (100%) >CA: 1 (25%) >RO: 2 (100%) - Total Res.:3 (43%) Fav.:3(100%)	- Resueltos Favorable:51 >BO: 3 (100%) >CA: 1 (100%) >EC: 8 (100%) >LR:37(100%) >LE: 0 >LP: 1 (100%) >MO:1 (100%) >TO: 0 <Total: 51 (14PL +37 OC) - Pendientes Resolución: >LE: 3 (100%) - Total Res.:51 (95%) Fav.: 51(100%)	- Pendientes Resolver: 11 (10%) - Resueltos: 96 (90%) >Favorables:94(97%) >Desfavora.:2 (3%)
Puestos en RPT 2' actividad o servicios adaptados	- AD:0 - NI:0 - VI:0 -Total: 0	-CO: 5 PL - LB: 2 PL - PC: 8 PL - PR, RO, SR: 0 -Total:15 PL	- LU: 17 >5 PL >12 OC - PC: 8 PL - PG: puestos incluidos en el RPFS - MO: en función necesidades (vigil. Edificios) - CA: No -Total:25 (13PL+12OC + otros)	- AL: 1 PL (+ posibles vacantes y ampl.plantillas) - AR: 2 PL - LO: Sí (PL) sin especificar - MA: 2 PL -Total: 5 PL	- AL, MO: En estudio RPT - IC, LE: No -Total: 0	- AN: 32 >11 PL >21 OC -MA: 11 >8 PL >3 OC -Total: 43 (19PL+ 24OC)	En todos: NS/NC	- BO: No - CA: 7 PL - EC: 24 (19PL + 5 BO) - LR: 5OC (5 ads. Definitiva y sin determinar de ads. temporal) - LE: No - LP: 7 PL - MO: 8 PL - TO: Sin determinar - Total: 51 (41 PL + 5BO + 5OC)	- Sí: 22 (6 sin especificar datos) TOTAL PUESTOS EN 13 RPT: 131 (85PL+5BO+ 41OC) - NO: 10 - NS/NC: 5

			sin especificar)						
Se actualiza catálogo puestos a ocupar en 2ª actividad o servicios adaptados	- AD: No - NI: No -VI: No	- CO: Sí (según necesidad) -LB, PR, RO, SR: No	- LU: Sí (según necesidad) - CA,MO,PR, PG, PC: No	- LO: Sí (sin especificar) - AL, AR, MA: No	- LE, MO: Puntualmente según necesidades - AL, IC: No	AN: Anual MA: No	En todos: No	- CA, LR, LE, LP: Anual - Resto:NO	- Sí:8 - NO: 26 - NS/NC: 3
Áreas destino Policías Locales en 2ª actividad	- AD: Se asignan a posteriori - NI: No se preveen - VI: No se preveen	- CO: >Seguridad: 70% >Otras: 30% -LB: Seg100% - PR: >Segu.: 75% >Otras: 25% -Total: <Seg: (82%) <Otras:(18%)	- LU: >Seguridad: 75% >Otras: 25% PG: >Seguridad: 95% >Otras: 5% PC: >Seguridad: 75% >Otras: 25% -Total: <Seg:(82%) <Otras:(18%)	-AL: Seg100% - AR: NS/NC - LO: Seg100% - MA: >Seguridad: 50% >Otras: 50% -Total: <Seg:(75%) <Otras:(25%)	- AL: NS/NC -IC, LE,MO: En Secur. 100% -Total: <Seg:(100%)	- AN: >Seguridad: 45% >Otras: 55% -MA: Seg100% -Total: <Seg:(73%) <Otras:(27%)	-AG: Seg100% - AT, AN, CA, RO: NS/NC -Total: <Seg:(100)	-BO,CA,EC: En Secur. 100% -LP: Seg. 50% / Otros 50% -LR,LE,LP, MO,TO: NS/NC -Total: <Seg: (82%) <Otras:(18%)	-Total: <Seg: (85%) <Otras:(15%)
Existe procedimiento reglado para adjudicación puestos en 2ª actividad o servicios adaptados	- AD, NI, VI: No	- CO, LB, PR, RO, SR: No	- PG: ROFSPL - CA, LU, MO, PR, PC: No	- AL, AR, MA, LO: No	- AL, IC, LE: Rglto. 2ª Act. - MO: No	- AN: Rglto. Adap. y Cambio Puesto Tr. -MA: Acdo. Func. y Con. Colectivo	- Todos: No	- LR: Rglto. 2ª Act. - Resto: No	- Sí: 7 - NO: 24 - NS/NC: 6

* Municipios incluidos:

Almería: Adra (AD), Níjar (NI), Vícar (VI)

Cádiz: Conil de la Frontera (Co), Los Barrios (LB), Puerto Real (PR), Rota (RO), San Roque (SR)

Córdoba: Cabra (CA), Lucena (LU), Montilla (MO), Palma del Río (PR), Priego de Córdoba (PC), Puente Genil (PG)

Granada: Armilla (AR), Almuñécar (AL), Loja (LO), Maracena (MA)

Huelva: Almonte (AL), Isla Cristina (IC), Lepe (LE), Moguer (MO)

Jaén: Andújar (AN), Martos (MA)

Málaga: Alhaurín de la Torre (AT), Alhaurín el Grande (AG), Antequera (AN), Cártama (CA), Ronda (RO)

Sevilla: Bormujos (BO), Camas (CA), Écija (EC), La Rinconada (LR), Lebrija (LE), Los Palacios y Villafranca (LP), Morón de la Frontera (MO), Tomares (TO)

TABLA III

11.2.3. Situación segunda actividad y servicios adaptados en Diputaciones y Consorcios de Andalucía

	ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAÉN	MÁLAGA	SEVILLA	TOTALES
Reconocimiento expreso del derecho	-CLA y CPA: No	- CBC: No	- CPC: Bomberos (BO)	- DIP: Todo el personal - APEI: Bomberos (BO) y Jefatura	- DIP: Todo el personal - CPIS: No	- CSC y CSS: No	- CPBM: No	- DIP: >Todo el personal >Sit. Esp. 2º act. BO: en negociación - CPS: en proceso de formalización (sin actividad)	- SÍ: 5 (3Dip+2 Cons.): >BO: 2 >Todo el personal: 3 - NO: 7 Cons. - En fase de formalización: 1
Norma municipal que lo regula	- CLA y CPA: No	- CBC: No	CPC: Rglto 2º Actividad Bomberos	- DIP: >Acuerdo Func. >Conv.Colec. >Rglto. Cambio Puesto Trabajo por motivos de salud APEI: No	- DIP: >Acuerdo Mixto Condiciones de Trabajo D.P. De Huelva - CPIS: No	- CSC y CSS: No	- CPBM: No	- DIP: >Acuerdo Func. >Conv.Colec. >Plan Prev. Riesgos Laborales	- SÍ: 4 (3 Dip. + 1 Cons.) - NO: 8 Cons.
Solicitudes 2ª actividad (2ª Ac) o servicios adaptados (SA) en los 3 últimos años	- Por Edad: >CLA:0 >CPA:0 - Por Dismi. Aptitudes: >CLA:0 >CPA:0 - Por Embarazo: 0 >CLA:0 >CPA:0 - Total: 0	-CBC: >Por Edad: 0 >Por Dismi. Aptitudes: 0 >Por Embarazo: 0 - Total: 0	- CPC: >Por Edad: 0 >Por Dismi. Aptitudes:1 BO (of.) >Por Embarazo: 0 - Total: 1 BO (of.)	- Por Edad: >DIP: 0 >APEI: 0 <Total: 0 - Por Dismi. Aptitudes: >DIP: 54 OC (4 of.) >APEI: 0 <Total: 54 OC (4 of.) Por Embarazo: >DIP: 10 OC >APEI: 0 <Total: 10 OC - Total: DIP:64 + APEI:0 = 64 OC (4 of.)	- Por Edad: >DIP: 8 OC >CPIS: 0 <Total: 8 OC - Por Dismi. Aptitudes: >DIP: 18 OC (17 of.) >CPIS: 0 <Total: 18 OC (17 of.) Por Embarazo: >DIP: 0 >CPIS: 0 <Total: 0 - Total: DIP:26 + CPIS:0 = 26 OC (17 of.)	- Por Edad: >CSC:0 >CSS:0 - Por Dismi. Aptitudes: >CSC:0 >CSS:0 -Por Embarazo: >CSC:0 >CSS:0 - Total: 0	- CPBM: >Por Edad: 0 >Por Dismi. Aptitudes: 0 >Por Embarazo: 0 - Total: 0	- DIP: >Por Edad: 0 >Por Dismi. Aptitudes: 22 OC >Por Embarazo: 0 - Total Dip: 22OC	- Por Edad: 8 OC (Dip.) - Por Dismi. Aptitudes: (94 Dip+1Con) 95 (22 of.) (1BO+94OC) - Por Embarazo: 10 OC (Dip.) - Total: 112 Dip.+ 1 Cons. = 113 (22 of.) (112 OC+ 1 BO)

Situación expedientes iniciados en los 3 últimos años	- Resueltos: >CLA:0 >CPA:0 -Total Res: 0	- Resueltos: >CBC:0 - Total Res: 0	- Resueltos Favorable: >CPC: 1(100%) - Total Res:1 (100%)	Resueltos Favorable: >DIP:35 (54%) - Pendientes Resolución: >DIP: 29 (46%) - Total Res.: 35 (54%) Fav.: 29 (83%)	- Resueltos Favorable: >DIP:26 (100%) - Total Res.: 26 (100%) Fav.: 26 (100%)	- Resueltos: >CSC:0 >CSS:0 -Total: 0 -Total Res: 0	- Resueltos: >CPBM:0 - Total Res: 0	- Resueltos Favorable: >DIP: 18 OC (82%) - Resueltos Desfavorable: >DIP: 4 (12%) - Total Res: 22 (100%) Fav:18 (82%) Des.: 4 (18%)	- Pendientes Resolver:(28 Dip. + 1 Cons) = 29 (26%) - Resueltos: (83 Dip. + 1 Cons) = 84 (74%) >Favorables: (78 Dip.+1Cons) = 80 (95%) >Desfavorables (4 Dip.) = 4 (5%)
Puestos en RPT 2ª actividad o servicios adaptados	- CLA:0 - CPA:0 -Total: 0	- CBC: 0 -Total: 0	- CPC: 4 BO -Total: 4 BO	- DIP: 38 OC -Total: 38 OC	- DIP: 0 - CPIS: 0 -Total: 0	- CSC:0 - CSS:0 -Total: 0	- CPBM: 0 -Total: 0	- DIP: 0 (se usan vacantes otras categorías - sin especificar-)	- Total: (38 Dip.+4 Cons.) = 42 (38BO + 4OC)
Se actualiza catálogo puestos a ocupar en 2ª actividad o servicios adaptados	- CLA: No - CPA: No	-CBC: No	-CPC: Anual	- DIP: No - APEI: No	- DIP: Anual - CPIS: No	- CSC: No - CSS: No	- CPBM: No	- DIP: No	- NO: (3 Dip.+ 9 Cons.) = 12
Existe procedimiento reglado para adjudicación puestos en 2ª actividad o servicios adaptados	- CLA: No - CPA: No	- CBC: No	- CPC: No	- DIP: Rglt. Cambio Puesto Trabajo por motivos de salud - APEI: No	- DIP: No - CPIS: No	- CSC: No - CSS: No	- CPBM: No	- DIP: >Resol. Presi. 2598/2016 para cobertura puestos 2º Act. para personal laboral fijo y funcionarios de carrera >Para BO se está negociando puestos 2º Act.	- Sí: 2 Dip. - NO: (1 Dip.+ 9 Cons) = 10

* Diputaciones incluidas:

Granada (GR)

Huelva (HU)

Sevilla (SE)

* Consorcios incluidos:

Almería: Consorcio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento del Levante Almeriense (CLA); Consorcio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento del Poniente Almeriense (CPA)

Cádiz: Consorcio de Bomberos de la Provincia de la Provincia de Cádiz (CBC)

Córdoba: Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de la Provincia de Córdoba (CPC)

Granada: Agencia Provincial de Extinción de Incendios de la Provincia de Granada (APEI)

Huelva: Consorcio Provincial contra Incendios y Salvamento de la Provincia de Huelva (CPIS)

Jaén: Consorcio de Bomberos Sierra de Cazorla (CSC); Consorcio de Bomberos Sierra de Segura (CSS)

Málaga: Consorcio Provincial de Bomberos de la Provincia de Málaga (CPBM)

Sevilla: Consorcio Provincial de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Provincia de Sevilla (CPS)

dPA
defensor del
pueblo Andaluz