



ACTA DE LA COMISIÓN INFORMATIVA DE DESARROLLO Y GOBIERNO INTERIOR DE FECHA 06-02-18,

En Puente Genil, en la sala de reuniones del Excmo. Ayuntamiento siendo las 14,36 horas del día 06 de Febrero de 2.018, se reúnen en Comisión Informativa de Desarrollo y Gobierno Interior, sesión extraordinaria, primera convocatoria y bajo la Presidencia del Sr. Concejal Delegado de Deportes y Educación, D. José Antonio Gómez Morillo, y la asistencia de los siguientes Concejales: D. José Espejo Urbano, D^a. Dolores Socorro Gálvez Morillo, D. Francisco Jesús Guerrero Cáceres, D. Pablo Ángel Alfaro Rodríguez, D^a. Ana Cervantes Prieto y D. Antonio Pineda Bonilla, y como secretario: José Ángel Estrada Cejas.

El Presidente declara abierto el acto pasándose al examen y deliberación de los asuntos pendientes.

PUNTO ÚNICO.- CREACIÓN PLAZA DE INSPECTOR DEL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL.-

Conocida la propuesta de la Sra. Concejala Delegada de Servicios Básicos y Hacienda, sobre creación de una plaza de Inspector del Cuerpo de Policía Local, así como el informe de secretaría que copiada es como sigue:

"Este Ayuntamiento tiene el propósito de organizar y coordinar de la forma más eficaz posible el Cuerpo de la Policía Local y dotarlo del número adecuado de medios humanos y con una estructura apropiada que garantice el correcto funcionamiento de los servicios.

En ese ánimo, además de cubrir progresivamente las plazas del Cuerpo que quedan vacantes, siempre dentro de las limitaciones legales, se hace necesario disponer en la plantilla de una nueva plaza de Inspector de la Policía Local, en base a las circunstancias que a continuación se esgrimen:

- La Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de Policías Locales de Andalucía (LCPLA), establece, en relación con el nombramiento de Jefe del Cuerpo, que se habrá de efectuar bien entre funcionarios de la máxima categoría de la plantilla del Cuerpo de Policía del municipio o bien, entre funcionarios de otros Cuerpos de Policía Local o de otros Cuerpos de Seguridad, con acreditada experiencia en funciones de mando y con igual o superior rango y categoría que la del funcionario que ocupa el puesto de superior categoría del cuerpo de policía del municipio.

De esta redacción se desprende que:

- Se ha de nombrar como Jefe a un Policía que ostente la máxima categoría de entre las existentes en la plantilla de policía del municipio, en nuestro caso, al existir sólo una plaza de la máxima categoría, en concreto de Inspector, solo sería posible la provisión mediante el funcionario que ocupa dicha plaza, con la circunstancia de que dicho funcionario ha sido removido de sus funciones de Jefe, quedando así desvirtuada la discrecionalidad del Sr. Alcalde, prevista en la norma, para utilizar esta vía de nombramiento.
- En caso de considerar que ningún policía de la plantilla, dentro de los que tienen la máxima categoría, (en nuestro caso solo hay un



Inspector) cumple con los requisitos necesarios para ocupar dicho puesto, se puede recurrir a nombrar a un funcionario de otra Administración. A tal efecto, en nuestro Ayuntamiento, tras crear el puesto de Jefe de Policía, se aprobaron en Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 26/01/2017, las bases de la convocatoria para su cobertura por esta vía, quedando posteriormente revocado dicho acuerdo, tras constatar el nulo interés demostrado por funcionarios de otros Cuerpos de Seguridad dispuestos a ostentar este puesto.

- La práctica nos lleva a considerar, por tanto, que en aquellos municipios en los que tan solo existe una plaza de la máxima categoría en la plantilla de policía, como es en nuestro caso, no existe libertad de designación para este puesto, tal como prevé el artículo 12.2 de la citada norma.

Es por ello que, a la vista de lo indicado en el cuerpo de esta propuesta, se PROPONE:

- a) La creación de una nueva plaza de Inspector para el Cuerpo de Policía Local de Puente Genil, necesaria para el correcto funcionamiento de los servicios de la Policía Local, conforme a las siguientes características:

DENOMINACIÓN:	Inspector de Policía Local
Escala:	Administración Especial
Subescala:	Servicios Especiales
Categoría:	Inspector
Grupo:	A
Subgrupo:	A2
Nivel:	26

- b) Someter el expediente de creación de la plaza a los trámites necesarios para su incorporación efectiva a la plantilla municipal.

No obstante, el Ayuntamiento Pleno con su superior criterio decidirá.”

“INFORME DE SECRETARÍA

En relación con la creación de plazas de Inspector del Cuerpo de Policía Local y de Psicóloga del Servicio de atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

Las Corporaciones Locales tienen libertad para crear las plazas que precisen con el fin de que sus servicios públicos se presten de la mejor manera posible y con la mejor calidad, cumpliendo así el mandato constitucional arts. 31.2 y 103.1 de la Constitución Española (C.E.), respetando los principios y límites establecidos en la legislación vigente.

Dice el art. 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) que “las plantillas (que son la relación de plazas de la organización municipal agrupadas en los diferentes cuerpos, escalas y subescalas, y grupos y categorías profesionales en el caso del personal laboral) deberán responder (art. 90.1 párrafo 2º) a los principios de racionalidad, economía, eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general” –volveré sobre ello-. Por su parte el art. 126.1 y 2 del Texto Refundido de disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, abundando sobre ello indica que “1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados

reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la LRBRL. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

2.- Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a).- Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b).- Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.”.

Todo ello acorde con lo dispuesto en los arts. 31.2 y 103.1 de la Constitución Española (CE), antes citados.

La creación está sujeta a dos aspectos, uno subjetivo y otro objetivo. Subjetivamente la decisión administrativa de crearlas es esencial, pero objetivamente el ordenamiento jurídico y la propia necesidad de las plazas así como los medios económicos para dotarlas van a configurar su propia existencia. Se trata por ende de una discrecionalidad subordinada a la legalidad, siendo la creación de plazas y la plantilla algo propio de la potestad de autoorganización contemplada en el art. 4.a) de la LRBRL, e inherente –tal potestad- a toda organización. Ya decía la Carta Europea de Autonomía Local que, art. 6.1, “sin perjuicio de las disposiciones más generales creadas por la ley, las Entidades Locales deben poder disponer por sí mismas de las estructuras administrativas internas con las que pretendan dotarse, con objeto de adaptarlas a sus necesidades específicas a fin de permitir una gestión eficaz”. Autonomía y potestad de autoorganización están inherentemente ligadas pues esta potestad representa el aspecto interno del principio constitucional de autonomía. Ambos siempre subordinados desde luego a la legalidad, de manera que habrá libertad de elección pero dentro de la legalidad, y ser ejercida dentro de la esfera de competencias del propio ente local. La creación de plazas, conviene ya indicarlo desde el principio, está tan íntimamente ligado con la potestad de autoorganización que está excluida de la negociación colectiva y, así el art. 37.2.d) del Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, excluye de la obligatoriedad de la negociación, entre otras “las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización”.

La plasmación legal del ejercicio de esta potestad de autoorganización en materia de estructura de personal la encontramos en el art. 90.1 LRBRL, conforme al que “corresponde a cada Corporación Local, aprobar anualmente a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.”, atribuyendo luego la competencia para su aprobación al Pleno de la Corporación en su art. 22.2.i). El TRRL, dice que corresponde a los órganos de la Corporación Local, según la distribución de competencias prevista en el art. 90.1 de la LRBRL, en particular la aprobación de las plantillas (art. 129.3.a).



Sentadas estas premisas pasamos a analizar los principios y límites que se hayan de respetar, conforme a los art. 90.1, párrafo 2º, de la LRBRL y 126.1 TRRL.

La racionalidad significa crear donde se deba para el adecuado funcionamiento de los servicios públicos, de manera que con una actitud de eficacia se logre la eficiencia en los resultados operativos de cara a los ciudadanos y con criterios economicistas, porque donde no hay medios económicos no puede haber medios personales; actuando con objetividad y sin que los gastos de personal que deriven de la creación de las plazas puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general (art. 90.1, párrafo 2º LRBRL). El art. 129.1.b) del TRRL atribuye al Gobierno de la Nación el establecer los límites de carácter general a los gastos de personal de las Entidades Locales. Lo único que existe hasta el momento es el límite del incremento porcentual de gastos de la masa retributiva y salarial con respecto al año anterior, que cada año fija la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE), pero aún no se han establecido límites a los gastos de personal en función del presupuesto que tenga cada Corporación Local.

El Presupuesto es el instrumento a través del que se crean las plazas (art. 90.1 LRBRL y 126.1 TRRL "la plantilla se aprueba con ocasión de la aprobación del presupuesto"). Los gastos de personal se configuran presupuestariamente por referencia a las plazas que integran las plantillas y a su vez éstas por referencia a unos créditos cuya sola consignación, en tanto que simples asignaciones individuales, no conllevan obligación de gasto alguno sino la simple posibilidad de contraerlo y por tanto de que aquellos puedan acabar siendo consumidos. Consecuencia de ello es que ni las plantillas presupuestarias conllevan compromiso de gasto, en tanto que los Presupuestos no son fuente de obligaciones, y la fuente de éstas hay que buscarla fuera de dichas consignaciones, en los actos que las generen, ni por el hecho de no acarrearlos pueden los correspondientes créditos ser liberados sin amortizar las plazas correspondientes. Esta precisión explica que a la vez que la plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) vincula necesariamente el contenido de los presupuestos municipales, la eventual infracción del límite del incremento de retribuciones recaiga sobre el Presupuesto y no sobre la RPT de la que la plantilla es tributadora pues resulta perfectamente posible que la RPT no resulte ejecutada en su totalidad durante un ejercicio presupuestario por diferentes motivos, entre ellos que se haya establecido una tasa para la reposición de efectivos durante ese ejercicio como viene ocurriendo en los últimos años y a través de la LPGE de cada ejercicio; tasa de reposición que para nada imposibilita la creación de nuevas plazas; algo que las leyes de presupuestos de cada año dan por sentado desde el momento de que al tiempo de limitar la subida de las retribuciones han venido sujetando sistemáticamente y expresamente, la comparación "términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación por lo que respecta a los efectivos de personal (arts. 18.2 y 23.tres LPGE para 2018). Una previsión que sólo asumiendo como premisa la posibilidad de que las dotaciones de plantilla puedan variar, cobra pleno sentido (de ahí la comparación en términos de homogeneidad).

El instrumento normativo que debe respetar el límite fijado para el incremento global de las retribuciones del personal no es la RPT ni la plantilla que le es tributaria sino los Presupuestos Municipales, aunque uno y otro instrumentos están vinculados. porque no serían válidos los Presupuestos contra la RPT y plantilla. Por otro lado debe tenerse en cuenta la disposición contenida en el art. 126.2 TRRL al señalar que las plantillas sólo pueden ser ampliadas en los siguientes supuestos:

- a).- Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.



b).- Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

Una vez la creación de las plazas que se proponen se vean justificadas en cuanto a su necesidad y demás requisitos reseñados, y se pueda encajar la ampliación de plantilla que supone su creación con arreglo al último precepto citado la propuesta que se realice se ajustará a la legalidad.

La necesidad en cuanto a la plaza de Inspector queda justificada en la propuesta de la Sra. Concejala Delegada de Servicios Básicos y Hacienda de 20/10/2016, a la que se une informe favorable de la Mesa General de funcionarios, no obligatoria, como he dicho más arriba, pero que siempre se ha venido incorporando en el Ayuntamiento de Puente Genil. Queda por justificar la necesidad en términos de eficiencia de la plaza de Psicóloga del servicio de atención a mujeres víctimas de violencia de género.

En cuanto a los trámites procedimentales para la creación de las plazas serán los mismos a que se somete el presupuesto municipal, de manera que tras la aprobación inicial de la propuesta de creación por el Ayuntamiento Pleno, se someterá a información pública por plazo de quince días, a efectos de reclamaciones, considerándose que el acuerdo provisional pasa a definitivo, sin necesidad de adopción de nuevo acuerdo, si no se produjeran aquéllas, de conformidad con el art. 126.3 TRRL y en consonancia con el art. 112 de la LRBRL y 168 y 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales (TRLRHL), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Es cuanto viene a informar el funcionario que suscribe, informe que gustosamente somete a otro mejor fundado en derecho.”

La Comisión Informativa de Desarrollo y Gobierno Interior Municipal en votación ordinaria, y con seis votos a favor de los Grupos Políticos del PSOE y IU-LV-CA, y una abstención del Grupo Político del PP, acordó dictaminar favorablemente la propuesta e informe de secretaría que transcritos han sido.

Y no teniendo más asuntos de que tratar se levanta la Comisión, siendo las catorce horas y cuarenta y tres minutos del día de comienzo, de la que se extiende la presente acta, que firma conmigo el Presidente, y de cuyo contenido, como Secretario, certifico.

EL SECRETARIO.

EL PRESIDENTE.