



ASUNTO: PERSONAL/OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Sobre posibilidad de cubrir plazas vacantes de policía local en la plantilla.

200/16

E

INFORME

I. HECHOS. ANTECEDENTES.-

Escrito del Sr. Alcalde del Ayuntamiento de XX sobre el asunto epigrafiado, manifestando que la plantilla en los presupuestos de un Ayuntamiento, anexo de Personal, en lo que se refiere a la Policía está compuesta por, 1 subinspector, 1 oficial y 10 agentes, pero en la actualidad están trabajando 1 subinspector, 1 oficial y 7 agentes.

El motivo de la falta de estos efectivos se debe a una movilidad de un agente a otra población en el año 2009, una jubilación y la tercera plaza es de un agente que se encuentra de baja por un accidente laboral que sufrió el 31 de octubre de 2014, y sin expectativa de una recuperación inminente. La situación es que lleva el Ayuntamiento con esta falta de efectivos bastantes años y ahora recientemente dos agentes más de esta plantilla han solicitado unas plazas de movilidad a una población cercana, con bastantes posibilidades de que se produzca, por lo que la plantilla de la Policía quedaría aún más mermada.

En el año 2010 se inicio, por el Ayuntamiento, una Oferta de Empleo Público, presupuestando las dos plazas que están vacantes sin llegarse a iniciar el procedimiento, prescribiendo a los tres años esta Oferta de Empleo Público.



Demostrando el carácter urgente e inaplazable y su repercusión en el funcionamiento de los servicios públicos esenciales, y sumando que la localidad ya cumple el plan de estabilidad presupuestaria, se interesa informe sobre la posibilidad de cubrir estas plazas de policía local vacantes en la plantilla.

II. LEGISLACIÓN APLICABLE.-

- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016 -LPGE 2016-
- RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-
- Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 -LPGE 2013-
- Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 -LPGE 2014-
- Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 -LPGE 2015-
- Decreto 218/2009, de 9 de octubre, por el que se aprueban las Normas-Marco de los Policías Locales de Extremadura
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-,

III. FONDO DEL ASUNTO.-

PRIMERO.- El artículo 20.Uno de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016 -LPGE 2016-, sigue prohibiendo, aunque no expresamente, la incorporación de nuevo personal en el sector público, incluidas las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la Disp. Trans. 4ª del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, salvo que se trate de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público -OEP- de ejercicios anteriores.

Por lo que a la OEP se refiere, debemos manifestar la imposibilidad de convocar como plazas de funcionarios de carrera, las plazas vacantes que fueron objeto de OEP, sin llegar a iniciar el



procedimiento, por haber transcurrido más de 3 años desde la publicación de la misma.

Todo ello, se debe a los siguientes motivos:

El RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, al regular en el artículo 70.1 la OEP, impone a las Administraciones Públicas la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para proveer las plazas ofertadas. Con el fin evitar que se eternice la ejecución de la OEP, se establece que la propia oferta fije el plazo máximo para la convocatoria de los procesos selectivos. Y con este mismo propósito se añade que:

“En todo caso, la ejecución la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años”.

Estas y otras cuestiones se han planteado con ocasión de los recursos interpuestos por la Administración General del Estado -AGE- contra las convocatorias de procesos selectivos de otras Administraciones Públicas, por considerar que incumplen la prohibición de incorporar nuevo personal, contenida en las dos últimas Leyes de Presupuestos del Estado. El artículo 23.uno.1 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 -LPGE 2013-, prohibía con carácter general la incorporación de nuevo personal en el sector público para el ejercicio 2013, con la salvedad del que pudiera derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a OEP de ejercicios anteriores. Y la misma prohibición para el ejercicio 2014 y 2015 se contiene en el artículo 21.Uno. de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 -LPGE 2014- y Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 -LPGE 2015-, respectivamente. Actualmente dicha prohibición, aunque no de forma expresa, como decimos más arriba, queda contenida en el ejercicio 2016, a través del precitado artículo 20.Uno.1 LPGE 2016.

SEGUNDO.- Con fundamento en los artículos mencionados de las LPGE y del anterior EBEP (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), -ahora artículo 70.1 TREBEP-, la AGE ha recurrido algunas convocatorias de procesos selectivos de otras



Administraciones Públicas -entre ellas de varias Entidades Locales-, que traían causa de OEP anteriores al ejercicio 2013. El razonamiento utilizado es, en esencia, que las convocatorias impugnadas no estarían amparadas en aquellas OEP caducadas por haber transcurrido el plazo improrrogable de tres años. Es decir, de acuerdo con la interpretación que hace la AGE de los referidos preceptos, la excepción a la prohibición de incorporar nuevo personal, cuando traiga causa de OEP de ejercicios anteriores a 2013, no se aplicaría a aquellas ofertas que hubiesen caducado por el mero transcurso de este plazo de tres años.

De esta forma, el Ayuntamiento debe sujetarse al cumplimiento de la tasa de reposición de efectivos, en los términos señalados por la LPGE 2016. Así, el artículo 20, en los apartados Uno.2 y Uno.3 LPGE 2016, establece las excepciones a la limitación del apartado anterior, estableciendo los supuestos en los que se permite la incorporación de nuevo personal en el ejercicio 2016 mediante OEP hasta el 100% o hasta el 50% de la tasa de reposición respectivamente, dependiendo de los sectores o áreas de actividad que enumera en dichos apartados. En el presente caso, lo permite hasta el 100 %, conforme al apartado C) del artículo 20.Uno.2 LPGE 2016, si cumple, como es el caso, con los límites y plan de estabilidad presupuestaria.

TERCERO.- Por otra parte, el artículo 20 LPGE 2016, en su apartado Uno.4, incorpora la fórmula para el cálculo de la tasa de reposición de efectivos en los siguientes términos:

"Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje máximo a que se refiere el apartado anterior se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario de 2015, dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, previstos en el apartado anterior y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la



extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, aquellas plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna."

De este modo, y con independencia de las limitaciones presupuestarias que obviamente deben estar previstas, las plazas que pretenda ofertar el Ayuntamiento deben estar sometidas al cumplimiento de la tasa de reposición de efectivos.

Así, en el ejercicio de 2016 la tasa de reposición ha de calcularse restando al número de empleados fijos que durante el ejercicio presupuestario de 2015 dejaron de prestar servicios en cada uno de los diferentes sectores, cuerpos o categorías, el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos en el referido ejercicio.

A los efectos de fijación de la "tasa de reposición de efectivos ", no se considerarán las vacantes originadas en ejercicios distintos del inmediatamente anterior a la anualidad presente de 2016, que es para la que se hace la OEP; ahora bien, lo que sí puede acumularse es la tasa de reposición de ese ejercicio inmediato anterior (2015) correspondiente a los diferentes sectores, conforme al artículo 20.Seis LPGE 2016, que señala que:

"La tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores definidos en el artículo 20.Uno.2 podrá acumularse en otro u otros de los sectores contemplados en el citado precepto o en aquellos Cuerpos, Escalas o categorías profesionales de alguno o algunos de los mencionados sectores, cuya cobertura se considere prioritaria o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. "

Ello significa que, aunque quede demostrado el carácter urgente e inaplazable, por su repercusión en el funcionamiento de los servicios públicos esenciales y el cumplimiento del plan de estabilidad



presupuestaria, tan sólo podrá procederse a la creación de nuevas plazas siempre que se dé cumplimiento a la tasa de reposición de efectivos establecida en el artículo 20 apartado Uno.4 LPGE 2016.

CUARTO.- No obstante lo anterior, una vez acreditado ese carácter urgente e inaplazable y las disponibilidades presupuestarias, lo que sí podrá hacer el Ayuntamiento es cubrir las citadas plazas vacantes, incluida la de baja prolongada por IT, mediante nombramientos interinos, puesto que si bien el artículo 20. Dos LPGE 2016, prohíbe expresamente el nombramiento, lo permite sólo y exclusivamente en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables y encuentra su acomodo igualmente en lo dispuesto en el apartado 2º del artículo 11 del Decreto 218/2009, de 9 de octubre, por el que se aprueban las Normas-Marco de los Policías Locales de Extremadura, a cuyo tenor:

"Únicamente en situaciones de urgente necesidad y previo cumplimiento de las previsiones legales, las Corporaciones Locales podrán convocar, para ser cubiertas en régimen de interinidad, plazas de su Cuerpo de Policía Local, debiendo solicitar y obtener la correspondiente autorización del titular de la Consejería competente en materia de coordinación de Policías Locales conforme al procedimiento habilitado al efecto."

Al objeto de cubrir tales necesidades y recurrir al nombramiento de policías locales con carácter de interino, hemos de tener en cuenta que la necesidad urgente e inaplazable responde a un concepto jurídico indeterminado cuyo significado debe determinarse por la Alcaldía, en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, en virtud de lo previsto en los apartados g) y h) del artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, justificando la prioridad del puesto o del sector en que dicho puesto se encuadra o de la esencialidad del servicio al que se adscribe y la urgencia o necesidad de cubrirlo y, en su caso, en las consecuencias negativas que podría suponer dejar de prestar o reducir determinados servicios, circunstancias que consideramos perfectamente posibles y viables en ese Ayuntamiento, dada la situación referida.

Finalmente, y para el caso de que se produjera la marcha por movilidad de más efectivos policiales, y siempre que la norma no varíe, podrá el Ayuntamiento en el ejercicio 2017, cubrir esos



efectivos al 100 %, conforme al indicado apartado C) del artículo 20.Uno.2 LPGE 2016.

IV. CONCLUSIONES.-

1ª. Aunque la LPGE 2016, no prohíbe expresamente la creación de nuevas plazas en la plantilla de personal, sí la limita, estableciendo los supuestos en los que se permite la incorporación de nuevo personal en el ejercicio 2016 mediante OEP hasta el 100% o hasta el 50% de la tasa de reposición respectivamente, dependiendo de los sectores o áreas de actividad que enumera en el artículo 20 Uno.2 y Uno.3 LPGE 2016. En el presente caso, lo permitiría hasta el 100 %, conforme al apartado C) del artículo 20.Uno.2 LPGE 2016, si cumple, como así se señala, con los límites y plan de estabilidad presupuestaria.

2ª. Si no existe tasa de reposición de efectivos del ejercicio 2015, en los términos que se han indicado, no será posible incluir en la OEP de 2016 vacantes existentes anteriores al 2015, lo que en consecuencia no podrán ser ofertadas las vacantes procedentes de la OEP 2010, por encontrarse la misma caducada y ello, aunque quede demostrado el carácter urgente e inaplazable, por su repercusión en el funcionamiento de los servicios públicos esenciales y el cumplimiento del plan de estabilidad presupuestaria, puesto que tan sólo podrán ofertarse plazas siempre que se dé cumplimiento a la tasa de reposición de efectivos establecida en el artículo 20 apartado Uno.4 LPGE 2016.

3ª. Lo que sí podrá hacer el Ayuntamiento consultante, para paliar su situación, es cubrir las citadas plazas vacantes, incluida la de baja prolongada por IT, mediante nombramientos interinos, en atención ese carácter urgente e inaplazable.

4ª. Finalmente, y para el caso de que se produjera la marcha por movilidad de más efectivos policiales, siempre que la norma no varíe, podrá el Ayuntamiento en el ejercicio 2017, cubrir esos efectivos al 100 %, conforme al apartado C) del artículo 20.Uno.2 LPGE 2016.