



Identificador: Y2Sn fgBk It+ / x3Y/ 1ifx Kci2 Is4= (Válido indefinidamente)

Validar en: <https://www.torrent.es/PortalCiudadano/>

**Asunto: Propuesta modificación plantilla y catálogo de puestos de trabajo del Ayuntamiento como consecuencia de la aplicación de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la comunidad valenciana.**

El que suscribe, en relación con el asunto de referencia, emite el siguiente

## **INFORME**

### **A) Antecedentes.**

1.- Propuesta del Ilmo. Teniente de Alcalde Delegado del Área del Área de Gobierno de Personal, Seguridad Ciudadana y Espacios Públicos de modificación de la Plantilla de Personal y del Catálogo Provisional de Puestos de Trabajo, por aplicación de la citada Ley 17/2017.

2.- Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 23/12/2016, que aprobaba la oferta de empleo público para el ejercicio 2016 y en la que se ofertaban, entre otras, seis plazas de oficial de policía local a cubrir, cinco por el procedimiento de promoción interna y una por el de movilidad.

3.- Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 20/12/2017, por el que se aprobaban las bases de la convocatoria de las plazas ofertadas. Conviene recordar que no se efectuó la convocatoria por cuanto la entrada en vigor de la Ley estaba prevista para el día 04/01/2018 y una eventual publicación de la convocatoria con posterioridad a dicha fecha podría haber perjudicado el desarrollo del proceso de selección y, por lo tanto, tanto al Ayuntamiento como a los aspirantes, ya que la entrada en vigor de la Ley 17/2017, suponía cambios que se debían recoger en la plantilla y en las bases de la convocatoria como veremos más adelante.

### **B) Consideraciones jurídicas.**

La propuesta viene motivada por una modificación de carácter legislativo –la Ley 17/2017- y las incidencias que la misma tiene, en unos casos, sobre la nomenclatura de las categorías de la escala superior y, en otros, sobre la inclusión de la categoría oficial en la escala ejecutiva, grupo B, distinta de la recogida en la anterior norma –Ley 6/199- que la incluía en la escala básica, grupo C1. Además, la citada ley suponía alguna modificación puntual que afectaban al proceso de selección y puntualmente al contenido de las bases de la convocatoria.

Sobre este hecho conviene señalar que el artículo 70.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por



Real Decreto Legislativo 2/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP) establece que *“la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de tres años”*, habiéndose aprobado dicha oferta por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 23/12/2016.

### **a) Sobre modificación y aprobación de la Plantilla Municipal.**

1. El art. 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL) dice:

*“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.”*

2. En relación con este artículo, el art. 126 en sus apartados 1 y 2 del Real Decreto Legislativo 781/86, que aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL) establece 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 Ley 7/1985, de 2 de abril. 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.”*

3.- El artículo 18 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el presente ejercicio establece las limitaciones de incremento de los gastos de personal al servicio del sector público, sin embargo el apartado Siete del citado artículo dispone que *“Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”*.

4.- De acuerdo con lo establecido en el art. 127 de la LRBRL, una vez aprobada la plantilla se remitirá copia a la Administración de la Comunidad



Identificador: Y2Sn fgBk It+/ x3Y/ 1ifx Kci2 Is4= (Válido indefinidamente)

Validar en: <https://www.torrent.es/PortalCiudadano/>

Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, debiendo publicarse íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del Presupuesto.

5.- La aprobación de la plantilla tiene su fundamento en la potestad de autoorganización que otorga a las Corporaciones Locales el artículo 4.1 a) de la LBRL, sin otras limitaciones que las establecidas legalmente.

6.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 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 (TRLEBEP), no son objeto de negociación las decisiones que afecten a la potestad de organización como es la modificación de la plantilla que no afecta ni a las retribuciones ni a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

7.- La modificación que se propone, por aplicación de lo dispuesto en la Ley 17/2017, es la de denominación de las plazas de la categoría incluidas en la escala superior de Intendente General e Intendente Principal por las de Comisario General y Comisario respectivamente; y se modifica, por cambio a la escala ejecutiva del grupo B las plazas de Oficial de la Policía Local encuadradas hasta la publicación de dicha Ley en el grupo C1.

8.- En la propuesta se determina la clasificación de las plazas conforme a lo establecido en el artículo 167 y siguientes del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen local aprobado por R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y se fija la titulación requerida para el acceso a las mismas.

9.- El órgano competente para la modificación de la plantilla es el Pleno, de acuerdo con el art. 123.1.h) de citada Ley de Bases, que atribuye al mismo la competencia para la aprobación de la plantilla de personal, debiéndose cumplirse con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 781/1986, sobre ampliación de plantillas. Conforme a lo establecido en el artículo 126.3, la modificación de la plantilla durante la vigencia del presupuesto, debemos entender, cuando éste haya sido prorrogado también, debe realizarse cumpliendo los trámites establecidos para la modificación de aquél.

### **b) Sobre la modificación y aprobación del Catálogo Provisional de Puestos de Trabajo.**

1.- El Catálogo de Puestos de Trabajo se contempla en la disposición transitoria segunda del R.D. 861/1986, de 25 de abril, sobre Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, en virtud de la cual, los Plenos de las Corporaciones deben aprobar necesaria y obligatoriamente un catálogo de puestos de trabajo, a los solos efectos de poder percibir los funcionarios un complemento específico, hasta que se dicten por la



Identificador: Y2Sn tgBk It+ / x3Y/ 1ifx Kci2 Is4= (Válido indefinidamente)

Validar en: <https://www.torrent.es/PortalCiudadano/>

Administración del Estado las normas con arreglo a las cuales haya de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, estableciéndose igualmente que, mientras dichas normas no estén aprobadas, los catálogos únicamente podrán ser modificados mediante acuerdo de Pleno.

2.- El art. 74 del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece un régimen abierto a cualquier clase de instrumento organizativo que cada Administración competente decida incorporar en su legislación de desarrollo, con lo cual es posible otras figuras organizativas distintas a la relación de puestos de trabajo, siempre que comprendan, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

3.- Por su parte, el art. 34.1 de la ley 10/2010, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV), establece que la creación, supresión y modificación de puestos de trabajo se efectuará incorporándose a las correspondientes relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos de ordenación. El art. 43.2 establece que las relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos de ordenación de las demás administraciones públicas incluidos en el ámbito de aplicación de dicha Ley, se publicarán de conformidad con lo previsto en la normativa de carácter básico y sectorial que le sea de aplicación.

4.- El Ayuntamiento de Torrent no dispone de relación de puestos de trabajo, sino de Catálogo creado de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Real Decreto 861/1986 que, en la práctica, ha venido realizando las funciones de aquella.

5.- La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo o de estructuras de organización y funcionamiento de Departamentos o Áreas del Ayuntamiento, responde a la potestad de autoorganización de las Entidades Locales, potestad reconocida en el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, si bien, en este caso, derivada de la aplicación de una norma pero que, en todo caso y dado que afecta a los condicionantes de los puestos en cuanto a funciones, requisitos, retribuciones, etc, deben ser objeto de negociación conforme a lo establecido en el artículo 37.1 del TRLEBEP.

6.- El artículo 36 de la LOGFPV determina la necesidad de que los puestos, de acuerdo con sus funciones, se clasifiquen exclusivamente como de naturaleza funcionarial, laboral o eventual, sin que pueda en la clasificación, en ningún caso, más de una naturaleza jurídica, estableciéndose en los artículos 37 y 38 de la misma norma que, con carácter general, los puestos se clasificarán de naturaleza funcionarial y, en todo caso, cuando impliquen una participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en



Identificador: Y2Sn tgBk It+/ x3Y/ 1ifx Kci2 Is4= (Válido indefinidamente)

Validar en: <https://www.torrent.es/PortalCiudadano/>

la salvaguarda de los intereses generales y que sólo pueden clasificarse como de naturaleza laboral aquellos que impliquen el ejercicio de un oficio concreto.

El artículo 40 de la misma norma fija los supuestos en los que un puesto puede ser clasificado para su provisión indistinta por más de un cuerpo o escala o por más de un grupo o subgrupo.

A los efectos de la clasificación profesional, también debe tenerse en cuenta lo establecido en los artículos 167 y siguientes del TRRL.

7.- Por lo que se refiere a los aspectos retributivos de los puestos -retribuciones complementarias- se debe tener en cuenta la regulación contenida en el capítulo III del Título III del TRLEBEP y en el capítulo III del Título VI de la LOGFPV, que ha modificado la estructura retributiva fijada en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de Administración local.

No obstante, el artículo 24 del TRLEBEP se remite, respecto de la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, a la regulación que hagan las leyes de cada Administración pública. La estructura retributiva fijada en la LOGFPV, según su disposición final tercera, ha diferido su entrada en vigor hasta el momento en que entren en vigor las disposiciones reglamentarias que desarrollen, entre otros, el capítulo III del Título VI, circunstancia que todavía no se ha producido.

A la vista de ello, debemos considerar aplicables las disposiciones vigentes que no contradigan una y otra norma, por lo que habrá que entender de aplicación el citado Real Decreto 861/1986, si además tenemos en cuenta lo establecido en la disposición transitoria séptima del Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, que determina que expresamente señala que, en tanto no se lleva a cabo el desarrollo reglamentario del régimen retributivo, las referencias contenidas en el mismo al componente de desempeño del complemento de puesto de trabajo, se deben entender referidas al complemento específico regulado en aquel Real Decreto.

8.- Ello requiere la previa valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias del mismo –especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad-.

9.- Por lo que se refiere en concreto a la propuesta de modificación del Catálogo Provisional de Puestos de Trabajo, únicamente se referiría a la modificación del sueldo base de los puestos de trabajo de oficial de la policía local como consecuencia del cambio de grupo, del C1 al B, sin que esté justificada ni se proponga ninguna otra modificación en el aspecto retributivo.

10.- Asimismo, y por aplicación de lo establecido en Ley 17/2017, se modifica la denominación de los puestos de trabajo de Intendente General e





Identificador: Y2Sn tgBk It+ / x3Y/ 1ifx Kci2 Is4= (Válido indefinidamente)

Validar en: <https://www.torrent.es/PortalCiudadano/>

Intendente Principal por la de Comisario General y Comisario respectivamente, y el grupo de reserva –pasa del anterior C1 al actual B- de los puestos de Oficial por aplicación de la misma Ley.

11.- Por lo que se refiere a la modificación de los puestos del Cuerpo de la Policía Local conviene señalar lo siguiente:

a) Los puestos con los códigos 1350 -Intendente Principal- y 1390, 1400, 1410, 1420, 1430, 1450, 1470 y 1472 –Oficiales- están actualmente ocupados por sus titulares (en el caso de los puestos 1390 y 1470 en situación de segunda actividad).

b) Los puestos con los códigos 1440 y 1460 están desempeñados accidentalmente por Agentes dado que sus titulares están, accidentalmente, desempeñando puestos de Inspector.

c) Los puestos con los códigos 1370, 1380, 1471 están desempeñados accidentalmente por Agentes y los puestos con los códigos 1473, 1474, 1475, 1476, 1477 y 1478 están desempeñados por Agentes por mejora de empleo.

d) Los puestos 10020 –Intendente General y 10021 –Intendente Principal- están actualmente vacantes.

En nuestra opinión, se deberá comunicar a los titulares de estos puestos y a quienes desempeñan las funciones del mismo con carácter accidental o a través de mejora de empleo a los efectos de que aleguen lo que estimen pertinente, aportando, la justificación acreditativa de la titulación necesaria para el desempeño del puesto en el caso de los oficiales –grupo B- de conformidad con lo establecido en la Ley 17/2017.

12.- El Catálogo de Puestos de Trabajo del que dispone el Ayuntamiento y que contemplaba la disposición transitoria segunda del Real Decreto 861/1986 ejerce funcionalmente, como hemos indicado, como Relación de Puestos de Trabajo.

La competencia para su modificación a los efectos de la percepción del complemento específico la citada norma la atribuye al Pleno, si bien, siendo de aplicación al Ayuntamiento de Torrent el Título X de la LBRL como municipio de gran población, dicha competencia le corresponderá a la Junta de Gobierno Local a quien corresponde la aprobación de la relación de puestos de trabajo y, lógicamente la del catálogo que ejerce funcionalmente como tal, de acuerdo con el artículo 127.h) de la LBRL.

De acuerdo con la última doctrina del Tribunal Supremo sobre la naturaleza jurídica de la relación de puestos de trabajo, consideramos que no es necesario el trámite de información pública propio de los instrumentos de carácter normativo al considerarse un acto administrativo, por lo que producirá efectos desde la fecha de su aprobación, si bien se exige su publicación no



Identificador: Y2Sn tgBk It+ / x3Y/ 1ifx Kci2 Is4= (Válido indefinidamente)

Validar en: <https://www.torrent.es/PortalCiudadano/>

como requisito de eficacia, sino para que pueda ser conocido por los interesados.

**c) Especial referencia a las modificaciones de plantilla y catálogo de las plazas y puestos del Cuerpo de la Policía Local derivadas de la aprobación de la Ley 17/2017, de la Generalitat, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad Valenciana.**

1.- La Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunidad Valenciana, publicada en el DOGV de 15/12/2017 entró en vigor a los 20 días de su publicación, el 4 de enero de 2018, quedando derogada expresamente la Ley 6/1999, de 19 de abril, de policías locales y de coordinación de las policías locales de la Comunidad Valenciana.

2.- El artículo 37 de la Ley 17/2017 establece las escalas, categorías y grupos de clasificación profesional estableciendo lo siguiente:

*“1. La jerarquía de los cuerpos de Policía Local de la Comunitat Valenciana obedecerá a las siguientes escalas, categorías y grupos de clasificación profesional:*

*a) Escala superior:*

*1. Comisario o comisaria principal, grupo A, subgrupo A1.*

*2. Comisario o comisaria, grupo A, subgrupo A1.*

*b) Escala técnica:*

*1. Intendente, grupo A, subgrupo A2.*

*2. Inspector o inspectora, grupo A, subgrupo A2.*

*c) Escala ejecutiva:*

*Oficial, grupo B.*

*d) Escala básica:*

*Agente, grupo C, subgrupo C1.*

*2. Para cada escala se deberá estar en posesión de la siguiente titulación académica:*

*a) Escala superior: Título universitario de Grado o equivalente.*

*b) Escala técnica: Título universitario de Grado o equivalente.*

*c) Escala ejecutiva: Título de Técnico Superior o equivalente.*

*d) Escala básica: Título de Bachiller o técnico o equivalente ....”-*

3.- La disposición adicional primera establece que *“las categorías existentes en la escala superior de los cuerpos de la policía local hasta la entrada en vigor de esta ley, se equiparán a las que en la misma se fijan, con la siguiente correspondencia: Intendente General: comisario o comisaria principal; Intendente principal: comisario o comisaria”.*

4.- La disposición transitoria novena determina que *“aquellos oficiales de policía local que a la entrada en vigor de la nueva ley sean clasificados en la nueva escala ejecutiva y no estén en posesión de la titulación de técnico superior o titulación de carácter universitario superior pasarán a ser declarados con plaza a extinguir hasta que cambie esta situación. No obstante mantendrán los derechos consolidados y las competencias apropiadas al cargo”.*



Identificador: Y2Sn tgBk It+ / x3Y/ 1ifx Kci2 Is4= (Válido indefinidamente)

Validar en: <https://www.torrent.es/PortalCiudadano/>

5.- Respecto a las titulaciones que habilitan para el desempeño de la nueva escala ejecutiva, categoría oficial serían las que recoge la propia Ley 17/2017: en primer lugar la que establece el citado artículo 37 –*“Título de Técnico Superior o equivalente”*–; el que recoge la disposición adicional quinta que dice *“en el exclusivo ámbito de aplicación de esta ley, la obtención del título universitario propio en seguridad pública y ciencias policiales, en cualquiera de las universidades de la Comunidad Valenciana, o de cualquiera de España que ofrezca idéntica formación, será considerado título suficiente, a efectos de acceso o promoción interna a aquellas escalas de los cuerpos de policía local de la Comunidad Valenciana en los que se requiera, como mínimo, una titulación de grupo B”*; el que recoge la disposición transitoria segunda apartado 2 que dice *“... En las convocatorias que se realicen para la categoría de oficial pertenecientes a la escala ejecutiva y mientras se establezca o se generalice por parte de la administración educativa la oferta de títulos de técnico superior específicos, también se admitirán para participar otros títulos aportados por los aspirantes de niveles superiores al exigido, como diplomaturas, ingenierías técnicas, licenciaturas o grados”*; o el que recoge la disposición transitoria undécima que dice que *“Hasta que no sea implantada y se generalice la titulación específica nueva en seguridad como técnico superior, para el acceso a la escala ejecutiva de los cuerpos de la policía local, categoría oficial, serán válidos los títulos oficiales propios de técnico superior, en general, y los títulos universitarios oficiales vigentes”*. En resumen, sería válido cualquier titulación de técnico superior o cualquier titulación universitaria oficial vigente (diplomaturas, ingenierías técnicas, licenciaturas o grados).

6.- En cuanto a las plazas y puestos de la escala superior en los que sólo se produce el cambio de denominación, no hay nada que decir al respecto y así está previsto en el artículo 37 y en la disposición adicional primera de la citada Ley, pasando de la denominación actual de las plazas y puestos de Intendente General e Intendente Principal a las de Comisario o Comisaria Principal y Comisario o Comisario.

7.- Respecto a la modificación de las plazas y los puestos de oficial de la policía local, ahora de la escala ejecutiva, por cambio de grupo de reserva pasando del C1 establecido en la Ley 6/1999 derogada, al grupo B que establece la nueva Ley 17/2017, conviene señalar que la redacción de la disposición transitoria novena no parece afortunada porque, por una parte parece disponer que la clasificación en la nueva escala ejecutiva es automática para todos los oficiales con la entrada en vigor de la ley y por otra, que para aquellos oficiales que no estén en posesión de la titulación no lo sea cuando dice que pasarán a ser declarados *“con plaza a extinguir”*. Así, si las plazas se clasifican automáticamente en la escala ejecutiva y, por tanto quedan reservadas al grupo B de titulación, no tiene sentido declarar dichas plazas a extinguir porque cuando se extinga la relación funcional de sus titulares y queden vacantes, la reserva al grupo B obligará a que en el acceso





Identificador: Y2Sn tgBk It+/ x3Y/ 1ifx Kci2 Is4= (Válido indefinidamente)

Validar en: <https://www.torrent.es/PortalCiudadano/>

a las mismas, deban respetarse los requisitos de acceso a unas plazas ya reclasificadas.

8.- De otra forma podría entenderse que aquellos oficiales que no reunieran los requisitos de titulación, se mantendrían en las plazas y puestos actuales reservadas al grupo C1 y estas sí que se extinguirían cuando quedaran vacantes o su titular reuniese los requisitos para acceder a las plazas del grupo B, algo que también parece contradecirse con la aparente automaticidad de la clasificación que recoge la disposición transitoria novena.

9.- Sobre estos aspectos conviene señalar que por parte del Secretario General de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias se ha remitido informe de mayo de 2018, relativo a este asunto.

En el citado informe, señala que *“los oficiales de los cuerpos de la policía local de esta Comunidad desde la entrada en vigor de la nueva norma –Ley 17/2017- y la derogación de la anterior –Ley 6/1999- pertenecen al grupo B previsto en la legislación básica del Estado, con independencia de si los funcionarios que ostenten en titularidad un puesto o plaza de Oficial cuentan o no con la titulación académica exigida por el actual Grupo B”*.

Fundamenta dicho informe en los antecedentes de la reclasificación de policía de grupo D al C por la Ley 6/1999, en lo establecido en el artículo 76 del TRLEBEP, en la disposición adicional octava de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en el artículo 72 del TRLEBEP, en el hecho de que derogada la norma que establecía el anterior sistema de clasificación se aplica *ope legis* la nueva norma y en la aplicación de la normativa sobre equivalencia de las titulaciones a efectos académicos y profesionales (hace referencia a la Ley Orgánica 2/2006, de 2 de mayo, de Educación –disposición adicional trigésimoprimera; la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y Formación profesional –disposición adicional cuarta-; al Real Decreto 777/1998, de 30 de abril, que desarrolla determinados aspectos de la ordenación de la formación profesional en el ámbito del sistema educativo –artículo 10 y anexo III-; y a la Orden Ministerial de 26 de noviembre de 1975), de forma que acaba concluyendo que *“con independencia de la titulación académica que se debe requerir en los procesos de selección para futuras plazas de Oficiales, los funcionarios que vienen desempeñando con carácter definitivo un puesto de trabajo o plaza de Oficial del Cuerpo de Policía Local, deben ser adscritos al grupo B de la vigente ordenación de Cuerpos y escalas por así establecerlo la ley 17/2017”*.

Conviene indicar que en mismo escrito se hace referencia a la Resolución de 21 de marzo de 2018 (BOE de 4 de abril), de la Secretaría General de Coordinación Territorial, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado-Generalitat en relación con la Ley 17/2017 en el que conforme al artículo 33 de la Ley Orgánica 2/1979, del Tribunal Constitucional, en su



redacción dada por la Ley Orgánica 1/2000, se acuerda iniciar negociaciones para resolver las discrepancias manifestadas en relación con determinados artículos de la citada Ley 17/2017, entre ellos la mencionadas disposiciones transitorias novena y undécima y la disposición adicional quinta; es decir, las que se refieren tanto a la regulación de la reclasificación, como a las que hacen referencia a la equivalencia de los títulos para acceder a los puestos de la escala ejecutiva de oficial, grupo B.

10.- Este criterio –el de la FVMP- se ha seguido por algunos ayuntamientos de nuestro entorno de la misma forma en que se hizo cuando se reclasificaron las plazas que establecía la ahora derogada Ley 6/1999 que modificó el grupo de reserva de los puestos de la policía local por cambio de grupo D a C (hoy C2 a C1).

11.- No obstante, recientemente, se han dictado dictámenes del Consell Jurídic Consultiu de la Comunidad Valenciana (630/2018, 631/2018 y 632/2018) en expedientes incoados (531/2018, 532/2018 y 533/2018 respectivamente) por consultas formuladas por Ayuntamientos de la Comunidad Valenciana, concretamente Alcoy, Massanassa y Alzira, en los que se plantean fundamentalmente las siguientes cuestiones:

*“Una lectura integradora de las disposiciones transitorias novena y undécima de la citada ley –se refiere a la Ley 7/2017- permite alcanzar la conclusión de que aquellos funcionarios de carrera que en la fecha de entrada en vigor de la misma acrediten que disponen de la titulación correspondiente (Titulación Superior en Formación Profesional, Licenciatura o Grado) se integrarán directamente (“ope legis”) en el Grupo B, sin necesidad de acudir a un procedimiento de promoción interna basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad. Al respecto, es importante recordar que hasta la entrada en vigor de la Ley estos funcionarios se encontraban clasificados en el Grupo C, Subgrupo C1.*

*Por otro lado, aquellos funcionarios con la categoría de Oficial que no reúnan los requisitos de titulación para acceder al Grupo B, según la disposición transitoria novena “pasarán a ser declarados con plaza a extinguir hasta que cambie esa situación. No obstante mantendrán los derechos consolidados y las competencias apropiadas al cargo”.*

*Como puede fácilmente colegirse, esa disposición transitoria no es en absoluto clara, sobre todo cuando plantea respecto a los oficiales sin titulación la pervivencia de “derechos consolidados”, Cuesta entender que esos derechos consolidados impliquen la posibilidad de percibir las retribuciones propias del Grupo B, en el cual no han estado nunca, ni pueden estarlo por falta de titulación”.*

En estos dictámenes el Consell Jurídic Consultiu, se señala que “la conversión del cuerpo de Oficiales de Policía como Grupo B no constituye, en rigor, un supuesto de “promoción interna”, sino un supuesto de reclasificación o conversión de un colectivo, en su totalidad, que conserva sus



*mismas funciones y cometidos, y en el que no se estima que resulten afectados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, ni que suponga una promoción de miembros de un grupo inferior a otro superior, permaneciendo ambos grupos, con funciones y cometidos distintos.*

*El único límite a la conversión operada por la Ley 17/2017 vendría determinado por la necesidad del título académico exigible al grupo B, con arreglo al artículo 76 del TRLEBEP, que obliga a la posesión del Título de Técnico Superior; por ello, los miembros del cuerpo de Oficial de Policía, al producirse la reclasificación por disposición legal, deberían poseer el título exigible para el Grupo B, para que dicha reclasificación fuera posible.*

*Es por ello por lo que la Disposición Transitoria Novena de la Ley 17/2017 señala que “Aquellos oficiales de policías locales que a la entrada en vigor de la nueva ley sean clasificados en la nueva escala ejecutiva y no estén en posesión de la titulación superior o titulación de carácter universitario superior pasarán a ser declarados con plaza a extinguir hasta que cambie esta situación.*

*Con arreglo a la precitada Disposición, dada la imposibilidad legal de que los Oficiales de Policía que no tengan el título académico exigible para el grupo B (artículo 76 TREBEP) se integren, por disposición legal, en dicho Grupo, la norma prevé su situación administrativa como “plaza a extinguir”, como “Grupo C1, plaza a extinguir”, Esta regulación legal transitoria posibilita el tránsito de la reclasificación del cuerpo de Oficiales de Policía Grupo C, subgrupo C1, al cuerpo de Oficiales de Policía Grupo B”.*

*Ahora bien, después de las consideraciones realizadas, el Consell, en su Dictamen concluye que “dada la existencia en este momento de una Comisión Bilateral de Negociación entre la Administración del Estado y la Generalitat sobre este extremo, sería aconsejable esperar al resultado de las negociaciones”.*

*12.- Una segunda cuestión que se plantea en los dictámenes referidos es si en aplicación de la Ley 17/2017 “tiene encaje legal que los funcionarios de carrera de la Policía Local con categoría de Oficial, cuando no reúnan los requisitos de titulación, puedan percibir las retribuciones básicas propias del Grupo B de titulación, aun cuando no formen parte de ese grupo y su situación se entienda a extinguir”.*

*Sobre este aspecto los dictámenes llegan a la conclusión de que a igual valor de trabajo, igual retribución y para ello alude a lo dispuesto en el artículo 100 del Convenio de la OIT y al artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, siempre y cuando las situaciones sean comparativamente iguales y así lo apostilla haciendo referencia a la STJUE de 11/05/1999, a SSTC 148/1986, 29/1987, 1/2001 y STS de 03/10/2001.*

*Concluyen los dictámenes que “de mantenerse la vigencia y aplicación de la Disposición Transitoria Novena de la Ley 17/2017, las retribuciones de los Oficiales de Policía en situación de “a extinguir”, en el caso de desarrollar las mismas funciones que el resto de Oficiales de Policía encuadrados en el Grupo B, deberán ser las mismas, lo que supondrá una equiparación de ambas situaciones a efectos retributivos”.*



### 13.- La Conclusión de los dictámenes es la siguiente:

*Por cuanto queda expuesto, el Consell Jurídic Consultiu de la Comunidad Valenciana es de parecer:*

*1. Que la reclasificación de los Oficiales de Policía Local Grupo C1 como Grupo B, no se estima, en rigor, un supuesto de promoción interna.*

*2. De mantenerse la vigencia y aplicación de la Disposición Transitoria Novena de la Ley 17/2017, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad Valenciana, deberá aplicarse el principio de igualdad de retribuciones a igualdad de servicios y funciones prestadas.*

*3. No obstante lo anteriormente señalado, la existencia, en este momento, de una Comisión Bilateral de Negociación entre el Estado y la Generalitat aconsejaría esperar a que finalicen las negociaciones”.*

### **C) Conclusiones.**

1ª. No hay nada que objetar a la modificación de la plantilla y del catálogo por cambio de la denominación de las plazas y los puestos de intendente general e intendente principal por las recogidas en la Ley 17/2017.

2ª. Respecto a la reclasificación de las plazas y puestos de Oficial de Policía Local, lo razonable, a tenor de los dictámenes del Consell Jurídic Consultiu es esperar a que finalicen las negociaciones de la Comisión Bilateral del Negociación entre el Estado y la Generalitat, negociación sobre el contenido de determinados artículos de la Ley 17/2017, entre ellos, la disposición transitoria novena que se refiere a la reclasificación de los oficiales de la policía local.

3ª. Ello no obstante llevaría a la imposibilidad de efectuar la convocatoria pendiente de las plazas de Oficial de la Policía Local incluidas en la Oferta Pública de Empleo de 2016, ya que de acuerdo con la Ley 17/2017, no podrían ofertarse plazas de Oficial del grupo C1, por lo que sería necesaria su reclasificación. Conviene recordar que el TRLEBEL (artículo 70.1) establece un plazo máximo de tres años para la ejecución de las ofertas de empleo público y que la correspondiente al ejercicio 2016 fue aprobada por la Junta de Gobierno Local de 23/12/2016.

4ª. La alternativa, no obstante las consideraciones realizadas con anterioridad y partiendo de que el Consell Jurídic Consultiu afirma que si bien se ha cuestionado la disposición transitoria novena de la Ley por el Estado creando la Comisión Bilateral de Cooperación antes citada, no se cuestiona, “... sin embargo, la reclasificación del cuerpo de oficial de policías al grupo B que realiza el artículo 36 –quiere decir 37- de la Ley 17/2017”, podría ser:

a) Modificar la plantilla con la reclasificación de las plazas de oficial de la policía local grupo C, subgrupo C1 por plazas del grupo B, por aplicación de lo



dispuesto en el artículo 37 de la Ley 17/2017, indicando el carácter de “*a extinguir*” en aquellas que sean desempeñadas por funcionarios que no reúnan el requisito de titulación, tal y como establece la disposición adicional novena de la Ley 17/2017 y de acuerdo con los dictámenes del Consell Jurídic Consultiu, las plazas de aquellos funcionarios que no reúnan el requisito de la titulación.

b) Modificar el Catálogo de Puestos de Trabajo en lo que se refiere a los puestos de trabajo de oficial de la policía local, pasando del grupo de reserva C1 al B sólo aquellos puestos desempeñados por funcionarios que reúnan el requisito de titulación y clasificando para su provisión indistinta por personal funcionario de los grupos B o C1 aquellos puestos desempeñados por funcionarios que carezcan del requisito de titulación y mientras no dispongan del mismo, conforme permite el artículo 40.1 de la LOGFPV, si tenemos en cuenta que la policía local es un cuerpo jerarquizado y entre las funciones de los oficiales, escala ejecutiva, es la supervisión operativa y material de los servicios policiales a llevar a cabo por los correspondientes de la escala básica, ostentando, de alguna forma, rango de jefatura. En estos casos, el grupo de reserva C1 de estos puestos debía declararse igualmente a extinguir, bien por que el funcionario reúna el requisito de la titulación, bien porque quedara vacante.

c) De una y otra forma, modificado el grupo de reserva de los puestos de oficial al grupo B, o a ambos grupos –C1 y B- en el supuesto de que su titular no reúna los requisitos de titulación, dichos puestos, en nuestra opinión, no podrán ser desempeñados con carácter accidental o mediante mejora de empleo por quienes no reúnan los requisitos para su desempeño y, entre ellos el de titulación. Con la nueva Ley 17/2017 podría justificarse que sólo el titular del puesto que no reúne el requisito de la titulación podría desempeñarlo y con el carácter de “*a extinguir*” conforme dispone la disposición adicional novena de la citada Ley.

d) Con carácter previo a la modificación que vaya a realizarse, deberá comunicarse a los titulares de estas plazas y puestos, así como a quienes desempeñan las funciones del mismo con carácter accidental o a través de mejora de empleo a los efectos de que aleguen lo que estimen pertinente, aportando, si no consta en su expediente personal, la justificación acreditativa de la titulación necesaria para el desempeño del puesto en el caso de los oficiales –grupo B- de conformidad con lo establecido en la Ley 17/2017.

5ª. La modificación de la plantilla propuesta y del catálogo, que supone un incremento en el gasto de personal derivado de la aplicación de la Ley 17/2017, debemos entenderlo como adecuación retributiva de carácter singular y excepcional por el contenido de los puestos de trabajo, prevista en el apartado siete del artículo 18 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado.





Identificador: Y2Sn fgBk It+ / x3Y/ 1ifx Kci2 Is4= (Válido indefinidamente)

Validar en: <https://www.torrent.es/PortalCiudadano/>

#### **D) Coste económico.**

El coste económico de la modificación de los puestos de policía local -oficial- por cambio del grupo C1 al B ascendería 32.019,18 €, más la cuota empresarial a la Seguridad Social, ya que, los efectos deberían ser desde el 4 de enero de 2018, fecha de la entrada en vigor de la Ley 17/2017.

En este coste se han computado tanto a aquellos que pasan a desempeñar puestos del grupo B como aquellos que, por carecer de la titulación para ello continúan en puestos del grupo C1, entendiendo que todos ellos prestan servicios del mismo valor y que, por lo tanto y como refiere el Consell Jurídic Consultiu en los dictámenes referenciados en este informe, deberían ser retribuidos en igual cuantía.

Este es el informe que se emite y se somete a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

En Torrent, a la fecha de la firma electrónica del presente documento.  
**EL DIRECTOR DEL SERVICIO DE PERSONAL,**

ANTONIO JORGE MARTINEZ QUILEZ  
03/12/2018 11:49:35  
SERVICI DE PERSONAL

FERNANDO SALOM HERRERO  
03/12/2018 12:07:55  
SECRETARIA