Asunto : Informe sobre procedimiento para cese de Policía Local interino.
Solicitante : **Ilmo. Ayuntamiento de ……..**
Expte. : 41/22-JADSC

INFORME JURÍDICO

ANTECEDENTES

- La Alcaldesa-Presidenta del Ilmo. Ayuntamiento de …….... remite escrito por el que expone que, habiéndose requerido por parte del Servicio de Administración local de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Admón. Local de la Junta de Andalucía, con fecha 23 de noviembre de 2021, por el cual se solicitaba información relativa a la situación existente en este Ayuntamiento respecto de un empleado como policía local con carácter interino, y una vez atendido éste con fecha 13 de diciembre de 2021, con remisión por parte del Ayuntamiento de toda la información obrante en expediente, con posterioridad, con fecha 26 de enero de 2022, se ha recibido escrito de indicado Servicio de Administración Local, por el cual se indica que tal empleado debe ser cesado en el puesto de Policía local interino. A tenor de ello, se solicita de este Servicio Jurídico se emita informe jurídico en relación a la forma en que debe procederse por dicho Ayuntamiento al objeto de regularizar la situación existente.

- Se adjunta copia de la documentación remitida al Servicio de Administración local de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Admón. Local de la Junta de Andalucía, así como de los escritos remitidos por éste.

NORMATIVA APLICABLE

- Constitución Española de 1978 (CE).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (LMURTEP)
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).
- Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía. (LCPLA)
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (CP).
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado

pie_firma_conte_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 11/5/2022

En virtud de ello, se emite el presente

INFORME

PRIMERO. El artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), en sus apartados 1, 2 y 3, conforme a la modificación introducida por el artículo 1.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (LMURTEP), en cuanto que regula a los funcionarios interinos, viene a disponer que :

"Artículo 10. Funcionarios interinos.
1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.
b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.
c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:

a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.
(...)".

(La redacción anterior de este artículo -que entendemos es necesario considerar dada la duración en el tiempo que presenta la situación que se analiza y la muy reciente modificación producida en el texto legal-, en sus apartados 3 y 4 venía a disponer lo siguiente :

pie_firma_corto_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 11/5/2022

" (...) 3. El cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

4. En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización. (...)"

Este normativa hemos de ponerla necesariamente en relación con lo dispuesto por la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, por cuanto si bien a priori nada impediría que en el ámbito de la Policía Local se pudiesen nombrar funcionarios interinos a tenor de la legislación general, lo cierto es que la norma andaluza expresamente lo prohíbe cuando en su artículo 21, al establecer el régimen estatutario de dicho cuerpo policial, viene a disponer que : "*Los Cuerpos de la Policía Local estarán integrados solamente por funcionarios de carrera de los municipios respectivos. Adquirirán tal condición de miembro del Cuerpo de la Policía Local una vez superado el proceso selectivo, y subsiguientes nombramiento y toma de posesión.*".

Señalar a este respecto que esta particularidad no es genérica para todas las policías locales del país, pues a diferencia de la andaluza sí contemplan tal posibilidad legislaciones autonómicas como la valenciana y la balear. En este apartado, como podemos comprobar, la normativa de Andalucía es taxativa y de obligado cumplimiento por todos los municipios andaluces, por lo que, sin perjuicio del periodo transitorio que la propia norma establecía en su Disposición Transitoria Quinta (Acceso de interinos.- "*1. Los municipios que con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley tengan policías con nombramiento interino, podrán hacer uso, por una sola vez, del procedimiento de concurso-oposición, por turno libre, excusándoles de los requisitos de la edad y de la estatura. Quienes hayan cumplido la edad máxima exigida para el ingreso, tendrán que superar las pruebas de aptitud física fijadas para el ingreso en los Cuerpos de la Policía Local, en función de la edad de los aspirantes. 2. Esta posibilidad solamente podrá ejercitarse dentro del período de dos años, desde la entrada en vigor de la presente Ley.*"), una vez transcurrido el plazo establecido para ello, lo cierto y claro es que, no cabe la existencia de Policías Locales "interinos" en las plantillas de personal de los Ayuntamientos andaluces.

Resulta evidente que, a tenor del contenido de indicada D.T. 5ª, existió una posibilidad cierta de que aquellos policías locales que a la fecha de entrada en vigor de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, estuvieran en situación de interinidad, como es el caso que nos atañe, pudieran acogerse a procesos específicos en este sentido para regularizar su situación, si bien ello debía verificarse durante un periodo determinado por la norma de dos años desde la entrada en vigor de la misma, circunstancia ésta que, como resulta obvio, no fué llevada a cabo por el Ayuntamiento en su día, no haciéndose uso de tal derecho y por tanto, una vez transcurrido el periodo transitorio indicado, manteniendo sin lugar a dudas la situación de interinidad.

Situación ésta que se ha perpetuado en el tiempo, hasta la fecha actual, sin que se tenga constancia que por el funcionario interino que ocupa referido puesto en la plantilla de personal del Ayuntamiento de referencia se haya presentado a las convocatorias posteriores para cubrir plazas de Policía Local de dicha corporación, y sin que se conozcan las razones o motivos que, a lo largo de

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 11/5/2022

todo este tiempo, han llevado a las sucesivas corporaciones locales a sostener dicha situación. Es decir, se han obviado, durante todo el periodo transcurrido desde la provisión del puesto por interinidad, las obligaciones que se establecían no ya en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) -y por inclusión, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (ebep), que refunde-, sino igualmente -y en orden a la fecha en que se produce tal provisión-, por lo establecido en la Disposición Adicional 1ª del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (todavía vigente), el cual venía a establecer, en parecidos términos a lo que posteriormente recogía el EBEP, lo siguiente :

> *"Primera.*
> *Previa convocatoria pública y con respeto, en todo caso, de los principios de mérito y capacidad, el Presidente de la Corporación podrá efectuar nombramientos de personal funcionario interino para plazas vacantes siempre que no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionarios de carrera. Tales plazas habrán de estar dotadas presupuestariamente e incluidas en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a la aprobación de ésta.*
>
> *El personal funcionario interino deberá reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes Escalas, subescalas y clases como funcionarios de carrera. Se dará preferencia a aquellos aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio en las pruebas de acceso de que se trate.*
>
> *Las plazas así cubiertas deberán incluirse necesariamente en la primera convocatoria de provisión de puestos de trabajo o en la primera oferta de empleo público que se apruebe. El personal interino cesará cuando la plaza se provea por funcionario de carrera o la Corporación considere que han cesado las razones de urgencia que motivaron su cobertura interina.".*

En este sentido cabe señalar que procede remitirnos, por entender que explicita con claridad la situación que se analiza respecto del agente de la policía local interino del respectivo Ayuntamiento, a lo expuesto por la Vicesecretaría-Intervención de dicha entidad en su informe de 18 de febrero de 2020, cuando en su apartado segundo señala que : "*...En virtud de lo dispuesto en el Artículo 10, y teniendo conocimiento de la continuidad en el tiempo de este funcionario como interino, hemos de analizar si continúan dándose las circunstancias para que se produzca su cese, o bien su continuidad como interino, que cubren vacantes por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia. Así pues, si atendemos a lo dispuesto en el Artículo 10 parece que el policía local interino cubre una plaza vacante de funcionario de carrera, así claramente definido en base a la Ley de Coordinación de Policías Locales. No teniendo elementos suficientes de juicio, si somos conocedores que había plazas vacantes dentro de la Plantilla específica de la Policía Local y que han sido sacadas o tramitadas mediante proceso selectivo, durante el periodo en el que este policia local desempeñaba sus funciones como interino, a lo largo de todos estos años. Los procesos*

pie_firma_corto_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 11/5/2022

selectivos habrán sido acompañados de informe, sin embargo, esta Vicesecretaría-Intervención no tiene conocimiento de que se haya señalado dicha situación irregular por parte de los técnicos municipales anteriores, o que haya existido algún reparo en la nómina al respecto sobre la situación de dicho empleado municipal. Conociendo el Artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 5/2015 de 30 de octubre, entendemos que se han dado circunstancias para cubrir dicha plaza con un funcionario de carrera, puesto que han salido plazas y se han celebrado procesos selectivos, pudiendo la corporación haber cubierto dicha plaza mediante un funcionario de carrera o a sacar dicha plaza en dichos procesos selectivos y siendo posible su cobertura por funcionario de carrera, dándose entonces, la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento. El cese de los mismos, se produce como bien indica el apartado 3 del Artículo 10 del EBEP, cuando finalice la causa y la vacante ya si ha podido cubrirse por funcionario de carrera, puesto que han existido diversos procesos selectivos desde su nombramiento.(...)". Con ello queda meridianamente claro que momentos en los que regularizar y solventar la problemática de este funcionario producidos a lo largo de los años desde que éste accedió a referido puesto por interinidad fue ello posible, sin que en lo mismos se atendiera tal posibilidad e incluso se informara por técnico alguno de la situación en que se estaba incurriendo. No obstante, hemos de señalar que, al contrario de lo que afirma indicado informe de la Vicesecretaría-Intervención en otra parte del texto, respecto del nacimiento de dicha situación, entendemos que ésta de por sí no nació viciada pues recordemos que a la fecha del nombramiento del citado funcionario en su carácter de interino, 12 de enero de 1999, se encontraba vigente la Ley 1/1989, de 8 de mayo, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, disposición normativa que no prohibía la situación de interinidad en los Policías Locales de la Comunidad Autónoma (situación ésta, en cuanto norma que pudiera contradecir lo dispuesto por el artículo 92 LBRL, que ha quedado totalmente solventada en favor de los competencias autonómicas conforme al contenido de la Sentencia del Tribunal Constitucional 1461/2019, de 19 de septiembre).

SEGUNDO.- Otra cuestión que se trae a colación con relación a este asunto viene de la mano de las actuaciones seguidas por la Fiscalía Provincial de Córdoba (Diligencias de Investigación Núm. 321/2021) a instancias de la denuncia presentada por el Jefe de la Policía Local del municipio de referencia en orden a verificar si la existencia de ese agente de la Policía Local con carácter interino pudiera constituir algún tipo de conducta criminal.

Conviene referir en este apartado que, conforme al contenido del Decreto de 16 de febrero de 2022, emitido por dicha Fiscalía con ocasión de las citadas Diligencias de Investigación, y que concluyen con el archivo de las actuaciones señalando específicamente : "*...Por consiguiente, consideramos que de los hechos denunciado no queda debidamente justificada la perpetración de infracción criminal (...)*" lo que se viene a establecer no es ni más ni menos que, respecto de la situación actual de ocupación de un Puesto de Policía Local con carácter de interinidad, no se deduce la existencia de conducta delictiva por parte de los empleados y/o responsables municipales denunciados, fundamentalmente en lo que atañe al delito de prevaricación en cuanto que el bien jurídico protegido es el recto y normal funcionamiento de la Administración con sujeción al sistema de valores instaurado en la Constitución Española, apoyado ello en el principio de intervención mínima que exige que el orden penal de control social sólo pueda actuar frente agresiones graves de los principios informadores de la actuación administrativa, no contra meras irregularidades o ilegalidades que encuentran su mecanismo de control jurisdiccional en el orden contencioso-administrativo.

pie_firma_conte_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 11/5/2022

Parte el fundamento de la Fiscalía del análisis de los elementos objetivos y subjetivos que se determinan en la conducta criminal tipificada en el artículo 405 de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (CP), subrayando que la acción delictiva a indentificar exige una "*acción*" propiamente dicha concretada en los verbos *proponer, nombrar o dar posesión*, sin que ello pueda verificarse en el caso concreto que se analiza pues, como ya incluso se ha indicado en el presente informe, el nombramiento como interino del empleado ya referido se hizo con arreglo a una norma vigente en ese momento que permitía tal tipología funcionarial en los cuerpos de Policía Local de Andalucía, por lo que no cabe por menos que estimar que éste se hizo de forma "regular". Asimismo dicha fundamentación jurídica del Ministerio Fiscal entiende y destaca que se duda de que la conducta de inactividad u omisiva (en cuanto a la regularización de dicho funcionario se refiere) por parte de los sucesivos regidores municipales pueda tener cabida en la tipicidad delictiva que el citado artículo 405 CP contempla, precisamente por la exigencia explícita de que debe tratarse de una "acción" no de una "omisión", precisándose, por aplicación de la Jurisprudencia en la materia, que el delito de dicho artículo se consuma de forma instantánea en el mismo momento de su realización, es decir, el momento de consumación del mismo se produce al punto de la propuesta, nombramiento y toma de posesión del funcionario, y ello nada tiene que ver con la consecuencias derivadas de dicho acto como son la realización del trabajo, ejercicio de funciones, percepción de retribuciones, etc., relacionadas directamente con el agotamiento del delito. Esto es, en el supuesto de que inicialmente se hubiese producido una actuación delictiva por parte de un regidor municipal (cosa que ya se ha indicado que no fue así conforme a las normas entonces vigentes), ello no se extiende en el tiempo con efectos permanentes. Finalizándose por todo ello que la circunstancia de que los actuales regidores municipales no hayan cesado al Policía Local interino de autos, no constituye conducta constitutiva del delito tipificado en el art. 405 CP, sobre todo porque su nombramiento primigenio fue respetuoso con la normativa vigente en tal momento, señalando además que, en cualquier caso, al no tratarse de un delito permanente, éste actualmente ya estaría prescrito.

En función de todo lo anterior, y sin perjuicio obviamente de los fundamentos fácticos y jurídicos esgrimidos por la Fiscalía en su Decreto de 16/02/2022, lo que interesa destacar en el presente informe respecto de dicha resolución no es otra cosa que, de manera alguna, ésta venga a determinar que la situación actual del citado funcionario por más que no sea criminalmente imputable pueda refutarse como regular y sostenible. Esto es, no viene a reconocer dicha resolución posibilidad alguna de que el citado funcionario pueda seguir como está, ejerciendo funciones de Policía Local siendo interino, sino que lo que se dispone es que el haber mantenido dicha situación durante años no es una conducta criminalmente perseguible.

Entendemos con ello que la corporación no debiera fundamentar la posible continuidad en el tiempo de dicho funcionario sobre la base del contenido de indicado Decreto de la Fiscalía, porque éste al fin y al cabo no avala en modo alguno dicha situación y muy por el contrario lo que viene a reconocer, en resumidas cuentas, es que la misma es irregular y no acorde con arreglo a la legislación autonómica actual, y ello, irremisiblemente, nos lleva a analizar la postura de la procedencia de que, a la vista de las actuaciones emprendidas por la Delegación Provincial de Gobierno de la Comunidad Autónoma a este respecto, se adopten las medidas para dar salida a tal situación.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 11/5/2022

TERCERO.- En cuanto a lo que respecta al contenido del escrito remitido por la Delegación Territorial de Córdoba de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, de la Junta de Andalucía, y las posibles actuaciones que pueden de ello dimanar, entendemos se hace procedente señalar las siguientes particularidades y/o puntualizaciones :

I.- La citada Delegación Territorial, en su escrito de 11 de enero de 2022 (Salida 20/02/2022. Expte. 147/2021), a tenor de la documentación requerida y aportada por el Ayuntamiento de referencia, en su párrafo segundo, vino a disponer que : "*...Examinada dicha documentación, esta Delegación considera que a tenor de lo dispuesto en el Artículo 21 de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Andalucía, 13/2001 que establece que "Los Cuerpos de la Policía Local estarán integrados solamente por funcionarios de carrera de los municipios respectivos. Adquirirán tal condición de miembro del Cuerpo de la Policía Local una vez superado el proceso selectivo, y subsiguientes nombramiento y toma de posesión" no puede haber Policías Locales interinos en la plantilla del Ayuntamiento. En consecuencia, y como bien señala el Vicesecretario Interventor en informe de 18/02/2020 dicho empleado ha de ser* ***cesado en dicho puesto****.(...)*".

Tomado dicho texto en sus justos términos, conviene pararse y hacer un inciso en el contenido de su última frase en cuanto que dispone que "dicho empleado ha de ser cesado en dicho **puesto"**.

Esto es, lo que conforme a dichos términos el órgano autonómico viene a requerir del Ayuntamiento -en cuanto al funcionario en cuestión- no es que se cese a éste como empleado público (interino), no, lo que con meridiana claridad cabe entender y por ende viene a disponer es que la corporación cese al mismo como "Policía Local", es decir, en el puesto donde se ejercen unas determinadas funciones muy específicas y concretas que dimanan no ya de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, sino también de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, funciones éstas que conllevan por ejemplo el ejercicio de autoridad, la presunción de veracidad, la habilitación para portar armas, etc., y respecto de las cuales, en el territorio de Andalucía, sólo pueden ser ejercidas por funcionarios de carrera. La Comunidad Autónoma indica expresamente al citado Ayuntamiento que, al tratarse de un funcionario que se encuentra en situación de interinidad, tal puesto, que conlleva las prerrogativas y condicionantes que se disponen en dichas normas, le está vedado y por ende, debe cesar en el desempeño del mismo.

Dicho lo anterior, a nuestro juicio caben dos posturas a la hora de atender el requerimiento hecho por la Comunidad Autónoma, :

A.- Una, de carácter más extremo, que consistiría en atender el requerimiento de forma radical y absoluta cesando laboralmente al funcionario en cuestión sin más, es decir, cortando la relación laboral del citado empleado para con la corporación municipal.

En este sentido cabría señalar que esta medida radical no estaría exenta del riesgo de traer consigo un conflicto laboral empresa-trabajador que bien pudiera tener su fin en la jurisdicción competente, y que, a la vista de la trayectoria laboral del empleado, que vendría

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 11/5/2022

desempeñando ese puesto con carácter interino durante un periodo de veintidos años -presumiblemente bajo el principio de buena fe-, existiría ciertamente un alto porcentaje de posibilidades de que el consistorio se viera abocado a reingresar al mismo (si bien para otro puesto de similares características) y/o al pago de indemnizaciones, sobre todo teniéndose en cuenta la actual corriente legal y judicial respecto de la consolidación de puestos de trabajo en el sector público con temporalidad persistente en el tiempo.

Esta es una cuestión que debe tenerse presente, no obstante su radicalidad, si lo que se pretende por la corporación es solucionar drásticamente la situación planteada, pero, en cualquier caso, sopesando las consecuencias de índole laboral y a la postre económicas que tal decisión traería consigo.

B.- Otra, de carácter más atenuado, que pasa por considerar que lo que se está requiriendo del consistorio el cese inmediato de dicho funcionario como tal Policía Local, porque tal desempeño de forma interina es actualmente totalmente contrario a derecho en Andalucía, pero ello no significa ni tiene porqué conllevar necesariamente el cese de dicha persona como empleado público -con carácter interino-, pues cabe entender a nuestro juicio que, en función de otras necesidades del municipio y en consideración a las funciones y competencias que realmente pudieran desarrollarse por el citado funcionario interino, éste pudiera continuar desarrollando otro puesto de trabajo en tales condiciones. Puesto de trabajo éste que bien pudiera ser el de vigilancia de inmuebles, guarda, etc., en los términos que se prevén en el artículo 6.2 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía.

Esta posibilidad podría estudiarse sobre la base de lo previsto en el artículo 63.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (norma ésta de aplicación supletoria en la Administración Local), el cual dentro del Capítulo referido a "otras forma de provisión" de puestos de trabajo, permite la "adscripción provisional" de los efectivos por la supresión del puesto primigenio, en los términos que esta misma norma establece.

Al respecto de tal posibilidad referir que, sobre la base de lo previsto en la normativa andaluza sobre coordinación de las Policías Locales, salvo que se tratase de vigilantes municipales para municipios donde no exista creado el Cuerpo de la Policía Local, supuesto en que sí se exigiría por la norma la condición de funcionario de carrera para su desempeño, no existe óbice alguno para la existencia de este otro tipo de vigilantes municipales -que bien pueden ser "interinos"- en el caso de que sí exista creado referido cuerpo policial (como es el caso que nos atañe), así como que tampoco se manifiesta tal norma en ningún sentido en cuanto a la adscripción de estos empleados en un Grupo y/o Subgrupo determinado.

Hay que hacer en este punto especial hincapié en el hecho de que no se trataría "strictu sensu" de un cese como tal, porque se trataría fundamentalmente de transformar la plaza existente en la plantilla de personal modificando la denominación de "Policial Local (interino)" por aquella otra que se estimase procedente por la corporación (como la de

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 11/5/2022

pie_firma_corto_dipu_01

vigilante de inmuebles o guarda, p.ej., pero teniéndose muy en cuenta la cuestión de las titulaciones exigibles y su correspondencia con el Grupo/subgrupo en que se incluye) mediante el procedimiento establecido para ello habida cuenta que supondría modificar un documento anexo al Presupuesto General de la corporación, y por tanto estaría sometido a los trámites correspondientes para la modificación presupuestaria.

Bajo esta perspectiva se trataría de suprimir de dicha plaza las funciones y competencias que le son inherentes al puesto de Policía Local, y dotarlas de aquellas otras que sí fueran adecuadas al puesto al que se transforma, lo que al fin y al cabo vendría a suponer una cesación del funcionario respectivo en las funciones que lleva aparejadas el desempeño como Policía Local. Se trataría en resumidas cuentas de un cese funcional por modificación de la plaza y, en su caso, del puesto de trabajo -si por el Ayuntamiento se posee Relación de Puestos de Trabajo o documento similar de ordenación de personal-.

En este sentido se produciría una continuidad laboral del funcionario de referencia sin que se produjese un cese de la relación laboral del mismo para con la corporación. Ello sin perjuicio de las repercusiones que ello pudiera traer consigo en cuanto a lo que estabilización de personal temporal se refiere.

C.- Existiría una tercera opción, siempre y cuando que el Ayuntamiento poseyera Relación de Puestos de Trabajo (RPT) o instrumento similar, que se formula casi en los mismos términos que la precedente, pero que pasaría antes que nada por la creación de un nuevo puesto de trabajo en la RPT (como el puesto de ejemplo que se ha indicado en el apartado anterior, o incluso, si cabe, de otro puesto de funcionario administrativo que bien pudiera estar adscrito a los servicios de seguridad para labores puramente administrativas o de atención a la ciudadanía), que conllevaría simultáneamente la supresión del referido al de Policía Local interino, y, una vez ultimado el procedimiento correspondiente, cesar al funcionario en cuestión en este último por adscripción en el mismo acto al puesto de nueva creación. En este supuesto sí se produce el cese en el puesto primigenio pero a la par se produce su adscripción a otro puesto diferente, con lo que prácticamente no existiría solución de continuidad en la prestación de servicios por dicho empleado público.

Lo que cabría señalar en esta última posibilidad es que lo que no resultaría admisible sería que se produjese el cese del funcionario en el puesto de Policía Local interino sin que estuviera creado el nuevo puesto de trabajo, pues en ese caso nos encontraríamos en el primero de lo supuestos que hemos analizado, es decir, el cese sin más del empleado público con finalización de la relación laboral del mismo para con la corporación, dado que resulta evidente que una vez roto ese vínculo laboral mediante un cese lo que no cabría es un nombramiento tiempo después en otro puesto, habida cuenta que ello sería contrario a los principios de acceso a la función pública que exigen llevar a cabo un procedimiento selectivo con arreglo a las normas vigentes, sopena de incurrir en una infracción del ordenamiento jurídico que podría conllevar la nulidad de pleno derecho de lo actuado.

No podemos por menos dejar de señalar que, a salvo del primero de los supuestos analizados, los otros conllevan necesariamente la adopción de acuerdos y resoluciones que exigen no ya los trámites legalmente requeridos para su aprobación, sino, obviamente, una

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 11/5/2022

pie_firma_corto_dipu_01

cierta premura en el tiempo habida cuenta de la necesidad que tiene la corporación de atender el requerimiento remitido por el organismo autonómico ya referido y, por ende, de solucionar una problemática en materia de personal que ya resulta insostenible mantener.

II.- Asimismo dicha Delegación Territorial de Córdoba, de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, en su escrito de referencia, en el párrafo tercero del mismo, viene a manifestar lo siguiente : "...*Respecto a la inclusión de dicho puesto en un plan de Estabilización de personal temporal, si bien es cierto que el artículo 19. Uno.6 de la Ley 3/2017 de 27 de Junio de Presupuestos Generales del Estado para 2014 contempla para la Policía Local una tasa adicional para estabilización de empleo temporal, a nuestro juicio, ello es aplicable en otras comunidades autónomas cuya normativa reguladora de la Policía Local si permite la figura de Policía Local interino, no así en la de Coordinación de Policías Locales de Andalucía 13/2001 como anteriormente hemos citado.*".

Entendemos que el sentido que dicho organismo autonómico da al concepto de estabilización en cuanto que Plan para regularizar el personal temporal de la corporación en los términos que expone, pasa por la circunstancia de que, ante una situación de irregularidad manifiesta como es el hecho de que se mantenga un puesto de Policía Local ocupado interinamente, no tiene cabida actualmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía por ser contrario a una norma de rango legal de la misma. Es decir, lo que viene a decir es que no podría estabilizarse a indicado funcionario como Policía Local interino toda vez que ello sería contrario a la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, LCPLA, que no contempla esa figura, a diferencia de otras CCAA que conforme a su legislación específica en la materia sí lo permitirían.

Pero obviada dicha posibilidad, una vez se procediese por la corporación municipal a regularizar la situación de indicado funcionario en cuanto a las opciones que se ofrecen en los apartados B y C del epígrafe precedente, y en cuanto que ello pasaría porque indicado empleado público continuaría en una situación de interinidad en el puesto que conforme a lo anterior éste se adscribiese, nada obstaría a que, dentro de los plazos que se estipulan para ello, y en los términos que se disponen en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. se pudiese incluir a dicho funcionario en un Plan de Estabilización respecto del nuevo puesto de trabajo que estuviese desarrollando, pues procede recordar que, sin entrar en términos de porqué se ha mantenido o consentido esa situación de interinidad durante tantos años, voluntaria o involuntariamente, lo cierto y claro es que dicho empleado lleva prestando servicios a la corporación por más de veintidos años en calidad de funcionario interino, y ello, sin lugar a dudas, haciendo abstracción de lo que de forma genética pretende la citada norma en cuanto a que el espíritu de ésta es suprimir la temporalidad en el empleo público, entraría dentro del marco de la misma.

Bien es cierto, todo hay que decirlo, que existe un factor importante en este planteamiento, y es el factor tiempo, pues recordemos que la antedicha Ley 20/2021 tiene unos plazos perentorios que la Administración debe cumplir para aprobar las Ofertas de Empleo Público de estabilización y los procedimientos selectivos a seguir en cada caso. Y en este sentido no podemos dejar de señalar que, a las fechas actuales, tales plazos, salvo que sean objeto de moratoria, serían de difícil cumplimiento para el caso que nos atañe.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 11/5/2022

Es cuanto tengo que informar, señalando que la opinión jurídica que se recoge en el presente informe se somete a la de cualquiera otra mejor fundada en derecho.

Córdoba, a (*fecha y firma electrónica*).
El Consultor Técnico adscrito al Servicio de Asesoría Jurídica. Diputación de Córdoba.
José Antonio Del Solar Caballero.

C/ Atlántico núm 11. CP. 14011 - Córdoba
Tel.: 957 211105 - 957 482895

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 11/5/2022