



Expediente:	2017/00001055D
Procedimiento:	Ejercicio de acciones judiciales <b>EJECUCIÓN MATERIAL DE LA SENTENCIA Nº 70/2016, DE 8 DE ABRIL, DEL JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 4 DE VALLADOLID</b> Certificación del acuerdo adoptado por el Pleno el 16-10-2017
Interesado:	JUZGADO DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Nº 4 (VALLADOLID)
Secretaría (MAM)	

**MIGUEL-ÁNGEL MALAGÓN SANTAMARTA, SECRETARIO GENERAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MEDINA DEL CAMPO.**

**CERTIFICO:**

**Documento:** ACTA Nº. 12/2017.

**Órgano municipal:** Pleno

**Carácter de la sesión:** Extraordinaria.

**Fecha de la sesión:** 16 de octubre de 2017.

**Especificaciones:** Documento pendiente de aprobación, por tanto, con la salvedad y reserva a la que se refiere el artículo 99.2 del Reglamento Orgánico Municipal.

**ACUERDO:**

**4º. << EJECUCIÓN MATERIAL DE LA SENTENCIA Nº 70/2016, DE 8 DE ABRIL, DEL JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 4 DE VALLADOLID**

**Dependencia:** Jefatura de Sección de Secretaría.

**Comisión Informativa que dictamina:** Administración General, Personal y Régimen Interno.

**Sentido del dictamen:** Favorable.

**Enmiendas:** Ninguna.

**Debate:** Los grupos políticos municipales deliberan sobre este asunto en los términos que, al amparo de lo que establece el artículo 93 del Reglamento Orgánico Municipal, constan grabados en el documento electrónico complementario de este acta y que forma parte de la misma de carácter sonoro y visual que ha sido firmado electrónicamente por el Secretario y por la Alcaldesa con el fin de que quede garantizado que es un documento auténtico y fehaciente, constando la referencia de la validación y verificación electrónicas en el cierre de este acta.

El orden del debate con las intervenciones desarrolladas en un primero y segundo turnos fue el siguiente:

- D. Jesús Hernando Cáceres, Concejal de Hacienda.
- D. Fidel Lambás Cid, en nombre del grupo municipal mixto (CI-CCD).
- D. Jorge Barragán Ulloa, en nombre del grupo municipal Gana Medina.
- D<sup>a</sup>. Olga Mohíno Andrés, en nombre del grupo municipal popular.
- Sr. Hernando.
- Sr. Lambás.
- Sr. Barragán.
- Sra. Mohíno.
- Sr. Hernando.



**Votación:** La Presidencia, somete a votación ordinaria el dictamen emitido con los siguientes resultados:

**Miembros del Pleno presentes que participan en la votación:** 18 de los 21 de que legalmente se compone al hallarse ausentes la Sra. Losada Barbero (PSOE) y la Sra. Domingo Navas y el Sr. Ayala Pichoto (ambos del PP).

**Resultados de la votación:**

- ▶ **Votos a favor:** 11 (8 PSOE y 3 GM).
- ▶ **Votos en contra:** 7 (6 PP y 1 mixto).
- ▶ **Abstenciones:** Ninguna.

### **ACUERDO:**

En relación con este asunto, a través de la votación reflejada, el acuerdo que adopta el Pleno, es el siguiente:

Visto el expediente 2017/00001055D, de fecha 09/06/2017, así como los informes de Intervención que en el mismo constan.

Considerando que, al contrario de lo que manifiesta la Intervención cuyos criterios no se tienen en cuenta, sí está suficientemente justificado y razonado lo que se propone.

### **I.- ANTECEDENTES.**

1º.- Sentencia nº 70/2016, de 8 de abril, del Juzgado de lo contencioso administrativo nº 4 de Valladolid por la que se resuelve en primera instancia el Procedimiento Abreviado nº 193/2015, promovido por D. Juan Manuel González Becerra, Inspector Jefe de la Policía Local de este Ayuntamiento contra la desestimación, por silencio administrativo, del recurso de reposición interpuesto el día 31 de julio de 2015 y que ha sido ratificada por la sentencia 1437 de la Sala de lo Contencioso Administrativo Sección primera de Valladolid, de 20 de octubre de 2016 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

2º.- El apartado segundo del Fallo de la sentencia nº 70/2016 indicada, dice:

*<< 2º ESTIMAR PARCIALMENTE lo pretendido por la parte demandante por medio del recurso contencioso-administrativo interpuesto contra la actuación indicada en el encabezamiento de esta sentencia que, al igual que la recurrida en reposición, se anula por no ser ajustada a derecho reconociendo a la parte demandante, como situación jurídica individualizada, el derecho a que el Ayuntamiento demandado valore el puesto de trabajo que ahora desempeña, es decir el de Inspector (Jefe) de la Policía Local de Medina del Campo, sin que por medio de esta sentencia proceda, y en este aspecto se desestima lo pretendido por la parte demandante, decidir sobre los "efectos económicos y administrativos que procedan, y con expresa inclusión de los intereses legales procedentes >>.*

3º.- Auto del JCA Nº 4 de Valladolid, de 27 de julio de 2017, por el que se ordena la ejecución forzosa de su sentencia 70/2016 y se requiere a este Ayuntamiento para que cumpla los términos de la sentencia indicada.

4º.- Informes emitidos: Del Técnico de Administración General de Personal; acuerdos de la Mesa general de negociación del Ayuntamiento de Medina del Campo del 18 de septiembre de 2017; de la Intervención municipal de es de carácter desfavorable; nuevo informe del TAG de personal del 29-9-17.

El nuevo informe del TAG da lugar a la formulación de una nueva propuesta de acuerdo, la presente, que nuevamente será sometida al Informe de Intervención al ser el mismo preceptivo

### **II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS:**

Primera.- El mandato imperativo que impone dicha sentencia es valorar el puesto de trabajo de Inspector Jefe de la Policía Local que, se ha de entender inicialmente en cuanto al complemento específico de dicho puesto de trabajo, en los términos establecidos en el art. 4 del Real Decreto



861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local que dice:

*"1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.*

*2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.*

*3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.*

*4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma."*

Para el Ayuntamiento de Medina del Campo, la obligación de valorar el puesto de trabajo de Inspector Jefe de la Policía Local, resulta indefectible y de inexcusable cumplimiento y, la Sección de Personal y la Mesa de Negociación, entienden que hay que hacerlo enumerando y valorando cuál haya de ser el nivel de complemento de destino de este puesto como consecuencia de las características objetivas que en el mismo se den y a nivel de complemento específico enumerando y valorando los conceptos que forman parte del complemento específico, primero determinando si se producen y después atribuyendo a cada uno una valor económico.

De este modo, se produciría una valoración individual, singularizada y diferente de la que contiene el catálogo de puestos de trabajo vigente (Anexo de Personal del Presupuesto General Municipal para 2017).

Segunda.- Con respecto a la valoración del puesto indicado hay que resaltar que la Junta de Castilla y León ha aprobado el Decreto 84/2005, de 10 de noviembre, por el que se aprueba las Normas Marco a las que han de ajustarse los Reglamentos de las Policías Locales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León. dispone que los puestos desempeñados por los Policías Locales en servicio activo tendrán asignado un complemento específico correspondiendo al Ayuntamiento, a través de la Relación de Puestos de Trabajo, determinar su cuantía valorando, en todo caso, la dedicación profesional, la responsabilidad, peligrosidad, penosidad, nocturnidad, turnicidad, festividad, incompatibilidad y especial dificultad técnica.

En virtud de la DT 2ª del RD 861/1986, de 25 de abril, *"hasta tanto se dicten por la Administración del Estado las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo-tipo y las condiciones requeridas para su creación, los Plenos de las Corporaciones Locales deberán aprobar un catálogo de puestos a efectos de complemento específico. Mientras no estén aprobadas tales normas, los catálogos únicamente podrán ser modificados mediante acuerdo del Pleno"* y este mandato reglamentario dirigido específicamente a los funcionarios de las Entidades Locales en desarrollo y aplicación a los mismos de las prescripciones que contenía la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, a pesar del tiempo transcurrido, es acorde con el mandato que contiene el artículo 74 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público que establece al regular la ordenación de los puestos de trabajo de las Administraciones Públicas: *"Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, 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. Dichos instrumentos serán públicos.*

**Tercera.-** En la valoración del puesto de trabajo, a nivel de complemento específico, a la vista de la inexistencia de unos parámetros definidos previamente que tengan como resultado su integración en una relación de puestos de trabajo; al no existir tampoco un método previamente establecido, en el marco del documento disponible que es el catálogo de puestos de trabajo aprobado para 2017, esa valoración debe ser el resultado de tener cuenta los siguientes aspectos fundamentales:

- Categoría profesional
- Tareas y naturaleza del puesto



- Contexto retributivo en el marco del Ayuntamiento y del Cuerpo.

A la vista de estas cuestiones, cabe afirmar que la cuantía anual del complemento específico del Inspector Jefe (la que figura en el catálogo de puestos de trabajo de 2017) sería inferior a la que debiera corresponderle a tenor de la naturaleza del puesto y de las funciones que ejerce.

El aspecto más clarificador en este sentido es la exigua diferencia que existe entre el complemento específico del Inspector Jefe de la Policía Local y el inmediato subordinado, Subinspector. El actual complemento específico del Inspector de la Policía Local es de 9.530,39 €/año por 9.106,60 € del Subinspector. Parece lógico entender que en esa cuantía no se encuentran valorados de manera adecuada la mayor dificultad técnica y la mayor responsabilidad que implica la jefatura del Cuerpo y la superior y más cualificada escala ni la dedicación entendida como alargamiento de jornada.

La valoración al alza del complemento específico de este puesto es de carácter aislado y singular, sin que existan motivos objetivos para considerarla desproporcionada o desajustada, ya que se refiere a un puesto de jefatura, a un puesto directivo de los diversos miembros que integran la Policía Local de este Ayuntamiento, puesto en el que objetivamente, en cuanto a su desempeño, se producen las circunstancias que se valoran y cuyos valores parciales dan lugar a una valoración global que ha de entenderse como justificada.

La valoración que se propone es explicativa de los criterios comparativos para la fijación del complemento específico, se terminan cuáles son los conceptos excluidos del mismo y la ponderación de la relevancia de los factores guarda una adecuada proporcionalidad al peso que deben tener en un puesto como el que se plantea.

Esta ponderación de los factores considera los más relevantes los factores de responsabilidad y dificultad técnica (con un 41,5% y 30,5% respectivamente), lo que por otra parte resulta adecuado y proporcionado a la naturaleza del puesto, y por otra parte habitual en las valoraciones de puestos en la Administración. La valoración de la disponibilidad, dentro de la dedicación, resulta adecuada a la intensidad de la misma y resulta análoga a las retribuciones que por esta causa perciben otros puestos en el Ayuntamiento, si bien en complemento de productividad y no en el complemento específico. Por último, resulta necesario valorar la peligrosidad y penosidad de un puesto de Inspector Jefe del Cuerpo de la Policía Local porque así lo dice la normativa y porque deriva de la naturaleza del puesto. Por último, la valoración de la incompatibilidad resulta conveniente a la vista de la responsabilidad y la disponibilidad que debe ir más allá de la impuesta obligatoriamente por la normativa y sin que quepa una valoración meramente simbólica de este subconcepto.

La exclusión de los subconceptos de nocturnidad, festividad y dedicación entendida como alargamiento de jornada no son condiciones del puesto por lo que no se procede a asignar valoración económica.

Cuarta.- Se ha de extender la valoración al concepto retributivo denominado complemento de destino asignado al puesto de trabajo, aceptándose así, la opinión de los representantes sindicales de los funcionarios municipales en la Mesa de Negociación de fecha 18 de septiembre de 2017 y, por razones relacionadas con la naturaleza y posición jerárquica del puesto, se propone otorgar al mismo el nivel 26 de complemento de destino.

Para llegar a esta conclusión se valora de modo muy específico y concreto el hecho de que se trata de un puesto de jefe de un cuerpo policial con 30 funcionarios a su cargo, con la responsabilidad objetiva de ello derivada, con la necesidad para quien lo desempeñe de estar dotado para el ejercicio diario del mando en un cuerpo policial en el que a pesar de su naturaleza civil, debe regir el orden, la disciplina y la jerarquía, quien lo desempeñe debe estar preparado y dotado de competencia suficiente para ejercerlo con esas premisas. así como, para su puesta en práctica a diario con las consiguientes y necesarias habilidades directivas que hagan que tales premisas se mantengan en todo momento y que, además, esté garantizada la eficacia en la gestión de la actividad policial en defensa de los derechos y libertades del vecindario y del interés general municipal.

Quinta.- Las circunstancias valorativas reseñadas en los dos apartados anteriores y los conceptos retributivos que se ven afectados, se consideran acordes con lo que establece el art. 18 de Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 que indica: <<Siete. 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 >>.



Por consiguiente, las limitaciones de incrementos retributivos que en los números anteriores de ese precepto de la Ley de Presupuestos del Estado de 2017 se contemplan, no serían de aplicación a la adecuación retributiva de carácter singular y excepcional que opera con respecto a las retribuciones complementarias del puesto de Jefe de la Policía Local de este Ayuntamiento que, en todo caso y, en particular en este momento, al dimanar de la ejecución de una sentencia judicial hay que entender que es imprescindible por esa misma razón y, también, con respecto al incremento, por el contenido funcional de ese puesto de trabajo en concreto, tal y como ya se ha puesto de manifiesto en apartados precedentes

Sexto.- En todo este proceso valorativo efectuado en los términos señalados del puesto de Jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de Medina del Campo se ha cumplido con lo prescrito por el artículo 37. b) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público que establece como materia a negociar la modificación de las retribuciones complementarias de los funcionarios, por lo que con carácter previo, se ha procedido a la negociación con los representantes sindicales a través de la Mesa de negociación existente en este Ayuntamiento.

Séptima.- La nueva valoración, implica la modificación del Catálogo de Puestos de Trabajo aprobado junto con el Presupuesto General Municipal para 2017 (Anexo de Personal de éste), por lo que dicha modificación está sujeta en virtud de lo que establece el art. 126 (3. *La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél*) del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, al cumplimiento de los mismos trámites que las modificaciones presupuestarias del artículo 169 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.

Octava.- Según lo establecido por el artículo 22 de la Ley de Bases de Régimen Local el competente para fijar, y por tanto, para modificar las retribuciones fijas y periódicas de los funcionarios es el Pleno Municipal. La Disposición Transitoria 2ª del RD 861/1986, de 25 de abril, otorga también al Pleno las competencias en materia de modificación del Catálogo de Puestos de Trabajo

### **III.- PARTE RESOLUTIVA:**

A la vista de lo anteriormente expuesto y con fundamento y motivación en ello, lo que acuerda el Pleno es lo siguiente

**Primero.- Ejecutar** la sentencia nº 70/2016, de 8 de abril, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 4 de Valladolid, ratificada tras recurso de apelación interpuesto por la parte demandada por la sentencia nº 1437/2016, de 20 de octubre, de la Sala de lo Contencioso Administrativo, sección primera, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León y cumplir el Auto de 27 de julio de 2017.

**Segundo.- Aprobar** la valoración individual y singularizada del puesto de trabajo que se indica y, por tanto, **aprobar** con carácter inicial la modificación del catálogo de puestos de trabajo aprobado junto con el Presupuesto General Municipal para 2017.

<b>PUESTO:</b> Jefatura de la Policía Local <b>Plaza de procedencia:</b> Inspector del Cuerpo de la Policía Local. <ul style="list-style-type: none"><li>- Escala: Administración Especial</li><li>- Subescala: Servicio Especiales</li><li>- Subgrupo: A2</li></ul>	
<b>VALORACIÓN DEL PUESTO EN EL CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO APROBADO JUNTO CON EL PRESUPUESTO GENERAL DE 2017.</b>	<b>VALORACIÓN DEL PUESTO A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA MODIFICACIÓN DEL CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO DE 2017 (1)</b>
<b>1. Nivel de Complemento de Destino:</b> 24. <b>2. Complemento específico:</b> 9.530,39 €/año €.	<b>1. Nivel de Complemento de Destino:</b> 26 <b>2. Complemento específico:</b> 10.820,00 €/año.
<b>Conceptos que se valoran y valor de cada uno:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Responsabilidad: 3.963,70</li><li>b) Dificultad técnica: 2.906,71</li><li>c) Penosidad: 590,15</li><li>d) Peligrosidad: 572,54</li></ul>	<b>Conceptos que se valoran y valor de cada uno:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Responsabilidad: 4.500</li><li>b) Dificultad técnica: 3.300</li><li>c) Penosidad: 670</li><li>d) Peligrosidad: 650</li></ul>



<p>e) Dedicación (subconcepto de disponibilidad): 1.056,98 f) Incompatibilidad: 440,31</p> <p>Los conceptos de nocturnidad, festividad y dedicación entendida como alargamiento de jornada no son condiciones del puesto por lo que no se procede a asignar valoración económica.</p>	<p>e) Dedicación (subconcepto de disponibilidad): 1.200 f) Incompatibilidad: 500</p> <p>Los conceptos de nocturnidad, festividad y dedicación entendida como alargamiento de jornada no son condiciones del puesto por lo que no se procede a asignar valoración económica.</p> <p><b>(1)</b> Los efectos económicos de está valoración serán aplicables a partir del primer día del mes siguiente a la entrada en vigor de la modificación de catálogo de puestos de trabajo de 2017</p>
---	---

La modificación del Catálogo de Puestos de Trabajo de 2017, entrará en vigor cuando se produzca la aprobación definitiva y se publique el anuncio a ella correspondiente en el BOPVA.

**Tercero.- Exponer** al público el presente acuerdo y su expediente durante el plazo de los siguientes 15 días hábiles al de publicación del anuncio correspondiente en el BOPVA, con el objeto de que los interesados puedan examinar el expediente en las dependencias de la Secretaría General, Unidad de Personal y, en idéntico plazo, presentar las alegaciones o reclamaciones que convengan a sus intereses.

En el supuesto de que en el plazo establecido no se formulen alegaciones o reclamaciones en contra de la modificación aprobada, el presente acuerdo se entenderá automáticamente como de aprobación definitiva sin necesidad de adoptar otro que lo declare, de conformidad con lo que establece el artículo 150.1 de la Ley reguladora de las Haciendas locales, procediéndose a continuación a publicar en el BOP la aprobación definitiva de la modificación del catálogo de puestos de trabajo vigente y a dar traslado de la misma a la Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

**Cuarto.-** Dar traslado del acuerdo de aprobación definitiva al Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 4 de Valladolid a los efectos de acreditar el cumplimiento de la sentencia. >>

Para que conste, expido la presente certificación por orden de la Sra. Alcaldesa y con su Visto Bueno, en Medina del Campo, en la fecha indicada en la firma electrónica.

Vº Bº