



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Informe sobre la propuesta de transformación de una plaza de Suboficial-Jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de Ermua a otra de Director/a-Jefe/a de Policía y Seguridad Ciudadana

HOJA 1

El borrador de la Relación de Puestos de Trabajo, en adelante RPT, que acompaña al Presupuesto municipal para 2016 contempla dar solución a la vacante de la Jefatura de la Policía Local, y para ello se afirma que *“El puesto estaba definido como un puesto de funcionario de policía abierto a otros policías externas. Ahora se desea que dicha Jefatura vuelva a tener rango de dirección con el fin de que se vincule en una sola persona la dirección técnica”*.

Con este fin, en la Memoria del Presupuesto de Personal 2016, tras reflejar las vicisitudes acaecidas en los últimos cinco años en el seno de la Policía Local, se manifiesta que *“...Es por lo que se requiere que sea un puesto que pueda ser ejercido desde la confianza y el asesoramiento por una persona conocedora de la policía, de su organización y de sus funciones, que tenga una preparación personal y de conocimientos en la dirección y gestión de personas, al menos a nivel de máster, experto en sistemas de calidad y prevención de riesgos, con conocimiento en la planificación y dirección de la seguridad y con la experiencia contrastadas de diez años como policía del País Vasco o de la Policía Local”*.

Y se propone que para su nombramiento se establezcan en la RPT, entre otros, los siguientes requisitos y condiciones:

“Definición del Puesto: Director/a-Jefe/a de Policía y Seguridad Ciudadana.

Nombramiento: Libre Designación”.

Entiendo que la anterior definición del puesto y las características del mismo que se hacen constar al efecto en la RPT propuesta pueden ser insuficientes y su redacción resulta cuando menos desafortunada, por cuanto da lugar a equívoco o confusión y, en consecuencia, propiciar la impugnación sucesiva de la RPT, de las bases de selección que deban regir la convocatoria en el momento en que se pretenda llevar a cabo la cubrición de este puesto, o el nombramiento de la persona que finalmente resulte designada, por los motivos siguientes.

1º. En primer lugar, es preciso dejar constancia de la diferencia entre la dirección superior y la dirección inmediata de un servicio. La primera corresponde al Alcalde o concejal en quien delegue por disposición expresa del artículo 21,1 h) *“Desempeñar la jefatura superior de todo el personal”*, e i) *“Ejercer la jefatura de la Policía Municipal”*, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en adelante LRBRL, e implica la facultad de establecer la estrategia y objetivos que deban alcanzarse en la prestación del servicio de que se trate.

La dirección inmediata o técnica, como se denomina en la Memoria de Personal que acompaña al Presupuesto 2016, corresponde a la jefatura del servicio y, por tanto, tiene carácter técnico al estar encomendada a un funcionario, e implica la responsabilidad sobre la gestión diaria de los recursos humanos y materiales puestos a disposición del servicio, pero siempre bajo la supervisión de quien desempeñe la dirección superior.

En consecuencia, entiendo necesario acotar, definir o aclarar qué se quiere decir con la expresión *“se requiere que sea un puesto que pueda ser ejercido desde la confianza y el asesoramiento”*, a fin de poder determinar si se pretende la contratación de un funcionario de carrera o del personal eventual al que se refiere el artículo 12 del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante EBEP, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, que establece que *“Es*

personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin”.

Además, se deduce de lo establecido en el apartado 2 de este mismo artículo, *“Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal...”*, este personal solo realiza esas funciones con respecto a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, y no a todos los niveles de la organización administrativa.

En el mismo sentido el artículo 89 de la LRBRL establece que *“el personal eventual desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.”*

Asimismo, debe distinguirse el personal eventual del personal directivo o personal que, según la exposición de motivos del EBEP, está llamado a constituir un factor decisivo de modernización administrativa, puesto que su gestión profesional se somete a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados en función de los objetivos.

Atendiendo a lo establecido en los artículos 12 y 13 del EBEP, el personal eventual se diferencia del directivo por sus funciones, por cuanto el primero *“sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial”*, mientras que el segundo *“desarrolla funciones directivas profesionales”*; por su forma de designación, el primero *“en virtud de nombramiento libre y con carácter no permanente”* mientras que para el segundo *“su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia”*; y por la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones ya que para el primero nada se dispone al respecto salvo que su *“... cese serán libres”* el segundo *“estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.”*

Es decir, el personal eventual o de confianza no está legalmente habilitado para realizar las actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico, ni desempeñar puestos de trabajo estructurales y permanentes, tal y como viene reiterando la jurisprudencia.

En este sentido, entre otras, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2008, en el Recurso de Casación núm. 3010/2005, aborda con detalle la figura de los eventuales, deja clara su excepcionalidad y recuerda su total exclusión de las actuaciones profesionales propias de los funcionarios. Así establece el Tribunal Supremo:

“... no puedan ser identificadas con aquellas funciones de confianza y asesoramiento los cometidos que, como ocurre en el puesto litigioso, encarnan tareas de carácter permanente dentro de la organización administrativa del Ayuntamiento.”

Más adelante afirma que *“...el contenido y significación de la expresión “confianza y asesoramiento especial”, que legalmente se utiliza para definir y caracterizar al personal eventual, debe determinarse poniendo en relación aquella expresión con el régimen de nombramiento y cese legalmente previsto para el personal eventual. Ese nombramiento y cese es libre y corresponde a los superiores órganos políticos (Ministros, Secretarios de Estado, Consejeros de Gobierno de las Comunidades Autónomas y Presidentes de las Corporaciones Locales) y, por lo*



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Informe sobre la propuesta de transformación de una plaza de Suboficial-Jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de Ermua a otra de Director/a-Jefe/a de Policía y Seguridad Ciudadana

HOJA 2

que en concreto hace al cese, está establecido que se producirá automáticamente cuando cese la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento (artículos 20.2 LMRFP y 104.2 de la LBRL). Todo lo cual pone de manifiesto que se trata de tareas de colaboración inmediata con quienes ostentan el poder de superior decisión política, en las que predominan las notas de afinidad y proximidad política que es inherente a la "confianza".

Y que "...los puestos reservados a personal eventual son excepcionales y su validez está condicionada a que sus cometidos se circunscriban a esas funciones de "confianza y asesoramiento especial" que legalmente delimitan esta específica clase de personal público."

Finalmente se destaca que "...deben quedar vedadas a ese personal eventual las actuaciones de colaboración profesional que se proyecten en las funciones normales de la Administración pública, bien en las externas de prestación y policía frente a la ciudadanía, bien en las internas de pura organización administrativa. Estas actuaciones profesionales, por la directa conexión que tienen con los principios constitucionales de objetividad y eficacia administrativa, deben ser asignadas al personal público seleccionado bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad."

La cuestión es importante por cuanto el artículo 92,2 de la LBRL establece que "Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.

Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función".

A este respecto, el artículo 25 de la Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, en adelante LPPV, establece que "Sus miembros (de la Policía del País Vasco) tendrán la condición de funcionarios públicos de la administración de la Comunidad Autónoma o del municipio respectivo, y en el ejercicio de sus funciones, y a todos los efectos legales, el carácter de agentes de la autoridad", lo que impide que dichas funciones, incluso en la cadena de mando, puedan ser ejercidas por un funcionario eventual o de confianza.

Quizá la presunta confusión en la denominación dada al puesto derive de la modificación introducida en la LBRL por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local, al introducir como nueva regulación el Título X relativo al "Régimen de organización de los municipios de gran población", cuyo artículo 130 establece que "Son órganos superiores y directivos municipales los siguientes:

A) Órganos superiores:

a) El Alcalde.

b) Los miembros de la Junta de Gobierno Local.

B) *Órganos directivos:*

a) *Los coordinadores generales de cada área o concejalía.*

b) *Los directores generales u órganos similares que culminen la organización administrativa dentro de cada una de las grandes áreas o concejalías.*

c) *El titular del órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local y al concejal-secretario de la misma.*

d) *El titular de la asesoría jurídica.*

e) *El Secretario general del Pleno.*

f) *El Interventor general municipal.*

g) *En su caso, el titular del órgano de gestión tributaria.”*

Esto no obstante, se insiste, esta regulación, en lo referido a los órganos directivos, sólo es directamente aplicable, por disposición expresa del artículo 121 de la LRBRL, a los municipios de gran población, considerándose como tales los municipios cuya población supere los 250.000 habitantes; los municipios capitales de provincia cuya población sea superior a los 175.000 habitantes; los municipios que sean capitales de provincia, capitales autonómicas o sedes de las instituciones autonómicas aunque no lleguen a los 175.000 habitantes; y los municipios cuya población supere los 75.000 habitantes, que presenten circunstancias económicas, sociales, históricas o culturales especiales.

2º. En segundo lugar, si bien la propuesta que se realiza respecto a la definición del puesto (Director/a-Jefe/a...) es adecuada por ser suficientemente clara y comprensiva de su significado y alcance, debe complementarse con lo dispuesto en el artículo 41,1 de la LPPV por cuanto dispone que *“Las relaciones de puestos de trabajo constituyen la expresión ordenada del conjunto de puestos de los Cuerpos de Policía del País Vasco reservados a los funcionarios de sus distintas escalas y categorías”*.

Y en su apartado 2 c) el mencionado artículo 41 dispone que, además de otros extremos que expresamente menciona, al menos, debe indicarse la *“Escala o categoría a la que se reserve su desempeño”*.

O, si se prefiere, la denominación del puesto (Director/a-Jefe/a...) es equivalente al nombre en las personas, pero falta el apellido, es decir, el señalamiento de la escala y categoría en la que deba encuadrarse el puesto. Y cuál sea su *“apellido”* trae importantes consecuencias a la hora de proveer a la selección del puesto, pues conforme establece el artículo 25 de la LPPV, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 52,1 de la Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, la Policía Local *“es un instituto armado de naturaleza civil y estructura y organización jerarquizada”*, lo que significa que en su organización atiende a una clasificación por categorías que definen el modo en que cada una de ellas queda supeditada gradualmente a la siguiente según unas reglas preestablecidas.



Informe sobre la propuesta de transformación de una plaza de Suboficial-Jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de Ermua a otra de Director/a-Jefe/a de Policía y Seguridad Ciudadana

HOJA 3

Ratifica este carácter el artículo 31 de la LPPV, al decir que *“En su actuación profesional se regirán por los principios de jerarquía y subordinación, debiendo respeto y obediencia a las autoridades y superiores jerárquicos. Ello no obstante, se abstendrán de cumplir órdenes que entrañen la ejecución de actos que manifiestamente constituyan delito o sean contrarios a las leyes, sin que en tal caso pueda ser adoptada ninguna medida disciplinaria contra ellos”*.

En consecuencia, además de la denominación del puesto como Director/a-Jefe/a de Policía y Seguridad Ciudadana, debe especificarse la escala o categoría a la que se reserve su desempeño, como condición necesaria de eficacia y validez jurídica.

3º. Precisamente, el modo en que la policía local vasca se organiza viene determinado en el Decreto 58/2015, de 5 de mayo, por el que se establecen las normas marco aplicables a la organización y funcionamiento de los Cuerpos de Policía Local de Euskadi.

Este Decreto trae causa de lo dispuesto en la Ley 15/2012, de 28 de junio, de Ordenación del Sistema de Seguridad Pública de Euskadi, en adelante LOSSPE, que al regular la coordinación de las policías locales en su artículo 37 y siguientes reserva al Gobierno Vasco la competencia para dictar dichas normas generales, entre otras materias, en lo relativo a la homogeneización de las estructuras y plantillas de personal de las policías locales de Euskadi.

En consecuencia, mediante el citado Decreto 58/2015, de 5 de mayo, se establecen criterios de proporcionalidad entre las diferentes categorías de los Cuerpos de Policía Local atendiendo a la población y características de cada municipio, en especial, en lo que se refiere a las categorías correspondientes a la jefatura de tales cuerpos policiales, entendiéndose que la capacitación profesional de sus mandos va ligada al dimensionamiento de su plantilla y de la población a la que debe dar cobertura.

El artículo 6 del Decreto 58/2015, de 5 de mayo, desarrolla lo dispuesto en el artículo 118,1 de la LPPV, y establece que *“los Cuerpos de Policía Local de Euskadi se estructuran en las siguientes escalas y categorías:*

a) Escala Técnica: con las categorías de Intendente, Comisario o Comisaria y Subcomisario o Subcomisaria.

b) Escala de Inspección: con las categorías de Oficial y Suboficial.

c) Escala Básica: con las categorías de Agente Primero y Agente”.

Respecto a qué debe entenderse por Escala de Inspección el artículo 7,1 b) del Decreto 58/2015 establece que *“les corresponde preferentemente funciones de responsabilidad inmediata en la planificación y ejecución de los servicios”*, sin perjuicio de aquellas otras funciones que se le encomienden por cada municipio a través de la RPT.

A su vez, el apartado 2 del mismo artículo dispone que *“La creación de escalas y categorías en la policía local debe atender a los criterios y limitaciones previstos en la Ley de Policía del País Vasco según su población y número de efectivos, estando obligados a crear las categorías correspondientes en los siguientes casos:*

c) *La categoría de Oficial en municipios que rebasen los 15.000 habitantes y cuya policía local cuente con 20 o más efectivos de plantilla*”

El artículo 8 del Decreto 58/2015 establece que *“Para el establecimiento de una categoría superior en la misma escala o una categoría en otra escala superior, será necesaria la preexistencia de todas las categorías inferiores de la escala afectada y todas las categorías de las escalas inferiores”,* y que *“Los Cuerpos de Policía Local deberán orientar su organización en orden a determinar las categorías y puestos de mando que integrarán las correspondientes plantillas conforme a criterios de proporcionalidad entre las diversas escalas y categorías”.*

De manera específica, en lo que se refiere a la Jefatura del Cuerpo, el artículo 9 del Decreto 58/2015 establece que *“El mando inmediato de la Policía Local corresponderá a la jefatura del Cuerpo”,* que *“conllevará la dirección, coordinación y mando del Cuerpo cualquiera que sea la escala a la que se pertenezca”,* y que *“la determinación de la categoría correspondiente a los puestos de trabajo correspondientes a la jefatura de la policía local corresponderá a la categoría jerárquicamente superior en la estructura aprobada para el cuerpo de policía local, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 6.2 y 3 de este Decreto”.*

En consecuencia, la Corporación debe decidir, en la RPT, si la jefatura de la Policía Local se encomienda a un Suboficial, como hasta ahora, en que se establecía la diferenciación entre las dos plazas y puestos de esta naturaleza, como Suboficial-Jefe y Suboficial-Subjefe, respectivamente, o se procede a adaptar su estructura a la posibilidad que abre el Decreto 58/2015, definiendo la plaza y puesto de Suboficial-Jefe como de Oficial, en quien recaería automáticamente la jefatura al tratarse de una categoría jerárquica superior a la de Suboficial y, en consecuencia, engloba de manera automática las funciones de Dirección del Área que se definen en la RPT, por la propia naturaleza del puesto.

4º. Llegados a este punto, es preciso analizar el modo de selección e ingreso en la función pública, en este caso, en la policía local de Euskadi.

El artículo 44,1 de la LPPV establece, con carácter general, que *“La selección de los funcionarios de los Cuerpos que integran la Policía del País Vasco se llevará a cabo por la Administración pública correspondiente mediante convocatoria pública, garantizando el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad del proceso selectivo.”*

Respecto a los sistemas de selección a emplear el artículo 51,1 de la LPPV establece que *“El ingreso en los Cuerpos que integran la Policía del País Vasco se llevará a cabo mediante los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición, que se complementarán, como una fase más del proceso selectivo, con la realización de cursos de formación y períodos de prácticas.”*

A su vez, el artículo 56,2 de la LPPV dispone que *“El ingreso en las Categorías de Agente Primero, Suboficial y Oficial se efectuará por promoción interna mediante los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición.”*

Esto obstante, la Disposición Adicional Cuarta de la LPPV matiza la anterior disposición, al establecer que *“...en los Cuerpos de Policía de municipios con población inferior a sesenta mil habitantes el ingreso en las categorías de Suboficial y Oficial podrá efectuarse por promoción interna y turno libre mediante los sistemas de oposición o concurso-oposición.”*



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Informe sobre la propuesta de transformación de una plaza de Suboficial-Jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de Ermua a otra de Director/a-Jefe/a de Policía y Seguridad Ciudadana

HOJA 4

Es decir, que en municipios como el nuestro, inferiores a sesenta mil habitantes, si se opta por crear la plaza de Oficial se puede determinar que el ingreso en dicha categoría pueda ser tanto mediante el sistema de promoción interna como por el turno libre.

En el caso de que se opte por el sistema de promoción interna el mismo debe reservarse al personal propio o perteneciente a cualquier otro Cuerpo de la Policía del País Vasco, que se encuentre clasificado en la categoría inmediatamente inferior de Suboficial, de conformidad con lo establecido en el artículo 59,1 b) de la LPPV, al señalar que *“Para concurrir por el turno de promoción interna, y sin perjuicio de los requisitos generales establecidos para el ingreso en la correspondiente categoría, los funcionarios deberán reunir los siguientes:*

b) Para el ingreso en las categorías de Suboficial y Oficial, hallarse en situación de servicio activo en la categoría inmediatamente inferior de la escala correspondiente, que será la de Agente Primero, cuando se trate de proveer las vacantes de Suboficial, haber completado cuatro años de servicios efectivos en la misma y no haber sido sancionado por la comisión de falta grave o muy grave, salvo que se hubiera obtenido la cancelación de la sanción impuesta.”

Si se opta por el sistema de turno libre deberá proveerse a la selección mediante convocatoria pública, garantizando los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

A la hora de valorar los méritos es cuando pueden tenerse en cuenta lo dispuesto en la Memoria del Presupuesto de Personal 2016, respecto a *“que tenga una preparación personal y de conocimientos en la dirección y gestión de personas, al menos a nivel de máster, experto en sistemas de calidad y prevención de riesgos, con conocimiento en la planificación y dirección de la seguridad y con la experiencia contrastadas de diez años como policía del País Vasco o de la Policía Local”*.

Otra posibilidad distinta es que se utilice la técnica de la comisión de servicios a que se refiere el artículo 72,1 de la LPPV, que establece que *“En casos excepcionales, y con reserva de su puesto de trabajo, los funcionarios podrán ser asignados en comisión de servicios al desempeño de puestos de trabajo propios de su escala o categoría o a la realización de funciones distintas de las específicas del puesto al que se hallen adscritos. Asimismo, de no existir funcionarios suficientes en la escala y categoría correspondiente, y si las necesidades del servicio así lo exigen, podrán conferirse comisiones de servicios para el desempeño de puestos de trabajo o funciones propias de otra categoría distinta a la de pertenencia, siempre que sean de la misma escala o de la inmediatamente superior.”*

Esto no obstante, conforme establece el artículo 73,1 LPPV, *“Los puestos de trabajo de la Ertzaintza y de los Cuerpos de Policía Local podrán ser cubiertos indistintamente por funcionarios pertenecientes a cualesquiera de ellos, en los supuestos en los que así se encuentre expresamente previsto en las relaciones de puestos de trabajo, siempre que, conforme a lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo, pertenezcan a una categoría equivalente a aquella a la que se reserve el desempeño de la vacante y reúnan el nivel de formación que al efecto se establezca”*, por lo que aún cuando se abra la selección a cualquier miembro de la Ertzaintza o de la Policía Local del País Vasco es necesario que esté en posesión de la categoría correspondiente, esto es, que sea Suboficial si el acceso es al puesto de Suboficial-Jefe, u Oficial

si el acceso a es a un puesto de Oficial, o que pertenezca a la escala inmediatamente superior, respectivamente.

5º. En cualquier caso, indistintamente de que se utilice el sistema de promoción interna o de turno libre, persiste la obligación de que el ingreso en los Cuerpos que integran la Policía del País Vasco se lleve a cabo mediante los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición, a que se refieren los artículos 51,1 y 56,2 de la LPPV, antes comentados, lo que excepciona la posibilidad de utilizar la libre designación para el ingreso en cualquiera de las categorías profesionales de la Policía Local.

Cuestión distinta es la provisión de puestos de trabajo cuando en la organización existan varios funcionarios pertenecientes a la escala y categoría a la que se reserve el desempeño de un puesto concreto, y se pretende su cubrición entre ellos, en cuyo caso es posible utilizar la libre designación por cuanto el artículo 65 de la LPPV establece que *“La provisión de puestos de trabajo se efectuará, conforme a lo establecido en las relaciones de puestos, a través de los sistemas de concurso de méritos y libre designación.”*

A este efecto el apartado 2 del artículo 65 de la LPPV dispone que *“El concurso constituye el sistema normal de provisión”*, si bien *“Excepcionalmente se proveerán mediante libre designación aquellos puestos que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo, en atención a su carácter directivo o de especial responsabilidad”*, según el apartado 3 del mismo artículo, que finaliza estableciendo que *“Reglamentariamente se determinará el porcentaje máximo de puestos que, en relación con el total de la plantilla, puedan ser provistos mediante el sistema de libre designación.”*

En consecuencia, la libre designación, si bien es un procedimiento necesario, debe ser considerada excepcional y motivada tal y como la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha venido afirmando de manera constante, clara y contundente al declarar que *“los puestos de libre designación deben ser la excepción, y además que debe estar justificada tal forma de provisión por su contenido funcional o perfil político, excluidos, los puestos ajenos a la dirección política y los que no dictan actos administrativos, que pueden y deben ser profesionalizados con funcionarios adscritos por concurso de méritos y no por lazos de fidelidad, confianza o similar, incluso si se traen de otra Administración.”*

La Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 30 de Marzo de 2009 (recurso contencioso-administrativo 4188/2005) se expresa con gran claridad: *“Por el contrario, es coherente con la jurisprudencia de la Sala que recuerda el carácter excepcional que la Ley asigna a este sistema de libre designación y en la necesidad de que, cuando se considere necesario acudir a él, se haga también excepcionalmente, y justificando, caso por caso, por qué debe utilizarse (sentencias de 11 de marzo de 2009 en casación 2332/2005, 9 de febrero de 2009 en casación 7168/2004, 10 de diciembre de 2008 en casación 10351/2004, 24 de septiembre de 2008 en casación 5231/2004, 2 de julio de 2008 en casación 1573/2004, 7 de abril de 2008 en casación 7657/2003, 17 de diciembre de 2007 en casación 596/2005, 17 de septiembre de 2007 en casación 5466/2002, 16 de julio de 2007 en casación 1792/2004, entre otras.”*

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha precisado que sólo se justificaba la libre designación para el máximo Jefe de la Asesoría Jurídica de la Diputación Foral de Bizkaia pero no para los siete letrados. Y cuando volvió a plantearse la cuestión, pues la Diputación aprobó una



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Informe sobre la propuesta de transformación de una plaza de Suboficial-Jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de Ermua a otra de Director/a-Jefe/a de Policía y Seguridad Ciudadana

HOJA 5

nueva Relación de Puestos de Trabajo con una memoria para justificar que los Jefes de Servicio eran directivos y como tales, todos debían ser cubiertos por libre designación, tropezó con la censura del mismo Tribunal Supremo, cuya Sentencia de 16 de Julio del 2007 en el recurso contencioso-administrativo 1792/2004, rechaza que puedan calificarse de directivas todas las Jefaturas de Servicio y se considera insuficiente una motivación puramente descriptiva de las funciones, en los términos siguientes: *“...no está diciendo que todos los de ese tipo, por ejemplo, de Subdirector General o de Delegado o Director” regional o provincial, pueden, por el solo hecho de serlo, ser provistos de ese modo excepcional ya que, también respecto de ellos rige la exigencia de que la naturaleza de sus funciones comporte carácter directivo o especial responsabilidad. Y, naturalmente, será preciso justificarlo, lo cual requerirá de una motivación más o menos intensa según cuál sea el puesto en cuestión. Así, por ejemplo, no será la misma la que haga falta cuando se trate de la Secretaría de de un alto cargo, o de uno de sus asesores, que cuando se trate de una Subdirección General.”*

Y añade que *“No basta una Memoria que puesto a puesto califique de directivo un cargo y describa sus funciones o responsabilidad pues lo que es inexcusable es un razonamiento que lleve desde las funciones y ubicación a la consecuencia de que conllevan carácter directivo o especial responsabilidad.”*

Por eso reprocha a la Diputación Foral de Bizkaia ya que *“la técnica utilizada por el acuerdo recurrido consiste, en realidad, en partir de la idea de la correspondencia entre las jefaturas y puestos en litigio con el carácter directivo o la especial responsabilidad, con lo que, respecto de ellos, invierte el planteamiento legal: la excepción pasa a ser la regla. Sin embargo, es menester reiterar que únicamente caso por caso y razonándolo, cabe acudir a la libre designación.”*

Finalmente afirma: *“Lo que debe contar son sus funciones. Son ellas las que -en la Ley 30/1984 y ahora, en el artículo 80 del Estatuto Básico del Empleado Público- lo atribuyen, del mismo modo que son los cometidos de los otros puestos los que deben revelar la especial responsabilidad que les acompaña pero lo uno y lo otro es preciso explicarlo razonadamente, no siendo suficiente la sola enunciación de sus tareas para acreditarlo.”*

En suma, es innegable que tiene que haber puestos burocráticos de alto rango y responsabilidad, o cuyas funciones netamente discrecionales aconsejen necesariamente que su provisión se efectúe por libre designación. Pero eso sí, se trata de casos excepcionales y motivados razonablemente.

Si se universalizase el concurso para la provisión de todos los puestos de trabajo, al margen de su nivel de responsabilidad, ello puede llevar al peligro del corporativismo a ultranza, y a que los políticos gobernantes, que al fin y al cabo, cuentan con una legitimación democrática de primer o segundo grado, sean prisioneros de funcionarios que sustituyen la visión institucional por la visión corporativa.

Sin embargo, esta afirmación o prevención no justifica el otro extremo de que todas o la mayoría de las Jefaturas deban ser de libre designación, dado que el principio de objetividad de los funcionarios constitucionalmente consagrado exige justificar la necesidad de la confianza política en unos pocos puestos funcionariales de alto rango, mientras que la confianza debe reservarse, precisamente, para los puestos atribuidos al personal eventual.

En Ermua, a 4 de abril de 2016
EL SECRETARIO,

Fdo.: José Antonio Fernández Celada