

ACTA DA XUNTA DE GOBERNO LOCAL
Sesión do 3 de febreiro de 2016

ASISTENTES:

Membros

Excmo. Sr. Alcalde
D. David Regades Fernández
M^a José Caride Estévez
D. Cayetano Rodríguez Escudero.
D. Angel Rivas González.
D^a. M^a. Isaura Abelairas Rodríguez
D. Jaime Aneiros Pereira.

NON ASISTEN:

D^a M^a. Carmen Silva Rego
D. Carlos López Font
D^a. Olga Alonso Suárez

Invitados

D. Javier Pardo Espiñeira
D^a. Ana Laura Iglesias González
D^a. Angeles Marra Domínguez

Na Casa do Concello de Vigo, ás nove horas e trinta e cinco minutos do día tres de febreiro de dous mil dezaseis e baixo a presidencia do Excmo. Sr. alcalde, Sr. Caballero Álvarez, coa asistencia dos concelleiros/as anteriormente citados, actuando como Secretaria a concelleira, Sra. Abelairas Rodríguez, constitúese a Xunta de Goberno Local desta Corporación co obxecto de realizar sesión EXTRAORDINARIA E URXENTE de acordo coa orde do día remitida a tódolos membros coa antelación legal precisa.

Están tamén presentes por invitación, a titular do órgano de apoio á Xunta de Goberno Local, Sra. Campos Acuña, o interventor xeral, Sr. Escariz Couso, e a titular da Asesoría Xurídica, Sra. Parajó Calvo.

A Xunta de Goberno Local adopta os seguintes acordos:

1(91).- RATIFICACIÓN DE URXENCIA.

A Xunta de Goberno local ratifica a urxencia da sesión.

2(92).- ALZAMENTO DE MEDIDAS CAUTELARES E DECLARACIÓN DE CADUCIDADE PARCIAL DA OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO 2010-2011 (2^a FASE DA CONVOCATORIA). EXPTE. 27548/220.

Examinadas as actuacións do expediente, dáse conta do informe-proposta da xefa do Servizo de Recursos Humanos, do 02.02.16, conformado polo concelleiro-delegado da Área de Xestión municipal e Persoal, que di o seguinte:

ANTECEDENTES

1.- En data 10/12/2015 (documento 150158699) D. Dámaso Pena González en representación do sindicato SICO, presentou no Rexistro Xeral do Concello escrito no cal, entre outros aspectos de carácter procedimental, indica que o desenvolvemento dos procesos selectivos correspondentes á 2ª fase da convocatoria da OEP 2010 e 2011 poden ser extemporáneos, en virtude dunha serie de resolucións xudiciais – sen que conste a cita legal ao respecto- solicitando que se garantice a seguridade xurídica do proceso.

2.- En escrito de data 11/01/2016 Dª Cayetana Martínez Pardo (documento 160002449) presenta escrito no cal solicita a declaración de caducidade da OEP 2010-2011, a devolución das taxas aboadas e o resarcimento dos danos ocasionados.

3.- Avaliado o contido dos escritos indicados coa Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal, en data 14/01/2016 dictouse instrucción de servizo, na cal se ordena a realización dos trámites administrativos necesarios para o sometemento a debate na Xunta de Goberno Local dunha proposta de adopción de medidas cautelares en relación aos procesos selectivos convocados ao abeiro da 2ª fase da convocatoria da OEP 2010-2011, aos efectos de solicitar os informes procedentes, que permitan a análise da problemática concorrente e para a adopción da correspondente decisión sobre o fondo do asunto, indicando a máxima urxencia e prioridade na tramitación do asunto.

4.- En acordo de data 14/01/2016, adoptado en sesión extraordinaria e urxente (expediente administrativo nº 27.548/220) a Xunta de Goberno Local acordou:

“PRIMEIRO.- Acordar, con carácter cautelar e como medida provisional ao abeiro do establecido no artigo 72 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, do Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, a suspensión dos procesos selectivos en execución para a provisión de prazas encadradas na 2ª fase da convocatoria da Oferta de Emprego Público 2010-2011, á vista das solicitudes efectuadas en documento 150158699 por D. Dámaso Pena González en representación do sindicato SICO e en escrito de data 11/01/2016 por Dª Cayetana Martínez Pardo (documento 160002449).

A dita medida, que se adopta aos efectos de garantir a legalidade, transparencia e adecuación a Dereito dos procesos de selección de persoal e de ingreso no emprego público local, así como dos posibles dereitos subxectivos e inteses lexítimos susceptibles de resultar afectados de procederse ao nomeamento de funcionarios/as con cargo ás prazas ofertadas, manterase namentres se procede ao estudio da situación existente pola Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal, previa a solicitude dos informes procedentes, que permitan a análise da problemática concorrente, e para a adopción da correspondente decisión sobre o fondo do asunto.

En calquera caso, establécese expresamente que esta medida cautelar poderá ser alzada ou modificada durante a tramitación do procedemento, de oficio ou a instancia de parte, en virtude de circunstancias sobrevidas ou que non puidesen ser tidas en conta no momento da súa adopción; dispoñendo que poderá deixada sen efecto por acordo posterior do órgano competente, unha vez se proceda á emisión dos correspondentes informes xurídicos e informes-proposta necesarios para a adopción dunha decisión sobre o fondo do asunto polo órgano municipal competente; e extinguíndose en calquera caso coa eficacia da resolución administrativa que poña fin ao procedemento correspondente, nos termos do disposto no artigo 72.4 da Lei 30/1992.

SEGUNDO.- Dispoñer a notificación do presente acordo mediante publicación de anuncio no Boletín Oficial da Provincia, taboleiro de edictos e web municipal www.vigo.org, outorgando un pra-

zo de 15 días contados dende o seguinte ao da notificación para a formulación de alegacións en caso de estimarse procedentes.

Contra a presente resolución, que ten natureza xurídica e procedimental de acto de trámite, únicamente caberá a interposición de recurso potestativo de reposición nos supostos previstos no artigo 107 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, do Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, modificada pola Lei 4/1999, no prazo de 1 mes a contar dende o día seguinte ao da notificación da mesma.”

5.- En escrito de data 15/01/2016 (documento nº 160004647) o Presidente do Comité de Persoal do Concello de Vigo solicita o alzamento da medida cautelar de suspensión en relación cos procesos selectivos de promoción interna.

6.- Constan no expediente administrativo informe xurídico da xefatura do Servizo de Recursos Humanos de data 20/01/2016 e informe xurídico da xefatura do Servizo Contencioso da Asesoría Xurídica Municipal de data 29/01/2016, á vista dos cales en instrucción do servizo de data 01/02/2016 a Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal dispón:

“Visto o informe xurídico emitido en data 20/01/2016 pola xefatura do Servizo de Recursos Humanos en relación ao fondo do asunto tramitado en expediente administrativo nº 27.548/220, sobre adopción de medidas cautelares e suspensión provisional da execución da OEP 2010-2011 (2ª fase da convocatoria) do Concello de Vigo; considerando o contido do informe xurídico emitido en data 29/01/2016 pola xefatura do Servizo Contencioso da Asesoría Xurídica Municipal con respecto aos procesos selectivos iniciados e ao alcance da suspensión e dunha eventual declaración de caducidade da OEP 2010-2011 (2ª fase da convocatoria);

Pola presente e ao abeiro das competencias que en materia de persoal ostento por delegación efectuada en Decreto da Excm. Alcaldía de data 19/06/2015, así como aquelas que en materia de xestión de persoal ostento por delegación da Xunta de Goberno Local segundo acordo de mesma data; pola presente dispoño:

“Ordenar que se proceda á emisión de informe-proposta ao órgano municipal competente para a realización das actuacións contidas no informe xurídico emitido en data 20/01/2016 pola xefatura do Servizo de Recursos Humanos en relación coa OEP 2010-2011 (2ª fase da convocatoria), a efectos de declarar a caducidade parcial da indicada oferta, co alcance indicado no informe xurídico emitido en data 29/01/2016 pola xefatura do Servizo Contencioso da Asesoría Xurídica Municipal con respecto aos procesos selectivos iniciados, concretados na 2ª fase da convocatoria, segundo acordo da Xunta de Goberno Local de data 04/12/2015 (expediente nº 27,309/220) en 3 prazas de inspector/a de medio ambiente (promoción interna) con proceso selectivo iniciado o 11/01/2016, anterior á suspensión cautelar acordada en data 14/01/2016.

Do cal se da traslado para a súa tramitación con carácter prioritario e urxente.”

7.- En cumprimento da instrucción do servizo transcrita, así como do preceptuado no artigo 172 do RD 2568/1986, do 28 de novembro, emítese o seguinte informe-proposta.

FUNDAMENTACIÓN XURÍDICA

I.- As Administracións Públicas están suxeitas no seu funcionamento aos principios constitucionais de eficacia, xerarquía, descentralización, desconcentración e coordinación, con sometemento pleno á Lei e ao Dereito (artigo 103.1 CE 1978), rexendo os principios de interdicción da arbitrariedade (artigo 9.3) e legalidade, debendo en consecuencia a Administración Pública garantir a plena observancia de que os procesos selectivos se desenvolvan garantindo os principios

de igualdade, mérito, capacidade, transparencia, publicidade e concorrencia competitiva recollidos no artigo 55 do Real Decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, e demais normativa sectorial de concordante aplicación.

II.- O artigo 72 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, do Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, modificada pola Lei 4/1999, contempla (apartados 1, 3 e 4) que:

*“1. Iniciado el procedimiento, el órgano administrativo competente para resolverlo, podrá adoptar, de oficio o a instancia de parte, las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, si existiesen elementos de juicio suficiente para ello.
(.....)”*

3. No se podrán adoptar medidas provisionales que puedan causar perjuicio de difícil o imposible reparación a los interesados o que impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

4. Las medidas provisionales podrán ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de su adopción.

En todo caso, se extinguirán con la eficacia de la resolución administrativa que ponga fin al procedimiento correspondiente.”

No marco do dito precepto foi adoptada a medida cautelar de suspensión acordada pola Xunta de Goberno Local en sesión de data 14/01/2016, aos efectos de permitir o estudo xurídico sobre o fondo do asunto (procedencia ou improcedencia da declaración de caducidade da OEP 2010-2011, xunto co alcance e límites da mesma).

III.- Sirva como motivación xurídica do presente informe, e nunha primeira análise, o informe xurídico emitido pola funcionaria suscribinte, a petición da Concellería-delegada de Área, en data 20/01/2016, e que se transcribe íntegramente como motivación do presente informe-proposta:

“INFORME XURÍDICO¹

1.- ANTECEDENTES

2.- FUNDAMENTACIÓN XURÍDICA:

I.- MARCO LEGAL APLICABLE ÁS OFERTAS DE EMPREGO PÚBLICO NAS ENTIDADES LOCAIS.

II.- CIRCUNSTANCIAS INHERENTES AO SUPOSTO FÁCTICO ANALIZADO. CONSIDERACIÓN EN FAVOR DA NON CONCORRENCIA DE CAUSA DE CADUCIDADE DAS OFERTAS DE EMPREGO PÚBLICO 2010 E 2011.

III.- A POSICIÓN DA XURISPRUDENCIA NA MATERIA.

IV.- OS PRINCIPIOS CONSTITUCIONAIS DE SEGURIDADE XURÍDICA E DE INTERDICCIÓN DA ARBITRARIEDADE: A NECESIDADE DE OBSERVANCIA DOS REQUISITOS CONTEMPLADOS NO MARCO LEGAL. CONSIDERACIÓN RESPECTO DA PROMOCIÓN INTERNA. PRO-

1 Informe xurídico emitido na condición de funcionaria adscrita á xefatura do servizo xestor, Técnico de Admón. Xeral (rama xurídica) do Concello de Vigo, sen prexuízo do disposto nos artigos 129 e 130 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, en canto ás funcións e competencias do órgano directivo “Titular da Asesoría Xurídica Municipal”

BLEMÁTICA DAS PRAZAS CUBERTAS CON CARÁCTER INTERINO: IMPACTOS NA CONFIGURACIÓN DA OEP 2016.

3.- CONCLUSIÓNS

4.- COMPETENCIA PARA DICTAR RESOLUCIÓN

1.- ANTECEDENTES

1.- En data 10/12/2015 (documento nº 150158699) D. Dámaso Pena González en representación do sindicato SICO, presentou no Rexistro Xeral do Concello escrito no cal, entre outros aspectos de carácter procedimental, indica que o desenvolvemento dos procesos selectivos correspondentes á 2ª fase da convocatoria da OEP 2010 e 2011 pode ser extemporáneo, en virtude dunha serie de resolucións xudiciais – sen que conste a cita legal ao respecto- solicitando que se garantice a seguridade xurídica do proceso.

2.- En escrito de data 11/01/2016 Dª Cayetana Martínez Pardo (documento 160002449) presenta escrito no cal solicita a declaración de caducidade da OEP 2010-2011, a devolución das taxas aboadas e o resarcimento dos danos ocasionados.

3.- Avaliado o contido dos escritos indicados coa Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal, en data 14/01/2016 dictouse instrucción de servizo, na cal se ordena a realización dos trámites administrativos necesarios para o sometemento a debate na Xunta de Goberno Local dunha proposta de adopción de medidas cautelares en relación aos procesos selectivos convocados ao abeiro da 2ª fase da convocatoria da OEP 2010-2011, aos efectos de solicitar os informes procedentes, que permitan a análise da problemática concorrente e para a adopción da correspondente decisión sobre o fondo do asunto, indicando a máxima urxencia e prioridade na tramitación do asunto.

4.- En acordo de data 14/01/2016, adoptado en sesión extraordinaria e urxente (expediente administrativo nº 27.548/220) a Xunta de Goberno Local acordou:

“PRIMEIRO.- Acordar, con carácter cautelar e como medida provisional ao abeiro do establecido no artigo 72 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, do Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, a suspensión dos procesos selectivos en execución para a provisión de prazas encadradas na 2ª fase da convocatoria da Oferta de Emprego Público 2010-2011, á vista das solicitudes efectuadas en documento 150158699 por D. Dámaso Pena González en representación do sindicato SICO e en escrito de data 11/01/2016 por Dª Cayetana Martínez Pardo (documento 160002449).

A dita medida, que se adopta aos efectos de garantir a legalidade, transparencia e adecuación a Dereito dos procesos de selección de persoal e de ingreso no emprego público local, así como dos posibles dereitos subxectivos e inteses lexítimos susceptibles de resultar afectados de procederse ao nomeamento de funcionarios/as con cargo ás prazas ofertadas, manterase namentres se procede ao estudio da situación existente pola Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal, previa a solicitude dos informes procedentes, que permitan a análise da problemática concorrente, e para a adopción da correspondente decisión sobre o fondo do asunto.

En calquera caso, establécese expresamente que esta medida cautelar poderá ser alzada ou modificada durante a tramitación do procedemento, de oficio ou a instancia de parte, en virtude de circunstancias sobrevidas ou que non puidesen ser tidas en conta no momento da súa adopción; dispoñendo que poderá deixada sen efecto por acordo posterior do órgano

competente, unha vez se proceda á emisión dos correspondentes informes xurídicos e informes-proposta necesarios para a adopción dunha decisión sobre o fondo do asunto polo órgano municipal competente; e extinguíndose en calquera caso coa eficacia da resolución administrativa que poña fin ao procedemento correspondente, nos termos do disposto no artigo 72.4 da Lei 30/1992.

SEGUNDO.- Dispoñer a notificación do presente acordo mediante publicación de anuncio no Boletín Oficial da Provincia, taboleiro de edictos e web municipal www.vigo.org, outorgando un prazo de 15 días contados dende o seguinte ao da notificación para a formulación de alegacións en caso de estimarse procedentes.

Contra a presente resolución, que ten natureza xurídica e procedimental de acto de trámite, únicamente caberá a interposición de recurso potestativo de reposición nos supostos previstos no artigo 107 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, do Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, modificada pola Lei 4/1999, no prazo de 1 mes a contar dende o día seguinte ao da notificación da mesma."

5.- En escrito de data 15/01/2016 (documento nº 160004647) o Presidente do Comité de Persoal do Concello solicita o alzamento da medida cautelar de suspensión en relación cos procesos selectivos de promoción interna.

Por tanto, e vistos os antecedentes relacionados, procede efectuar unha análise da situación fáctica concorrente, aos efectos de que o órgano municipal competente poda resolver sobre o fondo do asunto coas máximas garantías para os/as aspirantes afectados/as.

2.- FUNDAMENTACIÓN XURÍDICA

I.- MARCO LEGAL APLICABLE ÁS OFERTAS DE EMPREGO PÚBLICO NAS ENTIDADES LOCAIS.

As ofertas de emprego público constituén elementos esenciais da ordenación de recursos humanos no sector público, dentro da actividade de planificación de recursos humanos, cuxo obxectivo fundamental é o de contribuir á consecución da eficacia na prestación dos servizos e da eficiencia na utilización dos recursos económicos dispoñibles mediante a dimensión adecuada dos seus efectivos, a súa mellor distribución, formación, promoción profesional e mobilidade.

O Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei 7/2007, do Estatuto Básico do Empregado Público (BOE 261/2015, do 31 de outubro) regula as ofertas de emprego público no seu artigo 70, establecendo que:

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

O Informe da Comisión de Expertos constituída para a elaboración do borrador técnico de Estatuto Básico do Empregado Público, designado por Orde APU 3018/2004, do 16 de decembro, xa sinalaba, con respecto ás ofertas de emprego público, a necesidade de establecemento dun prazo para a súa execución, aos efectos de evitar irregularidades¹, lembrando a obriga de convocar as prazas ofertadas no prazo máximo que se establecese ao efecto, e aconsellando que se contemplase éste no desenvolvemento normativo do EBEP. O certo é que a redacción final da norma contempla un prazo de 3 anos para a súa execución, sen dúbida coa finalidade de garantir a efectiva materialización do dereito de acceso ao emprego público en condicións de igualdade que toda persoa que reúna os requisitos ao efecto ten, sen que ese dereito poda ser susceptible de non materializarse por dilación ou ineficiencia imputables á Administración.

Os procesos de desenvolvemento normativo do EBEP prolongáronse durante anos dende a súa entrada en vigor (12/05/2007) e non foi ata o ano 2015 -tras efectuar certas adaptacións de relevancia a través do Decreto legislativo 1/2008, do 13 de marzo, do texto refundido da Lei de Función pública de Galicia- cando o lexislador da nosa Comunidade Autónoma de Galicia procedeu á aprobación da Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego público de Galicia, en exercicio das competencias que ten atribuídas na materia.

A dita norma contempla no seu artigo 48, con carácter xeral e polo que atinxe ás ofertas de emprego público, que:

“1. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, incluidas las vacantes desempeñadas por personal funcionario interino o laboral temporal, serán objeto de oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por ciento adicional, salvo que se decida su amortización, estén incursas en un procedimiento de provisión de puestos de trabajo por concurso o, en el caso del personal docente, la planificación educativa lo impida.

2. En las ofertas de empleo público se reservará un porcentaje no inferior al siete por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen las pruebas selectivas y acrediten su discapacidad y la compatibilidad de esta con el desempeño de las tareas y funciones, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de cada Administración pública incluida en el ámbito de aplicación de la presente ley.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

La reserva se hará sobre el número total de las plazas incluidas en la respectiva oferta de empleo público, pudiendo concentrarse las plazas reservadas para personas con discapacidad en aquellas convocatorias que se refieran a cuerpos, escalas o categorías que se adapten mejor a las peculiaridades de las personas con discapacidad. Cuando de la aplicación de los porcentajes resulten fracciones decimales, se redondearán por exceso para su cómputo.

1 Vid. Páxina 74 do Informe da Comisión.

Si las plazas reservadas y que fueron cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzasen el porcentaje del tres por ciento de las plazas convocadas en la correspondiente oferta de empleo público, las plazas no cubiertas del número total de las reservadas se acumularán al porcentaje del siete por ciento de la oferta siguiente, con un límite máximo del doce por ciento.

3. Las ofertas de empleo público pueden prever que las plazas reservadas para personas con discapacidad se convoquen conjuntamente con las plazas ordinarias o mediante convocatorias independientes, garantizándose, en todo caso, el carácter individual de los procesos selectivos. Las pruebas de los procesos objeto de convocatoria independiente tendrán el mismo contenido que las que se realicen en las convocatorias ordinarias y las personas que participen en ellas deberán acreditar el grado de discapacidad indicado. Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán en el porcentaje reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.

4. Una vez aprobada y publicada la oferta de empleo público, los respectivos procesos selectivos se convocarán en el plazo máximo fijado en la misma. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público debe desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años, a contar a partir del día siguiente al de la publicación de aquella en el correspondiente diario oficial.

5. La oferta de empleo público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

Dentro do Título X, denominado “Especialidades do persoal ao servizo das entidades locais” a norma autonómica contempla que:

“1. Las entidades locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal, así como a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de aquella para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las administraciones públicas.

2. No podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hubieran incluido en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes producidas con posterioridad a su aprobación.”

No ámbito do sector público local, tanto a Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, como o Real Decreto legislativo 781/1985, do 18 de abril, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local, non contemplan especialidade algunha no concreto aspecto indicado, sen prexuízo do cal debe lembrarse a obrigatoriedade de observancia da lexislación básica ex artigo 2.1 do RD legislativo 2/2015, do 30 de outubro, así como da lexislación de función pública no ámbito autonómico correspondente (artigo 7 Lei autonómica 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia).

Por tanto, o marco legal vixente establece unha dobre obriga: a de execución das ofertas de emprego público dentro dun límite temporal de 3 anos, contados dende a data de publicación no diario oficial correspondente¹, e a de convocatoria dos procesos selectivos dentro do prazo establecido ao efecto.

¹ A diferencia do preceptuado no EBEP, que únicamente contempla un límite temporal de 3 anos, sen indicar unha referencia concreta para o cómputo.

II.- CIRCUNSTANCIAS INHERENTES AO SUPOSTO FÁCTICO ANALIZADO. CONSIDERACIÓNS EN FAVOR DA NON CONCORRENCIA DE CAUSA DE CADUCIDADE DAS OFERTAS DE EMPREGO PÚBLICO 2010 E 2011.

Aos efectos de delimitar a cuestión obxecto de informe, resulta imprescindible efectuar unha análise da secuencia temporal relativa ás actuacións administrativas realizadas, así como ás circunstancias inherentes ao mesmo, segundo a secuencia seguinte:

- A Xunta de Goberno Local, en sesión de 30/12/2010 acordou aprobar a Oferta de Emprego Público correspondente ao ano 2010 (publicacións oficiais no BOP do 04/02/2011 e no DOG do 18/02/2011) aprobando, en sesión de data 30/12/2011, a Oferta de Emprego Público correspondente ao ano 2011 (publicacións oficiais no BOP do 16/02/2012 e no DOG do 28/02/2012).

-Segundo as directrices que en canto á planificación de recursos humanos corresponden á concellería-delegada da área competente en materia de persoal no ámbito do Concello de Vigo¹, estableceuse unha calendarización da execución de ambas ofertas de emprego público en dúas fases ou tandas, con bases xerais comúns a ambas, e bases específicas e convocatorias específicas e independentes para cada unha das tandas.

-As bases xerais reitoras dos procesos selectivos -xunto coas bases específicas correspondentes ás prazas integradas na 1ª fase da Oferta de Emprego Público 2010-2011 foron aprobadas pola Xunta de Goberno Local en sesión de data 14/09/2012, tendo sido publicadas no BOP o 31/10/2012.

-As bases específicas correspondentes ás prazas integradas na 2ª fase da Oferta de Emprego Público 2010-2011 foron aprobadas pola Xunta de Goberno Local en sesións de datas 05/12/2013 e 13/12/2013, tendo sido publicadas no BOP de 16/12/2013 e no DOG de 24/12/2013.

Debe indicarse que a modificación da base III das específicas da convocatoria de 3 prazas de Inspector de Medio Ambiente foi aprobada pola Xunta de Goberno Local na súa sesión de 05/12/2013 e publicada no DOG de 19/12/2013.

Por tanto, e da comprobación aritmética do tempo transcorrido entre a publicación oficial de cada unha das ofertas de emprego en cuestión (2010 e 2011) e as datas de publicación oficial das bases e convocatoria, ambas fases parecen ter sido convocadas dentro do prazo de 3 anos, contados dende a publicación no diario oficial correspondente legalmente establecido ao efecto.

-Executada e rematada a 1ª fase da convocatoria, por Resolucións do Concelleiro-delegado da Área de Xestión Municipal de datas 20/12/2013 (BOE nº 6, do martes 07/01/2014) e de 27/12/2013 (BOE nº 7, do mércores 08/01/2014 e BOP nº 7, do luns 13/01/2014) procedeuse á convocatoria dos procesos selectivos para a provisión das prazas seguintes:

- Técnico/a de Administración Xeral (1 oposición libre),
- Auxiliar de Administración Xeral (4 oposición libre das que 1 se reserva a persoas con discapacidade, 2 promoción interna das que 1 se reserva a persoas con discapacidade),
- Alguacil (1 promoción interna),
- Enxeñeiro/a Técnico/a Industrial (1 oposición libre),
- Diplomado/a en Traballo Social (7 oposición libre),
- Técnico/a Medio/a de Igualdade (1 oposición libre),
- Inspector Principal da Policía Local (2 promoción interna),
- Cabo Extinción Incendios (1 promoción interna),

1 Vid. Decretos de delegación competencial períodos 2007-2011, 2011-2015 e 2015-2019.

- Bombeiro (4 oposición libre),
- Conductor-Bombeiro (1 oposición libre),
- Oficial Conductor (1 oposición libre e 2 promoción interna),
- Oficial Xardineiro (1 promoción interna),
- Inspector/a de Medio Ambiente (3 promoción interna).

-O prazo de presentación de instancias, fixado en 20 días naturais, rematou o día 28 de xaneiro do 2014 para o persoal funcionario, salvo no caso da praza de Inspector/a de Medio Ambiente, que rematou o 27 de xaneiro de 2014 e para o persoal laboral.

Os numerosos recursos de reposición e alegacións presentados contra as bases -fundamentalmente, en canto ao límite de idade para o acceso ao Corpo da Policía Local- motivaron a necesidade de estudio e resolución dos mesmos, incluíndo a formulación de consulta á Academia Galega de Seguridade Pública (AGASP) da Xunta de Galicia sobre o punto indicado, que foi respostada en data 26/02/2014 (documento nº 140024504) pola Dirección Xeral de Emerxencias e Interior (Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza-Xunta de Galicia) co seguinte teor literal:

“Asunto: Consulta relacionada coa aplicación do límite de idade para o acceso aos corpos de policía local de Galicia.

A Concellería- Delegada da Área de Xestión Municipal do Concello de Vigo formula unha consulta relacionada co límite de idade establecido no artigo 33.2 da Lei 4/2007, do 20 de abril, de coordinación de policía locais.

A cuestión xurde logo da publicación das bases dunha convocatoria de proceso selectivo para prazas de policía local, formulándose impugnacións e alegacións, solicitando a eliminación da limitación de idade con cita dunha sentenza do Tribunal Supremo, do 21 de marzo de 2011.

A resposta á cuestión debe ser acorde cos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade para o acceso a función pública, que terán que ser garantidos nas correspondentes convocatorias de procesos selectivos polas administracións convocantes.

Desde ese punto de vista, haberá que ter en conta o actual Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado pola Lei 7/2007, do 12 de abril -EBEP-, ao constituir un referente xeral de ámbito estatal par as Administracións das entidades locais – entre outras- (art.2).

Na cuestión planteada, cal é a limitación de idade prevista na normativa de coordinación de policía locais de Galicia, o EBEP–artigo 56.1.c- exige que só por lei se poderá establecer outra idade máxima, distinta da de xubilación forzosa, para o acceso ao emprego público. E dicir, a limitación ten que ser acorde co principio de legalidade.

De acordo con dito principio, o lexislador autonómico estableceu esa limitación de idade mediante lei, respectando así a exixencia do principio de legalidade establecido no EBEP que se deixa sinalado.

Considérase oportuno salientar a pacífica aplicación da actual lei de coordinación e as súas normas de desenvolvemento, que non foron obxecto de recurso durante a súa tramitación parlamentaria e posterior aplicación, e tamén que a limitación da idade xa se contemplaba na anterior normativa derogada (Lei 3/1992, do 23 de marzo).

Finalmente, a cita da Sentencia da Sala Terceira do Tribunal Supremo, do 21 de marzo de 2011 non xustifica a pretensión, xa que a resolución non é aplicable á normativa de coordinación de policía locais de Galicia; o alto tribunal, ao anular a limitación da idade, estase a pronunciar sobre un caso discriminatorio entre unha persoa que accede pola quenda libre e outra por promoción interna a unha determinada categoría policial e na que a limitación de idade é discriminatoria segundo o parecer da sala, e no caso concreto analizado parece que non se

respetaba o principio de legalidade no establecemento da limitación de idade, o que non acontece na normativa de coordinación de policía local de Galicia, onde se contempla un único sistema de acceso aos corpos de policía local, a través da Escala Básica, categoría Policía, e por lei se establece esta limitación, ao igual que no Corpo da Garda Civil, que o establece na Lei 42/1999, do 25 de novembro, de réxime de persoal.

Este informe encádrase no marco competencial previsto no artigo 16 da Lei 4/2007, do 20 de abril, de coordinación de policía local de Galicia, para o establecemento de medidas de control e seguimento necesarias para garantir que os concellos apliquen as normas de coordinación, sen perxuízo de calquera outro criterio fundado en dereito.”

A desestimación dos recursos de reposición presentados contra as bases, efectuada por acordo da Xunta de Goberno Local de data 29/08/2015 (expediente administrativo nº 25.442/220¹) debería ter dado paso á resolución sobre as listas de admitidos e excluídos, órganos de selección e datas de horas de celebración dos exercicios; nembargantes, a presentación dunha multiplicidade de recursos en vía xurisdiccional contencioso-administrativa -entre eles, existe un recurso presentado por D. Dámaso Pena González en representación do sindicato SICO², curiosamente parte denunciante agora³ en relación á presunta caducidade das ofertas de emprego en cuestión, sendo coñecedor do retraso que se xeneraría ao ter a condición de parte procesual demandante- conlevou a xeneración dun evidente retraso no normal desenvolvemento da convocatoria en curso.

A título ilustrativo, debe indicarse que o Xulgado do Contencioso-Administrativo nº 2 de Vigo, en Sentenza nº 298, do 22/12/2014 -recurso contencioso-administrativo (procedemento abreviado) nº 231/2014, interposto por D^a Paula Davila Granada, entre outros moitos- declarou a nulidade do apartado IV.1 b) das bases específicas da convocatoria pública para a provisión de plazas de policía local deste Concello, condenando a éste a eliminar de dito apartado o requisito de “non ter cumpridos os 36 anos de idade no caso dos/as aspirantes que se presenten pola quenda libre” e, en execución da mesma, publicar as bases da convocatoria coa supresión desta mención ao límite máximo de 36 anos, outorgando novo prazo de presentación de instancias. Dita sentenza deriva da aplicación das previsións do Dereito Comunitario en materia de igualdade de oportunidades no acceso ao emprego público por parte dos nacionais dos Estados membros, e provocou, na práctica totalidade dos concellos do territorio nacional, a eliminación do dito requisito tras a impugnación xudicial das convocatorias ao efecto aprobadas (vid. Sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea de 13/11/2014, entre outras).

Transcorrido o prazo legalmente previsto sen que polas partes fora interposto recurso xudicial contra a dita sentenza, a mesma foi declarada firme, segundo dilixencia de ordenación do referido xulgado, en data 22/01/2015.

-Por tanto, a necesidade de desenvolvemento dos procesos selectivos con arranxo ao marco legal vixente e en aras á consecución da máxima seguridade xurídica aconsellou esperar ata a resolución definitiva dos recursos xudiciais pendentes, aos efectos de evitar situacións desfavorables para os administrados, de terse executado os procesos selectivos sen esperar á firmeza efectiva da sentenza, o cal podería ter suposto o cesamento de funcionarios/as nomeados no caso de pronunciamiento de nulidade.

1 No cal se deixaba constancia expresa por parte da funcionaria suscribinte da necesidade de resolver sobre as listas de admitidos e excluídos, órganos de selección e datas de horas de celebración dos exercicios (v. fundamento xurídico I do informe-proposta de data 22/08/2014, último parágrafo).

2 R.C-A (procedemento abreviado) nº 227/2014, interposto por D. Dámaso Pena González en representación do SICO contra o acordo da Xunta de Goberno Local de 23/05/2014, seguido perante o Xulgado do Contencioso-Administrativo nº 2 de Vigo, no cal se dictou sentenza firme anulatoria do límite de idade de 36 anos para o acceso ao corpo de policía local.

3 V. antecedentes do presente informe-proposta.

-A dita sentenza foi executada por acordo da Xunta de Goberno Local de data 04/05/2015 (expediente administrativo nº 26.532/220) acordándose a modificación das bases para eliminar o dito límite de idade, previsto na Lei. Como consecuencia da sentenza e da súa execución, tamén resultou necesaria a publicación da modificación das bases no BOP e DOG, abríndose novo prazo de convocatoria para a presentación de instancias.

-En data 06/10/2015 (documento nº 150126669) a Dirección Xeral de Emerxencias da Xunta de Galicia requeriu ao Concello de Vigo para a modificación das bases en canto á quenda de mobilidade horizontal, estando en trámite a necesaria rectificación para o seu envío urxente aos diarios e boletíns oficiais que correspondan, no momento no cal se acordou a suspensión.

-O 01/12/2015 foi dictada instrucción pola Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal, relativa á designación dos membros integrantes dos órganos de selección, lugares e datas de celebración dos exercicios correspondentes á 2ª fase da convocatoria, sobre o cal resolveu a Xunta de Goberno Local en acordo de data 04/12/2015 (expediente administrativo nº 27.309/220); o cal foi obxecto de suspensión cautelar en novo acordo de data 14/01/2016 (expediente administrativo nº 27.548/220).

Por tanto, da secuencia temporal exposta resulta sinxelo deducir a problemática concorrente na execución da 2º fase da convocatoria dos procesos selectivos convocados en execución das ofertas de emprego público 2010 e 2011 do Concello de Vigo, con relación as cales, pode observarse a realización de actuacións administrativas tendentes á execución total de ambas ofertas, sen prexuízo dos avatares indicados; deducción que, como se verá no apartado seguinte, ten apoio en concretas sentenzas xudiciais que avalan a ausencia da nota definitiva de esencialidade en canto ao prazo dos 3 anos contemplado na Lei.

Non obstante, debe efectuarse unha análise das liñas xurisprudenciais existentes neste ámbito material, a finde que a actuación municipal se axuste ao establecido no artigo 103.1 da Constitución de 1978 con respecto a que as Administracións Públicas están suxeitas no seu funcionamento aos principios constitucionais de eficacia, xerarquía, descentralización, desconcentración e coordinación, con sometemento pleno á Lei e ao Dereito.

III.- A POSICIÓN DA XURISPRUDENCIA NA MATERIA.

No ámbito material da caducidade das ofertas de emprego público, non consta a existencia dunha liña xurisprudencial consolidada emanada do tribunal Supremo que permita efectuar un claro posicionamento en favor da continuación na execución dos procesos selectivos convocados, ou ben en favor da declaración de caducidade das ofertas de emprego obxecto de análise de xeito radical.

O que sí resulta unha evidencia é o feito de que o Tribunal de Xustiza de Galicia (TSXG) en Sentenza do 05/06/2014 (Rec. 207/2013) no cal se analizaba a caducidade da oferta de emprego público da Universidade da Coruña -órgano xurisdiccional competente, en sede de apelación, para o control de legalidade da decisión que se adopte polo Concello de Vigo- deixa claro que:

“a OEP é o documento mediante o que cada Administración fai pública a relación de prazas vacantes que pretende cubrir durante un exercicio orzamentario a través de procedementos de selección de persoal, de modo que dita normativa esixía que se executase nunha anualidade.

Dende o momento no que no caso presente transcorreran sete anos dende a aprobación da OEP que se invoca ata a convocatoria das prazas que nelas constan, non se tería cumprido o

prazo máximo de execución e non sería operativa a excepción que se pretende”, efectuando unha extensión de idéntico razoamento no caso de aplicarse o artigo 70.1 EBEP.

Neste punto é importante sinalar que o conflito existente entre a Universidade da Coruña (demandada) e a Subdelegación do Goberno (demandante) centrouse na aplicación ou non do artigo 18.4 da Lei 30/1984 e o artigo 29 da Lei 4/1988 (postura da Universidade da Coruña) fronte aos artigos 23.1.1 da Lei 17/2012 e 70.1 do texto refundido do EBEP (postura da Subdelegación do Goberno); rematando dito conflito cunha sentenza xudicial estimativa do recurso interposto e declarativa da caducidade da oferta de emprego público da Universidade da Coruña obxecto do contencioso.

A sensu contrario, existen resolucións xudiciais que consideran que non resulta aplicable a caducidade nos supostos de ofertas de emprego público cuxos procesos de selección fosen convocados ou rematados unha vez transcorrido o prazo de 3 anos previsto no artigo 70.1 do texto refundido do EBEP, e que a título ilustrativo son as seguintes:

-Sentenzas da Audiencia Nacional de 03/11/2009 e 12/11/2009 (Recursos 51 e 52/2009):

“Partindo do expresado nos fundamentos anteriores, en particular do sentido que debe darse ao principio de anualidade, pode afirmarse que o termo fixado no Real Decreto 120/2007 para a toma de posesión ou nomeamento como funcionarios en prácticas de aqueles que participaron nos procesos selectivos convocados ao amparo da Oferta de Emprego Público para o ano 2007 non tivo carácter esencial. E non o tivo porque o seu incumprimento non impide á Administración cumprir os seus obxectivos de cobertura de prazas vacantes, orzamentadas para ese ano, nin impide tampouco aos partícipes en ditos procesos acceder ás mesmas. En definitiva, non pode deducirse da natureza dese termo a invalidez dos actos ditados con posterioridade ao 31 de decembro de 2007. Ademais, se admitíramos a tese de que a natureza de tal termo conduce á anulabilidade dos actos ditados con posterioridade ao mesmo, tal anulabilidade alcanzaría tamén á totalidade do proceso selectivo e non só á Resolución de nomeamento. Así ocorre, por exemplo, en todos aqueles procedementos sometidos a prazo de caducidade como son aqueles nos que a Administración exerce potestades sancionadoras ou de outro tipo. Se o prazo se excede non só é nula a Resolución final senón que a anulación debe alcanzar á totalidade do procedemento xa que todo el perece, por terse excedido o prazo para a súa tramitación. Engádese ao anterior unha segunda consideración: as consecuencias que se derivan de considerar esencial dito termo son extremadamente graves tanto para a Administración como para os administrados xa que non é infrecuente que os procesos selectivos iniciados en virtude dunha Oferta Pública de Emprego un determinado ano se prolonguen máis aló do 31 de decembro, o que segundo o exposto determinaría a anulación dos procesos impedindo á Administración cubrir as prazas vacantes de que dispoña, sempre que estean orzamentadas e ofertadas, e aos aspirantes acceder a ditas prazas, sen que se alcance a entender qué tipos de beneficios se derivan desta situación para os intereses xerais ou a dos particulares afectados. (...) O anterior non significa, sen embargo, que a fixación dun termo ou prazo careza de toda relevancia. Os Reais Decretos que aprobaron as Ofertas Públicas de Emprego dos últimos anos veñen fixando un límite temporal para os procesos selectivos -o 31 de decembro de cada ano- e o novo Estatuto Básico do Emprego Público tamén o fai no su art. 70 -un prazo máximo de tres anos-, polo que estes termos e prazos constitúen indicacións claras, incluso mandatos dirixidos á Administración para evitar a dilación excesiva dos procesos selectivos do seu persoal e, aínda que non determinen a anulación de ditos procesos, poden determinar como xa dixemos a existencia de responsabilidade da Administración por un funcionamento anormal sempre e cando se teñan causado danos aos particulares con tales dilacións. Pero a determinación desta responsabilidade non é obxecto deste preito.”

-Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Asturias de 11/06/2013 (Rec. 54/2013):

“Os referidos prazos de tres anos recollidos no art. 70.1 da Lei 7/2007 e antes de dita Lei do termo dun ano do exercicio orzamentario, non implican prazo de caducidade propiamente dito, senón que constitúen unha obriga ou mandato imposto á Administración para concluír o proceso selectivo dentro de ditos prazos a fin de evitar a excesiva dilatación do proceso. Pola outra parte, o simple transcurso do indicado prazo, non determinaría a súa anulabilidade caso de que a oferta de emprego chegara ao seu fin, segundo resulta do disposto no art. 63.3 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, no que se di que “a realización de actuacións administrativas fora do tempo establecido para elas só poderá implicar a anulabilidade do acto cando así o impoña a natureza do termo ou prazo”, condición que non resulta dos preceptos antes indicados”.

-Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Andalucía de 17/07/2013 (Rec. 1208/2009):

“Ao respecto a Sala recorda que, segundo o artigo 63.3 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, os actos administrativos realizados fora do tempo establecido só serán anulables cando así o impoña a natureza do termo ou prazo. Conforme a tal dato unido ao exposto sobre o principio de anualidade, poderá entenderse que o termo fixado non tivo carácter esencial porque o seu incumprimento non impide á Administración cumprir os seus obxectivos de cobertura de prazas vacantes”.

IV.- OS PRINCIPIOS CONSTITUCIONAIS DE SEGURIDADE XURÍDICA E DE INTERDICCIÓN DA ARBITRARIIDADE: A NECESIDADE DE OBSERVANCIA DOS REQUISITOS CONTEMPLADOS NO MARCO LEGAL. CONSIDERACIÓNS RESPECTO DA PROMOCIÓN INTERNA. PROBLEMÁTICA DAS PRAZAS CUBERTAS CON CARÁCTER INTERINO: IMPACTOS NA CONFIGURACIÓN DA OEP 2016.

O artigo 9.3 da vixente Constitución de 1978 consagra os principios de seguridade xurídica, de interdicción da arbitrariedade e de legalidade, debendo en consecuencia a Administración Pública asegurar a plena observancia de desenvolvemento dos procesos selectivos con plenas garantías dos principios de igualdade, mérito, capacidade, transparencia, publicidade e concorrencia competitiva recollidos no artigo 55 do Real Decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, e demais normativa sectorial de concordante aplicación.

Non pode obviarse que o prazo de 3 anos contemplado na normativa vixente constitúe un prazo establecido en beneficio dos cidadáns para facer efectivo un dereito fundamental, como é o dereito de acceso ao emprego público en condicións de igualdade, contemplado con carácter xeral no artigo 14 CE 1978 e en particular no 23.2 da mesma norma. Estamos, por tanto, ante unha garantía legal do correcto funcionamento da Administración.

Efectuando unha ponderación suficientemente razoada sobre este asunto -análoga á esixida para a adopción de medidas provisionais e/ou cautelares no artigo 72 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, do Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, modificada pola Lei 4/1999- cómpre salientar que, a priori e da lectura da motivación contida nas sentenzas favorables á non esencialidade do prazo de caducidade legalmente contemplado, podería avalarse o alzamento da medida cautelar acordada en data 14/01/2016 e a continuación dos procesos selectivos.

Nembargantes, esta funcionaria estima que existe un serio risco de que o control de legalidade que se poda efectuar polos órganos xurisdiccionais competentes desemboque en sentenza xudicial declarativa da caducidade das ofertas de emprego público 2010 e 2011, o cal conleva a causación de prexuízos de costosa reparación aos interesados/as, no suposto de resolver a

favor da continuación dos procesos selectivos fora do prazo establecido ao efecto; debendo considerarse que, no suposto de recurrirse en vía xudicial a actuación administrativa e rematar con resolución xudicial firme declarativa da nulidade do actuado, podería darse o caso de ter que efectuar, en execución de sentenza, o cese na condición de empregado/a público/a das personas que están pendentes de realizar as probas selectivas convocadas, resultando obvio -e igualmente elevado- o risco de derivarse responsabilidades patrimoniais e administrativas no caso exposto.

Un risco menos prexudicial, pero similar, existe igualmente no suposto dos procesos selectivos para a provisión de prazas de promoción interna que se atopaban en realización no momento da adopción da medida cautelar de suspensión, e cuxa continuación solicita o Comité de Persoal do Concello. A dito respecto, e por moi menores que podan ser, esta funcionaria non pode asumir as responsabilidades susceptibles de derivarse no suposto dun pronunciamento xudicial desfavorable, que podería igualmente conlevar o cese na nova praza adquirida por promoción interna e a reasignación á praza de procedencia, coa conseguinte perda de categoría profesional e de retribucións inherentes ao novo subgrupo de titulación, coa conseguinte esixencia de responsabilidade patrimonial que podería conlevar.

Non parece que o feito de que o lexislador orzamentario exclúa do cálculo da tasa de reposición de efectivos ás prazas de promoción interna, tal e como indica o artigo 20.2, apartado Cuatro da Lei 48/2015, do 29 de outubro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2016, sexa motivo suficiente para a avaliación independente das incidencias susceptibles de afectar ás ofertas de emprego público 2010 e 2011, debido a que o mesmo precepto indica que as ofertas de emprego público conterán prazas de acceso libre e de promoción interna, como por outra banda xa sinala o artigo 134 do RD Lexislativo 781/1986, do 18 de abril xa citado, a salvo de criterio distinto por parte da titularidade da Asesoría Xurídica en canto ás reclamacións de reclasificación profesional que en vía xurisdiccional laboral se podan atopar pendentes.

A título exemplificativo, indícase que no Boletín Oficial da Provincia de Sevilla nº 38, do luns 16 de febreiro do 2015 (páxina 25) figura anuncio oficial publicando o Decreto da Alcaldía do Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía de 01/12/2014, acordando declarar a caducidade da oferta de emprego público correspondente ao ano 2009, polo transcurso de 3 anos dende a súa aprobación, ao abeiro do disposto no artigo 70.1 do EBEP, nun suposto fáctico moi similar, debido ás dilacións producidas pola interposición de recursos xudiciais por parte do Sindicato Profesional de Policía Municipais de España contra as bases rectoras dos procesos selectivos, así como por varios requerimentos efectuados pola Subdelegación do Goberno correspondente. Dito concello estimou que, á vista dos reiterados recursos, modificacións das bases e avatares acaecidos, procedía a declaración de caducidade da oferta de emprego público indicada.

Por tanto, ao xuízo fundado en Dereito da funcionaria informante, consideráse procedente realizar as actuacións seguintes:

a) acordar o alzamento da medida cautelar de suspensión adoptada en data 14/01/2016.

b) acordar a declaración de caducidade parcial das ofertas de emprego público correspondentes aos anos 2010 e 2011, concretada nas prazas incluídas na 2ª fase da convocatoria, e que son as seguintes:

- Técnico/a de Administración Xeral (1 oposición libre),*
- Auxiliar de Administración Xeral (4 oposición libre das que 1 se reserva a persoas con discapacidade, 2 promoción interna das que 1 se reserva a persoas con discapacidade),*
- Alguacil (1 promoción interna),*
- Enxeñeiro/a Técnico/a Industrial (1 oposición libre),*

- Diplomado/a en Traballo Social (7 oposición libre),
- Técnico/a Medio/a de Igualdade (1 oposición libre),
- Inspector Principal da Policía Local (2 promoción interna),
- Cabo Extinción Incendios (1 promoción interna),
- Bombeiro (4 oposición libre),
- Condutor-Bombeiro (1 oposición libre),
- Oficial Conductor (1 oposición libre e 2 promoción interna),
- Oficial Xardineiro (1 promoción interna),
- Inspector/a de Medio Ambiente (3 promoción interna).

Debería contemplarse a devolución de oficio das taxas aboadas polas persoas aspirantes que as aboasen en tempo e forma.

c) declarar a non afección da 1ª fase da convocatoria das ofertas de emprego público 2010 e 2011, ao estar rematadas debidamente e tratarse de actos firmes e consentidos.

d) acordar que se proceda á inclusión das prazas indicadas que se atopen interinamente cubertas na seguinte oferta de emprego público en que legalmente resulte posible, aos efectos de garantir o cumprimento do previsto no artigo 10.4 do RD lexislativo 2/2015, do 30 de outubro, do texto refundido do EBEP, que establece a obriga de inclusión nas ofertas de emprego público do exercicio no cal se produza o nomeamento de funcionarios/as internos das prazas por éstes ocupadas, ou, de non resultar posible, na seguinte oferta de emprego público, salvo que se decida a súa amortización; máxime, considerando que para o presente ano 2016 a Lei de orzamentos xerais do Estado xa citada contempla unha tasa de reposición de efectivos do 100% en sectores e servizos prioritarios e do 50% nos restantes.

Neste aspecto debe citarse a relevante e recente Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Aragón 654/2015, do 9 de decembro (Rec. 119/2015) que sinala:

“Pues bien incluso a la vista de lo razonado por el Tribunal Supremo, este tribunal Superior sigue considerando que debe estimarse la demanda al concluir que no incluir en la Oferta de Empleo Público las palzas funcionariales ocupadas en el Presupuesto anterior por interinos, no sólo vulnera el ya reiterado art. 10,4 del EBEP y el art. 7.4 de nuestra Ley de Función Pública, sino también constituye una práctica contraria al principio de igualdad en el acceso a las funciones públicas, pues como ya decía la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 2010, “no hay mejor negación del derecho consagrado en el art. 23.2 de la Constitución que la negación de los procesos públicos de selección legalmente establecidos” y entiende este Tribunal se vulnera este precepto constitucional, en este concreto caso de oferta de empleo público por los siguientes argumentos adicionales: (.....)

Y en cuarto lugar pero no por ello menos relevante, porque es posible una interpretación de las normas en conflicto, la Ley de Presupuestos y los preceptos ya reiterados (art. 10.4 del EBEP y art. 7.4 de la Ley de Función Pública aragonesa) más acorde con el derecho a la igualdad en el acceso al servicio público. Si la Administración amparándose en esa prohibición de incorporación de nuevo personal, no tuviese la obligación de incorporar las plazas de interinos, estaría -como también se dice en la demanda- desnaturalizando la estructura de nuestro sistema de incorporación en condiciones de mérito e igualdad a la función pública, permitiendo que el personal interino se mantenga indefinidamente en su puesto de trabajo, sin permitir que adquiriera la condición de funcionario quien tiene más mérito y capacidad, y así lo acredita en un proceso en condiciones de igualdad. Actuando de esta forma, se podrían cubrir todas las plazas con personal interino -además, sin límite en cuanto a su incorporación-, consiguiendo no sólo evitar incluírlas en las ofertas de empleo público, sino incluso convirtiendo en ordinaria la provisión del puesto por interino, cuando es claramente extraordinaria. No puede olvidarse que los preceptos

que este Tribunal considera que son vulnerados (art. 10.4 EBEP y art. 7.4 de la ley de Función Pública de Aragón) obligan a la Administración a incluir estas plazas, no tanto por motivos económicos, sino para evitar el abuso de esta figura de interinaje.

Por todo ello, procede estimar la demanda en este punto, sin que sea preciso plantear la cuestión de inconstitucionalidad que se solicita.”

Resulta obvia, por tanto, a necesidade de toma de conciencia de que calquera actuación tendente á declaración de caducidade deberá levar aparellada a avaliación do impacto sobre a configuración da oferta de emprego público 2016 e sucesivas, en relación con aquelas prazas que á data actual se atopan interinamente cubertas, coa finalidade de garantir o dereito de acceso ao emprego público en condicións de igualdade por todas as persoas interesadas, sexan ou non interinos, e de regularizar situacións de provisionalidade no emprego público a través dos mecanismos legalmente establecidos: as ofertas de emprego público.

3.- CONCLUSIÓNS

Á vista dos antecedentes e consideracións expostos -e sen prexuízo do que se poda informar ao respecto polo órgano directivo responsable do asesoramento legal á Xunta de Goberno Local ex artigo 129 da Lei 7/1985, do 2 de abril- por parte da funcionaria asinante emítense as seguintes CONCLUSIÓNS:

-UN.- O prazo de 3 anos establecido polo artigo 70.1 do texto refundido do EBEP constitúe un mandato de congruencia, dirixido á Administración Pública para que dentro do mesmo convoke e execute os procesos selectivos para a cobertura das prazas previamente ofertadas. Existen posicións xurisprudenciais menores encontradas, algunhas defensoras da ausencia de esencialidade do prazo e fundamentadoras da posibilidade de continuación dos procesos máis aló do dito prazo, cando se poda demostrar actuación administrativa continuada ao respecto; e outras que consideran a taxatividade do prazo de 3 anos como límite máximo temporal para a completa execución das ofertas de emprego público.

Ningunha delas emana do Tribunal Supremo, que á data carece dunha liña xurisprudencial definida ao respecto.

-DOUS.- Dado que se trata dun prazo establecido en beneficio dos cidadáns para facer efectivo un dereito fundamental –o acceso ao emprego público en condicións de igualdade ex artigos 14 e 23.2 da Constitución Española de 1978- poderíanse causar prexuízos importantes no suposto de resolver a favor da continuación dos procesos selectivos fora do prazo establecido ao efecto, dado que, de recurrirse en vía xudicial a actuación administrativa e rematar con resolución xudicial firme declarativa da nulidade do actuado, podería concorrer o caso de ter que efectuar, en execución de sentenza, un cese na condición de funcionario público das persoas que están pendentes de realizar as probas selectivas convocadas e cuxa suspensión foi cautelarmente acordada; risco que se entende non debería asumir a Xunta de Goberno Local, e que en modo algún esta funcionaria pode avalar.

-TRES.- Existe igualmente, aínda que con consecuencias menos negativas, un risco de causación de prexuízos en caso de continuar co desenvolvemento dos procesos selectivos convocados para a provisión de prazas de promoción interna, e cuxa continuación solicita o Comité de Persoal do Concello, dado que calquera resolución xudicial firme declarativa da caducidade da oferta de emprego público 2010 e 2011 e da nulidade das actuacións realizadas en execución da mesma podería igualmente conlevar o cese na nova praza adquirida por promoción interna e a reasignación á praza de procedencia, coa conseguinte perda de categoría profesional e de retribucións inherentes ao novo subgrupo de titulación, á cal debe xuntarse a

consequente esixencia de responsabilidade patrimonial que podería conlevar, que tampouco pode avalar esta funcionaria.

-CATRO.- Procedería, por tanto, realizar as actuacións seguintes:

- acordar o alzamento da medida cautelar de suspensión acordada o 14/01/2016.
- desestimar a pretensión do Comité de Persoal efectuada en escrito de data 15/01/2016 (documento nº 16004647).
- declarar a caducidade parcial das ofertas de emprego público 2010 e 2011, concretando o alcance da dita caducidade na 2ª fase da convocatoria, con relación das prazas afectadas, contemplando a devolución de oficio das taxas aboadas polas persoas aspirantes.
- declarar a non afección da 1ª fase da convocatoria das ofertas de emprego público 2010 e 2011, ao estar rematadas debidamente e tratarse de actos firmes e consentidos.
- acordar que se proceda á inclusión daquelas prazas afectadas pola declaración de caducidade e que se atopen interinamente cubertas na seguinte oferta de emprego público en que legalmente resulte posible, aos efectos de garantir o cumprimento do previsto no artigo 10.4 do RD lexislativo 2/2015, do 30 de outubro, do texto refundido do EBEP.

4.- COMPETENCIA PARA DICTAR RESOLUCIÓN

Resulta órgano competente para a xestión económica, xurídica e administrativa do persoal municipal a Xunta de Goberno Local ex artigo 127.1.h) da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, modificada por Lei 27/2013, do 27 de decembro, de racionalización e sostibilidade da Administración Local.

Corresponde á Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal, segundo as competencias que ostenta por delegación do Excmo. Sr. Alcalde-Presidente, efectuada en Decreto de data 19/06/2015, ordenar a incoación de expediente administrativo tendente á resolución do asunto e prestar conformidade á proposta de acordo que se someta ao órgano colexiado anteriormente indicado.

O cal se informa aos efectos oportunos, con traslado á Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal para instrucións ao respecto.”

III.- En data 29/01/2016, a xefatura do Servizo Contencioso da Asesoría Xurídica Municipal emite informe xurídico no cal se indica que:

“Conforme ao requirido por oficio do 21-01-2016 podemos informar o seguinte:

1º) Temos unha información xeral da existencia de dous escritos, un dunha particular e outro dun sindicato “independiente”, sobre a caducidade da Oferta Pública de Emprego 2010-2011. Igualmente temos información de que se resolveu a suspensión cautelar dos procedementos da segunda parte da OEP.

2º) A regulación da OEP na LMRFP configuraba un mecanismo sistemático de convocatoria anual das prazas vacantes e, xa que logo, de selección de todo o persoal conforme aos principios constitucionais de mérito e capacidade, publicidade e obxectividade. A regra da anualidade e a regra legal xeral do art. 63.3 da LRX-PAC rexen o desenvolvemento dos procedementos selectivos das ofertas no plano temporal.

3º) A aprobación do EBEP, pola lei 7/2007 (e logo da LEPG art. 48.4), supuxo unha modificación do réxime temporal de desenvolvemento da oferta, co previsto no artigo 70 que fixa no seu

apartado 1 in fine o prazo improrrogable de tres anos para a “execución” da oferta (para a “incorporación de persoal de novo ingreso”)

Ao tempo aprobáronse normas que estableceron determinadas taxas de reposición de efectivos (limitación porcentual de cobertura de vacantes) que modificou o carácter sistemático da oferta.

O informe de “Comité de Expertos”, (creado pola Orde 3018/2004) para o estudo e preparación do EBEP, tiña referencias concretas ao retraso na convocatorias de selección das prazas incluídas nas ofertas.

4º) En relación coa aplicación e consecuencias do art. 70.1 do EBEP téñense producido pronunciamentos diversos e aínda contraditorios dos xulgados do contencioso e dos Tribunais Superiores, aínda non hai xurisprudencia que saibamos.

5º) Exposto o anterior a xeito de simple introdución (e sen pretender entrar, mais alá do necesario, no que sexa considerado con maior profundidade e coñecementos polo persoal do servizo xestor) sendo como é a oferta de emprego público un acto plúrimo, con destinatarios xerais (non determinados e delimitados) e un acto xeral ou matriz que da lugar a desenvolvementos aplicatorios posteriores; a aplicación do disposto no art. 70.1 do EBEP ten que ter necesariamente en conta os seus efectos temporais (art. 57 do LRX-PAC).

a) Por unha parte, os procedementos derivados xa rematados (coa toma de posesión posterior ao nomeamento dos seleccionados ou a sinatura do contrato fixo) deben ser preservados.

b) Por outra parte, naqueles procesos para os que non se produciu a convocatoria e mesmo para aqueles convocados pero nos que aínda non se iniciase o procedemento selectivo (non realización de ningunha proba e/ou baremación de méritos) a eficacia debe ser plena.

c) A cuestión sobre a que debe resolverse expresa e coidadosamente é a relativa aos procedementos selectivos xa convocados e iniciados (con constitución do Tribunal, realización de baremación de méritos e/ou probas selectivas) pero non rematadas, supostos nos cales é obrigado considerar o conxunto dos intereses e normas concorrentes, así como o deber de resolver expresamente os procedementos iniciados e a interpretación finalista e sistemática das normas.

6º) En concreto e polo que ás funcións desta Asesoría Xurídica respecta, temos casos como un procedemento selectivo con RC-A e sentenza xa firme no que pende a toma de posesión; un procedemento selectivo de promoción de persoal laboral no que se solicitou a suspensión do proceso no Xulgado do Social ata a resolución do procedemento selectivo xa convocado e parcialmente executado de non rematarse de contado é mais que probable unha sentenza estimatoria), que ademais crearía un serio problema ao tratarse de funcións inspectoras por mor do disposto no art. 22.2.b da LEPG

Entendemos que en tales supostos deben continuarse e rematarse á maior brevidade os procedementos en curso, o contrario sería retroactividade de acto xeral desfavorable.

7º) No Auto do T.S.J. De Castilla – León nº 379 do 12-11-2015 en relación coa suspensión dunha oferta, por recurso interposto pola Avogacía do Estado contra unha convocatoria do proceso selectivo do Servizo de Saúde Castelán – leonés xa se diferencia entre:

a) Superación do prazo de 3 anos para a convocatoria logo da OEP, caso no que se entende que non existe xa oferta de emprego público que ampare as convocatorias.

b) Probas selectivas convocadas dentro do prazo cun desenvolvemento que supere o prazo, pois neste caso pode entenderse que “unha vez iniciado o proceso selectivo... non se vulnera o ordenamento xurídico...”

En polo que solicitamos que na resolución sobre a OEP 2010-2011 se considere a súa aplicación diferencial a procedementos non iniciados e os xa iniciados e pendentos de resolución.”

IV.- Por tanto, debe indicarse que polo órgano municipal competente, á vista dos informes emitidos, e nos termos e condicións do informado neles, debe proceder ao alzamento das medidas cautelares adoptadas, procedendo á adopción de acordo sobre o fondo do asunto, co alcance concreto do informado pola Xefatura do Contencioso en data 29/01/2016 en canto ás prazas con procesos selectivos iniciados con anterioridade á data de adopción da medida cautelar de suspensión (acordo da Xunta de Goberno Local de 14/01/2016), xunto coas actuacións adicionais informadas, concretadas na declaración de conservación dos actos firmes e consentidos derivados da 1º fase da convocatoria da OEP 2010-2011, xunto coa devolución de oficio das taxas aboadas polos/as aspirantes, acordando a inclusión daquelas prazas afectadas pola declaración de caducidade e que se atopen interinamente cubertas na seguinte oferta de emprego público en que legalmente resulte posible, aos efectos de garantir o cumprimento do previsto no artigo 10.4 do RD lexislativo 2/2015, do 30 de outubro, do texto refundido do EBEP, sempre previa a negociación colectiva ao efecto segundo o contemplado no artigo 37.1, apartado l) da mesma norma -en canto á obrigatoriedade de negociación colectiva dos criterios xerais sobre oferta de emprego público- e nos termos en que a lexislación vixente en materia de Orzamentos Xerais do Estado para o presente exercicio económico 2016 así o permita.

A declaración de caducidade debe abranguer as 23 prazas de policía local encadradas nas Ofertas de Emprego Público 2010-2011, que se atopaban pendentes de execución debido á necesidade de rectificación das bases esixida en data 06/10/2015 (documento nº 150126669) pola Dirección Xeral de Emerxencias da Xunta de Galicia en canto á quenda de mobilidade horizontal.

V.- En consecuencia, e no uso das atribucións que en materia de planificación e xestión do persoal municipal ostenta a Xunta de Goberno Local ex artigo 127.1.h) da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, modificada por Lei 27/2013, do 27 de decembro, de racionalización e sostibilidade da Administración Local, e a proposta do Sr. Concelleiro-delegado da Área de Xestión Municipal, segundo as competencias que ostenta por delegación do Excmo. Sr. Alcalde-Presidente, efectuada en Decreto de data 19/06/2015, e da Xunta de Goberno Local en acordo de mesma data, en canto á xefatura directa e inmediata do persoal municipal, pola presente elévase ao citado órgano colexiado a seguinte PROPOSTA DE ACORDO:

“PRIMEIRO.- Acordar o alzamento da medida provisional e cautelar de suspensión dos procesos selectivos en execución para a provisión de prazas encadradas na 2ª fase da convocatoria da Oferta de Emprego Público 2010-2011, acordada pola Xunta de Goberno Local en data 14/01/2016, de conformidade cos informes xurídicos de datas 20/01/2016, da xefatura de Recursos Humanos, e de 29/01/2016 da xefatura do Contencioso da Asesoría Xurídica Municipal.

SEGUNDO.- Estimar parcialmente a pretensión do Comité de Persoal efectuada en escrito de data 15/01/2016 (documento nº 16004647) de conformidade co informe emitido pola xefatura do Contencioso en data 29/01/2016 en canto ás prazas con procesos selectivos iniciados, concretados naqueles convocados para a provisión de 3 prazas de inspector/a de medio ambiente, reservadas para promoción interna, e en consecuencia, e á vista dos informes xurídicos emitidos ao expediente administrativo nº 27.548/220, declarar a caducidade parcial das ofertas de emprego público 2010 e 2011, concretando o alcance da dita caducidade na 2ª fase da convocatoria, que afecta ás prazas seguintes:

- Técnico/a de Administración Xeral (1 oposición libre),
- Auxiliar de Administración Xeral (4 oposición libre das que 1 se reserva a persoas con discapacidade, 2 promoción interna das que 1 se reserva a persoas con discapacidade),
- Alguacil (1 promoción interna),

–Enxeñeiro/a Técnico/a Industrial (1 oposición libre),
–Diplomado/a en Traballo Social (7 oposición libre),
–Técnico/a Medio/a de Igualdade (1 oposición libre),
–Inspector Principal da Policía Local (2 promoción interna),
–Cabo Extinción Incendios (1 promoción interna),
–Bombeiro (4 oposición libre),
–Conductor-Bombeiro (1 oposición libre),
–Oficial Conductor (1 oposición libre e 2 promoción interna),
–Oficial Xardineiro (1 promoción interna),
–Policía local (23 prazas)

Quedando exceptuadas da declaración de caducidade as 3 prazas de inspector/a de medio ambiente (promoción interna) segundo informe da xefatura do Contencioso da Asesoría Xurídica Municipal de data 29/01/2016.

TERCEIRO.- Acordar a devolución de oficio das taxas aboadas polas persoas aspirantes, a efectos do cal deberá notificarse o presente acordo aos Servizos Económicos para que en execución do mesmo se proceda á tramitación do procedemento administrativo que ao efecto corresponda.

CUARTO.- Declarar a non afección da 1ª fase da convocatoria das ofertas de emprego público 2010 e 2011, ao estar rematadas debidamente e tratarse de actos firmes e consentidos, nos termos dos informes xurídicos de datas 20/01/2016 e 29/01/2016.

QUINTO.- Acordar que se proceda á inclusión daquelas prazas afectadas pola declaración de caducidade e que se atopen interinamente cubertas na seguinte oferta de emprego público en que legalmente resulte posible, nos termos do informe xurídico emitido pola xefatura de Recursos Humanos en data 20/01/2016, aos efectos de garantir o cumprimento do previsto no artigo 10.4 do RD lexislativo 2/2015, do 30 de outubro, do texto refundido do EBEP, previa a negociación colectiva ao efecto segundo o contemplado no artigo 37.1, apartado I) da mesma norma, e nos termos en que a lexislación vixente en materia de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2016 así o permita.

SEXTO.- Dispoñer a notificación do presente acordo mediante publicación de anuncio no Boletín Oficial da Provincia, taboleiro de edictos e web municipal www.vigo.org, para público coñecemento.”

Contra o presente acordo poderase interpoñer recurso de reposición perante o mesmo órgano que o dictou no prazo de 1 mes a contar dende o día seguinte ao da súa notificación ou publicación, ou ben recurso contencioso-administrativo perante o Xulgado do Contencioso-Administrativo de Vigo no prazo de 2 meses a contar dende o día seguinte ao da notificación ou publicación do acto administrativo que poña fin á vía administrativa, nos supostos, termos e condicións do disposto nos artigos 8, 25 e 46 da Lei 29/1198, do 13 de xullo, Reguladora da Xurisdicción Contencioso-Administrativa.

Acordo

A Xunta de Goberno local aproba a proposta contida no precedente informe.

3(93).- MODIFICACIÓN PUNTUAL DOS CRITERIOS DE XESTIÓN DAS LISTAS DE RESERVA DERIVADAS DA EXECUCIÓN DAS OFERTAS DE

EMPREGO PÚBLICO E CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE EMPREGO NO CONCELLO DE VIGO. EXPTE. 27642/220.

Examinadas as actuacións do expediente, dáse conta do informe-proposta da xefa do Servizo de Recursos Humanos, do 02.02.16, conformado polo concelleiro-delegado da Área de Xestión municipal e Persoal, que di o seguinte:

ANTECEDENTES

1.- En data 30/06/2015 a Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal ordenou a incoación de expediente de elaboración de criterios de xestión das listas de reserva derivadas da execución das ofertas de emprego público e convocatorias públicas de emprego no Concello de Vigo, a efectos da correspondente actualización ao marco legal vixente, para posteriormente someter dito expediente á aprobación do órgano municipal competente.

2.- Tramitado o correspondente expediente administrativo, en sesión de data 18/12/2015 a Xunta de Goberno Local acordou aprobar a proposta contida en expediente administrativo nº 26.797/220.

3.- En sesión de data 23/01/2016, a Comisión de Seguemento das listas de reserva adoptou acordo, que consta en acta recibida en Recursos Humanos á data de hoxe, 02/02/2016, na cal se acordou:

“Engadir un punto adicional ao texto do acordo da XGL de data 18/12/2016, polo que se aproban os “criterios de xestión das listas de reserva derivadas da execución das ofertas de emprego público e convocatorias públicas de emprego no Concello de Vigo” (expediente 26,797/220) no que se concrete:

“O presente acordo terá efectos naquelas listas de reserva derivadas de procesos de selección de persoal que se realicen con posterioridade á data de adopción do mesmo, quedando as listas preexistentes suxeitas a un límite temporal de 3 anos como máximo”.

En consecuencia, procede a modificación puntual do acordo indicado.

FUNDAMENTACIÓN XURÍDICA

1.- O acceso ao emprego público no Concello de Vigo, tal e como esixen os artigos 9.3, 14 e 103 da Constitución de 1978 en relación co establecido no artigo 55 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto básico do Empregado Público, se realiza a través da pública convocatoria de procesos selectivos con respecto aos cales o artigo 55 indicado anteriormente sinala que:

“1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- *a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*
- *b) Transparencia.*
- *c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*

- d) *Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.*
- e) *Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.*
- f) *Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección."*

O artigo 70 do mesmo texto refundido sinala que a incorporación de efectivos nas Administracións Públicas se realiza a través das ofertas de emprego público, de maneira que:

"1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos."

Debe considerarse, complementariamente, o previsto na Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego Público de Galicia, nos aspectos en que incida ou abunde ao contemplado na lexislación estatal básica (fundamentalmente, artigos 23 e 200).

II.- En consecuencia, vistas as consideracións expostas, e considerando as competencias que en materia de planificación e xestión de recursos humanos ostenta a Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal (delegacións efectuadas por Decreto da Excm. Alcaldía de 19/06/2015 e Acordo da Xunta de Goberno Local de mesma data); así como as competencias que a Xunta de Goberno Local ostenta en materia de persoal, contidas no artigo 127.1, apartado h) da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, pola presente elévase ao dito órgano a seguinte PROPOSTA DE ACORDO:

"PRIMEIRO.- Modificar puntualmente os "criterios de xestión das listas de reserva derivadas da execución das ofertas de emprego público e convocatorias públicas de emprego no Concello de Vigo" aprobados en data 18/12/2016 (expediente administrativo nº 26,797/220) de conformidade co informe-proposta que antecede, aos efectos de definir o réxime de transitoriedade, segundo o acordo adoptado en sesión de data 23/01/2016 pola Comisión de Seguemento das listas de reserva, que consta en acta incorporada ao expediente, na cal se acordou:

"Engadir un punto adicional ao texto do acordo da XGL de data 18/12/2016, polo que se aproban os "criterios de xestión das listas de reserva derivadas da execución das ofertas de emprego público e convocatorias públicas de emprego no Concello de Vigo" (expediente 26,797/220) no que se concrete:

"O presente acordo terá efectos naquelas listas de reserva derivadas de procesos de selección de persoal que se realicen con posterioridade á data de adopción do mesmo, quedando as listas preexistentes suxeitas a un límite temporal de 3 anos como máximo".

O texto definitivo dos criterios, efectuada a modificación puntual, é o contido Anexo único ao presente acord, formando parte inseparable do mesmo.

SEGUNDO.- Notificar o presente acordo á Intervención Xeral Municipal, Asesoría Xurídica Municipal (Titularidade e Xefaturas do Contencioso e de Recursos e Asesoramento); Xefatura do Gabinete da Alcaldía e Comité de Persoal para traslado aos sindicatos correspondentes, dispoñendo a súa inserción no Portal de Transparencia e na Intranet Municipal.”

Contra o presente acordo poderase interpoñer recurso potestativo de reposición no prazo de 1 mes a contar dende o día seguinte ao da súa notificación ou publicación, ou ben recurso contencioso-administrativo no prazo de 2 meses contados dende o día seguinte ao da publicación do acto administrativo que poña fin á vía administrativa, nos supostos, termos e condicións do previsto nos artigos, 8, 25 e 46 da vixente Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa.

Acordo

A Xunta de Goberno local aproba a proposta contida no precedente informe.

ANEXO ÚNICO

“CRITERIOS DE XESTIÓN DAS LISTAS DE RESERVA DERIVADAS DA EXECUCIÓN DAS OFERTAS DE EMPREGO PÚBLICO E CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE EMPREGO DO CONCELLO DE VIGO

I.- OBXECTO E CONCEPTO DE LISTA DE RESERVA

Constitúe obxecto dos presentes criterios a xestión, supostos, incidencias e réxime de funcionamento das listas de reserva do Concello de Vigo.

As listas de reserva están integradas pola bolsa de persoas que superaron, sen dereito a obter praza, a totalidade de exercicios integrantes dos procesos selectivos executados para a provisión das prazas convocadas en cada Oferta de Emprego Público (OEP).

Integran igualmente as listas de reserva a bolsa de persoas que superaron, sen dereito a ser nomeadas, a totalidade de exercicios integrantes dos procesos selectivos executados para a selección de funcionariado interino en calquera das modalidades previstas no artigo 10 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei 7/2007, do Estatuto Básico do Empregado Público; Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego Público de Galicia (artigos 23 e 200); Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local (artigos 100 a 102) e demais normativa de concordante e procedente aplicación.

II.- DEREITOS DAS PERSOAS EN LISTA DE RESERVA

As persoas que, superando a totalidade dos procesos selectivos celebrados, non tiveran dereito a obter praza, formarán parte dunha lista de reserva, ordenada en función da puntuación obtida (de maior a menor calificación final obtida) aos efectos de poder ser hipotéticamente nomeados/as como persoal interino.

A pertenza a unha lista de reserva unicamente xenerará o dereito a ser notificado, pola vía que se determina no presente documento, daquelas ofertas de nomeamento como funcionario/a interino/a que o Concello de Vigo aprobe consonte ao disposto no artigo 10 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, do texto refundido do EBEP, e no artigo 23 da Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego Público de Galicia, e que se concretan en:

a) A existencia de prazas vacantes cando non sexa posible a súa cobertura por funcionarios de carreira.

b) A substitución transitoria dos titulares, establecéndose que nos casos de incapacidade temporal, redución de xornada, xubilacións parciais ou permisos a tempo parcial poderá nomearse persoal funcionario interino para cubrir a parte da xornada de traballo que non realice a persoa titular do posto.

c) A execución de programas de carácter temporal, cos límites temporais e nos termos e condicións do establecido na normativa básica de aplicación, non podendo, en ningún caso, os ditos programas responder a necesidades permanentes da Administración, por un período máximo de ata 3 anos, ampliables ata 12 meses adicionais nos termos nos que se contemple pola lexislación vixente.

d) O exceso ou acumulación de tarefas por prazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses. No presente suposto, operará a dita limitación temporal dentro dos nomeamentos que se realicen no mesmo subgrupo de titulación, aos efectos de garantir a adecuada rotación das listas de reserva.

Cando se proceda á provisión con carácter interino dunha praza vacante ao abeiro do disposto no artigo 10.1, apartado a) do texto refundido do EBEP (prazas vacantes en plantilla) efectuarase o chamamento á primeira persoa da lista de reserva, incluíndo ás que se atopen prestando servizos no Concello de Vigo nalgunha das modalidades contempladas nos apartados b), c) ou d) do citado artigo.

Nos supostos nos que, por motivos de urxencia e necesidade debidamente xustificadas polo servizo correspondente, resulte necesario recurrir á contratación en réxime laboral temporal de efectivos, poderase recurrir ás persoas integrantes das listas de reserva, sempre que o seu perfil se adecúe ás categorías profesionais ofertadas e previa a aceptación expresa e manifestada inequívocamente por escrito ou por medios electrónicos ou telemáticos dos aspirantes reservistas, debendo respetar sempre as limitacións establecidas no artigo 200 da Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego Público de Galicia.

III.- FUNCIONAMENTO DA LISTA DE RESERVA

As listas de reserva do Concello de Vigo teñen carácter público, ao abeiro do establecido na Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, e figurarán publicadas no Portal de Transparencia debidamente actualizadas.

O nomeamento de funcionariado interino será acordado polo órgano municipal competente (Xunta de Goberno Local ou órgano en que delegue) previa tramitación de expediente xustificativo da necesidade e urxencia de efectuar o mesmo consonte aos supostos sinalados no apartado anterior, a proposta fundamentada do servizo administrativo correspondente, e coa conformidade da Concellería-delegada da Área concreta.

A incoación do expediente administrativo de nomeamento será realizada pola Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal, titular das competencias de goberno en materia de recursos humanos e persoal.

As persoas integrantes das lista de reserva deberán reunir os requisitos legais e os termos e condicións establecidos nos presentes criterios para poder ser nomeados no momento en que se proceda á sinatura da orde de incoación do expediente administrativo de nomeamento, sendo

ésta orde de incoación a referencia temporal ao efecto, rexéndose polo establecido no RD 2568/1986, do 28 de novembro.

A xestión das listas corresponderá a Recursos Humanos do Concello, estando á disposición dos interesados na web municipal www.vigo.org en cumprimento do establecido na Lei 19/2013, de 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, en todo caso na data de entrada en vigor da norma indicada.

No momento de efectuar os correspondentes chamamentos, comezarase pola primeira persoa da lista en función das calificacións obtidas, notificando á mesma mediante os medios contemplados na Lei 30/1992, do 26 de novembro, do Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, e supletoriamente á dirección de correo electrónico aportada, con acuse de recibo, outorgándolle un prazo de 48 horas para que formalice a renuncia ou aceptación ao nomeamento ofertado segundo formulario tipo.

Asimesmo, será intentada a comunicación telefónica co aspirante, coa finalidade de acurtar os prazos de tramitación do nomeamento. Se non acusase recibo da notificación ou do correo electrónico, terase por efectuada a renuncia ao nomeamento e procederase ao chamamento ao seguinte da lista, sen que caiba alegar motivo xustificativo algún relativo ás causas da renuncia.

Cando se produza o cesamento dun integrante da lista por finalización das causas motivadoras do nomeamento, éste reincorporarase ao posto da lista que lle corresponda por puntuación.

Para os supostos de empate entre aspirantes notificados para un nomeamento, se aplicará o principio de puntuación máxima obtida en cada exercicio.

IV.-RÉXIME DE RENUNCIAS E EFECTOS

A renuncia expresa dos aspirantes a un eventual nomeamento cando fosen requiridos ou notificados a tal fin producirá como efectos os que se indican seguidamente:

a) A primeira renuncia implicará que o/a aspirante pasará a ocupar un lugar no final da lista elaborada, a efectos de garantir o dereito constitucional á igualdade de oportunidades contemplado no artigo 14 da CE 1978 de todos os aspirantes que teñen superado as probas sen dereito a obter praza, non cabendo alegación de motivo algún que impida ter por efectuada a renuncia.

b) A segunda renuncia implicará a expulsión definitiva da lista de reserva.

Non afectarán as renuncias os supostos seguintes:

- supostos de permisos de paternidade e/ou maternidade;
- supostos de incapacidade temporal (IT);
- supostos nos cales o/a aspirante se atope prestando servizos, como persoal funcionario ou laboral, en outra Administración Pública;
- supostos nos cales o/a aspirante se atope prestando servizos, como persoal laboral temporal por conta allea e en situación de alta no réxime xeral da Seguridade Social, no sector privado.

A tales efectos, deberá aportarse xustificación documental das situacións indicadas, mediante acreditación da maternidade/paternidade na forma legalmente prevista; mediante parte de declaración da situación de IT, ou certificación acreditativa da condición de persoal funcionario ou laboral expedida pola Administración Pública de destino; mediante certificación expedida por persoa capacitada legalmente para representar á empresa, na cal se acredite a existencia de con-

trato laboral temporal como traballador por conta allea do/da aspirante, debendo xuntar xustificación de alta no réxime xeral da Seguridade Social, respectivamente.

V.- VALIDEZ DA LISTAS DE RESERVA

As listas de reserva terán validez ata que se realice un novo proceso selectivo, perdendo a súa vixencia cona finalización de cada proceso selectivo, establecéndose en todo caso un límite máximo de vixencia temporal de 3 anos.

No suposto de inexistencia de lista de reserva por esgotamento da mesma, ou por non reunir os reservistas os requisitos legais para poder ser nomeados no momento en que se proceda á sinatura da orde de incoación do expediente administrativo de nomeamento, acudirase á pública convocatoria para a selección de funcionariado interino, nos termos do marco legal vixente. As listas que resulten da nova pública convocatoria substituirán á anterior, permitindo deste xeito a actualización permanente das mesmas.

No suposto de concorrencia de unha lista principal con outra supletoria, primará na súa vixencia a que contemple un temario idéntico en número de temas ao temario tipo das Ofertas de Emprego Público (OEPs) sendo suplementaria da lista principal calquera outra lista que contemplase menor número de temas que os que conforman os temarios tipo das mencionadas ofertas.

VI.- ALCANCE DAS LISTAS DE RESERVA

Prioritariamente as listas de reserva serán utilizadas para a selección de persoal non permanente polo Concello de Vigo, podendo recurrir a elas os organismos autónomos municipais, sempre que non dispoñan de listas propias –de utilización preferente polos mesmos- e así o soliciten por escrito á Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal, titular das competencias de goberno en materia de recursos humanos e persoal, sendo a Comisión de Seguemento a que acordará en cada caso a remisión ou non das listas ao organismo autónomo solicitante, aos efectos da adecuada xestión das mesmas.

Na súa utilización, cada organismo autónomo respetará en todo caso o previsto nos presentes criterios, garantindo a homoxeneidade de criterios en materia de xestión de recursos humanos.

VI.- COMISIÓN DE SEGUEMENTO

Existirá unha Comisión de Seguemento da utilización das listas, encargada das incidencias referidas á das listas de reserva, e que deberá velar polo efectivo cumprimento dos presentes criterios, estando facultada para solventar as incidencias prácticas susceptibles de xenerarse, así como para a determinación de criterios de interpretación.

A mesma estará integrada polos seguintes membros:

-A Concellería-delegada da Área de Xestión Municipal, titular das competencias de goberno en materia de recursos humanos e persoal, que terá voto de calidade nos debates da Comisión.

-1 representante de cada un dos sindicatos con representación no Concello de Vigo, debéndose designar 1 titular e 1 suplente.

-Secretario/a: a Secretaría do Goberno Local, na súa condición de titular da fe pública municipal (no que non corresponda ao ámbito material da Secretaría Xeral do Pleno) ou funcionario con

habilitación de carácter nacional pertencente á subescala de Secretaría, categoría superior, en quen delegue.

3.- Asesoramento técnico especializado á Comisión: poderá acudir, a solicitude da Concellería-delegada da Área, os funcionarios/as seguintes:

-A xefatura de Recursos Humanos.

-1 funcionario/a técnico/a de Recursos Humanos.

-1 funcionario/a técnico da Intervención Xeral Municipal designado polo titular do órgano directivo.

-Calquera outro empregado/a público municipal e/ou titular de órgano directivo que pola natureza das funcións ou por razón do posto de traballo ou da titularidade do órgano estime a concellería-delegada que deba ser citado.

VI.- OUTRAS INCIDENCIAS

Nos supostos nos que en execución de sentenza deba modificarse o presente réxime de xestión das listas, a orde de prelación dos reservistas ou calquera outro aspecto, as medidas que correspondan serán adoptadas polo órgano municipal competente en virtude dos decretos e acordos de delegación competencial vixentes en cada momento, debendo comunicar tal incidencia á Comisión de Segumento das listas.

Ás relacións entre as persoas integrantes das listas de reserva que poidan ser nomeadas como funcionariado interino e o Concello de Vigo seralles aplicables, en todo caso o Dereito Administrativo, sendo impugnables os actos e acordos dictados no ámbito material indicado perante a Xurisdicción Contencioso-Administrativa, nos termos do previsto na Lei 29/1998, do 13 de xullo, e normativa de concordante e procedente aplicación.

VII.- RÉXIME TRANSITORIO

En canto á limitación temporal de 3 anos de vixencia das listas, o presente acordo terá efectos naquelas listas de reserva derivadas de procesos de selección de persoal que se realicen con posterioridade á data de adopción do mesmo, quedando as listas preexistentes suxeitas a un límite temporal de 3 anos como máximo.

E sen ter máis asuntos que tratar, o Sr. presidente rematou a sesión ás nove horas e corenta minutos. Como secretaria dou fé.

me.

O ALCALDE

A CONCELLEIRA-SECRETARIA
DA XUNTA DE GOBERNO LOCAL,

Abel Caballero Álvarez.

Isaura Abelairas Rodríguez.