

ACTA DA XUNTA DE GOBERNO LOCAL
Sesión do 20 de xuño de 2014

ASISTENTES:

Membros :

D. Abel Caballero Álvarez
D^a M^a Carmen Silva Rego
D. Carlos López Font
D^a M^a Jesús Lago Rey
D. Cayetano Rodríguez Escudero
D^a. M^a Isaura Abelairas Rodríguez
D. José Manuel Fernández Pérez
D. Angel Rivas González
D. Santos Héctor Rodríguez Díaz

NON ASISTEN:

D^a. Raquel Díaz Vázquez

Na Casa do Concello de Vigo, ás nove horas do día vinte de xuño de dous mil catorce e baixo a presidencia do Excmo. Sr. alcalde, Sr. Caballero Álvarez, coa asistencia dos concelleiros/as anteriormente citados, actuando como Secretaria a concelleira, Sra. Lago Rey, constitúese a Xunta de Goberno Local desta Corporación co obxecto de realizar sesión ORDINARIA 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. García Alvarez.

A Xunta de Goberno Local adopta os seguintes acordos:

1(615).- ACTA ANTERIOR. Apróbase a acta da sesión ordinaria e extraordinaria e urxente do 6 de xuño e extraordinaria e urxente do 10 de xuño de 2014. Deberán incorporarse ó libro de actas da Xunta de Goberno autorizada coa miña sinatura e maila do Sr.Alcalde-presidente.

2(616).- FIXACIÓN DE PREZOS DE VENDA DE ENTRADAS PARA O FESTIVAL DE JAZZ “IMAXINA SONS'14”. EXPTE. 326/330.

Examinadas as actuacións do expediente, visto o informe de fiscalización do 16.06.14, e de acordo co informe-proposta do xefe do Servizo de Xestión e Promoción Cultural, do 17.06.14, conformado polo concelleiro-delegado da Área de Cultura, Festas e Museos, a Xunta de Goberno local acorda:

Autorizar os prezos de venda de entradas para os concertos previstos no *Festival de Jazz IMAXINA SONS'14*, dacordo coa ordenanza reguladora de prezos públicos nº42, segundo o seguinte detalle:

- Espectáculos no Auditorio Municipal: 5€
 - Marco Mezquida Trio-26 xuño
 - Gilad Hekselmann Trio-27 xuño
 - Alberto Conde&Shakir Khan-28 xuño
 - Hugo Carvhalais Nebulosa Trio-3 xullo
 - Michael Wollny-4 xullo
 - Lucía Martínez Berliner Projekt-5 xullo

- Espectáculos no salón de actos do Marco: 3€
 - Pierre Bastien-30 xuño
 - Xavi Lozano-1 xullo
 - Pablo Rega-Buitrage-2 xullo

As entradas serán postas á venda anticipadamente a través do servizo de Servinova (www.servinova.com e no despacho de billetes da Central de Espectáculos), e o día dos concertos no despacho de billetes do recinto que corresponda desde unha hora antes do comezo do espectáculo.

3(617).- PROXECTO DE CONVENIO COA FEDERACIÓN DE LIBREIROS DE GALICIA RELATIVO Á APORTACIÓN DO CONCELLO PARA A ORGANIZACIÓN DAS FEIRAS DO LIBRO DE VIGO 2014. EXPTE. 14685/331.

Examinadas as actuacións do expediente, visto o informe xurídico do 29.05.14, o informe de fiscalización do 10.06.14, e de acordo co informe-proposta do xefe do Servizo de Cultura e Bibliotecas, do 23.05.14, conformado polo xefe do Servizo de Xestión e Promoción Cultura, polo concelleiro-delegado da Área de Cultura, Festas e Museos e polo concelleiro-delegado da Área de Facenda, e informe-complementario do 11.06.14, a Xunta de Goberno local acorda:

PRIMEIRO.- Aprobar a concesión directa da subvención de 7.200€ (sete mil douscentos euros) á, NIF: V15038458, para o financiamento das FEIRAS DO LIBRO DE VIGO 2014 , organizado por esta entidade; e autorizar e dispoñer o devandito gasto con cargo á partida 3340.489.00.06 “FED. LIBREIROS DE GALICIA FEIRA DO LIBRO DE VIGO”, que figura no presuposto do Concello de Vigo.

SEGUNDO.- Que se aprobe o texto do proxecto de convenio entre o Concello de Vigo e FEDERACIÓN DE LIBREIROS DE GALICIA que regula o desenvolvemento da subvención outorgada para o financiamento do programa “FEIRAS DO LIBRO DE VIGO 2014”.

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE O CONCELLO DE VIGO E FEDERACIÓN DE LIBREIROS DE GALICIA, RELATIVO Á APORTACIÓN DO CONCELLO PARA A ORGANIZACIÓN DAS FEIRAS DO LIBRO DE VIGO 2014

En Vigo, a 11 de xuño de 2014

REÚNENSE

A Concellería de Cultura, Festas e Museos (en adiante Concellería), e no seu nome e representación, D. Cayetano Rodríguez Escudero, en virtude do seu cargo de concelleiro-delegado da Área de Cultura, Festas e Museos do Concello de Vigo (CIF:P3605700H), no uso das competencias que lle atribúe a vixente lexislación (art. 127 da Lei 7/85, Decreto de Delegación de Alcaldía de 7 de febreiro de 2013, acordo da Xunta de Goberno Local de 8 de febreiro de 2013 e Resolución de Alcaldía de 19 de febreiro de 2014); con enderezo na Praza do Rei, 1, CP 36202; no exercicio das facultades e demais funcións que lle foron conferidas por razón do seu cargo,

Doutra, a Sr^a Pilar Rodríguez Álvarez, na súa condición de presidente da FEDERACIÓN DE LIBREIROS DE GALICIA (CIF: V15038458), actuando en nome e representación da devandita entidade, segundo as facultades que lle outorgan os seus estatutos, tal como figura nos arquivos desta concellería; e con enderezo na rúa Rep^a. El Salvador, 28 entrechán B CP15701 da cidade de Santiago de Compostela, en adiante a FEDERACIÓN.

Ámbalas partes teñen plena capacidade para levar adiante este convenio e,

MANIFESTAN

PRIMEIRO.- Que a Concellería é o órgano da Administración do Concello ao que lle corresponde as competencias en materia de promoción da cultura, do libro e a lectura. Dentro dese ámbito competencial, vén desenvolvendo dende anos atrás unha serie de actuacións encamiñadas á divulgación, promoción da cultura, do libro e da lectura, para achegar o máis posible o noso patrimonio cultural á sociedade en xeral.

SEGUNDO.- De acordo coa planificación e execución programática realizada pola Concellería para o 2014, e dada a especificidade e exclusividade das actividades a realizar baseadas en criterios obxectivos, non é posible promover a concorrencia, polas especiais características da entidade coa que se convenia.

A tal fin, e en función desta singularidade, o Concello prevé no seu vixente orzamento, na partida 3340.489.00.06 "FED. LIBREIROS DE GALICIA FEIRA DO LIBRO DE VIGO", a concesión dunha subvención nominativa por importe de 7.200 €, a favor da devandita entidade, a cal foi aprobada por acordo da XGL _ _ _ _ _.

TERCEIRO.- A FEDERACIÓN é unha entidade inscrita no Rexistro da Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia e tal e como establecen os seus estatutos ten como fins sociais entre outros "...intensificar o crecemento dos lectores con campañas publicitarias dende os distintos medios de comunicación social e outras formas de fomento da lectura. Fomentará o e organizará feiras do libro tanto locais como de ámbito territorial da Federación, para o que ditará normas e chegará a acordos para que dentro da súa competencia, teñan o máximo relevo posíbel".

Ase mesmo, a entidade ven de solicitar a inscrición no Rexistro Municipal de Asociacións do Concello de Vigo.

CUARTO.- Que FEDERACIÓN ven desenvolvendo unha labor de continuidade no campo da promoción e difusión do libro galego en particular, promovendo a tal fin a XXXX edición do Libro Novo e a XXIII edición do Libro Antigo e de Ocasión e, que en aras dunha maior eficacia considera que a cooperación en programas culturais beneficia ao mundo da cultura galega.

QUINTO.- Que FEDERACIÓN reúne a condición de beneficiario da subvención de acordo cos requisitos establecidos no art. 10 da Lei 9/2007, de subvencións de Galicia, e declara non estar

incurra nas prohibicións ou circunstancias previstas no apartado 2º e 3º do citado artigo. Ase mesmo ten achegado a documentación que acredita que se atopa ao corrente das súas obrigas tributarias e fronte a Seguridade Social e non ten débedas pendentes con este Concello de Vigo, segunda resulta das declaracións responsables e certificacións positivas que figuran no expediente.

SEXTO.- De acordo co disposto nos artigos 28.1 da Lei 38/2003, de 17 de novembro, xeral de subvencións e 26.1 da Lei 9/2007, o convenio será o instrumento habitual para canalizar as subvencións previstas nominativamente no orzamento da Administración concédente, polo que as partes acordan asinar o presente convenio de colaboración para regular os termos da concesión da subvención, que ten como obxecto a organización das "FEIRAS DO LIBRO DE VIGO".

De conformidade ás precedentes consideracións e dado o interese común das partes asinantes nas que as dúas teñen intereses coincidentes, e co fin de acadar unha maior eficacia na execución das actuacións, é polo que asinan o presente convenio de colaboración de acordo coas seguintes

CLÁUSULAS

PRIMEIRA.- OBXECTO.

A través do presente convenio establécense as condicións polas que se rexerá a colaboración entre O CONCELLO e a FEDERACIÓN para desenvolver o programa de actividades "FEIRAS DO LIBRO DE VIGO" que se detalla na documentación aportada pola entidade no presente expediente de aprobación do convenio.

SEGUNDA.- PRESUPOSTO E FINANCIAMENTO.

A memoria económica que se achega ao presente convenio, incorpora o orzamento xeral de gastos e ingresos da actividade obxecto do convenio polo importe total de 31.000€ (trinta e un mil euros), financiándose a mesma, entre outras, ca achega de 7.200€ do Concello de Vigo.

O orzamento para a Feira do Libro Novo é de 21300€, aportando o Concello de Vigo 5000€ (23,47 %), Xunta de Galicia 5000€ (23,47%), Deputación Provincial de Pontevedra 500€ (2,35) cotas dos participantes 7500€ (35,21%) e recursos da entidade 3300€ (15,49%). O orzamento para a Feira do Libro Antigo e de Ocasión é de 9700€ aportando o Concello de Vigo 2200 (22,68%), Deputación Provincial de Pontevedra 500€ (5,15%), cota participación expositores 5000 (51,55%) e recursos propios da entidade 2000€ (20,62 %).

TERCEIRA.- DATAS E LUGARES.

A XXXX Feira do Libro Novo de Vigo, celebrarase no recinto da Praza de Compostela, dende o día 23 de maio ata o día 1 de xuño de 2014. Os horarios de apertura da feira, serán, polas mañás, de 12.00 a 14.00 horas e polas tardes de 17,30 a 22,00 horas.

A XXIII da Feira do Libro Antigo e de Ocasión de Vigo, celebrarase no recinto da Praza de Compostela, dende o día 26 de xullo e o 10 de Agosto de 2014. Os horarios de apertura das casetas, serán de 11,00 a 14,00 polas mañás e de 18,00 a 22,00 horas, polas tardes.

Soamente será posible o cambio de lugar ou data de realización do programa, no caso de que algunha causa de forza maior, allea á organización do Programa e debidamente xustificada, impida a súa realización segundo o previsto neste convenio; non entendéndose as conseguíntes modificacións como razóns achacables ao incumprimento do presente convenio.

CUARTA.- OBRIGAS DA FEDERACIÓN. MECANISMOS DE ASISTENCIA TÉCNICA.

1. *Todas as actividades, serán organizadas e dirixidas tecnicamente pola Federación, baixo a responsabilidade de Dona Pilar Rodríguez Álvarez, Presidenta da Federación de Libreiros de Galicia e directora das Feiras do Libro, e Dona Nani Regueira Fernández. Coordinadora Xeral das Feiras e responsable da organización da Feira do Libro Novo de Vigo que actuarán como interlocutoras fronte á Concellería.
A tal fin a Asociación designará ao persoal máis axeitado para a conformación do equipo que realizará os diferentes programas, en colaboración coas distintas áreas que conforman as actividades.*
2. *Responsabilizarse da organización integral do programa, difundilo amplamente, dispoñer dos espazos, e solicitar, de sé lo caso, os permisos correspondentes para a utilización dos mesmos, solicitude, de ocupación de vía pública, cargas e descargas, instalación de elementos, etc.*
3. *Cumprir o programa obxecto da subvención de acordo co establecido neste convenio e no acordo de concesión, asumindo o aboamento dos gastos relativos á organización da actividade, tanto directos como indirectos, (contratacións, produción, dereitos de autor derivados da programación, material de difusión, aluguer e uso de espazos de selo caso, e demais infraestrutura necesaria para o desenvolvemento efectivo da actividade).*
4. *Cumprir cas obrigas fiscais, así como das disposicións vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e de seguridade e hixiene no traballo.*
5. *Incorporar os anagramas-logotipos do CONCELLO na forma que se detalla na cláusula sétima e comunicar as acción de difusión nas que se deberá facer mención expresa da subvención obxecto deste convenio.*
6. *Estar en comunicación permanente cos responsables de mantemento da páxina web da Concellería, facilitándolle a información necesaria para a difusión do programa programa a través da páxina Vigocultura.org.*
7. *FEDERACIÓN comunicará ao CONCELLO as modificacións das circunstancias que fundamentasen a concesión da subvención (art.11.d da Lei 9/2007 de subvencións de Galicia), en particular os cambios ou cancelacións de elementos do proxecto de actividades, obtención doutras subvencións, axudas ou recursos que modifiquen o financiamento, no momento en que teña constancia da súa dispoñibilidade ou efectividade, e en en todo caso, con anterioridade á xustificación da aplicación dada aos fondos percibidos; co obxecto de determinar a oportunidade da autorización da modificación ou substitución por outros programas, ou ben proceder á redución do importe da subvención concedida ou reintegro.
A alteración das condicións tidas en conta para a concesión da subvención poderá dar lugar á modificación da resolución de concesión (art.17.3 da citada Lei).*
8. *A concesión da subvención a FEDERACIÓN implica a súa aceptación das obrigas sinaladas na resolución de concesión e nas normativas citadas sobre subvencións; particularmente sobre as obrigas sinaladas nos artigos 11 e 12, xustificacións, reintegros e subcontratación previstos na Lei 9/2007 do 13 de xuño de subvencións de Galicia.*

QUINTA.- OBRIGAS DO CONCELLO. MECANISMOS DE ASISTENCIA TÉCNICA,

- *Realizar o seguimento do desenvolvemento do programa de actividades contempladas neste convenio.*
- *Xestionar o pagamento do importe da subvención, tras o cumprimento dos requisitos de xustificación e conformidades necesarias.*

SEXTA.- MECANISMOS DE SEGUIMIENTO DA SUBVENCIÓN E DO CONVENIO. UNIDADE XESTORA.

Para o bo desenvolvemento do programa obxecto do convenio establecerase unha Comisión Mixta, integra polos representantes citados de cada unha das institucións convenientes, ou

persoa na quen deleguen, aos que corresponderá o seguimento, interpretación e avaliación das accións derivadas do presente convenio.

O centro xestor da subvención á FEDERACIÓN é o servizo de Cultura e Bibliotecas do Concello de Vigo, á quen se informará sobre o desenvolvemento do Programa, e comunicará os posibles cambios na programación e, especialmente, a súa incidencia nos presupostos que deron motivo á concesión da subvención, por se procedera a súa revisión.

O centro xestor ten a encomenda de comprobación da realización das actividades do proxecto subvencionado e de informar sobre a adecuada xustificación da subvención, poñendo de manifesto, expresamente, o cumprimento total do obxecto da subvención ou aquelas circunstancias que imposibiliten a aprobación da xustificación, xunto coa conformidade dos documentos xustificativos presentados.

SÉTIMA.- DIFUSIÓN DO CARÁCTER PÚBLICO DO FINANCIAMENTO E DAS ACTIVIDADES DO PROGRAMA.

Calquera que sexa o medio de difusión, a FEDERACIÓN adoptará as medidas necesarias para publicitar axeitadamente o carácter público do financiamento do programa polo Concello, as súas actividades e funcionamento; incorporando os eu anagrama-logotipo, ademais das lendas indicadas polo servizo de Cultura, en particular, no material gráfico editado, na páxina web, nas presentacións públicas, actividades, soportes e demais recursos de difusión e información xeral que se produzan sobre o evento, de acordo coa Concellería.

Se no financiamento das actividades ou publicacións interveñen outras entidades distintas do Concello, deberá acordarse coa Concellería a prelación e características para cada caso.

O deseño gráfico de publicacións e materiais de difusión, deberá ser enviado ao servizo de Cultura, previamente ás impresións, como mínimo naquelas partes onde figuren as referencias FEDERACIÓN , CONCELLO e outras entidades que realicen algunha achega ao proxecto subvencionado. O material editado dispoñerá dos depósitos legais correspondentes.

Asemade a FEDERACIÓN entregará o material de difusión suficiente, tanto para a súa conservación no expediente de subvención, como para a difusión da programación dende o servizo de Cultura.

A difusión aos medios de comunicación de informacións sobre as actividades programadas (roldas de prensa, difusión de noticias, informacións, traballos, etc) deberá estar previamente concertada, coa Concellería.

FEDERACIÓN comprométese á utilización dunha linguaxe e imaxe non sexista nos materiais de publicidade que se empreguen para a difusión da actividade ou evento. Igualmente comprométese ao emprego de imaxes non estereotipadas e que visibilicen a aportación das mulleres nas facetas públicas da sociedade e non só no eido privado ou familiar.

FEDERACIÓN facilitará ao servizo de Cultura, ca antelación suficiente, toda a información sobre o programa nos formatos axeitados, co fin de publicitalo en todos os soportes municipais (web, 010, Vigocultura, etc.).

Lingua de difusión e publicacións:

En consecuencia co establecido na vixente Ordenanza da Normalización Lingüística do Concello de Vigo, a lingua galega é a lingua principal de comunicación; polo tanto, e con carácter xeral, só se considerarán dentro do proxecto e programa subvencionado as publicacións e elementos de difusión e publicidade editados en galego, teñan ou non carácter periódico. A utilización doutras

linguas distintas ao galego nas publicacións e difusión quedan sometidas aos acordos particulares coa Concellería para que os elementos sexan subvencionables.

OITAVA.- PAGAMENTO DA SUBVENCIÓN.

O CONCELLO xestionará o pagamento a FEDERACIÓN polo importe da subvención outorgada ou resultante, logo da realización das actividades previstas no obxecto deste convenio e entrega do informe final ca rendición da conta xustificativa; previa aprobación da achega pola Xunta de Goberno Local, unha vez asinado o presente convenio por ambas partes, emisión dos informes técnicos, e o conforme da concelleiro-delegado da Área de Cultura, Festas e Museos.

Documentación a incluír na conta xustificativa:

- *Solicitud de pagamento da subvención, a través do Rexistro Xeral do Concello de Vigo, no prazo de tres meses dende o remate da actividade, e en todo caso antes do 1 de novembro de 2014.*
- *Acreditar atoparse ao corrente das súas obrigas tributarias coa Axencia Tributaria, Consellería de Facenda da Xunta de Galicia, Tesourería Xeral da Seguridade Social e Concello de Vigo.*
- *Memoria de execución e avaliación da actividade realizada, que xustificará o cumprimento das condicións impostas e a consecución dos obxectivos, que deberá incluír como mínimo:*
 1. *Programa con información sobre organización, patrocinio, colaboradores, venda de entradas, etc.*
 2. *Datos sobre os participantes nas actividades, número e perfil dos asistentes.*
 3. *Memoria de prensa.*
 4. *Relación de material gráfico e de difusión contendo os logotipos do Concello de Vigo.*
 5. *Reportaxe fotográfica.*
- *Memoria económica contendo o balance desglosado ca totalidade dos gastos e ingresos da actividade, con indicación dos acreedores, conceptos facturados, datas de emisión e importe; acreditados con documentos aorixinais pola parte subvencionada.*
 - *Cando as actividades fosen financiadas, ademais de coa subvención, con fondos propios ou outras subvencións ou recursos, deberá acreditarse na xustificación o importe, a procedencia, data de ingreso e a aplicación de tales fondos ás actividades subvencionadas.*
 - *As facturas ordenadas segundo o concepto de gasto a que se atribúen e nas que figure a FEDERACIÓN como entidade destinataria, deberán recoller o seu número e data; CIF, denominación e domicilio social do emisor, conceptos, importes, IVE, etc. Estes xustificantes quedarán a disposición do Concello de Vigo; non se admitirán facturas fotocopiadas ou compulsadas nin aquelas que non reúnan as condicións previstas no RD. 1619/2012, de 30 de novembro, polo que se regula o deber de expedir a entregar facturas que incumbe a empresarios e profesionais.*

Nestas facturas computarase o gasto acreditado, deducindo o IVE, - agás que xustifique que estea exenta de IVE-.

Nas facturas ou nos documentos xustificativos dos gastos non deberá constar de forma expresa que o gasto foi pagado pola entidade beneficiaria con anterioridade á finalización do prazo de xustificación; entendéndose baixo a responsabilidade do beneficiario que o concepto facturado está realizado e conta coa súa conformidade.

Cando a entidade beneficiaria demande a devolución do orixinal presentado para a xustificación da subvención, solicitará a través da unidade xestora da tramitación administrativa do expediente o estampillado (art.73 do regulamento da Lei 38/2003 LXS) da factura orixinal indicando no mesmo o motivo da subvención, así como se o importe do xustificante impútase total ou parcialmente a subvención recibida, indicándose neste caso o importe exacto que resulte afectado pola subvención. Posteriormente incorporárase ao expediente copia do xustificante orixinal estampillado e a unidade administrativa procederá á devolución do orixinal.

Gastos subvencionables:

Consideraranse gastos subvencionables, os realizados no presente ano que respondan directa e indubidablemente á natureza da activades realizada, quedando excluídos os gastos xerais de funcionamento da entidade organizadora, os de investimento (obras e elementos inventariables) e os que non se axusten aos criterios lingüísticos sinalados.

A entidade beneficiaria deberá solicitar 3 ofertas cando o gasto exceda de 50.000 € por execución de obra ou 18.000 € no caso de subministros ou servizos, salvo que non exista mercado para as ditas contratacións.

Importe total de subvencións ou axudas:

A subvención do CONCELLO á FEDERACIÓN, é compatible con outras subvencións, axudas, ingresos ou recursos para a mesma finalidade procedentes de calquera outra administración ou de entes públicos ou privados, nacionais, da Unión Europea ou de organismos internacionais.

O Importe das subvencións ou axudas percibidas pola FEDERACIÓN para a actividade subvencionada en ningún caso poderá ser de tal contía que, illadamente ou en concorrencia con outras subvencións, axudas, ingresos ou recursos, supere o custo da actividade ou obxecto subvencionados (art.17.3 da Lei 9/2007 de subvencións de Galicia).

NOVENA.- INFORMACIÓN.

A beneficiaria deberá facilitar toda a información que lle sexa requirida pola Concellería e pola Intervención Xeral Municipal, Tribunal de Contas e Consello de Contas no exercicio das súas funcións de fiscalización e control do destino das subvencións.

DÉCIMA.- REINTEGRO.

Procederá ao reintegro das cantidades percibidas e a esixencia de xuros de demora desde o pagamento da subvención até a data na que se acorde a procedencia do reintegro nos casos do artigo 33 LSG.

Cando o incumprimento da actividade subvencionada se traduza nunha diminución significativa da actividade subvencionada, traducible a termos económicos en función do proxecto presentado e o seu presuposto que non implique verdadeiro incumprimento do obxectivo da subvención, procederá ao reintegro da subvención na mesma proporción. En todo caso procederá o reintegro do exceso da subvención sobre o custo da actividade subvencionada.

DÉCIMO PRIMEIRA.- INFRACCIÓN E SANCIÓN.

En canto ás infraccións e sancións en que poida incorrer a beneficiaria da subvención a que se refire este convenio e procedemento para a súa apreciación e imposición, estarase ao disposto no título IV da Lei 9/2007, de 13 de xuño, de subvencións de Galicia e no RD 1398/1993, de 4 de agosto, polo que se aprobou o regulamento do Procedemento para o exercicio da potestade sancionadora.

DÉCIMO SEGUNDA.- PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

A beneficiaria está informada de que os seus datos e os do seu representante serán incorporados aos ficheiros municipais; de que a finalidade da súa recollida é a instrución do

procedemento para a concesión da subvención obxecto do presente convenio, a práctica das publicacións, comunicacións e notificacións de obrigado cumprimento, o seguimento e comprobación da actividade subvencionada e demais actuacións previstas na Lei de subvencións de Galicia en orde á conclusión do proceso subvencional, polo que a súa achega é obrigatoria.

Os ditos datos serán tratados e protexidos de acordo co previsto na Lei 30/1992, do 26 de novembro de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común e na Lei 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal, sendo responsable do seu tratamento a Concellería.

A beneficiaria poderá exercer os dereitos de acceso, rectificación, cancelación e oposición ante a Concellería.

DÉCIMO TERCEIRA.-DEREITOS SOBRE A INFORMACIÓN E TITULARIDADE DOS RESULTADOS:

Os resultados froito deste convenio, tales como documentais, catálogos, estudos, e demais material obtido da realización das actividades programadas, serán de titularidade e de uso común da Concellería e da Federación. Os resultados quedarán para futuras edicións e ámbalas dúas partes poderán utilizado nun futuro indistintamente.

A Concellería resérvase o dereito de publicar os resultados, parciais ou finais, obtidos durante a execución do convenio que, en todo caso, terán carácter público.

Calquera transformación dos resultados do programa de colaboración conxunta requirirá o consentimento expreso das partes asinantes do convenio.

DÉCIMO CUARTA: PARTICIPACIÓN DOS COLABORADORES DA FEDERACIÓN

O asinamento deste convenio non implica relación laboral, contractual ou de calquera outra índole entre a Federación, e os profesionais ao seu servizo, que vaian desenvolver as actividades previstas e o Concello de Vigo, del tal xeito que a esta non se lle poderá esixir responsabilidade ningunha, nin directa, nin subsidiaria, polos actos ou feitos acaecidos no desenvolvemento do convenio.

DÉCIMO QUINTA.- VIXENCIA.

O presente convenio estenderá a súa vixencia desde a data da súa sinatura até o 31 de decembro de 2014, e non será prorrogable.

DECIMO SEXTA.- MODIFICACIÓN, DENUNCIA E RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.

Calquera das súas partes asinantes poderá denunciar ou modificar o presente convenio previa notificación escrita cunha antelación mínima de tres meses.

O incumprimento de calquera das obrigas contraídas no presente convenio por unha das partes facultará á outra para resolver o mesmo, quedando automaticamente anulados todos os dereitos correspondentes sobre o obxecto programa de colaboración conxunta, pero non así as obrigas contraídas no mesmo.

Por parte do Concello, A Xunta de Goberno Local resolverá as posibles controversias derivadas da execución ou interpretación deste convenio e a Concelleira queda facultada para adoptar as medidas que contribúan ao seu cumprimento e desenvolvemento.

DÉCIMO SÉTIMA.- LEXISLACIÓN APLICABLE.

A concesión da subvención obxecto do presente convenio rexeráse pola Lei 38/2003 do 17 de novembro, xeral de subvencións e o RD 887/2006, do 21 de xuño, polo que se aprobou o seu regulamento, nos seus preceptos básicos; R.D. L 2/2004, de 5 de marzo TRLRFL, Lei 7/1985, de 2 de abril RBRL e demais lexislación básica do estado en materia de réxime local; a Lei 9/2007, de 13 de xuño de subvencións de Galicia; os preceptos non básicos da Lei 38/2003 e do RD

887/2006; polos pactos que se conteñen neste convenio; as bases de execución dos vixentes orzamentos municipais e as restantes normas de dereito administrativo, e no seu defecto, as normas de dereito privado.

Será responsabilidade da entidade a correspondente xestión e autorización dos dereitos de autor, ou de calquera outra obriga derivada do Real Decreto-lexislativo 1/1996 do 12 de abril, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei de Propiedade Intelectual.

En proba de conformidade de canto antecede, asinan por triplicado exemplar o presente documento de convenio no lugar e data arriba indicados.

ANEXO I
ORZAMENTO DAS FEIRAS DO LIBRO DE VIGO 2014.

ORZAMENTO					
GASTOS FEIRA DO LIBRO NOVO			GASTOS FEIRA DO LIBRO ANTIGO E DE OCASIÓN		
<i>Concepto</i>	<i>Importe</i>	%	<i>Concepto</i>	<i>Importe</i>	%
Actividades de animación	1500	7,04%	Deseño, impresión, programas e difusión	200	2,06%
Deseño, impresión de cartelería e programas, e distribución	1300	6,1%	Aluguer de casetas libro antigo e ocasión	9000	92,78%
Aluguer de libro novo	13000	61,03%	Aluguer infraestructuras de apoio	500	5,15%
Aluguer infraestructuras de apoio	4000	18,78%			
Persoal de apoio e son	1500	7,04%			
TOTAL GASTOS	21300	100%	TOTAL GASTOS	9700	100%
INGRESOS FEIRA DO LIBRO NOVO			INGRESOS FEIRA DO LIBRO ANTIGO E DE OCASIÓN		
<i>Concepto</i>	<i>Importe</i>	%	<i>Concepto</i>	<i>Importe</i>	%
Consellería de Eucación e Cultura. Xunta de Galicia	5000	23,47	Cotas participantes	5000	51,55
Cotas participantes	7500	35,21	Axuda Deputación Pontevedra	500	5,15
Axuda da Deputación de Pontevedra	500	2,35	Subvención nominativa do Concello de Vigo	2200	22,68
Subvención Concello de Vigo	5000	23,47	Recursos propios	2000	20,62
Recursos propios	3300	15,49			
TOTAL INGRESOS	21300	100%	TOTAL INGRESOS	9700	100%

III. Que dende o ano 1996 se asinaron diversos convenios de colaboración entre ambas as entidades para desenvolver actividades socioculturais, e os resultados acadados foron moi satisfactorios para ambas as partes.

IV.- Así as cousas, o Concello de Vigo no seu vixente orzamento, na partida 3380.489.0006, prevé nominativamente a concesión dunha subvención por importe de 8.100,00 (oito mil cen) euros, a favor do Centro Veciñal e Cultural de Valadares.

V.- Toda vez que, de acordo co disposto nos artigos 28.1 da Lei 38/2003, de 17 de novembro, xeral de subvencións, e 26.1 da Lei de Galicia 9/2007, de 13 de xuño, de subvencións de Galicia, o convenio será o instrumento habitual para canalizar as subvencións previstas nominativamente nos orzamentos da Administración concedente, os intervinientes, conclúen o presente convenio ao fin de regular os termos da concesión da devandita subvención, cuxo obxecto é a organización da "Festa do Polbo 2014" no Monte dos Pozos de Valadares o vindeiro 11 de agosto.

VI.- Que a entidade Centro Veciñal e Cultural de Valladares non está incursoa en prohibición para ser beneficiaria das subvencións obxecto da Lei de subvencións de Galicia, achase ao corrente das súas obrigas tributarias e fronte a Seguridade Social e non ten débedas pendentes con este Concello de Vigo, segundo resulta das declaracións responsábeis e certificacións que figuran no expediente núm. 5540/335.

Que en base ás precedentes consideracións e ao interese social e cultural que para a cidade de Vigo representa a devandita actividade da entidade Centro veciñal e cultural de Valadares, o Concello de Vigo e a dita entidade conveñen a súa colaboración no ámbito cultural e a concesión da referida subvención en base aos seguintes.

FACTOS

Primeiro.- O Centro Veciñal e Cultural de Valadares comprométese a colaborar coa Concellería de Cultura, Festas e Museos do Concello de Vigo en canto a organización da Festa do Polbo 2014 que terá lugar no monte dos Pozos (Valadares) o día 10 de agosto de 2014, e concretamente a:

- 1º.- Asumir todo o concernente á organización das actividades obxecto do convenio, achegando toda infraestrutura e equipo humano necesarios para tal fin, seguro de responsabilidade civil, así como cumprir a programación que consta no expediente.
- 2º.- Asumir todos os gastos que se deriven deste convenio, agás os que especifiquen como responsabilidade do Concello.
- 3º.- Obter todos os permisos e autorizacións necesarios para a realización desta actividade.
- 4º.- Comezar as actividades do programa á hora anunciada ao público e comprobar coa antelación suficiente o correcto funcionamento das instalacións e equipamento, para realizar as correccións técnicas que resulten necesarias.
- 5º.- Xestionar e aboar a cantidade que corresponda polos dereitos de autor que se xeren pola programación que figura nesta expediente.
- 6º.- Distribuír o material publicitario editado con motivo das festas, entregado polo Concello.
- 7º.- Responsabilizarse fronte a calquera dano que se cause a terceiros con ocasión do desenvolvemento da actividade, asumindo a contratación dunha póliza de seguro de responsabilidade civil que atenda calquera accidente ou incidencia que se poida producir en relación ao desenvolvemento das actividades; a ENTIDADE entregará ao CONCELLO copia da póliza antes do inicio dos programas.
- 8º.- Deixar a zona do Monte dos Pozos que se utilice para a festa en perfectas condicións de limpeza e respectando a natureza do entorno.

En xeral cumprir coas obrigas consignadas para as beneficiarias das subvencións no artigo 11 da Lei de Galicia 9/2007.

Segundo.- O Concello de Vigo, pola súa parte, comprométese a:

1º.- Colaborar coa organización da festa en xestións como a presenza da Policía Local e Protección Civil, para o seu bo desenvolvemento.

2º.- Achegar un total de cincocentos carteis con motivo da festa, que entregará á entidade beneficiaria para a súa distribución, cunha antelación mínima de dez días.

3º.- Incluír esta actividade na campaña de publicidade que o Concello realice con motivo do programa das "Vigo en Festas 2014".

4º.- Conceder directamente ao Centro Veciñal e Cultural de Valadares, unha subvención por importe de 8.100,00 (oito mil) euros co obxecto de coadxuvar ó financiamento da organización da Festa do Polbo 2014.

O Concello non asume ningún compromiso distinto dos recollidos no presente convenio.

Terceiro.- Esta subvención será compatible con calquera outra subvención ou axuda para a mesma finalidade procedente de calquera outra administración ou de entes públicos ou privados, nacionais, da Unión Europea ou de organismos internacionais.

A beneficiaria deberá comunicar ao Concello de Vigo a obtención doutras subvencións, axudas ingresos ou recursos que financien a actividade subvencionada. Esta comunicación deberá efectuarse no momento en que se coñeza e, en todo caso, con anterioridade a xustificación da aplicación dada ós fondos recibidos.

En calquera caso, o importe total da subvención ou subvencións non poderá superar o da actividade subvencionada; caso no que se procederá na forma prevista no artigo 34 do RD 887/2006, de 21 de xuño, polo que se aprobou o Regulamento da Lei Xeral de Subvencións.

Cuarto.- O pagamento da cantidade recollida no pacto segundo deste convenio realizarase por transferencia bancaria á conta corrente número IBAN ES87 2080.5082.36.3040007433, da entidade bancaria NCB BANCO, S.A., da que é titular a entidade beneficiaria, tras a xustificación das axudas.

Quinto.- Se o custe total da actividade subvencionada resultase ser menor que o contemplado para a concesión da subvención ou se reducisen na execución da actividade subvencionada as actuacións ou elementos previstos como integrantes da mesma, procederá a redución da subvención na mesma proporción .

A comunicación destas circunstancias ao Concello deberá efectuarse no momento en que se coñeza e, en todo caso, con anterioridade a xustificación da aplicación dada aos fondos recibidos.

Sexto.- A beneficiaria non poderá subcontratar con terceiros a actividade subvencionada.

Sétimo.- A beneficiaria debe dar a adecuada publicidade ó financiamento municipal da actividade subvencionada mediante a incorporación do logotipo da Concellería de Cultura e Festas e da imaxe corporativa do evento en todos os soportes publicitarios que edite.

Oitavo.- A presente subvención terá a publicidade prevista no artigo 15 da Lei de Galicia 9/2007.

Noveno.- A beneficiaria, unha vez rematada a actividade subvencionada e antes da primeira quincena do mes de decembro, deberá xustificar o cumprimento das condicións impostas e a consecución dos obxectivos previstos pola concesión da subvención e, no seu caso, da aplicación dos fondos recibidos. A tal efecto, a conta xustificativa a render deberá conter:

a) Memoria de actuación xustificativa do cumprimento das condicións previstas no presente convenio, con indicación das actividades desenvolvidas dentro do programa, datos de participación memoria de prensa, rexistro fotográfico e audiovisual e informe de incidencias.

b) Memoria económica xustificativa do custo final das actividades realizadas, que incorporará:

- Balance económico con detalle dos gastos e ingresos finais e desviacións con relación ao orzamento inicial.
- A xustificación deberá facerse con documentos orixinais pola parte subvencionada e con copias de facturas polo gasto do orzamento. Se poderá substituír a presentación de copias de facturas polo gasto do proxecto ou actividade non subvencionada pola presentación balance que abarque a totalidade do gasto ou por unha certificación na que se acredite que o programa ou actividade que foi obxecto da subvención foi executado na súa totalidade e o seu custo total de 16.000 €
- Relación numerada de todos e cada un dos documentos xustificativos que se aporten con especificación da súa data de emisión, provedor, obxecto facturado, importe total do documento, data e forma de pagamento.
- As facturas presentadas terán que ser orixinais e deberán recoller o número de CIF, a data, número de factura e o IVE; ordenados correlativamente segundo o número de orde asignado na relación numerada citada no apartado anterior, estes xustificantes quedarán a disposición do Concello de Vigo. Os documentos xustificativos haberán de estar datados no período obxecto deste convenio. Os gastos xustificativos con facturas e demais documentos de valor probatorio equivalente no tráfico xurídico mercantil presentarase en orixinal. As facturas cumpriran os requisitos establecidos para súa expedición no RD 1619/2012 de 30 de novembro polo que se regulan as obrigas de facturación ou as normas sobre a facturación electrónica equivalentes. ou as normas sobre Non se admitiran facturas fotocopiadas ou compulsadas. Nestas facturas se computará o gasto acreditado deducindo o IVE, salvo que se xustifique a exención do dito imposto. Se a entidade beneficiaria solicitase a devolución do orixinal presentado, a área xestora da subvención procederá ao estampillado da factura orixinal, indicando no estampillado o motivo da subvención e se o importe do xustificante se imputa total ou parcialmente á subvención recibida; indicándose neste caso o importe exacto que resulte afectado pola subvención. A copia do xustificante orixinal estampillado se incorporará ao expediente e a área xestora da subvención procederá á devolución do orixinal.
En ningún caso se admitiran simples recibos ou xustificantes de caixa. As facturas ou minutas por prestación de servizos profesionais deberán conter os mesmos elementos que os especificados para as facturas e, tratándose de persoas físicas, conterán a correspondente retención fiscal.
- Relación detallada de outros ingresos ou subvencións que financiaron a actividade, acreditando o seu importe, procedencia e a aplicación dos ditos fondos ás actividades subvencionadas.

Décimo.- Antes de proceder ao pagamento da subvención a beneficiaria deberá acreditar estar ao corrente no pagamento das súas obrigas fiscais e para coa seguridade social e non ser debedora por resolución de procedencia de reintegro, o que poderá realizar por medio dunha declaración responsable, ao abeiro do artigo 31.7 e) da Lei de Galicia 9/2007.

Décimo primeiro.- Serán gastos subvencionábeis os que de xeito indubitado respondan a natureza da actividade subvencionada e se realicen no exercicio económico do convenio.

Décimo segundo.- A realización da actividade subvencionada, o cumprimento da finalidade que determinou a concesión da subvención e a axeitada xustificación da mesma, será comprobada polo servizo da Concellería de Cultura, Festas e Museos. O persoal técnico do Servizo de Festas emitirá informe ao respecto facendo constar, no seu caso, todas aquelas circunstancias

que poidan resultar relevantes en orden a considerar incumprida ou defectuosamente cumprida a actividade subvencionada.

Décimo terceiro.- A beneficiaria deberá facilitar toda a información que lle sexa requirida pola Concellería de Cultura e Festas e pola Intervención Xeral Municipal, Tribunal de Contas e Consello de Contas no exercicio das súas funcións de fiscalización e control do destino das subvencións.

Décimo cuarto.- Procederá o reintegro das cantidades percibidas e a esixencia de xuros de demora desde o pagamento da subvención ata a data na que se acorde a procedencia do reintegro nos casos do artigo 33 da LG 9/2007.

Cando o incumprimento da actividade subvencionada se traduza nunha diminución significativa da actividade subvencionada, traducible a termos económicos en función do proxecto presentado e o seu presuposto, que non implique verdadeiro incumprimento do obxectivo da subvención, procederá o reintegro da subvención na mesma proporción. En todo caso procederá o reintegro do exceso da subvención sobre o custo da actividade subvencionada.

Décimo quinto.- A información sobre as actividades, especialmente en carteis e programas, estará integramente en idioma galego, e terá que ser revisada polo servizo de normalización lingüística do Concello de Vigo. En toda a información editada figurará o logotipo do Concello de Vigo, nas mesmas condicións e tamaños. O material editado deberá contar coa conformidade previa do Servizo de Festas do Concello de Vigo, e disporá dos depósitos legais que lle correspondan.

Décimo sexto.- O mecanismo de seguimento da execución deste convenio establécese en base ás memorias e informes que presenten as entidades asinantes e a presenza do persoal técnico do Servizo de Festas nas propias actividades programadas.

Décimo sétimo.- O presente convenio terá vixencia anual ata o 31 de decembro de 2014 e non será prorrogábel.

Décimo oitavo.- O concelleiro da Área de Cultura, Festas e Museos queda facultado para resolver as posíbeis controversias derivadas da execución e interpretación deste convenio, así como para tomar iniciativas que contribúan ó seu cumprimento e desenvolvemento.

Décimo noveno.- Canto ás infraccións e sancións en que poida incurrir a beneficiaria da subvención a que se refire este convenio e procedemento para a súa apreciación e imposición, estarase ao disposto no Título IV da Lei de Galicia 9/2007 e no Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, polo que se aprobou o Regulamento do Procedemento para o exercicio da potestade sancionadora.

Vixesimo - A beneficiaria está informada de que os seus datos e os do seu representante serán incorporados aos ficheiros municipais; de que a finalidade da súa recollida é a instrución do procedemento para a concesión da subvención obxecto do presente convenio, a práctica das publicacións, comunicacións e notificacións de obrigado cumprimento, o seguimento e comprobación da actividade subvencionada e demais actuacións previstas na Lei de Galicia 9/2007 en orden á conclusión do proceso subvencional, polo que a súa achega é obrigatoria.

Os ditos datos serán tratados e protexidos de acordo co previsto na Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común e na Lei 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal, sendo responsable do seu tratamento a Concellería de Cultura, Festas e Museos. A beneficiaria poderá exercer os dereitos de acceso, rectificación, cancelación e oposición ante o Servizo de Festas do Concello de Vigo.

Vixésimo primeiro.- A actividade obxecto deste convenio está destinada ao público en xeral, e o acceso á mesma será público e gratuito; o número de asistentes limitarase á capacidade do lugar onde se celebre. De todos os xeitos, as actividades, servizos ou produtos ofertados alí poderán traer consigo unha achega económica por parte dos usuarios (billetes, entradas, etc.). Por este motivo, a entidade beneficiaria propondrá ó Concello os prezos para cada unha das actividades, servizos ou produtos, para obter a conformidade da concellería de Cultura, Festas e Museos. A entidade deberá expor durante a celebración da actividade, nun lugar perfectamente visíbel, o listado de prezos de venda ó público.

A tal fin, establecerase un sistema de control de ingresos procedentes do goce ou uso das distintas actividades, que poderán ser billetes ou xustificantes de ingresos, nos que deberán figurar os conceptos e importes, e que estarán numerados correlativamente. A entidade proporalle ó Concello os modelos de billetes ou xustificantes, e tamén o seu número, para obter a correspondente conformidade.

Vixésimo segundo.- A concesión da subvención obxecto do presente convenio rexerese pola Lei 38/2003 do 17 de novembro, xeral de subvencións e o RD 887/2006, de 21 de xuño, polo que se aprobou o seu regulamento, nos seus preceptos básicos; a lexislación básica do estado en materia de réxime local; a Lei de Galicia 9/2007, de 13 de xuño, de subvencións de Galicia; os preceptos non básicos da Lei 38/2003 e do RD 887/2006; polos pactos que se conteñen neste convenio; as Bases de Execución dos vixentes orzamentos municipais e as restantes normas de dereito administrativo, e no seu defecto, as normas de dereito privado.

E, en proba da súa conformidade, firman o presente convenio, por triplicado exemplar, en Vigo, no lugar e data que se indican”

5(619).- SOLICITUDE DE PRÉSTAMO DA OBRA “PAISAXE DE MANUEL COLMEIRO Nº INV.444, PARA EXPOSICIÓN NO MUSEO DE BELAS ARTES DE A CORUÑA. EXPTE. 5160/337.

Examinadas as actuacións do expediente, visto o informe-proposta do director do Museo municipal “Quiñones de León”, conformado polo xefe do Servizo de Museos municipais, o xefe do Servizo de Xestión e Promoción Cultural e polo concelleiro-delegado de Cultura, Festas e Museos, a Xunta de Goberno local acorda:

PRIMEIRO.- Autorizar o préstamo temporal da seguinte obra:

Título: Paisaxe
Artista: Manuel Colmeiro Guimarás
Nº Inv.: 444
Técnica: Óleo s/tea
Data: 1934
Dimensións: 98 x 81 cm.
Valor a efecto de seguro: 45.000 euros

ao Museo de Belas artes de A Coruña, de titularidade estatal e xestión transferida á Xunta de Galicia, organizador da exposición “Manuel Colmeiro 1901-1999, baixo o patrocinio da Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria e a través da Dirección Xeral de Patrimonio Cultural, que terá lugar entre o 17 de xullo e

o 26 de outubro 2014 no Museo de Belas Artes de A Coruña, segundo as condicións xerais que se achegan ao expediente”

SEGUNDO.- En todo caso, o préstamo queda condicionado á aceptación, por parte do Museo de Belas Artes de A Coruña, como promotor da exposición, das condicións xerais de préstamo que se achegan ao expediente, así como á resolución favorable da saída de obra por parte da Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria da Xunta de Galicia.

6(620).- DAR CONTA DOS EXPEDIENTES DE GASTO MENOR TRAMITADOS POLO SERVIZO DE CULTURA E BIBLIOTECAS DURANTE O MES DE MAIO DE 2014. EXPTE. 14704/331.

Mediante escrito de data 11.06.14, o concelleiro de Industria, Turismo, Cultura e Festas, en cumprimento da base 31 das de execución do orzamento, dá conta á Xunta de Goberno local dos expedientes de gasto menor tramitados polo Servizo de Cultura e Bibliotecas no mes de maio de 2014, que son os seguintes:

Nº EXP.	CONCEPTO	PERCEPTOR	CIF/NIF	IMPORTE
14643/331	Contratación dunha función do espectáculo “Do not disturb. No molestar” da compañía Vaivén Circo, o venres 31 de outubro de 2014, ás 21 horas, no Auditorio Municipal do Concello, dentro do programa estatal Platea	MIGUEL ÁNGEL MORENO MONTOSA	53684609X	3.000,80 €
14647/331	Contratación dunha función do espectáculo “Atlas de geografía humana” da compañía A Priori Producciones – Centro Dramático Nacional, o venres 21 de novembro, ás 21 horas, no Auditorio Municipal do Concello, dentro do circuíto estatal Platea	A PRIORI GESTIÓN TEATRAL S.L.	B19132026	7.937,60 €
14648/331	Contratación dunha función do espectáculo “Alegría, palabra de Gloria Fuertes”, de la compañía Teatro de Malta, o domingo 7 de decembro, ás 18 horas, dentro do programa estatal Platea	TEATRO DE MALTA S.L.U.	B02290252	2.904,00 €
14652/331	Contratación dunha función do espectáculo “Víctor y el monstruo (Frankenstein)” da compañía Esencia Producciones, o domingo 30 de novembro, ás 18 horas, no Auditorio Municipal do Concello, dentro do programa estatal Platea	ESENCIA PRODUCCIONE S S.L.	B22252860	2.371,60 €

14653/331	Contratación dunha función do espectáculo “Lalolabaila” da compañía La Mandarina, o domingo 16 de novembro, ás 18 horas, no Auditorio Municipal do Concello, dentro da programación estatal Platea	ESPAI MANDARINA DÁRTS S.L.	B63806400	2.129,60 €
14655/331	Contratación dunha función do espectáculo “Salón Otto” da compañía Teresa Navarrete, o venres 14 de novembro, ás 21 horas, no Auditorio Municipal do Concello, dentro do programa estatal Platea	GESTORA DE NUEVOS PROYECTOS CULTURALES	B91624064	3.363,80 €
14658/331	Contratación dunha función do espectáculo “Semillas de Cardamomo” da compañía El Callejón del Gato, o domingo 2 de novembro, ás 18 horas, no Auditorio Municipal do Concello, dentro do programa estatal Platea	EL CALLEJÓN DEL GATO PRODUCCIONES	B33967928	2.613,60 €
14661/331	Contratación dunha función do espectáculo “El cuento de la lechera” da compañía Xip Xap, o domingo 21 de decembro, ás 18 horas, no Auditorio Municipal do Concello, dentro do programa estatal Platea	XIP XAP S.L.	B25221953	1.936,00 €
14675/331	Contratación dunha función do espectáculo “QFWFQ, una historia del universo”, de la compañía Meridional Producciones, el viernes 7 de noviembre, a las 21 horas, en el Auditorio Municipal del Concello, dentro del programa estatal Platea	TEATRO MERIDIONAL S.L.	B81348526	3.872,00 €
14688/331	Subministración augas Auditorio Municipal	PRODUCCION E XESTION CULTURAL S.L.	B36743755	308,69 €
14693/331	Comprobación funcionamento equipo de control estrito	ALTAIR	A15208408	35,09 €

Acordo

A Xunta de Goberno local queda enterada.

7(621).- PROPOSTA DE AUTORIZACIÓN PARA ORGANIZAR O I TROFEO MINI-DH MONTES DE CORUXO O VINDEIRO 22 DE XUÑO. EXPTE. 13119/333.

Examinadas as actuacións do expediente e de acordo co informe-proposta do director deportivo do IMD, do 13.05.14, conformado polo concelleiro de Deportes, a Xunta de Goberno local acorda:

Autorizar o club Ciclista Coruxo, a organizar o vindeiro domingo 22 de xuño de 2014, a proba denominada” I TROFEO MINI-DH MONTES DE CORUXO ” dita carreira está previsto que comenze ás 9.00h e que remate ás 14.00h, o seu percorrido será polas inmediacións do torreiro de Fragoselo en Coruxo e nos terreos da Mancomunidad de Montes de Coruxo.

8(622).- PROPOSTA DE AUTORIZACIÓN PARA A ORGANIZACIÓN DA 31ª CARREIRA NOCTURNA DE SAN XOÁN O VINDEIRO 23 DE XUÑO. EXPTE. 13111/333.

Examinadas as actuacións do expediente e de acordo co informe-proposta do director deportivo do IMD, do 13.05.14, conformado polo concelleiro de Deportes, a Xunta de Goberno local acorda:

Autorizar a Delegación en Vigo da Federación Galega de Atletismo, a organizar o vindeiro luns 23 de xuño de 2014, a 31º Carreira Nocturna de San Xoán. A proba terá a súa saída dende Camelias con Paseo de Granada percorrendo por Camelias, Romil, Pi y Margall, López Mora, Arquitecto Barboo, Coruña. Tomás Alonso, Camilo Veiga, Paulino Freire, Pescadores, Beiramar e San Francisco para rematar na Ribeira do Berbés.

9(623).- PROPOSTA DE AUTORIZACIÓN PARA ORGANIZAR O “IX CARREIRA FEMININA CORRER E ANDAR” O VINDEIRO 29 DE XUÑO. EXPTE. 12996/333.

Examinadas as actuacións do expediente e de acordo co informe-proposta do director deportivo do IMD, do 12.06.14, conformado polo concelleiro de Deportes, a Xunta de Goberno local acorda:

Autorizar a Javier Alvarez Salgado como Presidente da Agrupación Deportiva Media Maratón de Vigo, a organizar o vindeiro domingo 29 de xuño de 2014, a proba denominada” IX CARRERA FEMENINA CORRER E ANDAR.” dita carreira está previsto que comenze ás 11.00 horas e que teña a súa saída dende EL Corte Inglés, seguindo por Gran Via, Urzáiz, Colón, García Barbón, Miragalla, Areal, Concepción Areal (ata edificio da Xunta de Galicia), As Avenidas (Paseo Marítimo) e rematando fronte ao R.C. Náutico de Vigo.

10(624).- PROXECTO DE CONVENIO DE COLABORACIÓN COA ASOCIACIÓN DE MULLERES DORNA PARA O FINANCIAMENTO DOS GASTOS DO PROGRAMA “PUNTO INFORMA” E REALIZACIÓN DO “CONCURSO SOBRE A VIOLENCIA DE XÉNERO NOS CENTROS DE ENSINO DO BARRIO DE COIA” DURANTE O ANO 2014. EXPTE. 6306/224.

Examinadas as actuacións do expediente, visto o informe xurídico do 9.06.14, visto o informe de fiscalización do 16.06.14, e de acordo co informe-proposta da xefa do

Servizo de Igualdade, do 17.06.14, conformado pola concelleira de Igualdade e polo concelleiro de Economía e Facenda, a Xunta de Goberno local acorda:

PRIMEIRO.- Aprobar a sinatura do Convenio de colaboración entre a “Asociación de Mulleres Dorna” e o Concello de Vigo para o mantemento do “Punto Informa” e a realización do “Concurso sobre violencia de xénero nos centros de ensino do barrio de Coia” durante o ano 2014.

SEGUNDO.- Autorizar o gasto de 17.100,00€ (dezasete mil cen euros) con cargo á partida presupostaria “*Convenio de colaboración coa Asociación de Mulleres Dorna para o mantemento do “Punto Informa” 2311 4890002* do orzamento vixente da concellería de Igualdade para facer fronte aos gastos derivados da execución do presente convenio.

TERCEIRO.- Aprobar o texto, que de seguido se dí:

“ Na Casa do Concello de Vigo, a ____ de ____ de dous mil catorce

REUNIDAS

Dunha parte, don Abel Caballero Álvarez, na súa calidade de alcalde do Concello de Vigo.

Doutra, dona Aurea González González, como presidenta da Asociación de Mulleres Dorna, con CIF nº G36619468, con enderezo social na r/ Baiona, 9 baixo Vigo, na representación da mesma, segundo resulta dos seus estatutos e da certificación da súa secretaría que figura na documentación do expediente núm. 6306-224.

Tendo, daquela, as persoas comparecentes a capacidade legal necesaria para o outorgamento do presente convenio

MANIFESTAN

I.- A asociación de Mulleres Dorna, con máis de 30 anos de traxectoria no barrio de Coia, ten os seguintes fins:

- promover unha formación integral da muller encamiñada a desenvolver unha conciencia crítica, participativa, sociopolítica e solidaria como membro activo da sociedade en xeral e, principalmente, do seu contorno.*
- Colaborar con calquer situación ou sector da sociedade referido a xustiza, paz , calidade de vida, etc.*

A Asociación de Mulleres Dorna crea no barrio, en colaboración co Concello de Vigo, un Punto de Información dirixido especialmente ás mulleres vítimas de violencia de xénero. Este servizo contribue á detección, denuncia e asesoramento en materia de violencia de xénero, a solidariedade entre as mulleres dos barrios e potencia a descentralización dos servizos e recursos da administración. Asemade, se prosegue coa labor tan importante desenvolta polo tecido asociativo, no eido da prevención e sensibilización cidadá na problemática da violencia contra as mulleres.

Neste ano 2014, a asociación de mulleres Dorna presenta ademáis o proxecto “Concurso sobre a violencia que se exerce no mundo sobre as mulleres e as nenas” que é de interese para a

concellería de Igualdade pois responde aos obxectivos de concienciación e prevención da violencia de xénero ao estar dirixido ao alumnado de centros de ensino de primaria e institutos de secundaria do barrio de Coia, centro de referencia da asociación de mulleres Dorna.

II.- A Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local, no seu artigo 25, 26 e 28 confire ás administracións locais competencias no eido da Muller, e a Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes impón aos poderes públicos que establezan medidas explícitas e accións positivas para acadar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

A cidade de Vigo conta cunha rede de servizos e recursos específicos para as mulleres. Por unha banda, existe un centro de atención global e específica á muller, que é o Centro Municipal de Información dos Dereitos da Muller, onde diferentes profesionais reciben as demandas e traballan directa e planificadamente coas mulleres e unha rede de acollemento de recente creación formada polo Centro de Emerxencia e por tres vivendas de protección para mulleres vítimas de violencia de xénero. Por outra banda, Vigo é unha cidade historicamente estruturada en barrios cunha dinámica e servizos comunitarios propios e descentralizados (culturais, asociativos, de saúde...), onde as mulleres teñen representatividade formal e informal na vida cotiá do barrio a través de asociacións de base que lles permiten o coñecemento a fondo da realidade.

Considerando que os fins da "Asociación de Mulleres Dorna" cumpren os obxectivos da concellería de Igualdade a prol da igualdade de oportunidades e máis especificamente contra a violencia que sofren as mulleres, valórase oportuno que o Concello de Vigo apoie estas iniciativas no eido social baixo a fórmula dun convenio de colaboración.

III.- Así as cousas, o Concello de Vigo no seu vixente orzamento, na partida 2311 4890002 prevé nominativamente a concesión dunha subvención por importe de 17.100,00€, a favor da Asociación de Mulleres Dorna.

IV.- Toda vez que, de acordo co disposto nos artigos 28.1 da Lei 38/2003, de 17 de novembro, xeral de subvencións e 26.1 da Lei 9/2007, o convenio será o instrumento habitual para canalizar as subvencións previstas nominativamente nos orzamentos da Administración concedente, as intervintes, conclúen o presente convenio ao fin de regular os termos da concesión da devandita subvención, cuxo obxecto é apoiar o mantemento da entidade e o desenvolvemento de actividades da Asociación de Mulleres Dorna durante o exercicio 2014.

V.- Que a Asociación de Mulleres Dorna non está incurso en prohibición para ser beneficiaria das subvencións obxecto da Lei de subvencións de Galicia, segundo resulta da declaración responsable que figura no expediente 6306-224. Que a Asociación achase ao corrente das súas obrigas tributarias e fronte a Seguridade Social e non ten débedas pendentes con este Concello de Vigo, segundo resulta das certificacións que figuran no citado expediente.

Que en base ás precedentes consideracións e ao interese social que para a cidade de Vigo representa a devandita actividade da Asociación de Mulleres Dorna, o Concello de Vigo e dita asociación conveñen a súa colaboración no ámbito da promoción da igualdade e a concesión da referida subvención en base aos seguintes:

PACTOS

Primeiro.- O obxecto deste convenio é:

1º.- Apoiar o mantemento do "Punto Informa" do barrio de Coia no que se atenderá ás mulleres que o demanden, aportándolles información xeral de interese, especialmente a que aporta un

valor engadido a favor da igualdade de oportunidades e por ende de prevención da violencia, nos locais alugados pola Asociación de mulleres Dorna a tal fin.

2º.- Organizar o “Concurso sobre a violencia que se exerce no mundo sobre as mulleres e as nenas” entre o alumnado dos centros de ensino de primaria e de secundaria do barrio de Coia, zona de referencia da asociación Dorna, co obxecto de concienciar e previr a violencia de xénero nas futuras xeracións.

Todas estas actividades pretenden potenciar o acceso das mulleres vítimas de violencia e o fomento da participación social e o desenvolvemento comunitario de acordo cos programas contidos no Anexo I.

A Asociación de Mulleres Dorna comprométese a colaborar coa concellería de Igualdade do Concello de Vigo concretamente, a:

1.- Asumir todo o concernente á organización xeral das actividades obxecto do convenio, achegando a infraestrutura e o equipo humano necesario para tal fin, así como cumprir o programa que figura como Anexo I.

2.- Asumir todos os gastos que se deriven da organización destas actividades e obter todos os permisos, autorizacións e seguros para a súa realización.

3.- Destinar a este fin unha oficina permanente da Asociación de Mulleres Dorna. Estará equipada de acordo co expresado no Anexo I do convenio. A atenderá unha persoa adicada a esta tarefa, como mínimo durante dúas horas diarias, de luns a venres, ambos incluídos, e durante todo o ano.

Esta persoa será nomeada pola Asociación de mulleres Dorna, e deberá axustarse ao perfil que se establece no Anexo I.

4.- Informar ás usuarias do Punto Informa da existencia dos servizos sociais municipais especializados como: Centro Municipal de Información dos Dereitos da muller, e Centro de Emerxencia, así como do apoio que presta a asociación Rede de Mulleres Veciñais contra os Malos Tratos”.

5.- Garantir o dereito á confidencialidade das beneficiarias utilizando claves que convirten en anónimos os datos recollidos. Fixará limitacións de acceso ás mesmas e incluírá unha cláusula de confidencialidade nas persoas que traballen ou colaboren na Asociación.

6.- Todas as actividades desenvolvidas pola Asociación na execución deste convenio deberán estar amparadas ou cubertas de toda clase de continxencias derivadas da referida execución, por efecto dela ou con ocasión da mesma; a través das necesarias relacións de aseguramento, social ou privado, que contemplan a asistencia sanitaria, accidentes de traballo e demais prestacións do sistema de seguridade social así como da posible responsabilidade civil.

7.- Presentar ante á concellería de Igualdade unha memoria semestral e anual que incluírá o análise da demanda recibida no punto informa, a atención prestada e a derivación dos casos en base aos criterios estadísticos e ítems de avaliación propostos pola concellería de Igualdade.

8.- A persoa ou persoal que preste servizos na Asociación de Mulleres Dorna non manterá relación laboral nin contractual co Concello de Vigo.

9.- As obrigas da Asociación de Mulleres Dorna, como beneficiaria da axuda, serán, ademais das estipuladas nos apartados anteriores, as consignadas no artigo 11 da Lei 9/2007 do 13 de xuño, de subvencións de Galicia e no artigo 14 da Lei 38/2003, do 17 de decembro, xeral de subvencións e o RD 887/2006, de 21 de xullo, polo que se aproba o Regulamento da citada Lei.

Segundo.- O Concello de Vigo, pola súa parte comprométese a:

1º.- Aportar a documentación técnica precisa como a guía de recursos e a atención profesional especializada a través do persoal do Centro Municipal de Información dos Dereitos da Muller e o Centro de Emerxencia.

2º.- Incluir este servizo entre os servizos especializados no eido da promoción da muller que difunda mediante campañas de publicidade.

3º.- Conceder directamente á Asociación de Mulleres Dorna, unha subvención por importe de 17.100,00€ co obxecto de coadxuvar á financiación da colaboración no ámbito da promoción da igualdade e do tratamento contra a violencia de xénero.

Terceiro.- Esta subvención será compatible con calqueira outra subvención ou axuda para a mesma finalidade procedente de calquer outra administración ou de entes públicos ou privados, nacionais, da Unión Europea ou de organismos internacionais.

A beneficiaria deberá comunicar ao Concello de Vigo a obtención doutras subvencións, axudas, ingresos ou recursos que financien a actividade subvencionada. Esta comunicación deberá efectuarse no momento en que se coñeza e, en todo caso, con anterioridade a xustificación da aplicación dada ós fondos recibidos.

En calquera caso, o importe total da subvención ou subvencións non poderá superar o da actividade subvencionada; caso no que se procederá na forma prevista no artigo 34 do RD 887/2006, de 21 de xuño, polo que se aprobou o Regulamento da Lei Xeral de Subvencións.

Cuarto.- O Concello de Vigo abonará o importe da axuda en tres partes:

A primeira, por importe de 5.500,00€ coa firma do presente convenio, anticipo motivado para facer fronte aos gastos xerados polo comezo das accións desta entidade sen ánimo de lucro.

A segunda por importe de 5.800,00€ no mes de xuño, previa a entrega do informe de avaliación das actividades e xustificantes orixinais de gasto polo importe a aboar.

A terceira por importe de 5.800,00€ no mes de decembro previa a certificación do departamento de igualdade acreditando o cumprimento do convenio unha vez se achegue a memoria anual da asociación e xustificantes orixinais de gasto por importe de 11.300,00€, resto da subvención pendente de xustificar.

A xustificación deberá facerse con documentos orixinais pola parte subvencionada e con copias das facturas polo resto do orzamento. Se poderá substituír a presentación de copias de facturas polo gasto do proxecto ou actividade non subvencionada pola presentación dun balance que abarque a totalidade do gasto ou por unha certificación na que se acredite que o programa ou actividade que foi obxecto da subvención foi executado na súa totalidade e o seu custo total foi de 17.738,00 euros. (presuposto do programa referenciado no anexo II).

Antes de proceder a cada pago da subvención a beneficiaria deberá acreditar estar ao corrente no pagamento das súas obrigas fiscais e para coa seguridade social e non ser debedora por resolución de procedencia de reintegro, o que poderá realizar por medio dunha declaración responsable, ao abeiro do artigo 31.7 e) da lei 9/2007 de subvencións de Galicia.

Quinto.- Se o custe total da actividade subvencionada resultase ser menor que o contemplado para a concesión da subvención ou se reduciran na execución da actividade subvencionada as actuacións ou elementos previstos como integrantes da mesma, procederá a redución da subvención na mesma proporción .

A comunicación destas circunstancias ao Concello deberá efectuarse no momento en que se coñeza e, en todo caso, con anterioridade a xustificación da aplicación dada aos fondos recibidos.

Sexto.- A beneficiaria poderá subcontratar con terceiros ata un 80 % do importe da actividade subvencionada.

A entidade non pode concertar con terceiros/as a execución das actividades que constitúen a prestación voluntaria e solidaria dos acompañamentos ás mulleres vítimas de violencia. A beneficiaria está autorizada a concertar con terceiros/as as actividades que non sexan prestacións de carácter persoal, como son: actividades de formación, desprazamentos, publicidade..., segundo o previsto no artigo 29 da Lei Xeral de Subvencións.

Non poderan ser subcontratistas as persoas ou entidades a que se refire o apartado 7 do artigo 27 da Lei de subvenciones de Galicia.

Sétimo.- Para o seguemento e avaliación do presente convenio de colaboración establécese unha comisión de seguemento e avaliación que, presidida pola Concelleira de Igualdade estará formada, previo nomeamento da Presidenta, por:

- A presidenta e coordinadora da Asociación de Mulleres Dorna
- Unha técnica da Asociación de Mulleres Dorna
- A xefa do Servizo Municipal de Igualdade.
- Unha técnica do Centro Municipal de Información dos Dereitos da Muller

Oitavo.- A beneficiaria debe dar a adecuada publicidade á financiación municipal da actividade subvencionada mediante a inserción en lugar visible o logo da Concellería de Igualdade e do Concello de Vigo en canto material escrito e audiovisual se edite.

Noveno.- Antes do 10 de decembro de 2014, a beneficiaria, deberá xustificar o cumprimento da finalidade para a que se concedeu a subvención e, no seu caso, da aplicación dos fondos recibidos. A tal efecto deberá presentar unha conta xustificativa na que deberá constar a declaración das actividades realizadas e dos gastos incorridos por valor do 100% do importe da axuda concedida; os xustificantes de pago dos gastos incorridos con facturas ou documentos de valor probatorio equivalente ao importe que teña sido financiado coa subvención concedida, así como declarar a procedencia e aplicación dos fondos propios e outras subvencións ou recursos que financiaran tamén a actividade subvencionada.

A documentación da conta xustificativa deberá incluír unha relación de todos os xustificantes de pago dos gastos incorridos que teñan sido financiados coa subvención concedida..

As facturas, que serán orixinais, deberán recoller o número de CIF, a data, número de factura e o IVE, estes xustificantes quedarán a disposición do Concello de Vigo. Non se admitirán facturas fotocopiadas ou compulsadas, nin aquelas que non reúnan as esixencias previstas no RD 1619/2012, de 30 de novembro, polo que se aproba o Regulamento polo que se regulan as obrigas de facturación en vigor desde o 1 de xaneiro de 2013.. Nestas facturas se computará o

gasto acreditado deducindo o IVE, salvo que se xustifique a exención do dito imposto. Non será preciso que nos documentos xustificativos de pago conste de forma expresa que os pagos aos que os mesmos se refiren foron satisfeitos con anterioridade ao proceso de xustificación do cumprimento da finalidade para a que se concedeu a subvención.

Se a beneficiaria solicitara a devolución do orixinal presentado, a área xestora da subvención procederá ao estampillado da factura orixinal, indicando no estampillado o motivo da subvención e si o importe do xustificante impútase total ou parcialmente á subvención recibida; indicándose neste caso o importe exacto que resulte afectado pola subvención. A copia do xustificante orixinal estampillado se incorporará ao expediente e a área xestora da subvención procederá á devolución do orixinal.

A axuda do Concello de Vigo incluírá tanto os consumos (teléfono, luz, distribución postal) como o abono de salarios, publicidade e os gastos de formación, atendendo ao especificado no orzamento elaborado pola entidade para o ano 2014. Anexo II.

Os custos indirectos formarán parte da xustificación da subvención, sempre que se imputen á actividade subvencionada na parte que razoablemente corresponda de acordo cos principios e normas de contabilidade xeralmente admitidas e, en todo caso, na medida na que tales custos correspondan ao período no que efectivamente se realiza a actividade.

Xunto coa documentación relativa á conta xustificativa, a entidade achegará unha memoria semestral e outra anual sobre as actividades desenvolvidas no marco deste convenio.

Décimo.- Serán gastos subvencionables os que de xeito indubitado respondan a natureza da actividade subvencionada e se realicen no prazo comprendido entre o 1 de xaneiro ata o 9 de decembro de 2014.

Décimo primeiro.- A realización da actividade subvencionada e o cumprimento da finalidade que determinou a concesión da subvención así como a axeitada xustificación da mesma será comprobada polos servizos da Concellería de Igualdade . A xefa do servizo de Igualdade emitirá informe ao respecto acreditando o cumprimento do convenio ou facendo constar, no seu caso, todas aquelas circunstancias que poidan resultar relevantes en orden a considerar incumprida ou defectuosamente cumprida a actividade subvencionada. O informe do órgano xestor incorporárase á conta xustificativa.

Décimo segundo.- A beneficiaria deberá facilitar toda a información que lle sexa requirida pola Concellería de Igualdade e pola Intervención Xeral Municipal, Tribunal de Contas e Consello de Contas no exercizo das súas funcións de fiscalización e control do destino das subvencións.

Décimo terceiro.- Procederá o reintegro das cantidades percibidas e a esixencia de xuros de demora desde o pagamento da subvención ata a data na que se acorde a procedencia do reintegro nos casos do artigo 33 LSG.

Cando o incumprimento da actividade subvencionada se traduza nunha diminución significativa da actividade subvencionada, traducible a termos económicos en función do proxecto presentado e o seu presuposto, que non implique verdadeiro incumprimento do obxectivo da subvención, procederá o reintegro da subvención na mesma proporción. En todo caso procederá o reintegro do exceso da subvención sobre o custo da actividade subvencionada.

Décimo cuarto.- Canto ás infraccións e sancións en que poida incurrir a beneficiaria da subvención a que se refire este convenio e procedemento para a súa apreciación e imposición, estarase ao disposto no Título IV da Lei 9/2007, de 13 de xuño, de subvencións de Galicia e no

RD 1398/1993, de 4 de agosto, polo que se aprobou o Regulamento do Procedemento para o exercizo da potestade sancionadora.

Décimo quinto. - A beneficiaria está informada de que os seus datos serán incorporados aos ficheiros municipais; de que a finalidade da súa recollida é a instrucción do procedemento para a concesión da subvención obxecto do presente convenio, a práctica das publicacións, comunicacións e notificacións de obrigado cumprimento, o seguemento e comprobación da actividade subvencionada e demais actuacións previstas na Lei de subvencións de Galicia en orden á conclusión do proceso subvencional, polo que a súa achega é obligatoria.

Os ditos datos serán tratados e protexidos de acordo co previsto na Lei 30/1992, do 26 de novembro de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento administrativo Común e na Lei 15/1999, do 13 de decembro, de Protección de Datos de Carácter Personal, sendo responsable do seu tratamento a concellería de Igualdade.

A beneficiaria poderá exercer os dereitos de acceso, rectificación, cancelación e oposición ante a concellería de Igualdade do Concello de Vigo.

Décimo sexto. - A concesión da subvención obxecto do presente convenio rexerá pola Lei 38/2003 do 17 de novembro, xeral de subvencións e o RD 887/2006, de 21 de xuño, polo que se aprobou o seu regulamento, nos seus preceptos básicos; a lexislación básica do estado en materia de réxime local; a Lei 9/2007, de 13 de xuño, de subvencións de Galicia; os preceptos non básicos da Lei 38/2003 e do RD 887/2006; polos pactos que se conteñen neste convenio; as Bases de Execución do vixente orzamento municipal as restantes normas de dereito administrativo, e no seu defecto, as normas de dereito privado.

E, en proba da súa conformidade, firman o presente convenio, por triplicado exemplar, en Vigo, _____ de 2014."

11(625).- INSTRUCCIÓNS EN MATERIA DE PLANIFICACIÓN E XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DERIVADAS DA APLICACIÓN DAS PREVISIÓNS CONTIDAS NA LEI 27/2013, DO 27 DE DECEMBRO (LRSAL), LEI 5/2014, DO 27 DE MAIO E LEI DE ORZAMENTOS XERAIS DO ESTADO PARA O ANO 2014. EXPTE. 25068/220.

Dáse conta do informe-proposta da xefa do Servizo de Recursos Humanos, do 16.06.14, conformado pola xefa da Área de Réxime Interior e polo concelleiro-delegado da Área de Xestión Municipal, que di o seguinte:

No Boletín Oficial do Estado nº 312, do luns 30 de decembro do 2013, procedeuse á publicación oficial da Lei 27/2013, do 27 de decembro, de Racionalización e Sostibilidade da Administración Local (LRSAL).

Dita norma está dictada ao abeiro dos títulos competenciais habilitantes contemplados no artigo 149.1, 14ª e 18ª da Constitución de 1978, que atribúe ao Estado as competencias exclusivas en materia de Facenda Xeral e débeda do Estado, así como sobre as bases do réxime xurídico das Administracións Públicas, atopando igualmente fundamento, a teor do contemplado na Exposición de Motivos, na Lei Orgánica 2/2012, do 27 de abril, de Estabilidade Orzamentaria e Sostibilidade Financeira –para cuxa aprobación foi necesaria a previa reforma do artigo 135 CE 1978-.

A Lei 27/2013, do 27 de decembro, de aplicación directa á totalidade das entidades integrantes da Administración Local, resulta de obrigada observancia e cumprimento, nos termos do relacionado na Exposición de Motivos da mesma e en atención carácter básico da meirande parte dos seus preceptos, por canto que modifica profundamente tanto a Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, como o Real Decreto Lexislativo 781/1986, do 18 de abril, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local, implicando incidencias prácticas na aplicación das previsións contidas na propia Lei Reguladora das Facendas Locais, aprobada por Real Decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo.

A fundamental reforma operada pola Lei afecta, como aspecto fundamental, ao réxime competencial existente ata o momento, realizando unha profunda reconfiguración do mapa de competencias das entidades locais a través da modificación do réxime legal de atribución e titularidade das competencias obrigatorias e servizos esenciais dos concellos.

En tal senso, o artigo 7 da actual redacción da Lei establece que:

“1. Las competencias de las Entidades locales son propias o atribuidas por delegación.

2. Las competencias propias de los Municipios, las Provincias, las Islas y demás entidades locales territoriales sólo podrán ser determinadas por ley y se ejercen en régimen de autonomía y bajo la propia responsabilidad, atendiendo siempre a la debida coordinación en su programación y ejecución con las demás Administraciones Públicas..

3. El Estado y las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, podrán delegar en las Entidades Locales el ejercicio de sus competencias.

Las competencias delegadas se ejercen en los términos establecidos en la disposición o en el acuerdo de delegación, según corresponda, con sujeción a las reglas establecidas en el artículo 27, y preverán técnicas de dirección y control de oportunidad y eficiencia.

4. Las entidades locales sólo podrán ejercer competencias distintas de las propias y de las atribuidas por delegación cuando no se ponga en riesgo la sostenibilidad financiera del conjunto de la Hacienda municipal, de acuerdo con los requerimientos de la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y no se incurra en un supuesto de ejecución simultánea del mismo servicio público con otra Administración Pública. A estos efectos, serán necesarios y vinculantes los informes previos de la Administración competente por razón de materia, en el que se señale la inexistencia de duplicidades, y de la Administración que tenga atribuida la tutela financiera sobre la sostenibilidad financiera de las nuevas competencias. En todo caso, el ejercicio de estas competencias deberá realizarse en los términos previstos en la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.”

Pola súa banda, o artigo 25.2 da Lei, tamén na súa nova redacción, contempla como competencias municipais propias dos concellos as seguintes:

“El Municipio ejercerá en todo caso, como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:

a) Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.

b) Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.

c) Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.

d) Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.

e) Evaluación e información, de situaciones de necesidad social, y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.

f) Policía local, protección civil, prevención y extinción de incendios.

g) Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad. Transporte colectivo urbano.

h) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.

i) Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante

j) Protección de la salubridad pública.

k) Cementerios y actividades funerarias.

l) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.

m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.

n) Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria, y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.

ñ) Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

3. Las competencias municipales en las materias enunciadas en este artículo se determinarán por Ley, debiendo evaluar la conveniencia de la implantación de servicios locales, conforme a los principios de descentralización, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera.

4. La Ley a que se refiere el apartado anterior deberá ir acompañada de una memoria económica que refleje el impacto sobre los recursos financieros de las Administraciones Públicas afectadas y el cumplimiento de los principios de estabilidad, sostenibilidad financiera y eficiencia del servicio o la actividad. La Ley debe prever la dotación de los recursos necesarios para asegurar la suficiencia financiera de las entidades locales sin que ello pueda conllevar, en ningún caso, un mayor gasto de las Administraciones Públicas.

Los proyectos de leyes estatales se acompañarán de un informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en el que se acrediten los criterios antes señalados.

5. La Ley determinará la competencia municipal propia de que se trate, garantizando que no se produce una atribución simultánea de la misma competencia a otra Administración Pública."

A Comunidade Autónoma de Galicia aprobou recentemente a Lei 5/2014, de 27 de maio, de medidas urxentes derivadas da entrada en vigor da LRSAL, e que ten por obxecto, segundo a súa exposición de motivos, regular o réxime de atribución de competencias propias aos municipios tras a entrada en vigor da reforma, incorporando a regulación recollida na lexislación de bases en canto á necesidade da análise do impacto da nova atribución de competencias sobre os recursos financeiros das administracións públicas afectadas, e o cumprimento dos principios de estabilidade, sustentabilidade financeira, e eficiencia do servizo ou actividade.

En aplicación das previsións da norma autonómica indicada, que esta vixente dende o pasado 31/05/2014, e como complemento da Instrucción 1/2014, da Intervención Xeral Municipal do Concello de Vigo, resulta necesario, dende a óptica das actividades de planificación e xestión de recursos humanos, e aos estritos efectos de garantir o axuste ao marco legal actual dos nomeamentos de funcionarios interinos, contratación de persoal laboral temporal ou interino, ou calquera formalización de vínculo xurídico en réxime de suxeición especial ou contrato laboral, a determinación dos sectores ou servizos prioritarios dentro da organización municipal, aos efectos de reforzamento con persoal non permanente, que ata o momento estaban contemplados nas Instrucións aprobadas por acordo da Xunta de Goberno Local de 09/03/2012 (expediente administrativo nº 22.902/220) e que cómpre actualizar e substituír polos criterios contidos no presente informe-proposta.

Todo elo sen prexuízo das delegacións competenciais e autorizacións para o exercicio de competencias impropias que a Xunta de Galicia poda autorizar ao Concello de Vigo, nos termos do previsto no indicado marco legal vixente.

Complementariamente, deben axustarse os criterios de planificación e xestión de recursos humanos ás previsións establecidas na Lei 22/2013, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do estado para o ano 2014 (BOE nº 309, do xoves 26 de decembro do 2013) que si ben operan *ipso iure* de modo directo na súa aplicación -ao igual que sucede coa LRSAL- sí resulta recomendable efectuar unha referencia a aspectos concretos da mesma, inherentes á xestión de recursos humanos, para facilitar a dita función e mellorar a tramitación administrativa das solicitudes de efectivos.

En consecuencia, e previa a conformidade do Sr. Concelleiro-delegado da Área de Xestión Municipal dentro do ámbito competencial definido en canto á planificación e xestión de recursos humanos, delegada por Decreto da Excm. Alcaldía-Presidencia de data 07/02/2013, e acordo da Xunta de Goberno Local de 08.02.2013, elévase ao criterio da Xunta de Goberno Local -órgano competente para a xestión do persoal municipal dende as ópticas económica, xurídica e administrativa ex artigos 127.1, apartados g) e h) da Lei 7/1985, do 2 de abril, modificada por Lei 27/2013, do 27 de decembro, sen prexuízo do réxime de delegacións efectuado- a seguinte

PROPOSTA DE ACORDO:

“Primeiro.- Aprobar as *“INSTRUCCIÓNS EN MATERIA DE PLANIFICACIÓN E XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA O ÁMBITO DO CONCELLO DE VIGO DERIVADAS DA APLICACIÓN DAS PREVISIÓN CONTIDAS NA LEI 27/2013, DO 27 DE DECEMBRO, DE RACIONALIZACIÓN E SOSTIBILIDADE DA ADMINISTRACIÓN LOCAL, LEI 5/2014, DO 27 DE MAIO, E LEI DE ORZAMENTOS XERAIS DO ESTADO PARA O ANO 2014”* contidas no anexo único do presente acordo, do cal forma parte inseparable, dispoñendo a súa notificación aos Sres/Sras. Concelleiros/as-delegados/as de área, xefaturas de Área e xefaturas dos servizos para planificación dos obxectivos establecidos e cumprimento das mesmas, no marco legal e orzamentario vixente.

Segundo.- Deixar sen efecto o acordo da Xunta de Goberno local de 09.03.2012 (expediente administrativo nº 22.902/220) e calquera outro que se opoña ou contradiga ao contido do presente.”

Contra o presente acordo poderase interpoñer recurso potestativo de reposición no prazo de 1 mes contado dende a notificación ou publicación do mesmo, ou ben recurso contencioso-administrativo no prazo de 2 meses contados dende o seguinte ao da notificación do acto administrativo que poña fin á vía administrativa, nos supostos, termos e condicións do previsto nos artigos 8, 25 e 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da Xurisdicción Contencioso-Administrativa, sen prexuízo de calquera outro que se estime procedente en Dereito.

ANEXO ÚNICO

“INSTRUCCIÓNS EN MATERIA DE PLANIFICACIÓN E XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA O ÁMBITO DO CONCELLO DE VIGO DERIVADAS DA APLICACIÓN DAS PREVISIÓNS CONTIDAS NA LEI 27/2013, DO 27 DE DECEMBRO, DE RACIONALIZACIÓN E SOSTIBILIDADE DA ADMINISTRACIÓN LOCAL, LEI 5/2014, DO 27 DE MAIO, E LEI DE ORZAMENTOS XERAIS DO ESTADO PARA O ANO 2014”

1.- MARCO LEGAL DE REFERENCIA

Constitúe obxecto das presentes instruccións a descrición, precisión e acotación dos conceptos e previsións legais, no ámbito das actividades de planificación e xestión de recursos humanos no Concello de Vigo, contidas nas seguintes normas:

-Lei 27/2013, do 27 de decembro, de Racionalización e Sostibilidade da Administración Local (LRSAL) publicada no BOE nº 312, do luns 30 de decembro do 2013 e vixente dende o 31/12/2013,

-Lei 5/2014, do 27 de maio, de medidas urxentes derivadas da entrada en vigor da Lei 27/2013, de 27 de decembro, publicada no DOG do venres 30 de maio do 2014 e vixente dende o 31/05/2014.

-Lei 22/2013, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2014.

2.- PREVISIÓNS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE PLANIFICACIÓN E XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

-PERSONAL AO SERVIZO DAS ENTIDADES LOCAIS:

O persoal ao servizo do Concello de Vigo está integrado por funcionarios de carreira, contratados en réxime de Dereito laboral e persoal eventual que desempeña postos de confianza ou asesoramento especial.

Os funcionarios públicos (de carreira ou interinos/as) ao servizo da Administración local se rexen, no non disposto na Lei 7/1985, do 2 de abril, modificada por Lei 27/2013, do 27 de decembro, pola Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, pola restante lexislación do Estado en materia de función pública, así como pola lexislación das Comunidades Autónomas, nos termos do artigo 149.1.18 da Constitución.

Con carácter xeral, os postos de traballo na Administración local e nos seus Organismos Autónomos serán desempeñados por persoal funcionario.

Corresponde exclusivamente aos funcionarios de carreira ao servizo da Administración local o exercicio das funcións que impliquen a participación directa ou indirecta no exercicio das potestades públicas ou na salvagarda dos intereses xerais. Igualmente son funcións públicas, cuxo cumprimento queda reservado a funcionarios de carreira, as que impliquen exercicio de

autoridade, e en xeral, aquelas que en desenvolvemento da presente Lei, se reserven aos funcionarios para a mellor garantía da obxetividade, imparcialidade e independencia no exercicio da función.

O persoal laboral será seleccionado pola propia Administración ou Corporación Municipal aténdose, en todo caso, a idénticos requisitos que o persoal funcionario, segundo o establecido nos artigos 55 a 59 da Lei 7/2007, do 12 de abril, e normativa de concordante aplicación.

As dotacións de postos de traballo cuxa cobertura corresponda a persoal eventual no Concello deberá axustarse aos límites e requisitos previstos na Lei 27/2013, do 27 de decembro, para os municipios cunha franxa de habitantes de entre 75.000 e 500.000 habitantes, de xeito tal que o número de dotacións non poderá exceder do número de concelleiros/as s da Corporación local, estando suxeita a publicación semestral na sede electrónica municipal e no Boletín Oficial a Provincia o número dos postos de traballo reservados a persoal eventual.

-PLANTILLA ORZAMENTARIA E RELACIÓN DE POSTOS DE TRABALLO (RPT) OU INSTRUMENTO EQUIVALENTE:

O Concello de Vigo aprobará anualmente, a través dos Orzamentos correspondentes, a plantilla, que deberá comprender todos os postos de traballo reservados a funcionarios, persoal laboral e eventual.

As plantillas deberán responder aos principios de racionalidade, economía e eficiencia e establecerse dacuerdo coa ordenación xeral da economía, sen que os gastos de persoal podan rebasar os límites que se fixen con carácter xeral.

O Concello de Vigo formará a relación de todos os postos de traballo existentes na súa organización, nos termos previstos na lexislación básica sobre función pública.

Corresponde ao Estado establecer as normas con arranxo ás que haxan de confeccionarse as relacións de postos de traballo, a descripción de postos de traballo tipo e as condicións requeridas para a súa creación, así como as normas básicas da carreira administrativa, especialmente polo que se refire á promoción dos funcionarios a niveis e grupos superiores.

Constituirase o Rexistro de persoal, coordinado cos das demais Administracións públicas, segundo as normas que se aproben polo Goberno. Os datos inscritos en tal Rexistro determinarán as nóminas, a efectos da debida xustificación de todas as retribucións.

-OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO:

O Concello de Vigo formulará públicamente a súa oferta de emprego, axustándose aos criterios fixados na normativa básica estatal.

A selección de todo o personal, sexa funcionario o laboral, debe realizarse dacuerdo coa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública e a través do sistema de concurso, oposición ou concurso-oposición libre nos que se garantan, en todo caso, os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade.

De conformidade co disposto na Lei 22/2013, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2014, ao longo do ano 2014 non se procederá á incorporación de novo persoal, salvo a que poda derivarse da execución de procesos selectivos correspondentes a Ofertas de Emprego Público de exercicios anteriores.

Dita limitación alcanza ás prazas incursas nos procesos de consolidación de emprego previstos na disposición transitoria cuarta do Estatuto Básico do Empregado Público.

Respetando, en todo caso, as disponibilidades orzamentarias do Capítulo I dos correspondentes orzamentos de gastos, a limitación contida no apartado anterior non será de aplicación, no ámbito da Administración Local, aos seguintes sectores, nos que a taxa de reposición fixarase ata un máximo do 10 por cento:

- Prazas encadradas nos corpos de Policía Local.
- Prazas encadradas nas funcións relativas ao control da asignación eficiente dos recursos públicos; nas funcións de asesoramento xurídico e na xestión dos recursos públicos, abarcando o dito concepto as seguintes prazas:

Funcionarios/as con habilitación de carácter nacional (Subescalas de Secretaría, Intervención-Tesorería e Secretaría-Intervención);

Técnicos de Administración Xeral (ramas xurídica e económica)

Técnicos de Administración Especial (Economistas, Letrados, Asesores Xurídicos)

Técnicos medios de xestión

Técnicos medios de relacións laborais

Técnicos medios de servizos económicos

- Prazas correspondentes ao persoal dos servizos de prevención e extinción de incendios.

No suposto das prazas correspondentes ao persoal da policía local e de persoal dos servizos de extinción de incendios e salvamento, poderase alcanzar o cen por cen da taxa de reposición de efectivos sempre que se trate de Entidades locais que cumplan ou non superen os límites que fixe a lexislación reguladora das Facendas locais ou, no seu caso, as Leis de Orzamentos Xerais do Estado, en materia de autorización de operacións de endeudamento.

Ademáis deberán cumprir o principio de estabilidade ao que se refire o artigo 11.4 da Lei Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidade Orzamentaria e Sostibilidade Financeira tanto na liquidación do orzamento do exercicio inmediato anterior como nos orzamentos vixente.

En relación con este último, os respectivos Plenos das Entidades locais deberán aprobar un plan económico financeiro no que se inclúa a medida á que se refire a presente norma e se poña de manifesto que, igualmente, se da cumprimento ao citado principio de estabilidade orzamentaria, o cal deberá ser acreditado ante o Ministerio de Facenda e Administracións Públicas, previamente á aprobación da convocatoria de prazas.

Os anuncios de convocatorias de probas de acceso á función pública local e de concursos para a provisión de postos de traballo deberán publicarse no Boletín Oficial do Estado.

As bases publicaranse no «Boletín Oficial» da Provincia, salvo as relativas ás convocatorias de probas selectivas para a obtención da habilitación de carácter nacional, que se publicarán no Boletín Oficial do Estado

-TAXA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS:

Para calcular a taxa de reposición de efectivos, a porcentaxe máxima a que se refire a LPGE 214 aplicarase sobre a diferenza resultante entre o número de empregados fixos que, durante o exercicio 2013, deixaron de prestar servizos en cada un dos sectores, ámbitos, corpos ou categorías previstos no epígrafe anterior (denominado “oferta de emprego público”) e o número de empregados fixos que se tivesen incorporado nos mesmos no referido exercicio, por calquera

causa, excepto os procedentes de ofertas de emprego público, ou reingresado dende situacións que non conleven a reserva de postos de traballo.

A estes efectos, computaranse os ceses na prestación de servizos por xubilación, retiro, falecemento, renuncia, declaración en situación de excedencia sen reserva de posto de traballo, perda da condición de funcionario de carreira ou a extinción do contrato de traballo ou en calquera outra situación administrativa que non supoña a reserva de posto de traballo ou a percepción de retribucións con cargo á Administración na que se cesa.

Non computarán dentro do límite máximo de prazas derivado da taxa de reposición de efectivos aquelas prazas que se convoquen para a súa provisión mediante procesos de promoción interna.

-XORNADA DE TRABALLO:

A xornada de traballo dos funcionarios da Administración local será en cómputo anual a mesma que se fixe para os funcionarios da Administración Civil do Estado, aplicándose as mesmas normas sobre equivalencia e redución de xornada, permanecendo vixentes as Instrucións sobre xornada, horarios de traballo e réxime de ausencias aprobadas pola Xunra de Goberno local en acordos de datas 15/02/2013 e 20/05/2013 no que non se opoñan ao presente apartado.

-REQUISITOS PARA A SELECCIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS PROFESIONAIS:

O nomeamento dos coordinadores xerais e dos directores xerais, atendendo a criterios de competencia profesional e experiencia, deberá efectuarse entre funcionarios de carreira do Estado, das Comunidades Autónomas, das Entidades Locais ou con habilitación de carácter nacional que pertencen a corpos ou escalas clasificados no subgrupo A1, salvo que o Regulamento Orgánico Municipal permita que, en atención ás características específicas das funcións de tales órganos directivos, o seu titular non reúna dita condición de funcionario.

Os órganos superiores e directivos quedan sometidos ao réxime de incompatibilidades establecido na Lei 53/1984, de 26 de decembro, de Incompatibilidades do Persoal ao Servizo das Administracións públicas, e en outras normas estatais ou autonómicas que resulten de aplicación.

-CONTRATOS DE COLABORACIÓN TEMPORAL EN RÉXIME DE DEREITO ADMINISTRATIVO:

Segundo o establecido na Disposición Transitoria 8ª da Lei 27/2013, do 27 de decembro (LRSAL) non poderán celebrarse polas Administracións locais contratos de colaboración temporal en réxime de Dereito administrativo, nin renovarse os existentes.

-LÍMITES AO INCREMENTO RETRIBUTIVO DO PERSOAL MUNICIPAL:

Segundo a vixente LPGE 2014, as retribucións do persoal ao servizo da Administración Local non poderán experimentar incremento algún con respecto ás percibidas no exercicio 2013.

Comprende o concepto de retribucións, nos termos do previsto na Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2014, e demais normativa de concordante aplicación, as seguintes categorías:

- retribucións básicas (soldo base, trienios e pagas extraordinarias)

- retribucións complementarias integrantes e asociadas aos postos de traballo existentes na vixente Relación de Postos de Traballo do Concello de Vigo (complemento de destino e complemento específico)
- retribucións complementarias non fixas e periódicas por imperativo legal (complemento de produtividade e gratificacións por servizos extraordinarios).

Por tanto, a masa salarial destinada a tal fin nos Orzamentos Municipais non experimentará incremento algún, nos termos da esixencia legalmente establecida.

Polo que respecta ás contías das retribucións, as inherentes aos efectivos públicos ao servizo da Administración Municipal de Vigo –considerados como colectivo, en termos de homoxeneidade– non poderán experimentar, como cantidades totais anualmente consideradas, incremento algún con respecto ás vixentes a 31 de decembro do 2013, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo.

Durante o exercicio 2014, o gasto total en concepto de gratificacións deberá reducirse nun 20% con respecto ao gasto total efectuado no exercicio 2013, establecéndose igualmente unha redución durante o 2014 do 10% no gasto total en concepto de produtividade e incentivos ao rendemento con respecto ao gasto total realizado no exercicio 2013.

En aplicación do teor literal da norma, o límite ao incremento retributivo *“entenderase sen prexuízo das adecuacións retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles polo contido dos postos de traballo, pola variación do número de efectivos asignados a cada programa ou polo grao de consecución dos obxectivos fixados ao mesmo”*.

En consecuencia, as eventuais adecuacións retributivas que no marco da xestión de recursos humanos se adopten, deberán cumprir os requisitos seguintes:

- singularidade (non tendo carácter colectivo nos termos do total de efectivos públicos integrados na plantilla municipal) e excepcionalidade (verificarase a inexistencia de adecuacións retributivas aplicadas en anteriores exercicios a idénticos colectivos)
- imprescindibilidade de realización da mesma dende a óptica do interese xeral municipal, con motivación obxectiva no contido dos postos de traballo, variación de número de efectivos asignados por programas e grao de consecución dos obxectivos predeterminados.
- Informe técnico de cuantificación económica do gasto proposto, incidencia do mesmo no Capítulo I de gastos dos Orzamentos Municipais e estado de execución do mesmo, en relación á adecuación retributiva concreta, que deberá ser solicitado con carácter previo á iniciación dos procedementos administrativos que ao efecto correspondan.

-APORTACIÓNS A PLANS DE PENSIÓNS DE EMPREGO OU CONTRATOS DE SEGURO COLECTIVOS QUE INCLÚAN A CONTINXENCIA DE XUBILACIÓN:

Segundo establece o artigo 21 da LPGE 2014, durante o exercicio 2014, as Administracións, entidades e sociedades a que se refire o apartado Un do mesmo poderán realizar aportacións a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos que inclúan a cobertura da continxencia de xubilación, sempre que non se produza incremento da masa salarial da administración de referencia e sempre que os citados plans ou contratos de seguro tivesen sido suscritos con anterioridade ao 31 de decembro do 2011, estando o Concello de Vigo vinculado a

tales efectos ao disposto no acordo adoptado pola Xunta de Goberno Local en sesión de data 07/03/2014 (expediente administrativo nº 24.810/220).

-DETERMINACIÓN DE SECTORES E SERVIZOS PRIORITARIOS A EFECTOS E SELECCIÓN E INCORPORACIÓN DE EFECTIVOS DE CARÁCTER TEMPORAL (FUNCIONARIOS/AS INTERINOS/AS E/OU PERSOAL LABORAL TEMPORAL):

En cumprimento do establecido na LPGE 2014, durante o presente exercicio non se procederá á contratación de persoal temporal, nin ao nomeamento funcionarios/as interinos, salvo en casos excepcionais e para cubrir necesidades urxentes e inaplazables, que se restrinxirán aos sectores, funcións e categorías profesionais que se consideren prioritarios, ou que afecten ao funcionamento dos servizos públicos esenciais.

Defínense como servizos e sectores prioritarios no Concello de Vigo a tal efecto os seguintes:

1.- Servizos cuxo ámbito funcional se corresponde co listado de competencias propias dos concellos, contemplado na nova redacción do artigo 25.2 da Lei 7/1985, do 2 de abril, tras a modificación operada pola Lei 27/2013, do 27 de decembro:

“O Municipio exercerá en todo caso, como competencias propias, nos termos da lexislación do Estado e das Comunidades Autónomas, nas seguintes materias:

a) Urbanismo: planeamento, xestión, execución e disciplina urbanística. Protección e xestión do patrimonio histórico. Promoción e xestión da vivenda de protección pública con criterios de sustentabilidade financeira. Conservación e rehabilitación da edificación.

b) Medio ambiente urbano: en particular, parques e xardíns públicos, xestión dos residuos sólidos urbanos e protección contra a contaminación acústica, lumínica e atmosférica nas zonas urbanas.

c) Abastecemento de auga potable a domicilio e evacuación e tratamento de augas residuais.

d) Infraestrutura viaria e outros equipamentos da súa titularidade.

e) Avaliación e información, de situacións de necesidade social, e a atención inmediata a persoas en situación ou risco de exclusión social.

f) Policía local, protección civil, prevención e extinción de incendios.

g) Tráfico, estacionamento de vehículos e mobilidade. Transporte colectivo urbano.

h) Información e promoción da actividade turística de interese e ámbito local.

i) Ferias, abastos, mercados, lonxas e comercio ambulante.

j) Protección da salubridade pública.

k) Cemiterios e actividades funerarias.

l) Promoción do deporte e instalacións deportivas e de ocupación do tempo libre.

m) Promoción da cultura e equipamentos culturais.

n) *Participar na vixiancia do cumprimento da escolaridade obrigatoria, e cooperar coas Administracións educativas correspondentes na obtención dos solares necesarios paraa construción de novos centros docentes. A conservación, mantemento e vixilancia dos edificios de titularidade local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria ou de educación especial.*

ñ) *Promoción no seu termo municipal da participación dos cidadans no uso eficiente e sostible das tecnoloxías da información e das comunicaciónes”.*

2.- Servizos que incidan directamente dentro do ámbito dos servizos obrigatorios contemplados no artigo 26 da Lei 7/1985, do 2 de abril, tras a modificación operada pola Lei 27/2013, do 27 de decembro:

“Os Municipios deberán prestar, en todo caso, os servizos seguintes:

- En todos os Municipios: Alumeado público, cemiterio, recollida de residuos, limpeza viaria, abastecemento domiciliario de auga potable, alcantarillado, acceso aos núcleos de poboación e pavimentación das vías públicas.*
- Nos Municipios con poboación superior a 5.000 habitantes, ademáis: Parque público, biblioteca pública, mercado e tratamento de residuos.*
- Nos Municipios con poboación superior a 20.000 habitantes, ademáis: Protección civil, avaliación e información de situacións de necesidade social e a atención inmediata a persoas en situación ou risco de exclusión social, prevención e extinción de incendios e instalacións deportivas de uso público.*
- Nos Municipios con poboación superior a 50.000 habitantes, ademáis: Transporte colectivo urbano de viaxeiros e medio ambiente urbano.*

3.- Fora do listado competencial exposto, e dentro do actual marco legal de restricción no exercicio das competencias municipais, únicamente poderán ser reforzados aqueles servizos internos ou centrais, de carácter transversal, cuxa actividade permanente resulta imprescindible para o adecuado funcionamento interno dos órganos de goberno, xestión económica e tributaria municipal, tecnoloxías da información e comunicación (TICs), exercicio de funcións reservadas a funcionarios con habilitación de carácter estatal e/ ou órganos directivos municipais; sectores concretados en:

- Secretaría Xeral (Pleno, Xunta de Goberno Local e Administración Municipal).
- Intervención Xeral Municipal.
- Titularidade da Asesoría Xurídica Municipal.
- Servizos económicos (Tesourería Municipal e Área de Ingresos)
- Servizos Xurídicos municipais: Servizo do Contencioso e Servizo de Recursos e Asesoramento da Asesoría Xurídica Municipal.
- Área de Réxime Interior e servizos ou unidades dependentes
- Recursos Humanos.
- Administración Electrónica.

O recurso ao persoal funcionario interino –ou, de ser o caso, laboral temporal- realizarase únicamente en casos excepcionais e para cubrir necesidades urxentes e inaplazables, restrinxíndose aos sectores, funcións e categorías profesionais indicados anteriormente como prioritarios ou que afecten ao funcionamento dos servizos públicos esenciais, que deberá

acreditar debida e motivadamente o servizo ou unidade peticionaria do efectivo, baixo a responsabilidade da xefatura do servizo correspondente, e requerirá a previa emisión de informe técnico cuantificativo do estado de execución do Capítulo I e da incidencia no mesmo do gasto a propoñer, o cal deberá ser incorporado ao expediente administrativo.

4.- O Concello de Vigo poderá determinar outros sectores ou servizos de carácter prioritario dentro da organización municipal aos efectos do previsto no presente apartado, sempre en tanto as Administracións Públicas competentes, previa a tramitación legal que proceda, autoricen o exercicio de competencias distintas das propias ou o exercicio de competencias delegadas, nos termos do previsto no marco legal vixente e sempre que se acredite o cumprimento dos requisitos previstos neste.

En canto ao exercicio de competencias distintas das propias e das delegadas, estarase ao establecido na Instrucción 1/2014, da Intervención Xeral Municipal, resultando de aplicación o disposto no artigo 3.3 da Lei 5/2014, de 27 de maio, que dispón que non se entenderá como exercicio de novas competencias:

- a) A continuidade na prestación dos servizos xa establecidos.
- b) A continuidade da actividade de fomento xa establecida en exercicios anteriores.
- c) A modificación da regulamentación dos servizos ou das súas modalidades cando non leve consigo a realización de novas actividades prestacionais.

3.- MATERIALIZACIÓN DO CONTIDO NAS DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS 1ª, 2ª e 3ª DA LEI 27/2013, DO 27 DE DECEMBRO.

As presentes instruccións apróbanse sen prexuízo do establecido nas disposicións transitorias indicadas, así como das previsións de carácter transitorio da Lei 5/2014, do 27 de maio.”

Acordo

A Xunta de Goberno local aproba contida no precedente informe.

12.- RECLAMACIÓNS PREVIAS POR DESPIDO DE Dª BELÉN PÉREZ FREIRE E RECLAMACIÓN DE DEREITO E CANTIDADES. EXPTE. 25372/220.

Dáse conta do informe-proposta da xefa do Servizo de Recursos Humanos, do 16.06.14, conformado polo concelleiro delegado de Xestión Municipal, que di o seguinte:

ANTECEDENTES

1.- En sesión de data 31/01/2014, a Xunta de Goberno Local acordou:

“Primeiro.- Declarar o cese dos vínculos contractuais laborais do persoal laboral indefinido por resolución xudicial firme relacionados en informe técnico de data 17/12/2013, nos termos e condicións do informe emitido ao expediente administrativo nº 24.698/220 e do informe-proposta que antecede, unha vez rematados os procesos selectivos para a provisión de 1 praza de Técnico medio de Servizos Económicos (subgrupo A2 de titulación, escala de Administración Especial) e 13 prazas (1 quenda libre) de Administrativo/ de Administración Xeral (subgrupo C1 de titulación, escala de Administración Xeral), concretándose os ditos vínculos no persoal seguinte:

-D^a Susana González Torres, con nº de persoal 78.536: Categoría profesional recoñecida por sentenza de "Técnico de Xestión Económica", subgrupo A2.

-D^a Mónica López-Coronado Carnero, con nº de persoal 77.467: Categoría profesional recoñecida por sentenzas xudiciais firmes de Técnico Médio-Técnico de Xestión Económica, Subgrupo A2.

-D^a Belén Pérez Freire, con nº de persoal 77.991: Categoría profesional recoñecida por sentenza xudicial firme de Oficial Administrativa, Subgrupo C1 (equiparable a Administrativo de Administración Xeral, Subgrupo C1).

Segundo.- Dispoñer que o cese do dito persoal terá efectos económicos e administrativos do día seguinte ao da notificación ou publicación do presente acordo, e en todo caso, da data de toma de posesión dos funcionarios de novo ingreso con cargo a 1 praza vacante de Técnico/a medio de Servizos Económicos (quenda libre) e 1 Administrativo/a de Administración Xeral (quenda libre) ofertados nas OEPs 2010 e 2011 do Concello de Vigo.

Terceiro.- Notifíquese o presente acordo aos interesados/as, Sr. Concelleiro/a-delegado/a da Área de Promoción Económica e Emprego, Intervención Xeral Municipal, Xefatura da Área de Réxime Interior (Xefatura e técnico de planificación e organización); Negociados de Seguridade Social e Xefatura de Servizo de Desenvolvemento Local e Emprego aos efectos oportunos."

2.- En escritos de datas 10/03/2014 (documento nº 140029103) e 27/03/2014 (documento nº 140037772) D^a M^a Belén Pérez Freire presenta reclamacións previas en materia de despido e de dereito e cantidade, derivadas do cesamento na prestación de servizos.

FUNDAMENTACIÓN XURÍDICA

CUESTIÓN PREVIA

Como cuestión previa, resulta necesario deixar constancia de que o presente informe-proposta emítase ao abeiro do disposto no artigo 172 do Real Decreto 2568/1986, do 28 de novembro, conténdose no mesmo a interpretación razoada e fundada en Dereito –xurídica, doutrinal e xurisprudencialmente motivada- da funcionaria suscribinte, na súa condición de responsable do Servizo de Recursos Humanos e técnico de Administración Xeral (rama xurídica) do Concello de Vigo; interpretación xurídica debidamente razoada ou *argumentum ad iudicium* que, como toda interpretación, resulta susceptible de ser contradita ou debatida coa correspondente argumentación xurídica *a sensu contrario*.

Por tal motivo, estímase necesario indicar que o órgano competente pode recabar, se así se estima oportuno e procedente, informe ou asesoramento adicional por parte do órgano responsable do asesoramento ao Alcalde e á Xunta de Goberno Local, nos termos do preceptuado no artigo 129 da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local.

Sentado o anterior, procédese analizar a viabilidade xurídica dos recursos presentados.

I.- ADMISIBILIDADE A TRÁMITE DAS RECLAMACIÓNS PREVIAS PRESENTADAS

Con respecto a este primeiro punto, debe salientarse como punto de partida fundamental que os actos administrativos relativos ao exercicio da potestade de autoorganización legalmente recoñecida ás entidades locais (vid. artigo 4.1, apartado a) da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local) non resultan materia obxecto de competencia da xurisdicción laboral, senón da xurisdicción contencioso-administrativa, nos termos do establecido

na Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da Xurisdicción Contencioso-Administrativa, sempre previo o esgotamento da vía administrativa mediante a interposición dos correspondentes recursos administrativos contemplados na indicada Lei 30/1992.

Dentro da potestade de autoorganización, e como expresión da mesma no ámbito das actividades de planificación, ordenación e xestión de recursos humanos, atópanse as ofertas de emprego público como instrumento esencial das ditas actividades. Así, a Lei 7/2007, do 12 de abril, do estatutuo Básico do Empregado Público, establece nos seus artigos 69 e 70 o seguinte:

“Artículo 69 Objetivos e instrumentos de la planificación

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título de este Estatuto.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

Artículo 70 Oferta de empleo público

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.”

Por tanto, e toda vez que se trataría de materia obxecto de revisión pola xurisdicción contencioso-administrativa, as reclamacións previas presentadas deben ser inadmitidas, entendendo non obstante, e para garantía dos dereitos da reclamante, que se trata de un recurso potestativo de reposición contra o acordo da Xunta de Goberno Local de data 31/01/2014, no cal se acordou o cesamento do persoal laboral indefinido non regularizado tras a execución dos procesos selectivos derivados da OEP 2010 e 2011 (1ª fase da convocatoria).

Dado que o erro na calificación dos recursos por parte do recorrente non será obstáculo para a súa tramitación, sempre que del se deduza o seu verdadeiro carácter (artigo 110.2 LRXAP-PAC), debe entenderse o mesmo como recurso potestativo de reposición, nos termos do preceptuado nos artigos 116 e 117 da indicada norma, susceptible de ser interposto contra os actos administrativos que poñan fin á vía administrativa, ao efectos de garantir os dereitos da parte recorrente.

II.- ANÁLISE XURÍDICA DO FONDO DO ASUNTO: OS MOTIVOS DE RECURSO E A SÚA VIABILIDADE

No que atinxe ao fondo do asunto, e por canto respecta ao contido do recurso presentado en documentos administrativos nºs 140029103 e 140037772), debe indicarse o seguinte:

- a) Motivación do cesamento no vínculo laboral de indefinición declarado por sentenza xudicial firme:

Neste punto, efectúase unha remisión expresa ao Informe da Xefatura do Servizo de Recursos Humanos sobre a situación do persoal laboral indefinido de data 18/12/2013, no cal se contén de xeito detallado a motivación legal, bases doutrinarias e referencias xurisprudenciais motivadoras da necesidade de proceder ao cese dos vínculos laborais de indefinición susceptibles de ter sido regularizados a través da execución dos procesos selectivos derivados das Ofertas de Emprego Público do Concello de Vigo correspondentes aos anos 2010 e 2011.

Debido ao seu interese e utilidade para a análise e resolución dos recursos de reposición presentados, efectúase unha remisión expresa ao citado documento, incorporado ao expediente administrativo nº 24.698/220, que de seguido e pola súa relevancia se reproduce a partires do parágrafo 8º:

“Efectuando unha breve análise do contexto, debe tomarse como punto de partida a existencia de persoal laboral indefinido indicado que, en virtude de sentenza xudicial firme, presta servizos no Concello. Dito persoal, adscrito ao Servizo de Desenvolvemento Local e Emprego e ao Servizo de Benestar Social respectivamente, segundo consta en informe técnico de data 17/12/2013, non figurando, á data de hoxe, que se teña regularizado a súa situación profesional a través dos mecanismos, medios e procedementos legalmente establecidos.

Remitíndonos ao Dereito Administrativo do Emprego Público, resulta relevante indicar que o marco normativo de aplicación ao réxime xurídico e condicións do emprego público no noso ordenamento xurídico vén conformado esencialmente pola Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, que regula detalladamente os sistemas de acceso ao mesmo, que deberán en todo caso respetar os principios de igualdade, mérito e capacidade dacordo co previsto na propia norma e no resto do ordenamento xurídico (artigo 55).

A propia Constitución de 1978 contempla que o acceso á función pública deberá efectuarse dacordo cos principios de mérito e capacidade (artigo 103.3) garantindo o dereito fundamental á igualdade de trato no artigo 14. Idéntica previsión rexe no dereito do emprego público en canto

ao acceso á condición de persoal laboral (temporal, fixo ou indefinido) ao servizo do sector público.

Por tanto, os únicos sistemas de acceso ao emprego público -e conseguinte integración na plantilla orgánica municipal- pasan inexcusable e legalmente pola superación dun proceso selectivo de concorrencia competitiva que observe tales principios, o cal non se produciu no seu momento, xenerando os pronunciamentos xudiciais firmes de indefinición que permiten que continúe dito persoal desenvolvendo as funcións xudicialmente recoñecidas á data de hoxe en idénticas condicións ás indicadas nas sentenzas.

O vínculo xurídico de indefinición na relación laboral, como sinala a doutrina especializada¹, vén caracterizado pola nota de indefinición que a propia verba indica, pero que está suxeita “a una condición resolutoria como es la cobertura reglamentaria de la plaza, formando parte esta condición de su contrato por ministerio de la ley”.

Os actos ou negocios xurídicos suxeitos a condición resolutoria teñen longa tradición nos sistemas xurídicos de Dereito continental, herdeiros das institucións e tradicións propias do Dereito Romano², e estivo incorporada ao noso sistema xurídico ao longo da Historia, recolléndose na actualidade no vixente Código Civil, en cuxos artigos 1113 a 1124 se regula con detalle o citado instituto xurídico.

En concreto, o artigo 1114 do mesmo contempla que: “En las obligaciones condicionales la adquisición de los derechos, así como la resolución o pérdida de los ya adquiridos, dependerán del acontecimiento que constituya la condición.”

Contextualizado o carácter da condición resolutoria dende a óptica civil –que non debe olvidarse, constitúe Dereito supletorio xeral ex artigo 3.3 da codificación indicada- debemos interpretarlalo no marco do suposto fáctico que nos ocupa, de xeito tal que permita obter unha conclusión fundada en Dereito sobre a procedencia ou improcedencia de resolución dun vínculo con tractual laboral de indefinición no ámbito das Administracións Públicas.

A tal efecto, efectuaremos unha análise de determiandos preceptos que se estiman de aplicación ao suposto que nos ocupa:

a) Os artigos 8 e 11 da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público³ que contemplan dentro da categoría de empregados públicos ao persoal laboral, indefinido, en relación ao cal debe manifestarse que se comparte o criterio de CAMPOS DAROCA, J.M⁴., cando sinala que “debe decirse que la relación laboral indefinida no se concierta expresamente por la Administración Pública, pues ésta tiene que acudir para cubrir sus puestos vacantes a personal fijo seleccionado en procesos de selección de personal públicos y en concurrencia competitiva”.

1 Vid. CAMPOS DAROCA, J.M., “La extinción de la relación de servicio de los empleados públicos, Personal funcionario y laboral”, Ed. Bosch, 2013.

2 O **dies incertus** como elemento integrante do negocio xurídico sometido a condición resolutoria implicaba a cesación dos efectos do mesmo ao materializarse a condición ou evento preciso, concreto e determinado, a tal efecto, vid D’ORS, A., en “Derecho Privado Romano”, Ed. Eunsa, Pamplona, 2004.

3 Norma xurídica de carácter básico ex artigos 149.1, 7ª, 13ª e 18ª da vixente Constitución Española de 1978.

4 Vid. “La extinción de la relación de servicio de los empleados públicos, Personal funcionario y laboral”, Ed. Bosch, 2013, páxinas 30 a 34 a.i.

O propio autor salienta que “el personal indefinido no es otra cosa que la recepción legal de la construcción jurisprudencial elaborada por el TS para armonizar los principios de estabilidad en el empleo y acceso a empleos públicos según las exigencias de los principios de igualdad, mérito y capacidad; básicamente, es indefinido el trabajador cuyo contrato temporal es considerado, por aplicación de la legislación laboral, en fraude de Ley. Si no es temporal por el Derecho Laboral, tampoco es fijo de plantilla por el Derecho Constitucional y Administrativo, por lo que deviene en un “tertium genus” caracterizado por no estar sujeto a término pero sin la condición de plantilla. Si cualquier empresario puede esgrimir la libertad de contratación para seleccionar al trabajador que necesita para ocupar un puesto de trabajo, en base al artículo 38 de la CE que reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado, la Administración Pública se ve limitada por el derecho a la igualdad de todos los ciudadanos en el acceso al empleo público. La Administración Pública no sólo está obligada a no discriminar por razones de edad, sexo, raza, religión, etc (arts. 14 de la CE y 17 del ET) sino que, además, está obligada a dar las mismas oportunidades para trabajar en su seno a todas las personas que lo deseen y reúnan las condiciones legalmente previstas. Es decir, que legalmente la Administración Pública cuando recurre a la contratación laboral no es libre para elegir al empleado”.

b) O artigo 103.3 da vixente Constitución de 1978 establece que a Lei regulará o acceso á función pública con arranxo aos principios de mérito e capacidade; dereito de configuración constitucional e legal que atopa a súa plasmación no artigo 55 da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, que preceptúa 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.”

Por tanto, e pola ampla motivación exposta, non cabe dúbida de que calquera vínculo laboral de indefinición ten como horizonte natural e destino último necesario a súa obrigada regularización ou extinción, ben a través da participación nos procesos selectivos derivados das ofertas de emprego público ou ben través do redimensionamento do servizo correspondente e reordenación da actividade permanente, que leve aparellada a cosiguiente amortización de postos de traballo e a avaliación dos recursos humanos dispoñibles na concreta organización destinados á prestación dos servizos públicos.

c) Dende o escenario indicado anteriormente, e ante a ausencia de regulación específica establecida na Lei 7/2007, do 12 de abril¹ e demais normativa estatal de carácter básico

1 Nótese que non concorren no presente suposto os requisitos legais para as consolidacións de emprego temporal previstos na Disposición transitoria Cuarta da norma indicada.

susceptible de aplicación directa e preferente, debermos acudir con carácter supletorio ao disposto no Decreto Lexislativo 1/2008, do 13 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei de Función Pública de Galicia, en cuxo artigo 10 se recolle que:

“1. Es personal laboral aquel que, en virtud de contrato de naturaleza laboral, que se deberá formalizar, en todo caso, por escrito, ocupe puestos de trabajo destinados a personal de esta naturaleza o bien, con carácter excepcional, puestos reservados a personal funcionario.

2. La selección del personal laboral se efectuará de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, de concurso o de concurso-oposición libre, en la que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 1 del artículo 37 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres.

Cuando el sistema de acceso sea el de concurso, en las convocatorias se establecerá una puntuación mínima para superarlo. En ningún caso el número de seleccionados podrá exceder el número de plazas convocadas.

3. Para la realización de trabajos de carácter temporal y coyuntural, en el caso de vacante o por razones de necesidad o urgencia, que deberán ser debidamente motivadas, se podrá contratar personal laboral de carácter no permanente de conformidad con la legislación laboral vigente. El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito.

La contratación de este personal no amparado por lo dispuesto en los apartados anteriores dará lugar a la responsabilidad personal de la autoridad o de la funcionaria o funcionario que la autorizase.

4. La Administración no podrá convertir en fija o indefinida una relación laboral de carácter temporal.”

Tal precepto garda unha directa relación coa Disposición transitoria Tercera da indicada Lei, na cal se contempla que:

“Lo dispuesto en el artículo 10.4 será aplicable para las declaraciones judiciales de indefinición que se produzcan tras la entrada en vigor de esta ley de reforma. No obstante, en el período máximo de un año a partir de la entrada en vigor de la ley se deberán realizar, en su caso, los procesos de creación de plazas derivadas de declaraciones judiciales anteriores a dicha fecha. Las plazas deberán ser cubiertas, por el oportuno sistema de selección o provisión, en el plazo más breve posible.”

A práctica totalidade das sentenzas xudiciais firmes existentes no ámbito do Concello de Vigo, recaídas en relación ao persoal laboral temporal que presta servizos nas actividades de fomento do emprego (Servizo de Desenvolvemento Local e Emprego) e de asistencia e benestar social (Servizo de Benestar Social) declaran que ditas actividades teñen carácter permanente dentro da organización municipal¹, manifestando que a contratación en réxime laboral temporal do persoal de apoio ás mesmas foi realizada en fraude de lei, vulnerando en consecuencia os principios constitucionais de acceso ao emprego público, e condenando ao Concello de Vigo a actuar conforme ao marco legal do emprego público establecido, por canto que as necesidades de persoal deberán materializarse, previa avaliación e motivación da necesidade de dotación- a través das ofertas de emprego público como único sistema de acceso ao mesmo, debendo

1 No momento actual debe sinalarse que a inminente aprobación do proxecto de Lei de Racionalización e Sostibilidade da Administración Local pode variar profundamente o mapa competencial atribuído ás entidades locais de España dende o ano 1985.

materializar as incorporacións de persoal destinado a cubrir necesidades estruturais de efectivos mediante os instrumentos que determina a Lei¹.

Por parte deste Servizo, en reiterados informes emitidos ao Capítulo I dos Orzamentos Municipais para os exercicios económicos comprendidos entre o período 2008-2013, entre outros² sinalouse a necesidade de regularización do persoal laboral indefinido a través do preceptuado na Lei de Función Pública de Galicia, previa avaliación, a través dos mecanismos establecidos no artigo 69 da Lei 7/2007, do 12 de abril³, daqueles aspectos técnicos e xurídicos especializados necesarios para determinación das necesidades de efectivos (estructuralidade do servizo prestado e do seu encadramento legal no mapa competencial vixente; réxime xurídico do vínculo dos efectivos –funcionario ou laboral fixo- e carácter de potestade reservada a funcionario público ou de tarefa susceptible de ser realizada por personal laboral das funcións inherentes á praza e posto de traballo asociado; dispoñibilidade de efectivos adecuados e capacitados para a actividade existentes na plantilla municipal e susceptibilidade dos mesmos de reasignación para a prestación da concreta actividade ou servizo público, entre outros).

Transcorrido o tempo, resulta imprescindible partir dun elemento fundamental e imprevisto no contexto socioeconómico global e que tivo e ten sen dúbida unha incidencia radical na actividade de planificación de recursos humanos no sector público en xeral, e en particular nas entidades locais: o marco legal de excepcionalidade concorrente en España dende o ano 2008 e as medidas de racionalización, austeridade e contención do gasto público adoptadas⁴, que levaron, entre outros moitos aspectos, a que a xestión de recursos humanos esté condicionada no momento actual, pola situación de imposibilidade de incorporación de persoal establecida pola Lei 17/2012, do 27 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2013, excepto nos sectores legalmente determinados, entre os que non se atopan os indicados no presente informe, e que a título ilustrativo reproducimos:

“Artículo 23 Oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.
Uno.

1. A lo largo del ejercicio 2013 no se procederá en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas que se regirán por lo dispuesto en la disposición adicional vigésima de esta Ley, a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de plazas de militares de Tropa y Marinería necesarias para alcanzar los efectivos fijados en la disposición adicional décima octava. Esta limitación alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, la limitación contenida en el apartado anterior no será de aplicación a los siguientes sectores y administraciones en los que la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 10 por ciento:

1 Copias das resolucións xudiciais indicadas poden atoparse na Asesoría Xurídica Municipal e no Servizo de Recursos Humanos.

2 Informe de 26/11/2009; informe de 20/04/2011, a título ilustrativo.

3 Plans de Ordenación de Recursos Humanos.

4 Vid. RD-Ley 8/2010, do 20 de maio; RD-Lei 20/2001, do 30 de decembro; Lei 2/2012, do 29 de xuño, de Orzamentos Xerais do Estado; RD-Ley 20/2012, do 13 de xullo; Lei 17/2012, do 27 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado; Lei Orgánica 2/2012, do 27 de abril, de Estabilidade Orzamentaria e Sostibilidade Financeira, entre outras. V. Real Decreto 1483/2012, de 29 de outubro, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos de despedido colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada, que por vez primeira regula o despedido colectivo do persoal laboral ao servizo das Administracións Públicas.

A) A las Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) A las Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de hospitales y centros de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) A las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, a aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con Cuerpos de Policía Autónoma propios en su territorio, y en el ámbito de la Administración Local a las correspondientes al personal de la Policía Local, en relación con la cobertura de las correspondientes plazas.

En el supuesto de las plazas correspondientes al personal de la policía local, se podrá alcanzar el cien por cien de la tasa de reposición de efectivos siempre que se trate de Entidades locales que cumplan o no superen los límites que fije la legislación reguladora de las Haciendas locales o, en su caso, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en materia de autorización de operaciones de endeudamiento. Además deberán cumplir el principio de estabilidad al que se refiere el artículo 11.4 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera tanto en la liquidación del presupuesto del ejercicio inmediato anterior como en el presupuesto vigente. En relación con este último, los respectivos Plenos de las Entidades locales deberán aprobar un plan económico financiero en el que se incluya la medida a la que se refiere la presente norma y se ponga de manifiesto que, igualmente, se da cumplimiento al citado principio de estabilidad presupuestaria. Lo indicado en el presente párrafo deberá ser acreditado por la correspondiente Entidad local ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, previamente a la aprobación de la convocatoria de plazas.

D) A las Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de carrera militar.

E) A las Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social.

F) A las Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico, la gestión y el control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

G) A la Administración de Justicia y a la Acción Exterior del Estado.

H) A las Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

I) A las Administraciones Públicas en relación con las plazas de personal investigador doctor de los Cuerpos y Escalas de los organismos públicos de investigación definidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

J) A las Administraciones Públicas respecto de la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) A la Agencia Estatal de Seguridad Aérea respecto del personal que realiza actuaciones de inspección y supervisión de la seguridad aérea y las operaciones de vuelo, siempre que se acredite, con carácter previo, que no ha resultado posible la cobertura de las plazas objeto de oferta por empleados públicos con una relación preexistente de carácter fijo e indefinido en el Sector Público Estatal.

Esta excepción será también de aplicación a las plazas de los cuerpos de personal investigador de las Universidades, siempre que por parte de las administraciones públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias, previa acreditación de que la oferta de empleo público de las citadas plazas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos para la correspondiente Universidad, ni de los demás límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

El Pleno del Tribunal Constitucional, por Providencia de 23 de abril de 2013, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 1814-2013, contra los artículos 22.Tres, 23.Uno.2 y disposiciones adicionales octogésima primera y octogésima cuarta de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 («B.O.E.» 13 mayo). Ir a Norma

Dos. Durante el año 2013 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Tres. La Oferta de Empleo Público de los sectores señalados en el apartado Uno.2 de este artículo que corresponda a la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas pudiendo, al efecto, proponerse la acumulación de las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición correspondiente a cada sector, en aquellos Cuerpos o Escalas cuya cobertura se considere prioritaria o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y a propuesta del Ministro de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.

Durante 2013 no se autorizarán convocatorias de puestos o plazas vacantes de personal laboral de las entidades públicas empresariales y entes del sector público estatal salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que requerirán la previa y expresa autorización del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas. Asimismo, con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, ambas Secretarías de Estado podrán autorizar a las entidades públicas empresariales y entes públicos a contratar a personal funcionario o laboral fijo procedente del sector público estatal. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones.

Cuatro. La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal, en las condiciones establecidas en el apartado Dos de este artículo requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Asimismo, la celebración de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal sólo podrá formalizarse en las condiciones del apartado Dos de este artículo y requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española, requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Cinco. Durante el año 2013 se amortizará en Departamentos, Organismos autónomos, Agencias estatales, entidades públicas empresariales y resto de los organismos públicos y entes del sector público estatal, un número de plazas equivalente, al menos, al de las jubilaciones que se produzcan, salvo en los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. En el caso de personal funcionario las plazas amortizadas serán del mismo Grupo y Subgrupo profesional en el que se produzca la jubilación, conforme a la clasificación prevista en el artículo 76 y

disposición transitoria tercera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y, en el caso del personal laboral, del mismo nivel retributivo y área funcional o categoría equivalente. Se habilita al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a establecer los términos y el alcance de esta amortización.

Seis. Los apartados Uno y Dos de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución.”

Como pode observarse, no momento actual existe unha situación legalmente configurada que pode definirse como:

-Imposibilidade legal de aprobación de ofertas de emprego público que permitan regularizar a situación do persoal laboral indefinido, ao non atoparse éste dentro dos colectivos prioritarios e taxados que ao efecto establece a Lei.

-Imposibilidade de ofertar prazas non incluídas en ofertas de emprego público aprobadas con anterioridade á entrada en vigor do Real Decreto-Lei 20/2011, do 30 de decembro¹; prohibición que recolleu para o presente exercicio a Lei 17/2013, do 27 de decembro² e que repite, polo momento, o Proxecto de Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2014³; circunstancia ésta que debe ser tida en conta especialmente de cara a calquera eventual iniciativa de regularización da situación de indefinición do citado persoal laboral indefinido⁴, que, en todo caso, deberá sempre garantir a concorrencia pública e competitiva, non resultando susceptible de xenerar dereitos individuais senón unicamente unha expectativa lexítima de dereito á participación nos eventuais procesos selectivos que se convoquen, no marco das ofertas de emprego público, para a provisión de calquera praza vacante en plantilla axeitada á categoría profesional recoñecida ao traballador/a por sentenza xudicial firme.

Consecuentemente, debe concluirse que o único mecanismo posible para a regularización da situación de indefinición xa descrita dende a entrada en vigor das medidas extraordinarias adoptadas polo lexislador estatal resultou estar contido nas Ofertas de Emprego Público correspondentes aos anos 2010 e 2011⁵, abertas lóxicamente á concorrencia pública e competitiva en condicións de igualdade para calquera persoa interesada en acceder ao emprego público no ámbito da Administración Municipal de Vigo.

Tal e como sinala o informe técnico de data 17/12/2013, o persoal laboral indefinido por sentenza xudicial firme tivo oportunidade de regularizar a súa situación mediante a participación nos procesos selectivos convocados ao abeiro dos únicos mecanismos legalmente dispoñibles ao efecto, a fin de optar a prazas adecuadas e axustadas ás categorías profesionais que teñen recoñecidas por sentenza xudicial, non constando que superasen os procesos selectivos convocados ao efecto, e figurando, en algúns casos, como non presentados/as aos mesmos.

A este respecto, e como antecedente inmediato no Concello de Vigo en esta materia, debemos efectuar unha remisión expresa á Sentenza nº 424/12, do 31 de xullo, dictada polo Xulgado do Social nº 3 de Vigo nos Autos nº 465/12, promovidos por D^a Dolores Seoane Domínguez contra o Concello de Vigo, confirmada por Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia de 8 de febreiro do 2013, dictada no recurso de suplicación nº 5438/2012⁶, e na cal a Sra. Seoane Domínguez, traballadora indefinida por sentenza xudicial firme, demandou ao Concello de Vigo por despido cando se acordou o seu cesamento como consecuencia da execución da Oferta de

1 Vixente dende o 01/01/2012.

2 Vixente o 01/01/2013.

3 Dispoñible na web www.congreso.es e en fase de tramitación parlamentaria.

4 V. expediente administrativo nº 8215/77, pendente de sentenza do TSXG.

5 Publicadas no DOG do 18/02/2011 e DOG do 28/02/2012, respectivamente.

6 Copia das resolucións xudiciais indicadas incorpórase ao presente expediente administrativo.

Emprego Público 2008, constando que a mesma non participou por propia vontade no proceso selectivo para a provisión de 1 praza de administrativo/a de Administración Xeral, tendo sido a mesma obtida por outra persoa, allea ao Concello de Vigo, que sí concorreu ao proceso selectivo e superou a totalidade dos exercicios.

A sentenza invocada -e confirmada en suplicación- sinala que (fundamento xurídico Segundo):

“Sentados en estos términos el objeto de la presente litis, como recuerda la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 22/03/2012 (rec. 219/2012) recogiendo la doctrina del Tribunal Supremo “Como señala la doctrina jurisprudencial (Sentencias del tribunal Supremo de 22 de febrero de 2007, 16 de septiembre de 2009, 10 de marzo y 26 de abril de 2010 y las que en ellas se citan) la figura del trabajador indefinido, no fijo, de las Administraciones Públicas surgió como creación jurisprudencial para dar respuesta, precisamente, a la situación de los contratos temporales en fraude de ley suscritos por las Administraciones Públicas, de forma que la conversión en contratos de duración indefinida, por aplicación de las reglas del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, propició una doctrina que buscaba acomodar la indefinición de la duración de la relación laboral con las especiales particularidades del acceso al empleo público y el respeto a los mandatos constitucionales sobre este punto. Tras pasar por diversos estadios en la aproximación jurisprudencial a la cuestión, la Sala dejó sentada la ya consolidada doctrina sobre la matización entre los trabajadores indefinidos y los fijos de plantilla, precisamente para adecuar la situación al empleo público.

Dado que el demandante no ha superado en ningún momento un proceso público y objetivo de selección, su calificación ha de ser la de trabajador “indefinido no fijo” (sentencias del Tribunal Supremo de 20 y 21 de enero de 1998) dictadas en Sala General, y multitud posteriores a ellas) lo que conlleva la posibilidad de que dicho trabajador vea extinguida su relación laboral por la circunstancia de haber sido nombrado para ese mismo puesto de trabajo otro trabajador que sí tiene la condición de “fijo” por haber superado las pruebas objetivas pertinentes. Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2002 entendió que la situación de estos indefinidos es equiparable a la de los interinos, y por lo tanto la extinción de su contrato por causa del nombramiento de un titular de la misma plaza es causa válida de extinción.

Tal circunstancia es la que se produce en el presente caso en el que el puesto de trabajo desempeñado por el demandante, en calidad de trabajador indefinido no fijo, ha sido ocupada por quien obtuvo la plaza conforme al procedimiento reglamentario”.

A mesma sentenza, no fundamento xurídico Cuarto, parágrafo 2º, reproduce e explica a tese inicial coa cal contextualizábase a cuestión previa do presente informe, sinalando que:

“En consecuencia, y a la vista de cuanto se ha expuesto, y habida cuenta de la condición de laboral indefinida de la trabajadora, no de fija de plantilla, su contrato estaba sujeto a la condición resolutoria de la amortización de la plaza o de su cobertura reglamentaria, lo que aconteció a través de la oportuna convocatoria pública, con observancia de los principios de igualdad, mérito y capacidad constitucionalmente exigibles, sin que la misma hubiera ni tan solo participado en tal proceso de selección, por lo que el cese de la trabajadora no puede ser considerado en modo alguno un despido, sino una válida extinción del contrato de trabajo a tenor de lo dispuesto en el art. 49.1.b) del estatuto de los Trabajadores, debiéndose, por lo siguiente, desestimar la demanda.”

En consecuencia, e tanto pola motivación legal exposta como polo antecedente xudicial inmediato existente na materia en relación coas actuacións realizadas con respecto ao contrato laboral indefinido da Sra. Dª Dolores Seoane Domínguez, enténdese que debería procederse á extinción dos vínculos contractuais laborais de indefinición susceptibles de ter sido regularizados nas convocatorias das Ofertas de Emprego Público 2010 e 2011, e contidas no informe técnico

de data 17/12/2013, ao cal nos remitimos íntegramente, dado que o título xurídico ou causa que sustentou ata a data o carácter indefinido do vínculo contractual desaparecerá sobrevidamente no momento da toma de posesión dos funcionarios/as de novo ingreso con cargo ás prazas vacantes de Administrativo/a de Administración Xeral e de Técnico/a medio de Servizos Económicos; prazas que, no marco da potestade de autoorganización da que goza o Concello de Vigo como Administración Pública Territorial ex artigo 4.1, apartado a) da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, son susceptibles de ser asignadas ao Servizo de Promoción Económica e Emprego polo seu carácter adecuado á prestación do servizo público prestado polo mesmo, garantizándose asemade que o exercicio de potestades públicas inherentes ás prazas e postos de traballo asociados -concretadas, entre outras, na intervención e participación na tramitación administrativa e redacción e elaboración de informes técnicos¹- será desempeñado por funcionarios públicos, nos termos do esixido polo artigo 9.2 da Lei 7/2007, do 12 de abril, que contempla que “en todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos”.

Así, debe sinalarse que calquera proposta de nomeamento de novos funcionarios/as con cargo ás prazas vacantes de Administrativo/a de Administración Xeral e de Técnico/a medio de Servizos Económicos será efectuada nos termos e condicións do presente informe, entendendo que, segundo o vixente modelo constitucional de emprego público, de carácter prioritaria e preferente estatutario², resulta debidamente axustado ao mesmo o desempeño de funcións públicas por parte persoal funcionario en lugar de por parte de persoal laboral que nin sequera ten a condición de fixeza no vínculo e do cal non consta o acceso ao emprego público con arreglo aos principios constitucionais rectores do mesmo, nin a participación -con resultado favorable- en procesos de incorporación de efectivos con carácter permanente.

Todo o cal xenera unha desaconsexable situación de agravio comparativo co persoal laboral fixo de plantiilla existente no Concello, e co propio persoal funcionario de carreira, colectivos ambos que sí teñen acreditada a superación dos correspondentes procesos de selección de persoal legalmente establecidos; o cal sen dúbida dificulta e distorsiona a actividade de xestión dos recursos humanos existentes, así como a xestión económica e orzamentaria do Capítulo I de gastos de cada Orzamento Municipal no que respecta ás aplicacións orzamentarias de 9220.160.00.00 –“Seguros Sociais Administración Xeral”; 922.0.141.00.00-“Indemnizacións xudiciais por sentenzas” e 922.0.140.00.00- “Outras modalidades de contratación laboral temporal³, tal e como se ten comunicado en anteriores ocasións.

Do presente informe dáselle traslado aos efectos do previsto no Decreto da Excma. Alcaldía de data 07.02.2013 e no Acordo da Xunta de Goberno Local de 08.02.2013 en relación ao exercicio das competencias municipais en materia de persoal, mediante remisión e entrega do correspondente expediente administrativo.”

b) Categoría profesional da parte recorrente:

-
- 1 Vid. artigos 167 a 172 do Real Decreto Legislativo 781/1986, do 18 de abril, polo que se aproba o Texto Refundido das Disposicións legais vixentes en materia de réxime local.
 - 2 A STS de 19 de outubro do 2005, que cita doutrina constitucional de 1987 e 2002, sinala que, con carácter xeral, os servidores públicos en España serán funcionarios (citado en BOLTAINA BOSCH, X., “La funcionarización del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas: algunas reflexiones tras el Estatuto Básico del Empleado Público”, Revista do CEMCI (Deputación Provincial de Granada) nº 14, Enero-marzo 2012).
 - 3 Vid. por todos os informes ao Cap. I dos Orzamentos Municipais para o período 2008-2013 e informes técnicos de condicións de aplicabilidade das contías previstas no indicado cap. I anexos aos mesmos no período 2010-2013.

Polo que respecta á motivación salientada pola reclamante no que atinxe á categoría profesional que segundo a mesma ostenta (“técnico especialista”), debe indicarse que, segundo consta no informe da xefatura do Negociado de Réxime Interior de data 17/12/2013 (expediente administrativo nº 24.698/220) a reclamante dispoñía da categoría profesional seguidamente indicada:

“-M^a Belén Pérez Freire:

- *categoría profesional recoñecida por sentenza xudicial firme: Oficial Administrativa, subgrupo C1 (equiparable a administrativo de Administración xeral, subgrupo C1).*
- *prazas convocadas e axeitadas á súa categoría profesional ás que pudo concorrer: Administrativo/a de Administración Xeral.”*

A este respecto, resulta imprescindible salientar que a lexislación vixente contempla os sistemas de estruturación de recursos humanos como expresión directa da xa indicada potestade de autoorganización da que gozan as Administracións Públicas para o exercicio das funcións constitucionalmente atribuídas; así, o artigo 72 da Lei 7/2007, do 12 de abril, contempla que:

“En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructurarán sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este Capítulo.”

A actividade de planificación de recursos humanos se articula no noso ordenamento xurídico arredor de dous conceptos fundamentais:

- 1.- O Modelo de emprego público de carácter funcional e a reserva legal de potestades.
- 2.- A articulación en corpos, escalas, clases e subgrupos de titulación habilitantes para o exercicio das funcións correspondentes.

De seguido procédese á análise de ambos aspectos, pola súa transcendencia para a resolución dos recursos presentados.

- 1.- O Modelo de emprego público de carácter funcional e a reserva legal de potestades.

Con respecto ao punto 1, estímase necesario salientar que o réxime xurídico do emprego público en España constitúe, con carácter xeral, unha materia obxecto de análise e estudo de xeito constante, concretada nas características dos tipos de vínculo existentes (persoal funcionario e laboral) dende unha óptica estratéxica imprescindible na prestación dun servizo público eficiente, non podendo obviarse que as Administracións Públicas, na súa condición de persoas xurídicas públicas, relaciónanse cos administrados a través das persoas que para elas traballan, e que representan o rostro do sector público.

Ao abeiro dos títulos competenciais habilitantes contidos no artigo 149.1,7^a e 18^a da Constitución de 1978, que residencian no lexislador estatal a competencia exclusiva en relación á lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución polos órganos das Comunidades Autónomas, así como en relación ás bases do réxime estatutario dos funcionarios; e en aplicación do establecido no artigo 103.3 da mesma norma -que contempla que a Lei regulará, entre outras cuestións, o estatuto dos funcionarios, o acceso á función público con arreglo aos principios de mérito e capacidade, o exercicio do seu dereito á sindicación e o sistema de incompatibilidades- foi elaborada e aprobada a Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público,

vixente dende o 13 de maio do 2007, e que á data actual constitúe o marco legal básico en materia de emprego público.

Na Exposición de Motivos da mesma recóllese expresamente que:

“El Estatuto Básico del Empleado Público establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

El Estatuto Básico del Empleado Público contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. Partiendo del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcional, reconoce e integra la evidencia del papel creciente que en el conjunto de Administraciones Públicas viene desempeñando la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de determinadas tareas. En ese sentido, el Estatuto sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado.

El Estatuto Básico es un paso importante y necesario en un proceso de reforma, previsiblemente largo y complejo, que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público en España a las necesidades de nuestro tiempo, en línea con las reformas que se vienen emprendiendo últimamente en los demás países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria.

Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquel que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías.

Para eso, la legislación básica de la función pública debe crear el marco normativo que garantice la selección y la carrera sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad y que establezca un justo equilibrio entre derechos y responsabilidades de los empleados públicos. Además, la legislación básica ha de prever los instrumentos que faculden a las diferentes Administraciones para la planificación y ordenación de sus efectivos y la utilización más eficiente de los mismos.

Ahora bien, en nuestro país específicamente, esta legislación debe tener en cuenta el amplio proceso de descentralización administrativa que ha tenido lugar durante las últimas décadas. En virtud de él, la Administración General del Estado es, de los tres niveles territoriales de gobierno, la que cuenta en la actualidad con menor número de empleados. La progresiva y drástica reducción de sus efectivos, unida a los cambios en las funciones que realiza, no puede dejar de afectar a la estructura y articulación de la función pública a su servicio. En paralelo, la emergencia de las Administraciones autonómicas, que hoy cuentan prácticamente con la mitad

de los empleados públicos del país, ha hecho aflorar sus propios problemas y necesidades de gestión de personal. Algo semejante puede decirse de las entidades locales, que presentan por lo demás hondas diferencias entre ellas, en las que el número de empleados ha experimentado también un importante crecimiento.

Quiere eso decir que el régimen de la función pública no puede configurarse hoy sobre la base de un sistema homogéneo que tenga como modelo único de referencia a la Administración del Estado. Por el contrario, cada Administración debe poder configurar su propia política de personal, sin merma de los necesarios elementos de cohesión y de los instrumentos de coordinación consiguientes. Por tanto, la densidad de la legislación básica en materia de función pública debe reducirse hoy en día, en comparación con épocas pasadas, teniendo en cuenta en todo caso las determinaciones de los Estatutos de Autonomía y la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional.

De otra parte, la apertura de mayores espacios a la autonomía organizativa en materia de personal es también necesaria para posibilitar la regulación diferenciada de los sectores del empleo público que lo requieran. Asistimos hoy, en efecto, a una gradual multiplicación de las formas de gestión de las actividades públicas dentro de cada nivel territorial de gobierno, que persigue responder adecuadamente a las exigencias que plantea, en cada caso, el servicio eficaz a los ciudadanos. La organización burocrática tradicional, creada esencialmente para el ejercicio de potestades públicas en aplicación de las Leyes y reglamentos, se ha fragmentado en una pluralidad de entidades y organismos de muy diverso tipo, dedicadas unas a la prestación de servicios directos a la ciudadanía y otras al ejercicio de renovadas funciones de regulación y control. Esta diversidad de organizaciones ha contribuido igualmente a la heterogeneidad actual de los regímenes de empleo público. La correcta ordenación de este último requiere soluciones en parte diferentes en unos y otros sectores y, por eso, la legislación general básica no puede constituir un obstáculo ni un factor de rigidez. Antes al contrario, ha de facilitar e impulsar las reformas que sean necesarias para la modernización administrativa en todos los ámbitos.

En fin, la manifestación más significativa de esa tendencia a la diversidad viene siendo el recurso por muchas Administraciones Públicas a la contratación de personal conforme a la legislación laboral. Si bien por imperativo constitucional no puede ser éste el régimen general del empleo público en nuestro país, ni existen razones que justifiquen hoy una extensión relevante de la contratación laboral en el sector público, no debe desconocerse que un porcentaje significativo de los empleados públicos tienen la condición de personal laboral, conforme a la legislación vigente. La flexibilidad que este régimen legal introduce en el empleo público y su mayor proximidad a los criterios de gestión de la empresa privada explican la preferencia por él en determinadas áreas de la Administración.

Esta dualidad de regímenes, presente también con unas u otras peculiaridades en la mayoría de los Estados europeos, suscita no obstante algunos problemas jurídicos y de gestión de personal, que no pueden dejar de contemplarse y regularse, en sus aspectos esenciales, por una Ley que aspira a ordenar el sistema de empleo público en su conjunto. Es más, como la experiencia demuestra y la jurisprudencia de los Tribunales subraya, la relación laboral de empleo público está sujeta a ciertas especificidades y por eso algunos principios, como los de mérito y capacidad en el acceso, y ciertas normas de derecho público, como el régimen de incompatibilidades, vienen siendo de aplicación común al personal estatutario y al laboral. Más aun, la negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones Públicas, aunque separada para uno y otro tipo de personal hasta este momento, ha tenido como consecuencia una creciente aproximación de las condiciones de empleo que les afectan. Por eso, sin merma de la aplicación de la legislación laboral general en lo que proceda y siguiendo las recomendaciones de los expertos, conviene regular en el mismo texto legal que articula la legislación básica del Estado sobre la función pública aquellas peculiaridades de la relación

laboral de empleo público. El presente Estatuto contiene, pues, también las normas que configuran esta relación laboral de empleo público, en virtud de la competencia que atribuye al Estado el artículo 149.1.7 de la Constitución.

En desarrollo de este Estatuto Básico, el legislador estatal y el de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, habrán de aprobar o modificar las Leyes de función pública de sus Administraciones, así como las normas aplicables a la Administración local, respetando en este último caso la autonomía organizativa de las entidades locales. Dichas Leyes podrán ser, asimismo, generales o referirse a sectores específicos de la función pública que lo requieran. Entre estas últimas habrá que contar necesariamente las que afecten al personal docente y al personal estatutario de los servicios de salud, constituyendo, en relación a este último colectivo, norma vigente la Ley 55/2003, de 14 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, y asimismo su normativa de desarrollo, con independencia de la vocación universal de aplicación y de norma de referencia, en definitiva, del Estatuto Básico del Empleado Público. Por lo que se refiere al personal laboral, en lo no dispuesto por el Estatuto Básico, que regula las especialidades del empleo público de esta naturaleza, habrá de aplicarse la legislación laboral común.

La negociación colectiva de los funcionarios públicos y del personal laboral, en los términos que contempla el presente Estatuto, habrá de contribuir finalmente a concretar las condiciones de empleo de todo el personal al servicio de la Administración, como ya sucede en la actualidad (.....)”

Da lectura íntegra e completa da mesma obsérvase a inequívoca vontade do lexislador de regular, con carácter básico e prioritario, o emprego público con carácter xeral nunha única norma, que recolle as clases de persoal, a adquisición e perda da condición de funcionario e os sistemas de acceso ao emprego público, o réxime retributivo –pendente á data de desenvolvemento normativo estatal e autonómico-, os dereitos de deberes dos empregados públicos e as situacións administrativas, creando, por vez primeira, o concepto de empregado/a público/a como conceptualización da clara tendencia á homoxeneización de reximes xurídicos entre o persoal funcionario e o persoal laboral¹.

A citada norma debe contextualizarse igualmente no marco do Informe emitido en abril do ano 2005 pola Comisión para o estudo e preparación do Estatuto Básico do Empregado Público -constituída por ORDEN APU/ 3018/2004, de 16 de setembro²-; informe que resulta un fundamental referente para a comprensión e interpretación das previsións legais contidas na norma ante a ausencia de desenvolvemento normativo polo lexislador estatal, e no cal se sinala, en relación á dualidade de reximes xurídicos existentes na ordenación do emprego público en España, que:

“a) Como ya se ha dicho, la situación actual del empleo público en nuestro país se caracteriza, entre otras cosas, por la existencia de un sistema dual consolidado, que comprende funcionarios públicos y contratados laborales. También se ha explicado que la Comisión no considera viable ni oportuno en la actualidad suprimir esa dualidad de regímenes jurídicos, aunque debe aproximarse todo lo posible el contenido de uno y otro.

1 Segundo o artigo 8 da norma, “son empregados públicos quen desenvolven funcións retribuídas nas Administracións Públicas ao servizo dos intereses xerais”, incluíndo nesta categoría ao persoal funcionario de carreira, funcionarios interinos, persoal laboral, xa sexa fixo, por tempo indefinido ou temporal, e ao persoal eventual (apartado 2).

2 Publicado polo Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Centro de Novas Estratexias de Gobernanza Pública, ano 2005, vid. páxinas 47-71.

Ahora bien, en muchas Administraciones coexiste el personal funcionario y el laboral desempeñando puestos de trabajo de similar naturaleza, pero bajo un régimen jurídico distinto y ello crea diferencias injustificadas y agravios, al tiempo que perjudica la gestión eficaz de los recursos humanos. La resolución de este problema debe basarse en una "regla de oro" elemental, esto es, establecer, en la medida de lo posible, un solo régimen jurídico para los empleados que realizan cada tipo de función pública. Esta premisa obliga al legislador a definir con precisión qué funciones corresponden al personal funcionario y cuáles otras al personal laboral.

b) Un segundo problema, que se ha agravado en los últimos tiempos, es el abuso de la temporalidad en el empleo público, que, según los datos estadísticos disponibles -informe del Consejo Económico y Social, La temporalidad en el empleo en el sector público, diciembre de 2004-, alcanza en la actualidad a más del 22,8 por 100 del conjunto de los empleados públicos, en las Corporaciones Locales a más del 30 por 100 y en la sanidad, a casi el 30 por 100. Las Administraciones Públicas no han quedado, pues, al margen de ese fenómeno de la temporalidad en el empleo, propio de nuestro tiempo.

No cabe duda de que en ocasiones es preciso acudir a modalidades de empleo temporal para la ejecución de programas que tienen ese carácter, subvenir a necesidades perentorias o mantener la operatividad de los servicios públicos cuando no es posible contar, en tiempo hábil, con personal fijo. Ello no obstante, no es deseable en absoluto, ni en términos sociales ni desde el punto de vista de la eficacia en la prestación de los servicios, que se mantenga una alta tasa de temporalidad y menos aún, si cabe, en el sector público.

De todas formas, el problema fundamental que presenta la temporalidad en el empleo público es que a menudo es artificial o ficticia. Es decir, afecta a muchos funcionarios interinos y empleados con contrato temporal que desempeñan funciones de carácter permanente y que prolongan de manera indefinida su situación.

(.....)

17. La clasificación que se propone

En virtud de lo expuesto, la Comisión propone que el Estatuto Básico del Empleo Público diferencie cuatro clases de personal:

- a) Funcionarios públicos, ya sean de carrera o de carácter temporal.
- b) Personal laboral, ya sea fijo o temporal.
- c) Personal eventual.
- d) Personal directivo.

Como es obvio, no todas las Administraciones están obligadas a contar con todos estos tipos de personal, sino que corresponde a cada una determinar cuál es la estructura de su propio empleo. En relación con esta clasificación se hace preciso abordar los problemas enunciados.

18. Funcionarios públicos

El colectivo de los funcionarios públicos, como ya se ha señalado, es muy heterogéneo y comprende todos aquellos empleados públicos vinculados a una Administración Pública por un acto de nombramiento y una relación estatutaria regulada esencialmente por el derecho administrativo, según la definición tradicional, que no es necesario cambiar.

En el seno de dicho colectivo debe entenderse hoy comprendido el personal estatutario de los servicios de salud, máxime tras la aprobación de su Estatuto Marco por Ley 55/2003, de 16 de diciembre, que define su situación como una "relación funcional especial". Sin menoscabo de

esa especialidad, que asegura su legislación propia, y pese al elevado número de sus efectivos, no hay razón suficiente para una consideración separada de este personal estatutario en el Estatuto Básico del Empleado Público. Dicho sea sin perjuicio de que el Estatuto Básico contemple la especialidad como tal y se remita a dicha legislación.

La condición de funcionario no tiene porqué implicar, por lo demás, la dedicación a tiempo completo en el servicio público, sino que es compatible con modalidades de trabajo a tiempo parcial o, en su caso, a domicilio u otras que pudieran establecerse por las leyes correspondientes y en función de las necesidades.

19. Qué funciones deben corresponder a los funcionarios públicos, según el Estatuto Básico

Puesto que, como se ha dicho, el concepto de empleado público engloba tanto a los funcionarios como a los empleados con contrato laboral y deben diferenciarse con claridad los puestos de trabajo que corresponden a unos y otros, es preciso responder a esta cuestión esencial.

En cualquier caso, la solución que se dé a la misma debería perder el carácter en exceso polémico que ha tenido hasta ahora, pues lo que se pretende con la aprobación de un Estatuto Básico del Empleado público es, precisamente, reducir las distancias de régimen jurídico entre ambos colectivos. Ni la contratación de personal laboral puede constituir una pura y simple huida de los principios constitucionales sobre el empleo público, ni el régimen de los funcionarios públicos puede tener ya las condiciones de rigidez, en cuanto a movilidad en el puesto de trabajo, asignación de tareas y sistema retributivo, que ha sido característica del mismo hasta la fecha.

De otra parte, como también se ha apuntado, el Tribunal Constitucional ha relajado o relativizado su doctrina inicial sobre la "preferencia" constitucional por el régimen estatutario, al considerar que la reserva de funciones públicas a funcionarios puede establecerse sobre la base de criterios generales como los que se establecen en el artículo 92.2 de la Ley de Bases del Régimen Local, es decir, la "mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función".

En fin, ha de tenerse en cuenta que un Estatuto Básico elaborado con criterios de subsidiariedad y que pretenda aplicarse por muy distintas Administraciones, no debe prejuzgar de manera concreta qué puestos o funciones deben quedar reservados a funcionarios y cuáles pueden ser desempeñados por personal laboral. Ésta es una decisión que debe corresponder, tal como hoy sucede, al legislador en el ámbito del Estado y de las Comunidades Autónomas y a las Entidades Locales en el marco de las leyes sobre el régimen local, y de lo que pueda disponer el propio Estatuto Básico del Empleado Público.

Ello no obstante, podemos afirmar que existe en nuestro ordenamiento jurídico un principio general, aún no claramente explicitado en la legislación general, por el que resulta necesario reservar al personal funcionario el ejercicio directo de las potestades administrativas o, en expresión más ambigua, "las funciones de autoridad". De ahí, por ejemplo, que no puedan ejercer este tipo de funciones las sociedades mercantiles y fundaciones del sector público, que no cuentan con personal funcionario como tal.

Por su parte, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea viene estableciendo, a efectos de fijar los límites del principio de libre circulación de los trabajadores en el ámbito público, la posibilidad de reservar a los ciudadanos de cada Estado miembro por su legislación nacional, los puestos de trabajo que impliquen "una participación directa o indirecta en el ejercicio de la potestad pública y en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y demás Entidades Públicas". Esta definición es indicativa del núcleo esencial de la función pública de carrera (cualquiera que

sea el régimen jurídico formal aplicable) en el ámbito europeo y nos parece plenamente aplicable a la definición que, desde su condición de norma mínima, puede y debe formular el Estatuto Básico del Empleado Público en nuestro derecho interno.

Bien entendido que, respetando este mínimo común, las leyes generales o sectoriales del Estado y de las Comunidades Autónomas y las que regulan la Administración Local deben delimitar con mayor precisión la frontera entre funcionarios y laborales.

Por lo demás, según se ha señalado, el Estatuto Básico no debería por sí privar forzosamente de su condición de funcionario o de laboral a quienes la tuvieran en el momento de su entrada en vigor, de manera que aquella nueva definición debería sólo tener efectos pro futuro. Entre tanto, la confusión existente debe solventarse con criterios de transitoriedad, en la medida más razonable que sea posible y dirigida a evitar que puedan quedar puestos vacantes o funciones sin ejecutar por corresponder según la nueva legislación a uno u otro colectivo.

Por lo tanto, la Comisión propone que el Estatuto Básico del Empleado Público remita a la legislación relativa a la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la Administración Local y a la legislación sectorial correspondiente la determinación de los puestos y funciones reservados a funcionarios públicos (incluido el llamado personal estatutario de los Servicios de Salud), con la única salvedad de atribuir necesariamente a aquéllos los puestos que impliquen una participación, directa o indirecta, en el ejercicio de potestades públicas y en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y demás Entidades Públicas.

En cualquier caso, dicha legislación debe establecer, en la medida de lo posible, un único tipo de régimen jurídico, estatutario o laboral, para los empleados que realizan cada tipo de función.

20. Necesidad de regular en el Estatuto Básico las especialidades del régimen jurídico de los empleados públicos con contrato laboral

Por lo que se refiere al personal laboral al servicio de las Administraciones y Entidades Públicas, que se ha incrementado paulatinamente y que, previsiblemente, seguirá siendo numeroso, el principal problema que se plantea hoy es de inseguridad jurídica sobre el régimen que le es aplicable.

Esta inseguridad deriva del hecho de que, mientras la Administración, como empleadora o parte de un contrato de trabajo está sometida en principio al derecho laboral, en razón de su estatuto constitucional no puede dejar de estar sometida también al derecho público o administrativo. La tensión que produce la vinculación a estos dos sectores del ordenamiento jurídico –cada uno de ellos fundado en principios y finalidades distintas- se hace evidente en muchos aspectos de la relación laboral, hasta hacer engañosa la afirmación radical que aún se contiene en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 de que estos trabajadores son contratados “de acuerdo con la legislación laboral, que les será plenamente aplicable”.

En realidad, como ya se ha dicho, a los empleados públicos de carácter laboral se les aplica una parte de la legislación administrativa sobre el empleo público, como la que se refiere a la selección de personal, el régimen de incompatibilidades o los límites presupuestarios de los convenios colectivos.

En otros aspectos, la mencionada tensión entre los principios del derecho laboral y del derecho administrativo ha venido siendo resuelta, no sin algunas contradicciones, por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que no puede dejar de tener en cuenta las exigencias de los principios constitucionales de mérito y capacidad, legalidad e interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos, entre otros, cuando de empleo público se trata.

Como también se viene diciendo, todas estas excepciones o modulaciones de la legislación laboral aproximan el contenido de la relación jurídica de los empleados públicos con contrato laboral a la de los funcionarios, aproximación que también se produce de hecho en virtud de los convenios colectivos firmados en el ámbito de las diferentes Administraciones Públicas, que a menudo establecen condiciones de empleo para los laborales muy semejantes a las de los funcionarios y directamente inspirada en la legislación aplicable a estos últimos.

Por eso y por otras razones que ya hemos explicado, el Estatuto Básico del Empleado Público debería dar carta de naturaleza legal a este proceso de ósmosis o acercamiento, estableciendo una regulación común para ambos tipos de personal en múltiples aspectos y favoreciendo, en otros, que la igualdad de las condiciones de empleo para profesionales de similar categoría y especialidad se alcance a través de la negociación colectiva.

En cualquier caso, al igual que han de existir algunas normas específicas para los funcionarios, también han de recogerse en el Estatuto otras singulares para el personal laboral, que, junto a las comunes aplicables a éste y aquéllos, configuran lo que podemos denominar una “relación laboral especial” de empleo público. A través de dichas normas, el Estatuto debe clarificar el régimen aplicable a los empleados públicos con contrato laboral allí donde todavía está confuso, sin perjuicio de remitirse al Estatuto de los Trabajadores y al resto de la normativa laboral común como legislación subsidiaria.

Estas normas específicas aluden, como se señalará a través de este Informe, a la misma contratación de personal, a la promoción profesional, a determinadas condiciones de empleo, a la representación del personal y la negociación colectiva y a la extinción de la relación laboral, entre otros aspectos.

En consecuencia, la Comisión propone que se regulen en el Estatuto Básico del Empleado Público las peculiaridades de la relación laboral especial de empleo público, relativas a la contratación, promoción interna, derechos y deberes básicos, negociación colectiva y extinción de la relación laboral, entre otros extremos, además de las que sean aplicables en común a todos los empleados públicos, sin perjuicio de la aplicación subsidiaria de la legislación laboral general.

21. Modalidades y especialidades de la contratación laboral en el empleo público

Partiendo de esta premisa, el Estatuto Básico del Empleado Público debe establecer, ante todo, que las Administraciones y Entidades a las que se aplica pueden contratar su personal laboral aplicando cualquiera de los tipos de contrato previstos en la legislación laboral común, incluido el contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido, cuando la naturaleza de la actividad a desarrollar lo justifique.

Esta regla permite dotar a la contratación de personal de la flexibilidad necesaria, pero siempre en el marco de las normas aplicables al conjunto de los trabajadores, sin privilegios ni discriminaciones.

Al mismo tiempo, el Estatuto debe recalcar que la Administración ha de seleccionar previamente a dicho personal de conformidad con los principios constitucionales y que no puede concertar contratos, pactos y condiciones que sean contrarios al interés público, al ordenamiento jurídico y a los principios de buena administración, según el principio general que se toma de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (art. 4). Estas condiciones derivan necesariamente del estatuto constitucional de la Administración que, incluso en su función de “empleador”, no puede desconocer sus diferencias con el empresario privado, ya que toda su actuación está

vinculada a las exigencias del interés general y porque está obligada a respetar la igualdad de los ciudadanos.

En consecuencia, deben considerarse nulos los contratos que se firmen en infracción de los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad en la selección. Igualmente deben entenderse nulos aquellos contratos que no respondan a necesidades objetivas de prestación de los servicios públicos sino que se firmen en desviación de poder o, sin justificación alguna, para favorecer a personas determinadas. Los contratos de los empleados públicos, por lo demás, deben acordarse por escrito, como cualquier contrato firmado por una Administración o Entidad Pública.

En fin, la Administración debe motivar siempre su decisión de que el trabajador no ha superado el período de prueba, pues se trata de una decisión desfavorable y discrecional que no puede ser adoptada de manera arbitraria y en fraude de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La Comisión propone, pues, que el Estatuto contemple la facultad de las Administraciones Públicas y Entidades a las que se aplica de utilizar cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, previa selección fundada en los principios constitucionales y con observancia de la prohibición de celebrar contratos contrarios al interés público, al ordenamiento jurídico y a los principios de buena administración, siendo nulos los contratos que se firmen en infracción de aquellos principios y de esta prohibición.

Los contratos laborales en el empleo público deben acordarse por escrito, y debe establecerse la obligación de la Administración contratante de motivar, en su caso, la decisión de no haber superado el trabajador el período de prueba.”

En atención ás recomendación da Comisión de Expertos, o texto literal da Lei 7/2007 contempla claramente o deslinde de funcións a desenvolver entre o persoal funcionario e o persoal laboral, establecendo no seu artigo 9, apartado 1, que:

“Son funcionarios de carreira quen, en virtude de nomeamento legal, están vinculados á Administración Pública por unha relación estatutaria regulada polo dereito Administrativo para o desempeño de servizos profesionais retribuídos de carácter permanente.”

Deste xeito quedan claramente plasmados os elementos identificadores do vínculo xurídico que distingue aos funcionarios públicos, denominado por GARCÍA DE ENTERRÍA como *relación de suxeición especial*¹, caracterizada por conformar un vínculo xurídico rexido e suxeito ao Dereito Administrativo, ter carácter estatutario, con vocación de permanencia no tempo e coa finalidade de materializar a prestación dos servizos públicos por parte das Administracións Públicas.

No apartado 2, o mesmo precepto efectúa unha reserva legal de función a favor dos funcionarios públicos, establecendo que:

“En todo caso, o exercicio das funcións que impliquen a participación directa ou indirecta no exercicio das potestades públicas ou na salvagarda dos intereses xerais do Estado e das Administracións Públicas corresponden exclusivamente aos funcionarios públicos, nos termos que na Lei de desenvolvemento de cada Administración Pública se estableza.”

En consecuencia, debe resultar meridianamente clara a imposibilidade legal de desempeño das funcións indicadas por parte de persoal laboral, non existindo, contrariamente, tal reserva a favor

1 GARCÍA DE ENTERRÍA, E., e TOMÁS RAMÓN FERNÁNDEZ en “Curso de Derecho Administrativo”, Ed. Civitas, 15ª Edición.

do persoal laboral. En relación ás características e condicións do mesmo, o artigo 11 da mesma norma recolle que:

“É persoal laboral o que, en virtude de contrato de traballo formalizado por escrito, en calquera das modalidades de contratación de persoal previstas na lexislación laboral, presta servizos retribuídos polas Administracións Públicas. En función da duración do contrato éste poderá ser por tempo indefinido ou temporal.

As Leis de función pública que se dicten en desenvolvemento deste Estatuto establecerán os criterios para a determinación dos postos de traballo que podan ser desempeñados por persoal laboral, respetando en todo caso o establecido no artigo 9.2”.

Esta exposición permite comprender o por qué da necesidade de que o exercicio das funcións propias e inherentes á condicións de técnicos sexan desempeñadas por funcionarios públicos e non por persoal laboral que carece do esencial requisito da fixeza no vínculo xurídico, sendo potestade reservada á Administración a de definir as prazas que posteriormente serán asociadas aos postos de traballo correspondentes, de xeito tal que non parece existir norma legal algunha que avale un hipotético dereito subxectivo da recorrente á que o Concello de Vigo poña á súa disposición a creación dunha praza ou prazas concretas, específicas e apriorísticamente definida para ela; admitir tal circunstancia sería tanto como institucionalizar un modelo de emprego público “á medida”, feito para dar solución a necesidades individuais e non ás do interese xeral, cuxa salvagarda resulta ser a razón de ser das Administracións Públicas, e que non resultar ter cabida legal no noso sistema de emprego público nin en un Estado de Dereito.

2.- A articulación en corpos, escalas, clases e subgrupos de titulación habilitantes para o exercicio das funcións correspondentes.

Os artigos 169 a 173 do Real Decreto Lexislativo 781/1986, do 18 de abril, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local, establece a articulación e corpos, escalas e clases dos funcionarios públicos, que na organización interna do Concello de Vigo resulta ser aplicable ao persoal laboral, dada a equiparación a tal efecto establecida no vixente Acordo Regulador das condicións económicas e sociais, aprobado polo Pleno do Concello de sesión de data 28/12/1998.

O artigo 169 do citado texto refundido establece que:

“1. Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa.

En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de gestión, administrativos o auxiliares de Administración General.

La Administración del Estado fijará los criterios de población, clasificación de la Secretaría respectiva y demás que sirvan para la determinación de las Corporaciones en que puedan existir puestos de trabajo a desempeñar por funcionarios de cada una de las Subescalas de la Escala de Administración General.

(.....)

c) Pertencerán a la Subescala Administrativa de Administración General los funcionarios que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.”

Da lectura do precepto indicado, efectuada conxuntamente co contido das resolucións xudiciais de indefinición existentes en relación á recorrente, así como do informe do negociado de Réxime Interior de data 17/12/2013, pode deducirse que o desempeño de tarefas administrativas de trámite e colaboración resulta susceptible de encadramento organizativo nas prazas de Administrativo/a de Administración Xeral, subgrupo C1, escala de Administración Xeral, estando ésta última clase de praza a única dispoñible para público acceso na Oferta de Emprego Público 2010 e 2011 (1ª tanda da convocatoria).

Adicionalmente, o desempeño de funcións administrativas conforme á legalidade vixente conleva necesariamente o exercicio de potestades reservadas a funcionarios públicos (artigo 9.2 EBEP en relación co disposto no artigo 171 TRRL), motivo polo cal, dentro da potestade de autoorganización que a lei recoñece ás entidades locais, e en atención á motivación legal exposta, a organización da plantilla do Concello de Vigo contempla prazas de administrativos/as de Administración Xeral destinadas a tal finalidade, non amparando a indicada potestade a configuración de prazas “ad hoc” como parece pretender a recorrente.

IV.- AUSENCIA DE AMORTIZACIÓN ENCUBERTA E INEXISTENCIA DE AVISO PREVIO.

No que respecta a este punto, entendemos que se clarea coa invocación da Sentenza nº 424/12, do 31 de xullo, dictada polo Xulgado do Social nº 3 de Vigo nos Autos nº 465/12, promovidos por Dª Dolores Seoane Domínguez contra o Concello de Vigo, confirmada por Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia de 8 de febreiro do 2013, dictada no recurso de suplicación nº 5438/2012, xa invocada, e en cuxo fundamento xurídico Cuarto, parágrafo 2º, sinalase moi claramente, fronte á invocación de idéntica situación por parte da recorrente, que:

“En consecuencia, y a la vista de cuanto se ha expuesto, y habida cuenta de la condición de laboral indefinida de la trabajadora, no de fija de plantilla, su contrato estaba sujeto a la condición resolutoria de la amortización de la plaza o de su cobertura reglamentaria, lo que aconteció a través de la oportuna convocatoria pública, con observancia de los principios de igualdad, mérito y capacidad constitucionalmente exigibles, sin que la misma hubiera ni tan solo participado en tal proceso de selección, por lo que el cese de la trabajadora no puede ser considerado en modo alguno un despido, sino una válida extinción del contrato de trabajo a tenor de lo dispuesto en el art. 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, debiéndose, por lo siguiente, desestimar la demanda.”

Indícase que, no suposto acaecido na resolución xudicial indicada, por parte do Concello de Vigo non se formulou comunicación, notificación ou aviso algún á persoa susceptible de ter regularizado a súa situación laboral de indefinición, por entender que resultaba obriga da mesma, na súa condición de principal interesada en acceder ao emprego público en condicións de igualdade; entendendo os Tribunais de Xustiza axustada a Dereito a actuación municipal no cese da Sra. Dª Dolores Seoane Domínguez e confirmando a innecesariedade de calquera previa comunicación en tal senso.

No caso da recorrente, a actuación municipal foi idéntica á anteriormente citada, dado que o cese do vínculo laboral de indefinición ampáranse no disposto no artigo 49.1, apartado b) do Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, entendendo que a mesma produciría unha válida extinción do contrato de traballo indefinido sen que proceda o aboamento de indemnización algunha.

V.- INCIDENCIA DA SENTENZA 310/2014, DO 7 DE MAIO, DICTADA POLO TRIBUNAL SUPERIOR DE XUSTIZA DE GALICIA NO RC-A 882/2011 P.O, INTERPOSTO POR Dª Mª BELÉN PÉREZ FREIRE E OUTROS

Resulta de capital importancia para a resolución do presente recursos a invocación da recente Sentenza 310/2014, do 7 de maio, dictada polo Tribunal Superior de Xustiza de Galicia no rc-a 882/2011 p.o, interposto por D^a M^a Belén Pérez Freire e outros contra a modificación orzamentaria acordada na sesión plenaria de data 26/09/2011, recolle clara e meridianamente no seu fundamento xurídico Quinto que:

“2º.- Las plazas a crear en la plantilla del Concello son las necesarias para la regularización del Servicio de Desarrollo Local y Empleo de cara a la adecuada prestación del servicio público correspondiente (en las que prestan sus servicios las demandantes) en el ejercicio de la potestad de autoorganización (art. 4.1.a de la ley 7/1985) no las precisas para la adscripción de los recurrentes, porque éstos no son personal laboral fijo sino indefinido, de modo que sólo puede producirse su acceso al empleo público con estricto cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad (artículo 55 de la Ley 7/2007)).

VI.- CUESTIÓNS FINAIS

Como cuestión final, e polo que respecta ás manifestacións contidas no folio 3 do documento nº 140037772 e nos folios 4 e 5 do documento nº 140029103 no que atinxe á persoa da funcionaria suscríbinte, indícase que a mesma se reserva o dereito ao exercicio das accións legais de toda índole e xurisdicción que a Lei lle outorga en tutela dos seus dereitos fundamentais constitucionalmente protexidos e susceptibles de verse vulnerados, tanto no que respecta ás manifestacións atribuídas pola parte recorrente como a aquelas atribuídas pola recorrente á xefatura do Servizo de Desenvolvemento Local e Emprego.

VII.- ÓRGANO COMPETENTE

Está residenciada a competencia para a resolución dos recursos de reposición na Xunta de Goberno Local ex artigo 127.1, apartados g) e h) da Lei 7/1985, Reguladora de Bases do Réxime Local, modificada por Lei 27/2013, do 27 de decembro, de Racionalización e Sostibilidade da Administración Local.

IX.- PROPOSTA DE ACORDO

En xusta coherencia coa motivación legal, antecedentes xurisprudenciais e argumentos xurídicos expostos; e a salvo de calquera criterio mellor fundado en Dereito nos termos do indicado na cuestión previa do presente informe; pola presente e coa previa conformidade do Sr. Concelleiro-delegado da Área de Xestión Municipal, ELÉVASE Á XUNTA DE GOBERNO LOCAL A ADOPCIÓN DO SEGUINTE ACORDO:

Primeiro.- Inadmitir as reclamacións previas presentadas en escritos de datas 10/03/2014 (documento nº 140029103) e 27/03/2014 (documento nº 140037772) por D^a M^a Belén Pérez Freire en materia de despido e de dereito e cantidade, derivadas do cesamento na prestación de servizos, ao non ser materia obxecto de competencia da xurisdicción social, de conformidade co informe-proposta que antecede, e en atención á motivación legal contida no mesmo.

Segundo.- Entender interposto recurso de reposición contra o acordo da Xunta de Goberno local de 31/01/2014 en escritos de datas 10/03/2014 (documento nº 140029103) e 27/03/2014 (documento nº 140037772) presentados por D^a M^a Belén Pérez Freire, de conformidade co informe-proposta que antecede, e en atención á motivación legal contida no mesmo.

Terceiro.- Desestimar o recurso de reposición contra o acordo da Xunta de Goberno local de 31/01/2014 presentado en escritos de datas 10/03/2014 (documento nº 140029103) e

27/03/2014 (documento nº 140037772) por D^a M^a Belén Pérez Freire, de conformidade co informe-proposta que antecede, e en atención á motivación legal contida no mesmo.

Cuarto.- Notifíquese o presente acordo aos interesados/as, Sr. Concelleiro/a-delegado/a da Área de Promoción Económica e Emprego, Intervención Xeral Municipal, Sra. Titular da Asesoría Xurídica Municipal, Xefatura da Área de Réxime Interior, e Xefatura de Servizo de Desenvolvemento Local e Emprego aos efectos oportunos.”

Contra o presente acordo, que pon fin á vía administrativa, poderase interpoñer recurso contencioso-administrativo perante os Xulgados do Contencioso-Administrativo de Vigo, nos supostos, termos e condicións do previsto na Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da Xurisdicción Contencioso-Administrativa, sen prexuízo de calquera outro que se estime procedente en Dereito.

Acordo

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

13.- COMPLEMENTO DE PRODUTIVIDADE DE D. CAMILO FONTÁN BALBUENA, OFICIAL CONDUTOR DE ALCALDÍA, 2º SEMESTRE 2013. EXPTE. 25259/220.

Examinadas as actuacións do expediente, visto o informe de fiscalización do 16.06.14, e de acordo co informe-proposta do técnico de Organización e Planificación de Recursos Humanos, do 27.05.14, conformado pola xefa do Servizo de Recursos Humanos e polo concelleiro-delegado da Área de Xestión municipal, a Xunta de Goberno local acorda:

Unico.- O aboamento, polo importe correspondente as diferencias retributivas existentes en canto as retribucións complementarias (complemento de destino e específico) entre os postos de policía local e oficial conductor da Alcaldía, polo período comprendido entre o un de xullo e o trinta e un de decembro de 2013, a cantidade total de 886,77€ a D. Camilo Fontan Balbuena con DNI 36.084.745-E e nº de persoal 22326, con cargo a partida orzamentaria 922.0.150.00.00 (productividade).

Dese traslado do presente acordo ao interesado, ao Comité de persoal e a Intervención xeral, debendo expoñerse asemade no Taboeiro de Edictos por un prazo de dez días.

14(626).- DAR CONTA DE RESOLUCIÓNS DO SR. CONCELEIRO-DELEGADO DA AREA DE XESTIÓN MUNICIPAL:

A) AUTORIZACIÓN PERMISO NON RETRIBUÍDO A D^a MARGARITA NÚÑEZ CUIÑAS. EXPTE. 25341/220.

Dáse conta da Resolución do concelleiro-delegado de Xestión Municipal do 12/06/14, que di o seguinte:

"Primeiro.- Autorizar a D^a MARGARITA NÚÑEZ CUIÑAS, con NIF 36.022.088-V e nº de persoal 19287, delinente adscrita ao Servizo de Mobilidade e Seguridade, un permiso sen soldo de 20 días por asuntos persoais dende o 12 de agosto ata o 31 de agosto de 2014 (ámbolos dous incluídos) de conformidade co previsto no art.17 c) do vixente acordo regulador das condicións económicas e sociais do persoal ao servizo do Concello de Vigo.

Durante a súa duración a interesada permanecerá de alta no réxime xeral da Seguridade Social e computará a efectos de antigüidade, pero non a efectos de vacacións, permiso por asuntos persoais e pagas extraordinarias.

Segundo.- Dese conta da presente resolución á interesada, Xefe de Área de Mobilidade e Seguridade, Intervención Xeral e Servizo de Recursos Humanos (Tco. de Organización e Planificación, negociado de Seguridade Social e Inspector Auxiliar de Persoal) aos efectos oportunos.

Terceiro.- Contra a presente resolución poderase interpoñer recurso de reposición perante o mesmo órgano que o dictou no prazo de 1 mes a contar dende o día seguinte 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 do acto administrativo que poña fin á vía administrativa, nos supostos, termos e condicións do disposto nos artigos 8, 25 e 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da Xurisdicción Contencioso-Administrativa."

A Xunta de Goberno Local queda informada da precedente resolución.

B) ACUMULACIÓN DE FUNCÍONS NO FUNCIONARIO D. FRANCISCO J. GUTIÉRREZ ORUE. EXPTE. 10801/77.

Dáse conta da Resolución do concelleiro-delegado de Xestión Municipal do 12/06/14, que di o seguinte:

"Primeiro.- Encomendar provisional e transitoriamente ao funcionario D. Francisco Javier Gutiérrez Orúe, con nº de persoal 13920, funcións de responsable do Servizo de Participación e Atención Cidadá, con carácter transitorio e sen prexuízo das tarefas propias da praza e posto de traballo asociado ao cal está adscrito, así como outras tarefas que lle sexan encomendadas polo Concelleiro delegado da Área, relacionadas cós servizos adscritos a mesma.

Segundo.- A dita encomenda, que en todo caso ten carácter provisional, dispoñéndose a cesación automática da citada encomenda no momento no cal se produza a cobertura, mediante algun dos mecanismos legamente previstos, do posto de xefe do Servizo de Participación e Atención Cidadá, e en todo caso ata o 31 de decembro de 2014, devengando os dereitos retributivos que se establezan consonte á lexislación vixente e instrucións de plantilla anexas á Relación de Postos de Traballo, . Na solicitude de aboamento deberá relacionarse de xeito exhaustivo as tarefas levadas a cabo no periodo obxecto de aboamento e deberá acompañarse de listado de control de presenza no que se contemple a maior adicación horaria resultante da realización das tarefas encomendas amais das correspondentes ao posto ao que se este adscrito. Dito exceso de xornada non será compensable con descansos, compensación ou redución de xornada nin aboable

Terceiro.- Da presente resolución, que xurdirá efectos a partires do seguinte día ao da súa notificación, dése traslado ao interesado, concelleiro/a-delegado/a da Área, Xefatura da Área de Réxime Interior, Servizo de Recursos Humanos, Planificación e organización, así como ao Comité de Persoal.

Cuarto.- Dar conta da presente á Xunta de Goberno Local para o seu coñecemento."

A Xunta de Goberno Local queda informada da precedente resolución.

C) ENCOMENDA DE FUNCIONS A D. DANIEL ÁLVAREZ VÁZQUEZ. EXPTE. 25252/220.

Dáse conta da Resolución do concelleiro-delegado de Xestión Municipal do 12/06/14, que di o seguinte:

"Primeiro.- Encomendar provisionalmente ao funcionario D Daniel Alvarez VAzquez con nº de persoal 21686 , adscrito ao posto de administrativo no servizo de Benestar Social , as funcións correspondentes ao posto de Xefe de negociado no Servizo de Benestar Social, con carácter transitorio mentras non sexa cuberta a mesma polos procedementos legalmente establecidos.

Segundo.- A dita encomenda, que en todo caso ten carácter provisional, terá validez ata que se proceda á cobertura do posto de xefe/a de negociado , e en todo caso ata 31 de decembro do 2014, devengando os dereitos retributivos que se establezan consonte á lexislación vixente e instrucións de plantilla anexas á Relación de Postos de Traballo Na solicitude de aboamento deberá relacionarse de xeito exhaustivo as tarefas levadas a cabo no periodo obxecto de aboamento e deberá acompañarse de listado de control de presenza no que se contemple a maior adicación horaria resultante da realización das tarefas encomendas amais das correspondentes ao posto ao que se este adscrito. Dito exceso de xornada non será compensable con descansos, compensacion ou redución de xornada nin aboable

Terceiro.- Da presente resolución, que xurdirá efectos a partires do seguinte día ao da súa notificación, dese traslado ao interesado, Concelleiro/a-delegado/a da Área, Xefatura da Área de Réxime Interior, Xefatura do Servizo de Recursos Humanos, Planificacion e Organización, así como ao Comité de Persoal para coñecemento e efectos.

Cuarto.- Dar conta da presente á Xunta de Goberno Local para o seu coñecemento."

A Xunta de Goberno Local queda informada da precedente resolución.

D) DECLARACIÓN DE XUBILACIÓN ANTICIPADA DE D. FRANCISCO DOMÍNGUEZ RODRÍGUEZ. EXPTE. 25283/220.

Dáse conta da Resolución do concelleiro-delegado de Xestión Municipal do 12/06/14, que di o seguinte:

“Primeiro.- Declarar a xubilación anticipada do funcionario municipal D. FRANCISCO DOMÍNGUEZ RODRÍGUEZ, con nº de persoal 11535, na praza de Axudante de oficios, con data de efectos 30/06/2014, nos termos do informe do Servizo de Educación e do informe sobre xubilación acreditativo de cumprimento dos requisitos da Dirección Provincial da Seguridade Social (CAISS).

Segundo.- Notifíquese a presente resolución ao interesado, Concelleiro/a-delegado/a da Área, Xefe/a do Servizo correspondente, Intervención Xeral Municipal, Xefatura da Área de Réxime Interior, Servizo de Recursos Humanos (Planificación e Organización) aos efectos oportunos, dando conta á Xunta de Goberno Local para coñecemento e efectos.”

A Xunta de Goberno Local queda informada da precedente resolución.

15(627).- PROXECTO DE OBRAS DE “RENOVACIÓN DE REDES DE ABASTECIMIENTO E SANEAMIENTO NO ENTORNO DE CHURRUCA. EXPTE. 2545/443.

Examinadas as actuacións do expediente, visto o informe de fiscalización, do 11.06.14, dáse conta do informe-proposta do xefe de Área de Fomento, do 6.06.14, conformado polo concelleiro-delegado da Área de Fomento, que di o seguinte:

Visto o informe de fiscalización de Intervención de data 3 de xuño, solicítase informe aos Servizos Técnicos de Patrimonio Histórico ao respecto da afección das obras a áreas de protección arqueolóxica ou arquitectónica. Coa mesma data a Xefa de Patrimonio Histórico, D^a María Gómez Janeiro emite informe que se xunta ao expediente no que se indica que as obras están fora de zonas de protección arqueolóxica ou arquitectónica.

En relación ao informe da Comisión de Seguemento do PEEC-PEPRI, sobre un edificio en ruínas que está para derruba, recollido no anexo 00 do proxecto, indicar que o proxecto soamente recolle actuacións sobre os viais, e en ningún caso sobre edificacións. En concreto o proxecto non inclúe actuación ningunha sobre a edificación con frente en Rogelio Abalde nº 23 e Martín Códax nº 22. Únicamente se presenta como anexo do proxecto a información relativa á citada edificación a modo informativo por ser un ámbito colindante ao da actuación prevista que pode afectar aos procedementos construtivos e aos prazos de execución das obras, como un condicionante máis de tódolos que se tiveron en conta no entorno do ámbito de actuación, para a definición dos rendementos das unidades de obra e dos procesos de execución.

ANTECEDENTES

A Xunta de Goberno Local en sesión celebrada o pasado 21 de novembro de 2011, acordou declarar a prórroga da concesión administrativa da Xestión Integral do Servizo de Abastecemento e Saneamento de Auga, outorgada a favor de Aqualia-FCC por un período de 5 anos.

Na cláusula terceira do citado acordo, establécese o compromiso por parte da entidade concesionaria do servizo de levar a cabo a execución do Plan de Inversións según as cuantías e prazos que se indican no citado documento. Dentro das inversións a realizar na anualidade do 2013 se acorda incluír o proxecto de Renovación das redes de abastecemento e saneamento no entorno de Churruca.

Tendo en conta a orde de servizo do Sr. Concelleiro da Área de Fomento de data 27 de xaneiro de 2014, na que declara de urxencia e execución inaprazable o proxecto de RRenovación das redes de abastecemen-

to e saneamento no entorno de Churruca, acórdase incluír o mesmo dentro das inversións a realizar na anualidade do 2014.

A Xunta de Goberno Local de data 31 de xaneiro de 2014, acorda encargarse á empresa Aqualia a redacción do proxecto de referencia.

Con data marzo de 2014, a empresa concesionaria do servizo municipal de abastecemento e saneamento "AQUALIA" presentou proxecto redactado por Galaicontrol para a Renovación das redes de abastecemento e saneamento no entorno de Churruca, por un importe total de 527.906,16 € (IVE excluído).

Con data 28 de maio, o Enxeñeiro Municipal D. Jerónimo Centrón Castaños informa ao respecto indicando que os prezos das distintas unidades son adecuados atendendo ao cadro de prezos de unidades de obra que rixe as obras de inversións da Entidade Concesionaria aprobado en Xunta de Goberno Local de data 22 de marzo de 2013, e aos prezos xerais do mercado.

Ao mesmo tempo e en data 13 de maio a empresa concesionaria do servizo municipal de abastecemento e saneamento "AQUALIA", presenta os costes asociados ao proxecto por un importe de 22.158,74 € (IVE excluído), detallados do seguinte xeito:

• Redacción do proxecto	8.872,37 €
• Asistencia técnica.....	8.832,37 €
• Coordinación de seguridade e saúde.....	2.218,09 €
Suma.....	19.962,83 €
11 % Gastos Xestión.....	2.195,91 €
Total (IVE excluído).....	22.158,74 €

O Enxeñeiro Industrial, D. Jerónimo Centrón Castaños, indica no seu informe de data 28 de maio que as porcentaxes respecto do PEM do proxecto correspondense cos ratios que utiliza a Área de Fomento.

Polo anteriormente exposto, PROPONSE á Xunta de Goberno Local a adopción do seguinte acordo :

PROPOSTA:

1º.- Aprobación do proxecto para executa-las obras de Renovación das redes de abastecemento e saneamento no entorno de Churruca, por un importe total de 527.906,16 € (IVE excluído), con cargo ao Plan de Inversións recollido na prórroga da concesión administrativa da Xestión Integral do Servizo de Abastecemento e Saneamento de Auga, outorgada a favor de Aqualia-FCC.

2º.- Aprobar os costes asociados ao proxecto por importe de 22.158,74 € (IVE excluído) dacordo co seguinte detalle:

• Redacción do proxecto	8.872,37 €
• Asistencia técnica.....	8.832,37 €
• Coordinación de seguridade e saúde.....	2.218,09 €
Suma.....	19.962,83 €
11 % Gastos Xestión.....	2.195,91 €
Total (IVE excluído).....	22.158,74 €

Acordo

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

ASUNTOS FORA DA ORDE DO DIA

A Xunta de Goberno Local, co quorum regulamentario, acorda declarar de urxencia os asuntos seguintes, de conformidade co artº. 51 do Texto Refundido das

disposicions legais vixentes en materia de réxime local, aprobado por Decreto legislativo 781/1986 de 18 de abril.

16(628).- NOMEAMENTO INTERINO POR ACUMULACIÓN DE TAREFAS DE CINCO SUBALTERNOS/AS, POR UN PERÍODO DE 6 MESES. EXPTE. 25320/220.

A Xunta de Goberno Local, co quorum regulamentario, acorda declara-la urxencia do asunto de referencia por estar fóra da orde do día.

Examinadas as actuacións do expediente, visto o informe de fiscalización do 17.06.14 e de acordo co informe-proposta do técnico de Organización e Planificación de Recursos Humanos, de data 11.06.14, conformado pola xefa da Area de Réxime Interior e polo concelleiro-delegado da Área de Xestión Municipal, a Xunta de Goberno local acorda:

Primeiro.- Declara-la urxencia no nomeamento de cinco funcionarios/as interinos/as por acumulación de tarefas, como Subalternos/as, ao abeiro do exposto no artigo 10.1.d) da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, por un período máximo de seis meses, finalizando a relación de servizo transcorrido dito periodo, xustificada nas necesidades do Servizo de Conserxería, contidas no escrito de data 5 de maio de 2014 e, en consecuencia, autoriza-lo gasto por importe de 51.280,50€, con cargo a partida orzamentaria 922.0.140.00.00 -outras modalidades contratación laboral, para facer fronte aos referidos nomeamentos.

Segundo.- Nomear como funcionario/as interinas por acumulación de tarefas por un periodo máximo de seis meses, a D^a. MONTSERRAT CRUZ RODRÍGUEZ, DNI 76.997.201-D, D^a. M^a. JESÚS DAVILA MOLDES, DNI 36.087.427-J, D^a. M^a. ARANZAZU LORENZO RAMÍREZ, DNI 36.101.602-C, D. GUILLERMO CAMESELLE ABALDE, DNI 53.177.845-M e, D^a. ANA BELÉN VIEIRA PARADA, DNI 36.134.353-L, seguintes aspirantes que superaron tódolos exercicios da oposición na derradeira convocatoria para a provisión de prazas de Subalterno/a, incluídas na Oferta de Emprego Público correspondente o ano 2008, de conformidade coas bases xerais da mesma.

Terceiro.- Os referidos nomeamentos faranse de conformidade co disposto no Art. 10.1.d) da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, rematando cando transcurran os seis meses dende a data do nomeamento nos termos legalmente previstos, percibindo como retribucións o importe do soldo, retribucións complementarias e a parte proporcional da paga extraordinaria do posto Cód. 155, ordenanza-porteiro/a, sendo adscritos/as ao Servizo de Conserxería (cód. 201).

Cuarto.- A xornada laboral dos traballadores nomeados desenvolverase en horario de mañán ou de tarde según as necesidades do servizo de Conserxería.

Quinto.- Contra o presente acordo poderase interpoñer recurso potestativo de reposición no prazo de 1 mes a contar dende o día seguinte ao da súa publicación, ou ben recurso contencioso-administrativo no prazo de 2 meses contados dende o día seguinte ao da publicación do acto 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 Xurisdicción Contencioso-Administrativa.

17(629).- AUTORIZACIÓN PARA ORGANIZAR O EVENTO DEPORTIVO DENOMINADO “VIGOARENA 2014”, NA PRAIA DE SAMIL, OS DÍAS 21, 22, 28 E 29 DE XUÑO E 6 DE XULLO DE 2014. EXPTE. 13163/333.

A Xunta de Goberno Local, co quorum regulamentario, acorda declara-la urxencia do asunto de referencia por estar fóra da orde do día.

Examinadas as actuacións do expediente e de acordo co informe-proposta do director deportivo do IMD, do 15.06.14, conformado polo concelleiro-delegado de Deportes, a Xunta de Goberno local acorda:

Autorizar a empresa EVENTOGLOBAL, a organizar na desembocadura do río Lagares na praia de Samil, o evento deportivo denominado VIGOARENA 2014, onde se celebrarán os campionatos que se relacionan a continuación: 21 e 22 de xuño (Campeonato galego de voley praia), o 28 e 29 de xuño (campeonato galego de balonmano praia) e 6 de xullo de 2014 (campeonato galego de tenis praia).

18(630).- ROGOS E PREGUNTAS.

Non houbo ningunha intervención neste punto.

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

me.

O ALCALDE

A CONCELLEIRA-SECRETARIA
DA XUNTA DE GOBERNO LOCAL,

Abel Caballero Álvarez.

M^a Jesús Lago Rey.