

**ACTA DA XUNTA DE GOBERNO LOCAL**  
**Sesión do 24 de febreiro de 2017**

**ASISTENTES:**

**Membros :**

D. Abel Caballero Álvarez  
M<sup>a</sup> José Caride Estévez  
D. Cayetano Rodríguez Escudero.  
D<sup>a</sup>. Olga Alonso Suárez  
D. Angel Rivas González.  
D. Jaime Aneiros Pereira.

**NON ASISTEN:**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup>. Carmen Silva Rego  
D. David Regades Fernández  
D. Carlos López Font  
D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Isaura Abelairas Rodríguez

**Invitados**

D. Javier Pardo Espiñeira

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

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

A Xunta de Goberno Local adopta os seguintes acordos:

**1(133).- RATIFICACIÓN DA URXENCIA.**

A Xunta de Goberno local ratifica a urxencia da sesión.

**2(134).- CESE DE PERSOAL LABORAL INDEFINIDO NON REGULARIZADO TRAS A FINALIZACIÓN DE PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DAS OFERTAS DE EMPREGO PÚBLICO 2010 E 2011 (2ª FASE DA CONVOCATORIA). EXPTE. 29496/220.**

Examinadas as actuacións do expediente, visto o informe de fiscalización do 24/02/17, dáse conta do informe-proposta da técnica de Administración Xeral de Recursos Humanos, do 21/02/17, conformado pola xefa da Área de Recursos Humanos e Formación, que di o seguinte:

## ANTECEDENTES

1.- O Órgano de Selección encargado de xulgar as probas selectivas para provistar en propiedade 4 prazas de Auxiliar de administración xeral pola quenda libre, unha delas reservada para persoal con discapacidade, vacantes no Cadro de Persoal Municipal do Concello de Vigo e incluídas nas Ofertas de Emprego Público correspondentes aos anos 2010 e 2011 (2ª tanda convocatoria) acordou, en sesión de data 16.01.2017, propoñer ao órgano competente o nomeamento das seguintes aspirantes seleccionadas, que superaron a totalidade das probas integrantes do proceso selectivo convocado:

### QUENDA LIBRE:

Nº	APELIDOS	NOME	DNI	PUNTUACIÓN
232	FERNÁNDEZ GUIMERÁNS	MÓNICA	36123494-Q	31,000
160	CORREA ALONSO	MIRIAM	39451837-Y	29,482
275	GAMALLO REY	ROSA MARÍA	35451918-V	29,232

### QUENDA LIBRE.- RESERVA DISCAPACITADOS/AS:

Nº	APELIDOS	NOME	DNI	PUNTUACIÓN
1	ÁLVAREZ CANELLA	IRIA MARÍA	36132591-M	26,129

As aspirantes propostas presentaron no prazo establecido nas bases da convocatoria a documentación esixida, sendo nomeadas funcionarias de carreira por acordo da Xunta de Goberno Local de data 20 de xaneiro de 2017, nomeamento que foi publicado no DOG de 30 de xaneiro actual, motivo polo cal procede darlle posesión as funcionarias nomeadas.

2.- Así mesmo, o Órgano de Selección encargado de xulgar as probas selectivas para provistar en propiedade 7 prazas de Diplomado/a en Traballo Social pola quenda libre, vacantes no Cadro de Persoal Municipal do Concello de Vigo e incluídas nas Ofertas de Emprego Público correspondentes aos anos 2010 e 2011, acordou en sesión de data 16.12.2016 propoñer ao órgano competente o nomeamento das seguintes aspirantes seleccionadas, que superaron a totalidade das probas integrantes do proceso selectivo convocado:

Nº	APELIDOS	NOME	DNI	PUNTUACIÓN
229	SUÁREZ MARTÍNEZ	MARTA	53186869J	27,60
58	DÍAZ SÁNCHEZ	MARTA	36172105M	26,88
88	GARCÍA MARTÍN	ÁNGELA	07850781F	26,19
17	BARCIELA LEDO	NURIA	36116514M	24,68
98	GÓMEZ FIGUEIRO	PAULA	77000390R	24,63
9	ANDRADE TELLO	MARTA	36147925K	24,25
171	MURILLO DÍAZ	AURORA	36122133N	24,08

As aspirantes propostas presentaron no prazo establecido nas bases da convocatoria a documentación esixida, sendo nomeadas funcionarias de carreira por acordo da Xunta de Goberno Local de data 20 de xaneiro de 2017, nomeamento que foi publicado no DOG de 30 de xaneiro actual, motivo polo cal procede darlle posesión as funcionarias nomeadas.

3.- De igual xeito, o Órgano de Selección encargado de vulgar as probas selectivas para provistar en propiedade unha praza de enxeñeiro/a técnico/a industrial pola quenda libre, vacante no Cadro de Persoal Municipal do Concello de Vigo e incluída nas Ofertas de Emprego Público correspondentes aos anos 2010 e 2011 (2ª tanda convocatoria) acordou, en sesión de data 18.11.2016, propoñer ao órgano competente o nomeamento da seguinte aspirante seleccionada, que superou a totalidade das probas integrantes do proceso selectivo convocado:

APELIDOS	NOME	DNI	PUNTUACIÓN TOTAL
GONZÁLEZ RAMÍREZ	SUSANA	36101427Y	23,000

A aspirante proposta presentou no prazo establecido nas bases da convocatoria a documentación esixida, sendo nomeada funcionaria de carreira por acordo da Xunta de Goberno Local de data 20/12/2016, nomeamento que foi publicado no DOG de 23 de xaneiro actual, motivo polo cal procede darlle posesión a referida funcionaria nomeada.

4.- Así mesmo, o Órgano de Selección encargado de vulgar as probas selectivas para provistar en propiedade unha praza de Técnico/a de Administración Xeral pola quenda libre, vacante no Cadro de Persoal Municipal do Concello de Vigo e incluída nas Ofertas de Emprego Público correspondentes aos anos 2010 e 2011 (2ª tanda convocatoria) acordou, en sesión de data 10.11.2016, propoñer ao órgano competente o nomeamento da seguinte aspirante seleccionada, que superou a totalidade das probas integrantes do proceso selectivo convocado:

APELIDOS	NOME	DNI	PUNTUACIÓN TOTAL
DOMÍNGUEZ PEREIRA	BEATRIZ	36122447G	26,962

A aspirante proposta presentou no prazo establecido nas bases da convocatoria a documentación esixida, sendo nomeada funcionaria de carreira por acordo da Xunta de Goberno Local de data 30/12/2016, nomeamento que foi publicado no DOG de 23 de xaneiro de 2017.

A vista do informe xurídico de 18/12/2013 contidos no expediente administrativo 24698/220, así como na proposta de cese do Servizo de Recursos Humanos (Área de Réxime Interior), de data 28/01/14 aprobado pola Xunta de Goberno Local na súa sesión de 31 de xaneiro de 2014, expte. 24853/220, sobre a situación do persoal indefinido, **e necesario que unha vez executada a segunda fase das ofertas de emprego correspondentes aos anos 2010-2011, precisar qué persoal laboral indefinido atópase afectado pola extinción dos vínculos contractuais laborais susceptibles de terse regularizado mediante a participación naqueles procesos selectivos convocados que resultan adecuados á categoría profesional recoñecida por resolución xudicial firme.**

2.- En data 16 febreiro de 2017, a xefa da Área de Recursos Humanos e Formación e aos efectos de proceder á extinción dos vínculos contractuais laborais indefinidos declarados por sentenzas xudiciais firmes susceptibles de ser regularizados no marco da OEP 2010-2011 (2ª fase da convocatoria), solicita a emisión de Informe xurídico-proposta de acordo sobre a extinción dos ditos vínculos económicos e administrativos do vindeiro 28/02/2017 aos efectos de remitila a Xunta de Goberno Local para a súa aprobación.

## 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 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 a expoñer a motivación xurídica da presente proposta de acordo.

### I.- REMISIÓN EXPRESA AO INFORME DA XEFATURA DO SERVIZO DE RECURSOS HUMANOS SOBRE A SITUACIÓN DO PERSOAL LABORAL INDEFINIDO DE DATA 18/12/2013.

Dado que por parte do Servizo de Recursos Humanos procedeuse en data 18/12/2013 a expoñer no indicado informe a motivación legal, bases doutriniais 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, efectuamos 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 especializada<sup>1</sup>, 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 Romano<sup>2</sup>, 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 interpretarlal 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 determinados preceptos que se estiman de aplicación ao suposto que nos ocupa:

*a) Os artigos 8 e 11 do Real Decreto 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público<sup>3</sup> que contemplan dentro da categoría de empregados públicos ao persoal laboral, indefinido, en relación ao cal debe manifestarse*

---

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.

que se comparte o criterio de CAMPOS DAROCA, J.M<sup>1.</sup>, 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”.

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 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro polo que se aproba o Texto Refundido 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

---

1 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.

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 no Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público<sup>1</sup> e demais normativa estatal de carácter básico susceptible de aplicación directa e preferente, debermos acudir con carácter supletorio ao disposto na Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, nos seus artigos 26 e 28:*

Artículo 26. 1. Tienen la condición de personal laboral las personas que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, prestan servicios retribuidos en las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente ley. En función del régimen de duración del contrato, este puede ser fijo, temporal o indefinido.

2. En ningún caso pueden ser desempeñados por personal laboral los puestos de trabajo que estén reservados a personal funcionario en virtud de lo previsto en el apartado segundo del artículo 22 de esta ley.

3. Pueden ser desempeñados por personal laboral:

a) Los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.

b) Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios.

c) Los puestos correspondientes a áreas de actividad que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan cuerpos o escalas de personal funcionario en los cuales las personas integrantes tengan la preparación específica necesaria para su desempeño.

d) Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipamientos e instalaciones, y artes gráficas, así como los puestos de las áreas de expresión artística.

Pola súa parte o artigo 28, dedicado o personal laboral indefinido, determina que “1. Las relaciones de puestos de trabajo serán objeto de las modificaciones necesarias para ajustarlas a la creación de puestos derivados de sentencias judiciales firmes que reconozcan situaciones laborales de carácter indefinido, cuando la persona afectada no pudiera ser adscrita a un puesto de trabajo vacante. La propuesta de modificación de la relación de puestos de trabajo deberá efectuarse en el plazo máximo de tres meses, a contar a partir de la fecha de la firmeza de la sentencia judicial.

2. Los puestos de trabajo creados en aplicación de lo previsto en este artículo se incluirán en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo como puestos de personal funcionario o, excepcionalmente, de personal laboral cuando la naturaleza de sus funciones así lo requiera, y se incorporarán a la oferta de empleo público, salvo que se disponga su amortización.

3. Una vez modificada la relación de puestos de trabajo, la persona afectada será adscrita al puesto de nueva creación.

4. Incurrirán en responsabilidad, en los términos previstos por la presente ley, las personas que con su actuación irregular den lugar a la conversión en indefinida de una relación laboral de carácter temporal o a la adquisición de la condición de empleado público por una persona que no la ostentara.”

---

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.

*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 municipal<sup>1</sup>, 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 materializar as incorporacións de persoal destinado a cubrir necesidades estruturais de efectivos mediante os instrumentos que determina a Lei<sup>2</sup>.*

*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 outros<sup>3</sup> 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 Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público <sup>4</sup>, 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 adoptadas<sup>5</sup>, 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, (marco normativo rector da Oferta que nos ocupa), excepto nos sectores legalmente determinados, entre os que non se atopan os indicados no presente informe, e que a título ilustrativo reproducimos:*

---

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.

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

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

4 Plans de Ordenación de Recursos Humanos.

5 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 despido colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada, que por vez primeira regula o despido colectivo do persoal laboral ao servizo das Administracións Públicas.



“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 registrarán 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:

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.<sup>a</sup> 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 decembro<sup>1</sup>; prohibición que recolleu para o presente exercicio a Lei 17/2013, do 27 de decembro<sup>2</sup> e que repite, polo momento, o proxecto de Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2014<sup>3</sup>; 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 indefinido<sup>4</sup>, que, en todo caso, deberá sempre garantir a concorrencia pública e competitiva, non

1 Vixente dende o 01/01/2012.

2 Vixente o 01/01/2013.

3 Dispoñible na web [www.congreso.es](http://www.congreso.es) e en fase de tramitación parlamentaria.

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

*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 2011<sup>1</sup>, abertas lóxicamente á concorrència 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 16-02-2017 dada a súa condición de laborais indefinidos, que non fixos de plantilla, estando a súa relación laboral condicionada pola amortización da praza ou da cobertura regulamentaria, a través da oportuna oferta de emprego público, respectando os principios de igualdade, mérito e capacidade constitucionalmente esixibles, ao que algúns concorreron e outros nin participaron, procedería o seu cese. Polo tanto **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<sup>a</sup> 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<sup>2</sup>, e na cal a Sra. Seoane Dominguez, 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 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

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

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

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. D<sup>a</sup> 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 (2ª fase), e contidas no informe técnico de data 16-02-2017 ao cal nos remitimos íntegramente, dado que o título xurídico ou causa que sustentou ata a data o carácter indefinido do vínculo contractual desapareceu sobrevidamente no momento da toma de posesión dos funcionarios/as de novo ingreso con cargo ás prazas vacantes de Auxiliar de Administración Xeral, Diplomado/a en Traballo Social, Enxeñeiro/a Técnico Industrial e Técnico/a de Administración Xeral; 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 suceptibles de ser asignadas a calquera Área, Servizo ou unidade municipal, 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 técnicos<sup>1</sup>- será desempeñado por funcionarios públicos, nos termos do esixido polo artigo 9.2 do **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público 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 ás prazas vacantes de Auxiliar de Administración Xeral, Diplomado/a en Traballo Social, Enxeñeiro/a Técnico Industrial e Técnico/a de Administración Xeral; será efectuada nos termos e condicións do presente informe, entendendo que, segundo o vixente modelo constitucional de emprego público, de carácter prioritaria e preferente estatutario<sup>2</sup>, 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.

## II.- PERSOAL LABORAL INDEFINIDO SUSCEPTIBLE DE TER SIDO OBJETO DE REGULARIZACIÓN A TRAVÉS DA EXECUCIÓN DAS OEPs 2010 e 2011 (2ª PARTE).

Aos efectos de precisar qué persoal laboral indefinido se vería afectado pola extinción dos vínculos contractuais laborais susceptibles de terse regularizado mediante a participación naqueles procesos selectivos convocados que resultaban adecuados á categoría profesional recoñecida por resolución xudicial firme, remitímonos ao informe da xefatura do Negociado de Réxime Interior de data 16-02-2017 (expediente administrativo nº 24.496/220), que sinala que:

“A vista do mesmo e dos datos obrantes na Área de Recursos Humanos e Formación, unha vez executada a oferta de emprego correspondente aos anos 2010-2011, forma regulamentaria de cobertura das prazas na Administración e terse nomeado funcionarios de carreira para distintas prazas, circunstancia que conleva a extinción da relación laboral do persoal laboral indefinido (que non fixo) en execución de sentenza firme, o persoal susceptible de verse afectado é o seguinte:

Dª Mª Emilia González Rodríguez, que conta coa categoría profesional recoñecida por sentenza de auxiliar, participou no proceso selectivo convocado para cubrir 4 prazas de Auxiliar de Administración Xeral, superando tódolos exercicios de que constou a oposición, non obtendo praza por non poder o órgano de selección propoñer o acceso á condición de funcionario ou declarar que superou as probas un número de aspirantes superior ao das prazas que se convocan.

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 funcionalización 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).

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Carmen Mouriño Barros, categoría profesional recoñecida por sentenza, auxiliar administrativa, participou no proceso selectivo convocado para cubrir 4 prazas de Auxiliar de Administración Xeral, resultando non apta, na realización do primeiro exercicio.

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Tatiana Núñez Vázquez, categoría profesional recoñecida por sentenza xudicial, auxiliar administrativa, non consta presentación de instancia para participar no proceso selectivo para cubrir 4 prazas de Auxiliar de Administración Xeral, ao cal debería ter concurrido.

D<sup>a</sup> Virginia Pereiras Bermejo, categoría profesional recoñecida por sentenza, auxiliar administrativa, participou no proceso convocado para cubrir 4 prazas de Auxiliar de Administración Xeral, resultando non apta, na realización do primeiro exercicio.

D<sup>a</sup> Marta de la Cruz Alvarez, categoría profesional recoñecida por sentenza: “Trabajadora Social-Grupo Profesional Técnico Medio”, participou no proceso selectivo convocado para cubrir 7 prazas de Diplomada Traballo Social, resultando non apta no segundo exercicio.

D<sup>a</sup> Iria Alvarez Outeiro, categoría profesional recoñecida por sentenza “Trabajadora Social”, non consta presentación de instancia de presentación ao proceso selectivo de Diplomada en Traballo Social, ao cal debería ter concurrido.

D. Luis Alberto Riobó Veiga, categoría profesional recoñecida por sentenza xudicial firme: “licenciado en dereito”, non consta presentación de instancia ao proceso selectivo convocado de Técnico de Administración Xeral, axeitada a súa categoría profesional e á cal pudo concorrer.

En consecuencia, dada a condición de laborales indefinidos, que non fixos de plantilla, estando a súa relación laboral condicionada pola amortización da praza ou da cobertura regulamentaria, a través da oportuna oferta de emprego público, respectando os principios de igualdade, mérito e capacidade constitucionalmente esixibles, ao que algúns concorreron e outros nin participaron, procedería o seu cese.

Así mesmo, de conformidade co previsto no art. 49.c) en relación coa disposición transitoria oitava do Real decreto lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e que resulta de aplicación aos traballadores indefinidos non fixos da Administración, segundo reiterada xurisprudencia do Tribunal Supremo (30 /03/2015, 30/4/2015 e 6/10/2015), procede a indemnización de 8 días de salario por cada ano de servizos, que se aboarán con cargo a partida 92001430001, polo que as indemnizacións a percibir e que deberán ser abonadas a na súa última nómina, serán as seguintes:

Nº PERSOAL	NOME E APELIDOS	DIAS	IMPORTE/DIA	IMDEMNIZACION
80773	M <sup>a</sup> EMILIA GONZALEZ RODRIGUEZ	61	61,71	3.764,31
80770	M <sup>a</sup> DEL CARMEN MOURIÑO BARROS	69	65,14	4.494,66
80846	M <sup>a</sup> TATIANA NUÑEZ VAZQUEZ	67	61,71	4.134,57
80769	VIRGINIA PEREIRAS BERMEJO	69	61,71	4.257,99

Nº PERSOAL	NOME E APELIDOS	DIAS	IMPORTE/DIA	IMDEMNIZACION
78543	MARTA DE LA CRUZ ALVAREZ	70	110,56	7.739,20
79538	IRIA ALVAREZ OUTEIRO	70	105,23	7.366,10
80667	LUIS ALBERTO RIOBO VEIGA	70	123,19	8.623,30

A tal efecto, debe salientarse que, tal e como sinala a xa exposta 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<sup>a</sup> 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, o persoal laboral indefinido por sentenza xudicial firme tiña a lóxica obriga<sup>1</sup> de prever que a situación do vínculo xurídico de indefinición na relación laboral non ten -nin pode ter- carácter permanente ou *ad perpetuum*, senón que, existindo un marco legal que regula a virtualidade e efectos de tales situacións laborais, resulta impensable desvincularse da participación en calquera oferta de emprego público contendo iniciativas de incorporación de novos efectivos ao cadro de persoal do Concello de Vigo, en categorías idénticas ás recoñecidas por sentenza firme, resultando imprescindible lembrar que a ignorancia da Lei non excusa do seu cumprimento (artigo 6.1 do vixente Código Civil).

Tal deber de dilixencia, entendemos, non resulta excesivo nin impredicable de categorías profesionais que esixen dun certo grao de cualificación profesional, como se sinala no informe técnico de data 16-02-2017 anteriormente reproducido, entendendo que, en xusta coherencia co principio de equidade informador do ordenamento xurídico, resulta cando menos esixible que calquera persoa que se atope en forma irregular no emprego público tenda a regularizar a súa situación profesional na primeira oportunidade que a Administración Pública facilite ao efecto.

A Sentenza indicada sinala (fundamento xurídico Cuarto, parágrafo 2º) 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. D<sup>a</sup> Dolores Seoane Domínguez e confirmando a innecesariedade de calquera previa comunicación en tal senso.

1 Vid. artículo 1104 do vixente Código Civil, en relación coa dilixencia debida no dereito das obrigas e contratos, xerme legal do principio da **dilixencia debida** aplicable a todos os aspectos da vida das persoas físicas e xurídicas.



### III.- EFECTOS LEGAIS DO CESAMENTO

De conformidade co establecido nas sentenzas invocadas no presente caso -referencia principal para idéntico suposto no ámbito do Concello de Vigo- o cese dos vínculos laborais de indefinición dos traballadores/as afectados/as ampáranse no disposto no artigo 49.1, apartado b) do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, entendendo que a mesma produciría unha válida extinción do contrato de traballo indefinido.

Respecto a indemnización for a xurisprudencialmente negada ata o Auto do Tribunal de Xustiza de 11 de decembro de 2014, e asumida a partir desta data por o noso Tribunal Supremo (STS 31 de marzo de 2015 ó de 16 de abril de 2015).

En canto a cantidade da mesma e de aplicación o artigo 49.1 c) do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, que dispon que “A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.”, en relación coa Disposición Transitoria 8ª do citado corpo legal, referido á Indemnización por finalización de contrato temporal, do seguinte tenor literal: “La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario: **Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011**”

### IV.- ÓRGANO MUNICIPAL COMPETENTE

Está residenciada a competencia 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, previa fiscalización da proposta por Intervención Xeral.

### V.- 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.- Declarar o cese dos vínculos contractuais laborais do persoal laboral indefinido por resolución xudicial firme, con abono da indemnización correspondente, que se aboará con cargo a partida 92001430001, relacionados en informe técnico de data 16-02-2017, nos termos e condicións do informe emitido ao expediente administrativo nº 24.496/220 e do informe-proposta que antecede, e aboando a indemnización de 8 días por ano, unha vez rematados os procesos selectivos para a provistar en propiedade 4 prazas de Auxiliar de administración xeral pola quenda libre, unha delas reservada para persoal con discapacidade, vacantes no Cadro de Persoal Municipal do Concello de Vigo e incluídas nas Ofertas de Emprego Público correspondentes aos anos 2010 e 2011 (2ª tanda convocatoria), 7 prazas de Diplomado/a en Traballo Social pola quenda libre, vacantes no

Cadro de Persoal Municipal do Concello de Vigo e incluídas nas Ofertas de Emprego Público correspondentes aos anos 2010 e 2011, unha praza de enxeñeiro/a técnico/a industrial pola quenda libre, vacante no Cadro de Persoal Municipal do Concello de Vigo e incluída nas Ofertas de Emprego Público correspondentes aos anos 2010 e 2011, unha praza de Técnico/a de Administración Xeral pola quenda libre, vacante no Cadro de Persoal Municipal do Concello de Vigo e incluída nas Ofertas de Emprego Público correspondentes aos anos 2010 e 2011 (2ª tanda convocatoria), elo concretándose os ditos vínculos no persoal seguinte:

-Dª Mª Emilia González Rodríguez, que conta coa categoría profesional recoñecida por sentenza de auxiliar, e a quen lle correspondería unha indemnización de 3.764,31 euros.

-Dª Mª del Carmen Mouriño Barros, categoría profesional recoñecida por sentenza, auxiliar administrativa, e a quen lle correspondería unha indemnización de 4.494,66 euros.

-Dª Mª Tatiana Núñez Vázquez, categoría profesional recoñecida por sentenza xudicial, auxiliar administrativa, e a quen lle correspondería unha indemnización de 4.134,57 euros.

-Dª Virginia Pereiras Bermejo, categoría profesional recoñecida por sentenza, auxiliar administrativa, e a quen lle correspondería unha indemnización de 4.257,99 euros.

-Dª Marta de la Cruz Alvarez, categoría profesional recoñecida por sentenza: "Trabajadora Social-Grupo Profesional Técnico Medio", e a quen lle correspondería unha indemnización de 7.739,20 euros..

-Dª Iria Alvarez Outeiro, categoría profesional recoñecida por sentenza "Trabajadora Social", e a quen lle correspondería unha indemnización de 7.366,10 euros.

-D. Luis Alberto Riobó Veiga, categoría profesional recoñecida por sentenza xudicial firme "licenciado en dereito", e a quen lle correspondería unha indemnización de 8.623,30 euros.

**Segundo.-** Dispoñer que o cese do dito persoal terá efectos económicos e administrativos a partir do día 28 de febreiro de 2.017.

**Terceiro.-** Notifíquese o presente acordo aos interesados/as, Sr. Concelleiro/a-delegado/a das Áreas correspondentes, Intervención Xeral Municipal, Negociados de Seguridade Social, Xefaturas dos Servizos correspondentes e ao Personal Técnico da nosa Área aos efectos oportunos."

Contra o presente acordo poderase interpoñer recurso potestativo de reposición no prazo de 1 MES a contar dende o día seguinte ó da súa notificación ou publicación, ou ben recurso contencioso-administrativo perante os Xulgados do Contencioso-Administrativo de Vigo, no prazo de 2 MESES a contar dende o día seguinte aoda notificación ou publicación do acto administrativo firme, 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 consonte ao disposto na Lei 36/2011, do 10 de outubro, Reguladora da Xurisdicción Social.

### **Acordo**

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

### **3(135).- PROPOSTA DE AUTORIZACIÓN DE PERMUTA DE FUNCIONARIO DA POLICÍA LOCAL CO Nº DE PERSOAL 76481. EXPTE. 29319/220.**

Examinadas as actuacións do expediente, dáse conta do informe-proposta da técnica de Relacións laborais, de data 23/02/17, conformado pola xefa da Área de Recursos Humanos e Formación e o concelleiro-delegado da Área de Xestión municipal e Persoal, que di o seguinte:

#### ANTECEDENTES

1.- En escrito de data 16701/2017 (documento nº 170004986) D. Laureano Becoña Iglesias, con nº de persoal 76481, funcionario de carreira do Concello de Vigo, con praza de policía e posto de traballo de policía, adscrito á Área/Servizo de Seguridade e Mobilidade solicita a autorización de permuta con D. Oscar Bello Gómez funcionario de carreira do Concello de Pontevedra.

2.- Comprobado o expediente persoal do solicitante obrante na Área de Recursos Humanos e Formación, resultan os datos seguintes:

-tipo de vínculo xurídico: funcionario de carreira do Concello de Vigo.

-praza: Policía, subgrupo C1, Escala de Administración Especial.

-posto de traballo actual: Policía.

- Suescala e categoría de pertenza: Servizos Especiais, Policía Local

3.- Comprobados os datos relativos ao funcionario D. Oscar Bello Gómez, do Concello de Pontevedra, aportados polo mesmo, consta o seguinte:

-tipo de vínculo xurídico: funcionario de carreira do Concello de Pontevedra.

-praza: Policía, subgrupo C1, Escala de Administración Especial.

-posto de traballo actual: Policía.

-Suescala e categoría de pertenza: Servizos Especiais, Policía Local

4.- Constan os informes favorables do Concello de Vigo do Sr. Intendente da Policía Local de data 07/02/2017, do Sr. Intendente Principal da Policía Local do Concello de Pontevedra de data 17/02/2017, da Sra. Técnica de Xestión do Servizo de Persoal do Concello de Pontevedra, de data 22/02/2017.

#### FUNDAMENTOS XURÍDICOS

##### I.- PERMUTAS:

-Disposición Derogatoria Única, apartado b) e Final Cuarta da Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público en relación co art. 21 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Función Pública.

–Lei 4/2007, do 20 de abril, de Coordinación das Policía Local de Galicia, modificada por Lei 9/2016, do 8 de xullo, en cuxo artigo 44 contéplase que:

*“Los alcaldes, previo informe de los respectivos jefes de la Policía local, podrán autorizar la permuta de destinos entre los miembros correspondientes de los cuerpos de Policía local o agentes de policía en activo que sirvan en diferentes ayuntamientos, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:*

- a) Que ambos sean funcionarios de los cuerpos de Policía local.*
- b) Que pertenezcan a la misma escala y categoría.*
- c) Que a ninguna de las personas que pretendan la permuta le falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa.*
- d) Que a ninguno de los solicitantes se le esté incoando un expediente disciplinario.*
- e) No podrá solicitar una nueva permuta ninguno de los permutantes hasta que transcurriesen cinco años desde la obtención de una anterior.”*

## II.- CONCLUSIÓN:

Vista a documentación aportada, e verificado o cumprimento dos requisitos legais establecidos ao efecto, procede a autorización da permuta solicitada, segundo os antecedentes expostos e a motivación legal indicada.

## III.- RÉXIME COMPETENCIAL E PROPOSTA DE ACORDO:

De conformidade coas competencias recollidas no artigo 127.1, apartado h) da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, corresponde á Xunta de Goberno Local a competencia para a xestión do persoal e para o exercicio daquelas competencias que en materia de persoal non estén expresamente atribuídas a outro órgano municipal.

En consecuencia, e coa conformidade do Sr. Concelleiro-delegado da Área de Xestión Municipal e Persoal (Decreto da Excm. Alcaldía de data 19/06/2015 e Acordo da XGL de 19/06/2015) elévase á mesma a seguinte PROPOSTA DE ACORDO:

“PRIMEIRO.- Autorizar a permuta solicitada en escritos de datas 16/01/2017 (documento nº 170004986 polo funcionario municipal D. Laureano Becoña Iglesias, con nº de persoal 76481, con praza de policía e posto de traballo da mesma denominación, adscrito ao Servizo de Policía Local da Área de Seguridade e Mobilidade, e polo funcionario de carreira do Concello de Pontevedra, D. Oscar Bello Gómez, con DNI 36151988-J, con praza de policía e posto de traballo da mesma denominación da citada entidade local, de conformidade cos informes favorables e documentación incorporados ao expediente, tendo a mesma efectos económicos e administrativos de data 28/02/2017.

Segundo.-Solicitar do Concello de Pontevedra a expedición de copia completa e autenticada do expediente persoal de D. Oscar Bello Gómez, dispoñendo asemade a remisión de copia en idénticos termos do expediente persoal do funcionario municipal D. Laureano Becoña Iglesias á referida entidade local.

Terceiro.- Informar aos solicitantes que, de conformidade co disposto no artigo 44 da Lei 4/2007, do 20 de abril, de Coordinación das Policía Local de Galicia, modificada por Lei 9/2016, do 8 de xullo, quedan sometidos ás condicións seguintes:

-Non poderán solicitar unha nova permuta ningún dos permutantes ata que transcorresen cinco anos dende a obtención dunha anterior.

Cuarto.- Notificar o presente acordo aos interesados/as, Intervención Xeral Municipal, Tesourería Municipal, xefaturas das Áreas/Servizos correspondentes, e ao Concello de Pontevedra aos efectos oportunos.

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

### **Acordo**

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

### **4(136).- PROPOSTA DESESTIMATORIA DO RECURSO DE ALZADA PRESENTADO POLAS SECCIÓN SINDICAIS DA CIG E CCOO DO CONCELLO DE VIGO EN RELACIÓN COA FORMA DE EXECUCIÓN DE PROBAS NA OPOSICIÓN DE BOMBEIROS 2010-2011. EXPTE. 29510/220.**

Examinadas as actuacións do expediente, dáse conta do informe-proposta do técnico de Organización e Planificación de Recursos Humanos, de data 21/02/17, conformado pola xefa da Área de Recursos Humanos e Formación e o concelleiro-delegado da Área de Xestión municipal e Persoal, que di o seguinte:

#### ANTECEDENTES

Consta no Expediente de referencia informe xurídico da Secretaria do Órgano de Selección da oposición libre para a cobertura de catro prazas de Bombeiro do Concello de Vigo (OEP 2010 – 2011), asinado con data 17.02.2017, que é do seguinte teor literal:

«INFORME XURIDICO SOBRE O RECURSO DE ALZADA INTERPOSTO POLAS SECCIONS SINDICAIS CIG E CCOO DO CONCELLO DE VIGO NA OPOSICIÓN DE BOMBEIROS OEP 2010-2011 Expediente 28568-220

*Na data 9 de novembro de 2016 as seccións sindicais CIG e CCOO do Concello de Vigo presentan no Rexistro xeral do Concello escrito dirixido ao tribunal de oposición de bombeiros OEP 2010/2011 con número de documento 160151562, no que din:*

*“Nos recentes procesos selectivos para a provisión de prazas de bombeiros e cabo de bombeiros dentro da OEP 2010-2011 a forma de execución das probas tipo test realizadas aos aspirantes non se axustara a dereito porque non se respetaron as esixencias de anonimato no tramite de corrección de probas.”*

*Polo que interpoñen recurso de alzada contra a citada resolución relativa a forma de execución da proba tipo test realizada aos aspirantes, por entender que a mesma non se*

*axusta a dereito provocando indefensión e solicitan que se dite resolución pola que se retrotraia o procedemento para a repetición da proba recorrida conforme os preceptos legais*

**NORMATIVA :**

- *CE/1978 (Constitución española, 29 decembro 1978).*
- *EAG (Estatuto de Autonomía de Galicia; L.O. 1/1998, do 6 de abril).*
- *LRBRL (L.7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local).*
- *L.27/2013, do 27 de decembro, de Racionalización e Sostibilidade da Admón Local.*
- *L.5/2014, do 27 de maio, de medidas urxentes derivadas da entrada en vigor da Lei 27/2013, do 27 de decembro, de racionalización e Sostentabilidade da Administración Local.*
- *L. 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno.*
- *TRRL (R.D. Lex 78/1986, do 18 de abril, Texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime local).*
- *LALGA (L. 5/1997, do 22 de xullo, de Administración Local de Galicia).*
- *LPACAP (L. 39/2015, do 1 de outubro, de Procedemento administrativo común das Admóns. Públicas).*
- *LRXSP (L.40/2015, do 1 de outubro, de Réxime xurídico do Sector Público).*
- *LRXCA (L.29/1998, do 13 de xullo, reguladora da Xurisdición contencioso-administrativa).*
- *RD Lex 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público).*
- *D. Lex 1/2008, do 13 de marzo, Texto Refundido da Lei da función pública Galicia.*
- *L. 2/2015, do 29 de abril, do emprego Público de Galicia.*
- *D. 896/1991, do 7 de xuño de 1991, polo que se establecen as regras básicas e programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios da Admón. Local.*
- *R.D. 364/1995, do 10 de marzo, polo que se aprobou o Regulamento xeral de ingreso do persoal ó servizo da Admón. Xeral do Estado e de Provisión de postos de traballo e Promoción profesional dos funcionarios da AXE.*
- *Bases xerais OEP 2010-2011 do Concello de Vigo (Xunta de Goberno Local 14.09.2012; BOP nº 210, do 31.10.2012 e DOG nº 240, do 18.12.2012).*
- *Bases específicas- 2ª Fase (Xunta de Goberno Local 05.12.2013 e 13.12.2013; DOG nº 245, do 24.12.2013 e BOP nº 240, do 16.12.2013).*

**INFORME XURIDICO :**

*Segundo o disposto na Base Xeral Oitava (Apdo. 8.1) aprobadas na Xunta de Goberno Local na sesión de data 14 de setembro de 2012 e publicadas no D.O.G.A de data 18 de decembro de 2012, das que rexeron o proceso selectivo,*

*correspóndelles ós secretarios dos Órganos de selección as funcións de asesoramento legal, custodia dos exames e actas, elaboración de actas dos acordos e informe xurídico en relación cos recursos que se poidan presentar contra os actos e acordos do órgano de selección .*

*Por Acordo da Xunta de Goberno Local de data 4 de decembro de 2015 publicado no BOP nº 239, do 11.12.2015 a técnico de Administración xeral que asina foi nomeada secretaria do Órgano para a selección e proposta de nomeamento como funcionarios de catro bombeiros incluídos na OEP 2010-2011 do Concello de Vigo (2ª Fase). Correspóndelle, polo tanto, a emisión do informe xurídico relativo ó recurso administrativo interposto.*

*De conformidade co disposto no Art. 121 da LPACAP as resolucións e actos a que se refire o seu Art. 112.1, cando non poñan fin á vía administrativa, poderán ser recorridos en alzada perante o órgano superior xerárquico do que os ditou. Para estes efectos, os Tribunais e órganos de selección do persoal ó servizo das Administracións Públicas consideraranse dependentes do órgano ó que estean adscritos ou, no seu defecto, do que nombrase ó seu Presidente. O recurso poderá interpoñerse perante o órgano que ditou o acto que se impugna ou perante o competente para resolvelo. No primeiro caso, o órgano que ditou o acto impugnado deberá remitilo ó competente no prazo de dez días, co seu informe e copia completa e ordenada do expediente.*

*De conformidade co disposto no Art. 122 da LPACAP o prazo para a interposición do recurso de alzada será dun (1) mes se o acto é expreso. Noutro caso, poderá interpoñerse en calquera momento a partir do día seguinte a aquel en que, de acordo coa súa normativa específica, se produzan os efectos do silencio administrativo. O prazo máximo para ditar e notificar a resolución será de tres (3) meses. Transcorrido este prazo sen que recaia resolución, poderase entender desestimado, agás no suposto previsto no Art. 24.1 3º pfo. da LPACAP. Contra a resolución dun recurso de alzada no caberá ningún outro recurso administrativo, a non ser o recurso extraordinario de revisión nos casos establecidos no Art. 125.1 da LPACAP (Art. 122 LPACAP).*

*O recurso de alzada presentado polas “seccións sindicais CIG e CCOO do Concello de Vigo” diríxese contra un acto do Órgano de selección como foi a práctica da segunda proba da oposición (exame test), o 26 de outubro de 2016 de forma “non anónima”.*

*O recurso estaría presentado en prazo e por suxeitos lexitimados para o efecto, pero adolece dalgúns defectos formais que deberían ser subsanados (Arts. 115 e ccdtes. LPACAP): carece de indicación de lugar, data e enderezo de notificación, non foi asinado por ninguén nin está acreditada a representación, figurando os respectivos selos daquelas dúas seccións sindicais.*

*En aplicación do Art. 118.1 e 2 da LPACAP, existindo outros interesados, daráselles en todo caso traslado do recurso presentado para que nun prazo non inferior a 10 días nin superior a 15, poidan alegar o que estimen procedente.*

*En canto ao fondo do asunto manifestan que en relación con análoga cuestión plantexada foi ditada a Sentencia do Tribunal Superior de Xustiza de Navarra na data*

*31 de maio de 2004 , a que reproducen literal, confirmada en casación por Sentencia do Tribunal Supremo do 19 de xaneiro de 2009, que anulou a Resolución do Departamento de Presidencia, Justicia e Interior do Goberno de Navarra, desestimatoria do recurso de alzada polo que unha opositora solicitaba que se declarase a invalidez da primeira proba, tipo test, realizada no proceso de oposición levado a cabo para cubrir nove prazas de encargado/a de biblioteca e condenou á Admón. demandada a repetir os exercicios do procedemento de selección.*

*Os recorrentes pretenden trasladar automaticamente os razoamentos e o fallo desa sentenza ó proceso selectivo levado a cabo neste Concello para a provisión, por oposición libre, de catro prazas de BOMBEIROS correspondente á OEP 2010-2011.*

*Pretenden anular o resultado dunha proba de valoración totalmente obxectiva como é un test correxido cunha plantilla única previamente elaborada e posteriormente publicada, na que a identificación dos aspirantes é irrelevante e só pretende garantir a exacta correspondencia dos exercicios cos seus autores*

*Nos procesos selectivos e necesario garantir as condicións de igualdade e imparcialidade e a realización e corrección do exercicio test sen anonimato non implica que as citadas condicións non se garantiren e produza os efectos anulatorios pretendidos polos autores do recurso.*

*A Base xeral Décimo sétima (“Incidencias”) establece, reproducindo o Art. 4 pfo. 2ºc] do D.896/1991, do 7 de xuño de 1991, que: «O órgano de selección queda autorizado para resolver as dúbidas que se presenten e tomar os acordos necesarios para garantir a transparencia da selección, procurando, na medida do posible, o anonimato dos/as aspirantes durante a realización e corrección das probas selectivas».*

*Nas Bases específicas das prazas de BOMBEIROS unicamente se prevé para a realización do segundo exercicio ( teórico ) da oposición que: «consistirá en contestar por escrito, no tempo que estableza o órgano de selección, un cuestionario tipo test de 30 preguntas como mínimo, con catro respostas alternativas por pregunta, relacionadas coas materias que integran os programas das bases específicas. O cuestionario será elaborado polo órgano de selección inmediatamente antes do inicio do exercicio. Neste exercicio cada resposta incorrecta penalizará a metade da puntuación de cada pregunta acertada, non se puntuará as non contestadas. Cualificarase cunha puntuación de cero (0) a dez (10) puntos, e será necesario para superalo obter un mínimo de cinco (5) puntos» (Base VI).*

*O proceso de elaboración e corrección do exame test dos aspirantes ás prazas de bombeiros foi o seguinte;*

*Os membros do órgano de selección reuníronse no mesmo día de realización da proba 26 de outubro de 2016, as 8 horas da mañá na sala de reunións situada na Area de Fomento na planta 2 do Concello: os membros do Órgano de selección repartíronse o temario, encargándose cada un da elaboración de 9 preguntas utilizando a bibliografía e a lexislación que trouxeron para elaboración das mesmas .*



*Finalizada a elaboración dos cuestionarios en castelán e en galego así como a plantilla de corrección coas respostas correctas se entregan a Secretaría. Os membros do Órgano de selección, se trasladan a Conserxería municipal situada na planta baixa do Concello para fotocopiar os cuestionarios e a continuación sendo as 11,55 horas, se trasladan a Aula da Policía Local situada no soto 1 do Concello para a realización da proba.*

*Inclúense como anexos a Acta nº 6 orixinais do exercicio proposto en galego e castelán coa plantilla de corrección debidamente firmada pola secretaria e polo presidente .*

*Os test foron corrixidos inmediatamente despois de finalizar o tempo concedido , distribuídos de forma aleatoria entre os membros do órgano de selección e corrixidos con bolígrafo vermello cada un por dous membros do Órgano de Selección para garantir a exactitude do resultado final .*

*Durante o prazo concedido para formular alegacións ningún dos aspirantes presentados formulouse queixa sobre á forma "non anónima" de practicar o segundo exercicio da oposición.*

*Como se pon de manifesto na forma de realizar e corrixir o exame tipo test non ten relevancia o anonimato xa que o mesmo corrixise cunha plantilla previamente elaborada e na que a puntuación resultante da aplicación da plantilla non pode verse influída polo coñecemento da identidade do aspirante , e a non corrección de forma anónima non implica unha irregularidade que inexorablemente vicie o seu resultado final .*

*Nos exames tipo test non existe valoración subxectiva nin, polas súas propias características, é posible a atribución ó aspirante de méritos que non sexan exhibidos por el mesmo: as respostas ou son acertadas ou son incorrectas ou non son (preguntas non respostadas).*

*O certo é que, con esas garantías, o resultado dos tests dos aspirantes ás prazas de Bombeiros tería sido exactamente o mesmo que se fose realizado de forma anónima.*

*Neste sentido na Sentencia do Tribunal Supremo de data 31 de xaneiro de 2006 acéptase, como xa fixera o Tribunal de instancia (STSX de Galicia do 12 de setembro de 2001 que nun exercicio tipo test o feito de que non se realizase de forma anónima no habería de ter importancia, precisamente "por ser tipo test y haberse corregido a través de una plantilla única e no constar que ésta hubiese sido realizada después de conocer los resultados del ejercicio y la identidad de sus autores"; sí resultaría en cambio trascendente o anonimato, entende o Tribunal, no caso do segundo exercicio do proceso selectivo impugnado naquela litis (supostos prácticos) "y como consecuencia con influencia en los que le siguen, por tanto, la anulación del procedimiento de selección habrá de entenderse a partir de dicho ejercicio, que habrá de repetirse así como lo que le sigue...".*

*O Tribunal Supremo ratifica expresamente o criterio do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, afirmando que: "El Tribunal de instancia estima que el anonimato debió hacerse para evitar cualquier influencia, siquiera de modo subconsciente, en el*

resultado de la calificación y, si bien reconoce que ningún efecto produjo la identificación de los opositores durante el primer ejercicio, estima que esta circunstancia era relevante en el segundo ejercicio”.

Así pois, non existe unha liña xurisprudencial única nesta materia e, xunto con sentenzas como as invogadas de contrario polos recorrentes, existen outras que analizan máis polo míudo o asunto e, considerando as características propias deste tipo de exames, conclúen declarando a intrascendencia da realización anónima ou non dos test, aínda que, efectivamente, aconsellen ás Admóns. públicas o anonimato tamén nestas probas.

En efecto, tal como recoñeceu expresamente en 2015 unha institución encargada de defender os dereitos fundamentais e as liberdades públicas recoñecidos na Constitución como é o VALEDOR DO POBO: «...existen discrepancias na xurisprudencia sobre o carácter invalidante derivado da consignación da identificación do aspirante. Entre outros, e a modo de exemplo, o Tribunal Superior de Justicia de Cataluña desestima a invalidación dunha proba tipo test na que constaba o nome completo do aspirante. Fundamenta a súa decisión sinalando que a identificación persoal é necesaria para evitar suplantacións de personalidade ou de acreditación sobre a quen pertencen as respostas, non supoñendo tal actuar vulneración dos principios constitucionais dado que o test é unha proba que se corrixe automaticamente e non en base a criterios subxectivos do examinador. A corrección deste tipo de exames límitase á aplicación dunha plantilla, de tal modo que resulta indiferente para o Tribunal coñecer o nome ou non dos partícipes debido a que a súa capacidade de decisión ou discrecionalidade está absolutamente vinculada a tal plantilla, sen que poida beneficiar ou prexudicar o feito de coñecer previamente o autor do exame» (Recomendación ó Concello de Valga; Exp. nº A.Q.4 13404/15).

Podería argumentarse, como así se fai, por, na STSJ de Navarra do 27.07.1993 que nesos casos a notoriedade da lectura pública «asegura la imposibilidad de atribuír al aspirante méritos que no sean exhibidos por él mismo». Pero do mesmo xeito e con maior fundamento poderíamos afirmar que a corrección obxectiva (sen valoración subxectiva posible) dun exame tipo test realizada naquelas condicións, isto é, axustada ás Bases e cunha plantilla previamente elaborada antes de coñecer a identidade dos aspirantes e o resultado da proba, garante plenamente a igualdade de oportunidades dos aspirantes, a actuación imparcial do Órgano de selección e a obxectividade das puntuacións outorgadas.

Como acertadamente sinalaba o Tribunal Supremo naquela súa Sentencia do 31.01.2006 (FD 3º): «...los efectos jurídicos de la comisión de posibles vicios formales en estos procedimientos dependen de la incidencia que razonablemente puedan tener sobre el fondo del asunto, pues no tiene sentido anular un acto para subsanar sus defectos formales si la decisión que después se va a tomar, va a coincidir con la primera resolución antes de ser anulada...».

Tamén o VALEDOR DO POBO concluíu naquela Recomendación antes citada (Exp. nº A.Q.4 13404/15) que, con ser preferible a realización anónima de todas as probas selectivas, sempre e cando sexa posible pola natureza e características do exercicio, no caso examinado (proba tipo test):

*«...dado que o exame tipo test é corrixido de xeito automático en función dunha plantilla (e non ter opción a posibles rectificacións), non resulta invalidado pola consignación da identidade dos aspirantes ao non producirse indefensión dos interesados. Así, neste suposto, pode apreciarse unha irregularidade non invalidante»*

*Polo ate aquí exposto conclúese que a forma de execución do segundo exercicio da oposición para a provisión de 4 prazas de bombeiros da OEP 2010-2011 axustase a dereito, polo que propónse a Xunta de Goberno Local, órgano ao que corresponde a resolución do recurso presentado, a desestimación expresa do recurso de alzada presentado na data 9 de novembro de 2016 polas centrais sindicais CIG e CCOO do Concello de Vigo contra a forma de execución da proba tipo test da oposición de bombeiros da OEP 2010-2011».*

En consecuencia, á vista do informado pola Secretaria do Órgano de selección, polo técnico de Organización e Planificación de Recursos Humanos, coa conformidade da Xefa da Área de Recursos Humanos e Formación, formúlase á Xunta de Goberno Local do Concello de Vigo a seguinte,

#### PROPOSTA DE ACORDO

"PRIMEIRO: Desestimar expresamente o recurso de alzada formulado en data 09.11.2016 (Doc. nº 160151562) presentado polas Seccións Sindicais da CIG e CCOO do Concello de Vigo, relativa á forma de execución das probas tipo test realizadas ós aspirantes á cobertura, pola quenda libre, de catro prazas de Bombeiro OEP 2010/2011, a teor do informe xurídico do Secretario do Órgano de Selección de data 17.02.2017.

SEGUNDO: Notificar este acordo ós interesados, con indicación de que contra a resolución dun recurso de alzada no caberá ningún outro recurso administrativo, a non ser o recurso extraordinario de revisión nos casos establecidos no Art. 125.1 da LPACAP (Art. 122 LPACAP). Así mesmo poderase interpoñer recurso contencioso-administrativo perante os Xulgados do Contencioso-Administrativo de Vigo, no prazo de 2 MESES dende o día seguinte ao da notificación ou publicación do acto administrativo firme, nos supostos, termos e condicións do previsto nos artigos 8, 25 e 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa".

#### **Acordo**

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

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

me.

A CONCELLEIRA-SECRETARIA DA XUNTA DE GOBERNO LOCAL,  
Olga Alonso Suárez.

O ALCALDE  
Abel Caballero Álvarez