



Concello de Vigo

ACTA DA XUNTA DE GOBERNO LOCAL
Sesión extraordinaria e urxente do 21 de xaneiro de 2019

ASISTENTES:

Membros :

D. Abel Caballero Álvarez.
D. Francisco Javier Pardo Espiñeira.
D^a. M^a José Caride Estévez.
D^a. Nuria Rodríguez Rodríguez.
D^a. M^a. Isaura Abelairas Rodríguez
D. Jaime Aneiros Pereira.

NON ASISTEN:

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

Na Casa do Concello de Vigo, ás catorce horas e dez minutos do día vinte e un de xaneiro de dous mil dezanove e baixo a presidencia do Excmo. Sr. alcalde, Sr. Caballero Álvarez, coa asistencia dos concelleiros/as anteriormente citados, actuando como Secretaria a concelleira, Sra. Rodríguez Rodríguez, constitúese a Xunta de Goberno Local desta Corporación co obxecto de realizar sesión EXTRAORDINARIA 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.

A Xunta de Goberno Local adopta os seguintes acordos:

1(63).- RATIFICACIÓN DE URXENCIA.

A Xunta de Goberno ratifica a urxencia da sesión.

2(64).- RESOLUCIÓN DE RECURSO DE REPOSICIÓN INTERPOSTO CONTRA ACORDO DA X.GOVERNO LOCAL DO 23/11/18, POLO QUE SE APROBA A OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO DO CONCELLO DE VIGO PARA O ANO 2018. EXPTE. 33226/220.

Dáse conta do informe-proposta do 21/01/2019, da técnica de Admon. Xeral, conformado pola xefa de Área de RR HH e Formación e polo concelleiro-delegado de Área:

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- A Xunta de Goberno Local, na sesión extraordinaria e urxente do 23 de novembro de 2018, adoptou o seguinte acordo: aprobar a Oferta de Emprego Público do Concello de Vigo para o ano 2018. Expte: 31180/220. (BOP nº 227- de 26 de novembro.

II.- Na data 21 de decembro de 2018, o secretario da Sección Sindical do sindicato de traballadores CCOO no Concello de Vigo (nº doc 180204373) interpón recurso de reposición contra o citado acordo.

NORMATIVA DE APLICACIÓN.

I.- Constitución española

II.- Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases do Réxime Local.

III.- Lei 39/2015, de 1 de outubro, Lei do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

IV.- Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, Texto Refundido del Estatuto Básico do Empregado Público.

V.- Lei 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Función Pública.

VI.- Real Decreto Lexislativo 781/1986, de 18 de abril, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local.

VII.- Real Decreto 896/1991, de 7 de xuño, polo que se establecen as regras básicas e os programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios da Administración local.

VIII.- Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego Público de Galicia.

IX.- Regulamento do Servizo de Extinción de Incendios do Concello de Vigo.

FUNDAMENTOS XURÍDICOS:

I.- Lexitimación e prazo.

En canto á lexitimación para interpor o recurso de reposición, dispón o artigo 52 da Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases do Réxime Local que, contra os actos e acordos das entidades locais que poñan fin a vía administrativa, poderán os interesados exercer as accións que procedan ante a xurisdicción competente, podendo non obstante, interpor con carácter previo e potestativo recurso de reposición.

No mesmo sentido o artigo 112 da Lei 39/2015 determina que conta as resolucións e os actos de trámite cualificados poderán interpoñerse polos interesados os recursos de alzada e potestativo de reposición.

No caso que nos ocupa é indubidable a lexitimación do Sindicato recorrente para impugnar os actos obxecto de recurso, dada a directa vinculación da actividade dun sindicato que representa o persoal que presta seus servizos no Concello de Vigo, con un acordo da Xunta de Goberno local de aprobación da Oferta de Emprego Público 2018.

O prazo de impugnación é de un mes (artigo 124 da lei 39/2015) dende a notificación ou publicación do acto ou acordo impugnado, prazo respectado polo recorrente, en tanto que o 26/11/2018, foi publicado o acordo agora impugnado, presentando o recurso o día 21/12/2018.

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



Concello de Vigo

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.

II.- Alegacións.

O recorrente interpón recurso alegando diversos motivos:

- 1.- Falta de negociación e mala fe
- 2.- Vulneración da tasa de reposición establecida na lei de orzamentos do estado para 2018.
- 3.- Imposibilidade de promoción interna nas prazas de bombeiros por disposición legal.

No otrosí digo, solicita a suspensión do procedemento alegando que o acto impugnado se atopa en un dos supostos de nulidade de pleno dereito e que a continuación do mesmo podería causar prexuízos de difícil reparación.

III.- En canto a solicitud de suspensión, no ámbito do procedemento administrativo, a Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas parte da executividade dos actos administrativos, son inmediatamente executivos (artigo 98). En concreto, cando se interpoña un recurso administrativo o artigo 117 prevé como regra xeneral que “no suspenderá la ejecución del acto impugnado, si bien el órgano a quien compete resolver el recurso, previa ponderación, suficientemente razonada, entre el perjuicio que causaría al interés público o a terceros la suspensión y el ocasionado al recurrente como consecuencia de la eficacia inmediata del acto recurrido, podrá suspender, de oficio o a solicitud del recurrente, la ejecución del acto impugnado cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- **a)** Que la ejecución pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación.
- **b)** Que la impugnación se fundamente en alguna de las causas de nulidad de pleno derecho previstas en el artículo 47.1 de esa Ley.

A estos efectos se regula un silencio positivo en el artículo 117.3 pues la ejecución del acto impugnado se entenderá suspendida si transcurrido un mes desde que la solicitud de suspensión haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para decidir sobre la misma, el órgano a quien compete resolver el recurso no ha dictado y notificado resolución expresa al respecto. Por otra parte, si de la suspensión pueden derivarse perjuicios de cualquier naturaleza, aquella sólo producirá efectos previa

prestación de caución o garantía suficiente para responder de ellos, en los términos establecidos reglamentariamente.”

No presente caso, e tras unha ponderación razoada dos intereses en xogo, (o interese público e de terceiros e o interese do recurrente) entendo que non procede a suspensión do acto impugnado toda vez que causaría un prexuízo evidente ó interese xeral que se pon de manifesto na necesidade da cobertura das prazas de referencia co fin de atender con prontitude os servizos da Administración, ademais do prexuízo que se causaría aos posibles candidatos que sen máis culpa se verían abocados a un retraso na execución da oferta de emprego. En atención ao exposto, entendo que é preciso dar preferencia ao intereses públicos vinculados á execución da oferta de emprego correspondente pois, de no ser así, impediríase a provisión das prazas incluídas na oferta de emprego, prexudicando a actuación administrativa e aos posibles terceiros afectados.

IV.- En canto ao primeiro motivo das alegacións do recurrente, -Falta de negociación e mala fe-

O marco legal da negociación colectiva nas Administracións Públicas está establecido no capítulo IV, artigos 31 a 46 (ambos inclusive) do Real Decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público (TREBEP) e que constitúe marco de legalidade común aplicable á negociación das condicións de traballo de persoal funcionario e laboral ao servizo das entidades locais.

-A negociación colectiva no ámbito do sector público, segundo o previsto no artigo 33 do TREBEP, está suxeita aos principios de legalidade, cobertura orzamentaria, obrigatoriedade, boa fe negocial, publicidade e transparencia, e efectuarase mediante o exercicio da capacidade representativa recoñecida ás organizacións sindicais nos artigos 6.3,c); 7.1 e 7.2 da Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical, e no previsto no capítulo da lei indicado.

Precisamente, no exercicio da boa fe negocial, e previa a negociación colectiva ao efecto, a Xunta de Goberno Local aprobou en data 04/12/2015 os “Criterios de funcionamento da Mesa Xeral de Negociación do Concello de Vigo¹” (expediente administrativo nº 26.805/220); criterios que, debe lembrarse, foron consensuados cos sindicatos, recollendo as súas suxerencias, tal e como consta en comunicación electrónica do Comité de data 06/10/2015 incorporada ao expediente electrónico referido.

No teor literal dos ditos criterios contéplase que:

“VII.- RÉXIME DE CONVOCATORIA E CELEBRACIÓN DAS SESIÓNS

1. As sesións da Mesa Xeral de Negociación poden ser:

- a) Sesións ordinarias: celebraranse cunha periodicidade mínima de unha sesión cada 6 meses.
- b) Sesións extraordinarias: sen a periodicidade anterior, poderase reunir a Mesa Xeral cando concorra algunha das seguintes circunstancias:

¹ Modificados recentemente a petición sindical unánime por acordo da Xunta de Goberno Local de data 22/11/2018, expediente electrónico nº 32.981/220, ao obxecto de eliminar os prazos mínimos de antelación nas convocatorias da sesións extraordinarias da Mesa Xeral de Negociación do Concello de Vigo.



Concello de Vigo

-A instancias da Presidencia, con base na urxencia dos asuntos a tratar.

-Cando o solicite algunha das partes, previa xustificación da urxencia.

2. As convocatorias das sesións ordinarias, xunto coa correspondente orde do día, enviaranse cunha antelación mínima de 5 días á data de celebración. Previamente, a Secretaría efectuará un anuncio da convocatoria cunha antelación mínima de 10 días, para que as partes podan efectuar a súa proposta da orde do día que, en todo caso, será incluída.

As convocatorias das sesións extraordinarias efectuaranse cunha antelación mínima de 24 horas (**NOTA:** antelación mínima eliminada por acordo da XGL de data 22/11/2018, v. nota ao pe n.º 1 do presente informe)

3. Para a válida constitución, a efectos da celebración das sesións, deliberacións e adopción de acordos, se requirirá a presenza do/a Presidente/a e do/a Secretario/a ou no seu caso, de quen lle substitúa, e polo menos a metade dos membros de cada parte.”

Polo tanto, dada a urxencia na aprobación da Oferta de Emprego Público, en atención ao disposto no artigo 128 do TRRL (“Las Corporaciones Locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la Oferta de Empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas”), resultaba imprescindible a urxente convocatoria da mesa xeral de negociación con carácter extraordinario, tendo a dita convocatoria plena cobertura tanto no marco normativo vixente como nos criterios internos que a Xunta de Goberno Local determinou aplicables.

-En canto ao resultado da negociación colectiva, debe indicarse que a obriga de negociación constitúe unha **obriga de medios e non de resultados**, concretada na preceptividade de sometemento a negociación cos actores sindicais lexitimados de un determinado asunto ou materia, pero en modo algún na obrigatoriedade de acadar un acordo. Doutrina que avala a xurisprudencia do Tribunal Supremo en SSTS de 4 de xullo do 2007 (Casación 3492/2002); STS de 22 de setembro do 2010 (casación 3860/2007); STS de 29 de maio do 1997 (Recurso 290/1994); STS de 11 de maio do 2004 (Casación 1490/1997); e STS de 29 de maio de 1997 (Recurso 290/1994); sentenzas que recolle a STS do 13 de outubro do 2010 (Casación 3043/2007, Sala do Contencioso-Administrativo) sinalando ésta última, e a título ilustrativo (fundamento xurídico terceiro) que:

“La negociación es el instrumento principal y el repertorio de materias negociable, nominalmente muy extenso, se halla contenido en el artículo 31 de la Ley 9/1987, cuya forma imperativa (será objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública) sugiere el carácter estrictamente obligatorio de la negociación previa, se alcance o no un resultado, y requiera o no el acuerdo alcanzado el refrendo o la regulación por parte del órgano de gobierno de la Administración (....)”

Non resulta veraz a manifestación de que se está a vulnerar o dereito á negociación colectiva, nin que se tiña a información completa catro días antes sen proporcionala, xa que como consta no programa de Xestión de Expedientes, o expediente completo estivo o 23/11/2018 co necesario Informe de fiscalización.

Resulta, cando menos curioso que se alegue mala fe negocial por parte da Concellería-delegada Área de Xestión Municipal, cando a propia parte alegante, en escrito presentado o pasado 14/11/2018 xuntamente cos restantes sindicatos lexitimados para a negociación colectiva no ámbito do Concello de Vigo, solicitou a modificación dos criterios rectores da mesa xeral de negociación anteriormente citados, solicitando que as convocatorias das sesións extraordinarias e urxentes da Mesa Xeral de Negociación podan realizarse cunha antelación inferior ás 24 horas -previstas como mínima- "cando todas as partes estén dacordo".

Contradise, por tanto, tal petición coa doutrina dos actos propios e co esencial principio de boa fe negocial que a parte alegante solicite, cando resulta convinte, que se contemple a posibilidade de celebración dunha mesa xeral de negociación en calquera momento e sen antelación algunha -e, consecuentemente, sen tempo para a análise, consulta e posta a disposición da posible documentación a verificar-. Na mesa xeral celebrada o día 23 de novembro, segundo se recolle no Acta (trámite 355- expte 27506-220), na que estaba presente o sindicato recorrente, a presidencia "...Explica que a reunión da Mesa de Negociación se convocou dende a Concellería polo que a urxencia motivouse mediante escrito asinado co seguinte contido que pasa a ler: "Á vista da necesidade de cumprimento dos prazos e para dar cumprimento ao establecido no acordo da Xunta de Goberno local na sesión extraordinaria e urxente de data 22/11/2018 (expte 32981-220), se procede á convocatoria urxente da Mesa Xeral de Negociación." Asinado manualmente "O CONCELLEIRO-DELEGADO DA ÁREA DE XESTIÓN MUNICIPAL E PERSOAL.-

Por unanimidade de todos os asistentes, ratifícase a urxencia da sesión. Ninguén ten nada que dicir."

Polo tanto, en estas condicións, non parece que a actuación desta Concellería na negociación colectiva da Oferta de Emprego público teña vulnerado o marco legal que resulta de aplicación, tendo sido cumprimentada, de xeito efectivo a dita obriga.

V.- En canto a segunda das alegacións – vulneración da tasa de reposición eestablecida na lei de presupostos do estado para 2018.

Segundo informe técnico emitido na data da sinatura electrónica e que se reproduce literalmente a continuación no relativo a esta alegación: "En relación ao informe solicitado relativo aos aspectos técnicos do recurso de reposición (Doc 180204373), contra o acordo da Xunta de Goberno local de data 23/11/2018, deixase constancia de que o expediente foi remitido a funcionaria que suscribe en data 18/01/2019, sendo solicitado informe urxente na mesma data.

1.- Con respecto a tasa de reposición establecida na Lei 6/2018 de 3 de xullo, constatase que a praza de oficial coidador zoo atopase xa incluída na OEP 2016.

En consecuencia, a taxa de reposición resulta un total de 41 vacantes (3 pertencentes ao Corpo da Policía Local e 38 restantes ao resto dos Sectores) producidas durante o ano 2017 no Cadro de Persoal Municipal, ó que se aplicase o 110% (38 X 110% = 4 prazas), polo que resulta un total de CORENTA E CINCO prazas, a ofertar pola quenda libre, as que haberá que engadir as prazas da quenda de promoción interna, que non computan dentro do límite máximo do 100%, as CINCO prazas de persoal indefinido por sentenza non incluídas en



Concello de Vigo

anteriores ofertas e unha praza de persoal interino afectado pola disposición transitoria 4ª do TREBEP, o que suma un total de CINCUENTA E UNHA PRAZAS a ofertar pola quenda libre, as que se engaden as 11 prazas propostas para promoción interna, tal e como consta nos informes do Técnico de planificación e organización incluídos no expediente 31180-220.

CADRO RESUMO

PRAZA	QUENDA (turno libre/promoción interna)	TIPO DE VÍNCULO XURÍDICO (funcionarios de carreira/persoal laboral fixo)	NÚMERO DE PRAZAS OFERTADAS	OBSERVACIÓNS
TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN XERAL(rama xurídica)	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
AUXILIAR/A ADMÓN. XERAL	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	3	
SUBALTERNO/A	LIBRE	FUNCIONARIO DE CAREIRA	4	Unha reservada das persoas para con discapacidade
TÉCNICO DE XESTIÓN	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	Persoal Indefinido
TÉCNICO/A MEDIO SERVIZOS ECONÓMICOS	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	Persoal Indefinido
ENXEÑEIRO/A DE CAMINOS	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
ENXEÑEIRO/A-TÉCNICO/A INDUSTRIAL	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
TÉCNICO/A MEDIO ARQUIVOS	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
ENXEÑEIRO/A TÉCNICO/A	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
DIPLOMADO/A TRABALLO SOCIAL	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	3	
INSPECTOR OBRAS, SERVIZOS	PROMOCIÓN INTERNA	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	

PROGRAMADOR INFORMÁTICA	PROMOCIÓN INTERNA	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
OPERADOR INFORMÁTICA	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	

SARXENTO EXTINCIÓN INCENDIOS	PROMOCIÓN INTERNA	FUNCIONARIO DE CARREIRA	2	
BOMBEIRO/A	TURNO LIBRE (6) PROMOCIÓN INTERNA (3)	FUNCIONARIO DE CARREIRA	9	
POLICIA LOCAL	TURNO LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	8	
AUXILIAR BIBLIOTECA	PROMOCIÓN INTERNA	FUNCIONARIO DE CARREIRA	4	Unha reservada para persoas con discapacidade
DIRECTOR REXIME INTERIOR ZOO	LIBRE	PERSOAL LABOAL	1	Disposición transitoria 4ª TREBEP
OFICIAL OFICIOS	LIBRE	PERSOAL LABORAL	10	Ferreiro, pavimentador, 2 electricistas, 3 condutores e 3 coidadores zoo

AXUDANTE OFICIOS	LIBRE	PERSOAL LABORAL	8	Tres delas se corresponden con 3 indefinidos por sentenza xudicial. Tres delas reservadas para persoas con discapacidade (dúas delas para discapacitados intelectuais)
TOTAL PRAZAS OEP 2018			62	Das 62 prazas, 51 se ofertan pola quenda libre, das que 5 se corresponden con persoal indefinido por sentenza xudicial e unha a persoal afectado pola disposición transitoria 4ª do TREBEP, 5 se reservan para persoas con discapacidade, dúas das cales para persoas que acrediten unha discapacidade intelectual (7% das 63 prazas convocadas)



Concello de Vigo

VI.- No que respecta a última das alegacións, -imposibilidade de promoción interna en prazas de bombeiros por disposición legal.

Procede a desestimación de esta alegación en base os motivos que se expón a continuación:

No expediente 32721-220 (trámite 17) foi emitido informe xurídico íntimamente vinculado á cuestión que agora nos ocupa e que aos efectos oportunos reproducimos a continuación:

I. Solicítase pola Xefatura da Área informe xurídico “a viabilidade legal da provisión de prazas de bombeiro e de conductor-bombeiro vacantes no SEIS a través de procedementos de promoción interna entre o persoal municipal”.

Con carácter previo resulta necesario deixar constancia de que o presente informe-xurídico emítese 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.

II.- Normativa sobre a promoción interna con carácter xeral

O artigo 92 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Lei de Bases de Réxime local dispón “Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18ª de la Constitución.”

Polo tanto, se terá en conta a Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases do Réxime local, o RDL 5/2015, de 30 de outubro, Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empleado Público, a Lei 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Función Pública, Real Decreto Lexislativo 781/1986, de 18 de abril, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de réxime local, Real Decreto 896/1991, de 7 de xuño, polo que se establecen as regras básicas e os programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios da Administración local e a Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego Público de Galicia.

A carreira profesional ven regulada no Título III do TREBEP, debendo considerarse que as previsións contidas nos Capítulos II e III de dito Título III, excepto o artigo 25.2 -relativo ao dereito á percepción da antigüidade polos funcionarios interinos- e o Capítulo III do Título V unicamente producirán efectos a partir da entrada en vigor das Leis de Función Pública que se diten en desenvolvemento, conforme ao establecido

na disposición final cuarta, apartado 2, do propio TREBEP.

O TREBEP, seguindo as recomendacións do Informe da Comisión de Expertos encargada da redacción do borrador técnico do EBEP, regula a promoción interna como unha forma de progresión e por elo está integrada dentro das diferentes modalidades modalidades de carreira (arts. 16.3 y 18 TREBEP), mantendo a tradicional distinción entre promoción interna

vertical (que consiste en o ascenso dende un corpo ou escala dun Subgrupo, ou Grupo de clasificación profesional no suposto de que éste non teña Subgrupo, a outro superior – artigo . 16.3.c TREBEP) e promoción interna horizontal (que consiste no acceso a corpos ou escalas do mesmo Subgrupo profesional - art. 16.3 d) EBEP).

Polo tanto o 16 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto do Empregado Público (TREBEP), permite, tanto a promoción interna vertical a corpos ou escalas pertencentes a un subgrupo ou grupo de titulación superior, como a promoción interna horizontal a corpos ou escalas dentro do mesmo subgrupo profesional, sempre que se garantan os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade e se cumpran os requisitos legalmente esixidos pola normativa en materia de función pública que resulte de aplicación.

Mantense a lóxica esixencia da LMRFP (art. 22) de que a promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen o cumprimento dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como dos demais principios esixidos no proceso de selección (art. 55.2 TREBEP). Elo o cual esixe superar as correspondentes probas selectivas (art. 18.2 TREBEP), o que obriga a unha necesaria xustificación da exención de materias o probas e a unha motivada valoración dos méritos; e todo elo debe constar na correspondente convocatoria coa finalidade de permitir un control por todos aqueles interesados, tanto da quenda libre como da promoción interna, así como de calquera outro interesado.

Para participar na promoción interna os funcionarios deberán reunir os seguintes requisitos (art.18 TREBEP) :

“1. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto.

2. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Asimismo las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

4. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.”

A DT 3ª do mesmo corpo legal, leva por rúbrica “Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional” e dispón que:



Concello de Vigo

“1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.

2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A: Subgrupo A1.

Grupo B: Subgrupo A2.

Grupo C: Subgrupo C1.

Grupo D: Subgrupo C2.

Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional sexta.

3. Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.”

No ámbito da nosa Comunidade Autónoma, e en desenvolvemento do TREBEP a Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego Público de Galicia, no artigo 80 ocúpase da Promoción interna vertical do persoal funcionario de carreira, así:

“Nas convocatorias de probas selectivas para o acceso á función pública, un mínimo dun vinte e cinco por cento das prazas convocadas reservarase para persoal funcionario pertencente a corpos ou escalas do subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no suposto de que este non teña subgrupo, inmediatamente inferior que reúna os seguintes requisitos:

a) Posuír a titulación e os demais requisitos exixidos.

b) Ter prestado servizos efectivos na condición de persoal funcionario durante polo menos dous anos no subgrupo ou grupo de clasificación profesional desde o que se pretenda promocionar.

c) Non superar a idade de xubilación forzosa. As prazas reservadas para a promoción interna que non se cubran por este procedemento acumularanse ás de provisión libre, sempre que se trate dun proceso selectivo único rexido por unha mesma convocatoria.

2. Así mesmo, o persoal funcionario dos corpos ou escalas do subgrupo de clasificación profesional C1 pode participar nos procesos de promoción interna para o acceso aos corpos ou escalas do subgrupo A2, sempre que cumpra os requisitos establecidos na alínea anterior. Nas mesmas condicións, o persoal funcionario das agrupacións profesionais de persoal funcionario da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia pode participar nos procesos de promoción interna para o acceso aos corpos ou escalas do subgrupo C2.

3. As convocatorias dos procesos selectivos poderán eximir total ou parcialmente o persoal que participe neles polo sistema de promoción interna vertical dalgunha das probas

selectivas exixidas ao persoal de novo ingreso e/ou reducir parte do temario. En todo caso, as probas para cubrir as prazas reservadas para a promoción interna vertical respectarán os principios de igualdade, mérito e capacidade, así como os demais establecidos nos artigos 49 e 55 desta lei, e poderanse levar a cabo en convocatorias independentes das de ingreso cando, por conveniencia da planificación xeral dos recursos humanos, así o autorice o Consello da Xunta de Galicia ou o órgano competente da Administración pública respectiva. Cando os procesos selectivos a que se refire este artigo comprendan a valoración de méritos das persoas que participen neles polo sistema de promoción interna preverase unha puntuación específica para quen estea a utilizar ou utilizase nos últimos cinco anos unha licenza de maternidade, un permiso de paternidade, unha redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares. A devandita puntuación graduarase en función do tempo utilizado no exercicio deses dereitos.

4. O persoal funcionario que acceda a outro corpo ou escala polo sistema de promoción interna vertical ten preferencia sobre o persoal de novo ingreso na provisión dos postos vacantes ofertados, sempre que se trate dun proceso selectivo rexido por unha mesma convocatoria. Malia o anterior, a convocatoria do proceso selectivo poderá prever a permanencia no posto de traballo do persoal que promociione, cando ocupe con carácter definitivo un posto aberto á provisión polo corpo ou a escala a que acceda.

5. O persoal funcionario que acceda a outro corpo ou escala polo sistema de promoción interna vertical ten dereito ao recoñecemento, nos termos que regulamentariamente se determinen, da progresión na carreira profesional que acadase no corpo ou escala de procedencia e a manter o nivel retributivo vinculado a esa progresión. Asemade, o tempo de servizos prestados no corpo ou escala de procedencia será aplicable, de ser o caso, para a progresión na carreira profesional no novo corpo ou escala. O previsto nesta alínea é tamén aplicable ao persoal funcionario que acceda por integración a outro corpo ou escala do mesmo ou superior subgrupo ou grupo de clasificación profesional, no suposto de que este non teña subgrupo.”

Obvio é que previamente á convocatoria, a Oferta de Emprego Público que aprobe o Concello, deberá incluír as prazas establecendo o sistema de acceso por promoción interna, e a estes efectos é preciso recordar que de conformidade co artigo 19 da Lei 6/2018, de Orzamentos Xerais do Estado para o presente ano 2018, que regula a aprobación da Oferta de Emprego Público, no apartado 7 “in fine”, establece que “No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.”

III.- A provisión de prazas de bombeiro e de condutor-bombeiro existentes no SEIS a través de procedementos de promoción interna entre o persoal municipal.

Entendo que toda a normativa exposta no apartado anterior, a data de emisión do presente informe, é de aplicación á provisión das prazas de bombeiros a través de procesos de promoción interna entre persoal municipal, xa que logo non se desenvolveron normas específicas que sexan de aplicación no noso territorio que desvirtúen a aplicación da



Concello de Vigo

normativa establecida con carácter xeral para todos os funcionarios públicos de carreira. Elo a diferencia de outras Comunidades Autónomas que si ten aprobado normativa específica regulando concreta e detalladamente o acceso e promoción interna do corpo de bombeiros, tal é o caso, a título de exemplo da Comunidade autónoma de Madrid (Decreto Legislativo 1/2006, de 28 de setembro, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley por la que se regulan los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos de la Comunidad de Madrid).

O Regulamento do Servizo de Extinción de Incendios do concello de Vigo tampouco dispón regulación específica en relación coa promoción interna, dedicando na sección 2ª do capítulo II, o artigo 9 ao ingreso no corpo, afirmando que:

“O ingreso no corpo de bombeiros farase mediante os sistemas legalmente previstos e garantíndose os principios de igualdade, capacidade, mérito e publicidade.

As probas serán de carácter teórico-práctico, e deberán acreditarse aquelas cualidades físicas, intelectuais e profesionais que esixen as peculiares misións do corpo...”

Solicitado informe ao xefe de bombeiros, sobre si a provisión das prazas a través de procedementos de promoción interna, podería afectar a calidade do servizo, se informa o seguinte. “En relación co solicitado por esa área con data 30 de outubro actual (Exp. 32721-220), esta xefatura de Bombeiros informa o seguinte: Ao longo da historia deste Servizo de Bombeiros leváronse a cabo diferentes Ofertas públicas de emprego a través dunha convocatoria de promoción interna.

En ningún caso, o persoal que foi integrado neste servizo, de diferentes departamentos como Parque Móbil ou Policía Local, presentou ningún tipo de dificultade no desenvolvemento traballo , sendo o rendemento esixido segundo as circunstancias presentadas en materia de intervención de plena satisfacción por parte desta xefatura . A última convocatoria por promoción interna fíxose no ano 1998, onde se incorpora dende a Policía Local o condutor-bombeiro Modesto, Vázquez Pazó. As esixencias das bases para a promoción interna, tanto de bombeiro como condutor-bombeiro deberían ser como mínimo as esixidas nesa oposición , tanto no ámbito teórico como práctico.”

Cabería engadir que segundo o informe técnico emitido a estos efectos se fai constar “2.- Con respecto a imposibilidade de promoción interna en prazas de Bombeiros:

O técnico de planificación e Organización, no informe técnico que obra no expediente 31180/220 enumera as vacantes dotadas presupostariamente que poden ser obxecto de incluír na oferta de emprego correspondente ao ano 2018, limitándose a facer una proposta técnica para o seu debate na Mesa Xeral de Negociación.

Dita proposta realizase tendo en conta, dende un punto de vista técnico de oportunidade, as necesidades mais urxentes da totalidade dos servizos municipais, dacordo a limitación fixada, en canto a taxa de reposición de efectivos, pola Lei 6/2018, do 3 de xullo, de Orzamentos Xerais do Estado para o presente ano 2018, entendéndose polo funcionario que subscribiu a proposta da conveniencia de cubrir a totalidade das prazas vacantes no Servizo de Extinción de Incendios, que tal e como consta nos diferentes escritos que obran nesta Área, como por exemplo Doc 107101042, asinado polo Xefe do Servizo de Extinción de Incendios, Xefe da Área de Mobilidade e Seguridade e, que conta coa conformidade do seu Concelleiro-delegado, manifestan a necesidade de poñer en funcionamento de xeito inmediato todos os instrumentos de xestión de RRHH legalmente dispoñibles, e utilízalos de

xeito flexible para comenzar a revertir a precaria situación do Servizo de Extinción de Incendios en canto a falta de efectivos. No referido escrito interésase acometer as transformacións de prazas e a pronta cobertura das mesmas a través das respectivas ofertas de emprego público, así como aproveitar o instituto da promoción interna como ferramenta complementaria dotada de suficiente flexibilidade para impulsar unha solución rápida, equilibrada e sostible. Así mesmo, tívose en conta o dereito dos funcionarios públicos establecida no TREBEP a promoción interna.

O que se indica aos efectos oportunos."

Por outra banda o Informe da Comisión de Expertos para o estudo e preparación do EBEP se recolle en relación coa promoción interna que: "En primer lugar, es preciso destacar que la promoción interna debe ofrecer oportunidades semejantes, dentro del mismo nivel de cualificación y la misma especialización, a quienes tengan el estatuto de funcionarios públicos como a los empleados públicos con contrato laboral. Desde este punto de vista, conviene destacar la posibilidad de promoción desde la condición de empleado laboral a cuerpos, escalas y grupos de funcionarios, con los requisitos y mediante las pruebas correspondientes. Esto último es lo que se viene denominando "promoción cruzada", que el Estatuto Básico debería contemplar como posible. Por otra parte, como venimos señalando, en todo lo que se refiere al sistema de promoción profesional, carrera y provisión de puestos, cada Administración debe gozar de un margen de autonomía imprescindible para atender a sus propias necesidades. De lo que se deduce que la regulación a incluir en el Estatuto Básico debe ser muy general y no coartar indebidamente tales posibilidades de adoptar políticas de personal propias." Consecuencia de elo, o artigo 18 do TREBEP anteriormente transcrito, ten unha redacción de carácter xeralista, indicando no seu parágrafo 4. "Las Administraciones Públicas adoptarán MEDIDAS que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional."

En base a esto as bases reitoras dos procesos selectivos de este concello, a título de exemplo (OEPs 2014-2015-2016) contemplan especificamente en cuanto á promoción interna o seguinte:

"12.2 Réxime de promoción interna: "a) Poderán participar nas probas de promoción interna o persoal municipal deste Concello, que non se atope en situación administrativa de suspensión firme, sempre que teñan unha antigüidade de cando menos 2 anos no corpo ou escala á que pertenzan, o día da finalización do prazo de presentación das solicitudes de participación, e posuír a titulación e o resto dos requisitos establecidos con carácter xeral para o acceso ao corpo ou escala no que aspiran ingresar.

b) Establécese como sistema de promoción o concurso-oposición, agás que por imperativo legal se esixa outro."

También se recoge en todas las bases -y, en concreto, en las indicadas- la siguiente previsión: "Sen prexuízo do que se estableza nas Leis de Función Pública que se diten no seu desenvolvemento, o artigo 16 do Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto do Emprego Público (TREBEP), permite, tanto a promoción interna vertical a corpos ou escalas pertencentes a un subgrupo ou grupo de titulación superior, como a promoción interna horizontal a corpos ou escalas dentro do mesmo subgrupo profesional, sempre que se garantan os principios



Concello de Vigo

constitucionais de igualdade, mérito e capacidade e se cumpran os requisitos legalmente esixidos pola normativa en materia de función pública que resulte de aplicación."

Atendendo aos fundamentos xurídicos anteriores, e visto o Recurso interposto e de conformidade cos artigos 123 e 124 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Común das Administracións Públicas, e vistas as competencias recollidas no artigo 127.1.h) da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, modificada pola Lei 27/2013, do 27 de decembro, de racionalización e sostenibilidade da Administración Local, sométese á consideración da Xunta de Goberno Local a seguinte

PROPOSTA DE ACORDO:

Primeiro.- Desestimar, de conformidade cos informes emitidos no expediente, e pola motivación legal exposta, a petición de suspensión do acto impugnado, solicitada pola representación da sección sindical do sindicato de traballadores CCOO do Concello de Vigo.

Segundo.- Estimar parcialmente, de conformidade cos informes emitidos no expediente, o recurso interposto rectificando en unha praza o número de vacantes correspondente a Oferta de Emprego Público 2018, segundo o informe técnico da data da sinatura electrónica.

PRAZA	QUENDA (turno libre/promoción interna)	TIPO DE VÍNCULO XURÍDICO (funcionarios de carreira/persoal laboral fixo)	NÚMERO DE PRAZAS OFERTADAS	OBSERVACIÓNS
TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN XERAL(rama xurídica)	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
AUXILIAR/A ADMÓN. XERAL	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	3	
SUBALTERNO/A	LIBRE	FUNCIONARIO DE CAREIRA	4	Unha delas reservada para persoas con discapacidade
TÉCNICO DE XESTIÓN	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	Persoal Indefinido
TÉCNICO/A MEDIO SERVIZOS ECONÓMICOS	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	Persoal Indefinido

ENXEÑEIRO/A DE CAMINOS	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
ENXEÑEIRO/A-TÉCNICO/A INDUSTRIAL	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
TÉCNICO/A MEDIO ARQUIVOS	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
ENXEÑEIRO/A TÉCNICO/A	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
DIPLOMADO/A TRABALLO SOCIAL	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	3	
INSPECTOR OBRAS, SERVIZOS	PROMOCIÓN INTERNA	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
PROGRAMADOR INFORMÁTICA	PROMOCIÓN INTERNA	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	
OPERADOR INFORMÁTICA	LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	

SARXENTO EXTINGCIÓN INCENDIOS	PROMOCIÓN INTERNA	FUNCIONARIO DE CARREIRA	2	
BOMBEIRO/A	TURNO LIBRE (6) PROMOCIÓN INTERNA (3)	FUNCIONARIO DE CARREIRA	9	
POLICIA LOCAL	TURNO LIBRE	FUNCIONARIO DE CARREIRA	8	
AUXILIAR BIBLIOTECA	PROMOCIÓN INTERNA	FUNCIONARIO DE CARREIRA	4	Unha reservada para persoas con discapacidade
DIRECTOR REXIME INTERIOR ZOO	LIBRE	PERSOAL LABOAL	1	Disposición transitoria TREBEP 4ª
OFICIAL OFICIOS	LIBRE	PERSOAL LABORAL	10	Ferreiro, 2 pavimentador, 2 electricistas, 3 condutores e 3 coidadores zoo



Concello de Vigo

AXUDANTE OFICIOS	LIBRE	PERSOAL LABORAL	8	Tres delas se corresponden con 3 indefinidos por sentenza xudicial. Tres delas reservadas para persoas con discapacidade (dúas delas para discapacitados intelectuais)
TOTAL PRAZAS OEP 2018			62	Das 62 prazas, 51 se ofertan pola quenda libre, das que 5 se corresponden con persoal indefinido por sentenza xudicial e unha a persoal afectado pola disposición transitória 4ª do TREBEP, 5 se reservan para persoas con discapacidade, dúas das cales para persoas que acrediten unha discapacidade intelectual (7% das 63 prazas convocadas)

Terceiro.- Desestimar de conformidade cos informes emitidos no expediente, e pola motivación legal exposta, os demais motivos alegados no recurso.

Cuarto.- Ordear a publicación da presente oferta no BOE e notificar o presente acordo ao recorrente, ao Comité de Persoal, Intervención Xeral, e ao persoal técnico da Área de Recursos Humanos e Formación aos efectos oportunos.

Contra a presente resolución, poderase interpoñer 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 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 quince minutos. Como secretaria dou fé.

ME/mm

A CONCELLEIRA-SECRETARIA DA XUNTA DE GOBERNO LOCAL,
Nuria Rodríguez Rodríguez.

O ALCALDE

Abel Caballero Álvarez