

LOS ÚLTIMOS CAMBIOS EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA: LOS FUNCIONARIOS INTERINOS Y LA MOVILIDAD INTERADMINISTRATIVA

María Dapena Gómez

Jefa del Servicio de Recursos Humanos
Ayuntamiento de Vigo

1.- Introducción.	1
1.1.- El modelo de empleo público en el sistema constitucional vigente: evolución histórica y marco normativo actual.	1
1.2.- La configuración del empleo público local: peculiaridades y distorsiones.	4
2.- Los funcionarios interinos: selección, vínculo jurídico y funciones.	6
2.1.- El contexto legal: la legislación estatal básica de excepcionalidad y urgencia. Incidencia en las actividades de planificación y gestión de recursos humanos en el ámbito del sector público local: la experiencia práctica desarrollada en el Ayuntamiento de Vigo con respecto a los funcionarios interinos.	8
3.- Modificaciones operadas por la Ley 15/2014, de 17 de diciembre, de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa en el régimen de los funcionarios interinos.	13
4.- La movilidad interadministrativa como herramienta de cambio y mejora organizacional en el ámbito del sector público local.	15
5.- Bibliografía.	18

1.- Introducción.

1.1.- El modelo de empleo público en el sistema constitucional vigente: evolución histórica y marco normativo actual.

El régimen jurídico del empleo público en España constituye, con carácter general, la materia objeto de análisis en este primer epígrafe de la presente ponencia. Las Administraciones Públicas, en su condición de personas jurídicas públicas, se relacionan con los administrados a través de las personas que para ellas trabajan, y que representan el rostro del sector público.

La primera norma de la etapa moderna que regula el desempeño de funciones de carácter público por efectivos destinados a tal fin fue el denominado “Estatuto de Luis López Ballesteros” (Ministro de Hacienda de Fernando VII) que data del 7 de febrero de 1827, y que realizaba una somera clasificación de los empleados de la Hacienda Pública, con indicación de una primigenia regulación del sistema de ascensos profesionales.

Como norma de carácter general y sistemático del empleo público, y bajo el reinado de Isabel II, fue aprobado el Real Decreto del 18 de junio de 1852, conocido como “Estatuto de Bravo Murillo”, que reconfigura y sustituye el sistema preexistente en la etapa anterior, en el cual el único mérito de los aspirantes a un empleo público era el de alcanzar el favor de los gobernantes de la época, como ilustrativamente reflejaron grandes autores de la literatura española de la época, y que constituyó el germen de un clientelar sistema de acceso al empleo público, conocido en los países del sistema de Derecho anglosajón como *spoils system*.

Sin perjuicio de lo indicado, el sistema de Bravo Murillo conservaba los sistemas de cesantías, pero exigía, cuando menos, alguna preparación de los aspirantes a ocupar los puestos de trabajo dejados temporalmente por los cesantes, estableciendo una exigencia mínima de las “cualidades y conocimientos propios de una esmerada educación elemental” y los propios o especiales del servicio en cuestión. Igualmente, se establecía la exigencia de “cualidades superiores” y una “instrucción más vasta y escogida” para los puestos superiores en la escala jerárquica. La norma también contemplaba la clasificación de los funcionarios –recogiendo la posibilidad de existencia de “carreras cuyos empleados tengan condiciones especiales”, aspecto éste que conformaba el origen de los posteriores Cuerpos Generales y Especiales- y la determinación de las retribuciones vinculada a las categorías.

No fué hasta 1918 cuando se procede a la aprobación de una nueva y relevante reforma, que estaría vigente durante los casi 50 años posteriores, materializada a través del denominado “Estatuto de Maura” o Ley de Bases de funcionarios de 22 de julio de 1918 (aprobado el Reglamento de desarrollo el 7 de septiembre de 1918) que contempla una serie de mecanismos de contención del incipiente movimiento asociacionista funcional, derogando las cesantías; modifica también las categorías profesionales existentes, asimilándolas a la carrera militar; y garantiza por vez primera la inamovilidad de los empleados públicos, contemplando, igualmente y por vez primera, el ingreso de las mujeres en la categoría de auxiliar y en los servicios técnicos.

En el mismo texto se recogen aspectos tales como la fijación de las retribuciones de los empleados públicos, el horario de trabajo, el antiguo deber de residencia, el régimen disciplinario, la edad legal de jubilación, el régimen de excedencias y el sistema de clases pasivas del Estado.

En la época de la II República se mejoró el régimen de clases pasivas preexistentes, contempladas en el RD de 26 de octubre de 1926, a cuya convalidación se procedió en 1931.

Algunas de las incipientes mejoras establecidas en la legislación invocada sufrieron un amplio retroceso en la etapa de la dictadura franquista, en la cual se estableció la posibilidad de depuración de los funcionarios públicos (Ley de Depuración de funcionarios de 10 de febrero de 1939; Ley General de responsabilidades políticas de 9 de febrero de 1939, entre otras) suprimiéndose igualmente la garantía de la inamovilidad (Ley de suspensión de la inamovilidad de 2 de marzo de 1939) constituyendo la máxima expresión de la ausencia de garantías en el ejercicio de funciones de carácter público la implantación de los Tribunales de Honor, derogados por la vigente Constitución de 1978.

Es en el año 1964 cuando el legislador de la época, tomando conciencia de la necesidad de reforma y profesionalización de la función pública derivada de las innovaciones normativas y de la reestructuración del sector público del momento, aprueba el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, parcialmente vigente en alguno de sus preceptos actualmente.

Esta norma contemplaba, como objetivo central de la reforma, la unificación del régimen funcional, contemplando los cuerpos generales (cuerpo general técnico, administrativo, auxiliar y subalterno) y especialmente el Cuerpo General Técnico, tomado del modelo burocrático francés.

La Ley también clasifica y define a los funcionarios, garantizando la inamovilidad, regulando con detalle las incidencias de los mismos durante la pervivencia del vínculo jurídico, y articulando el sistema de retribuciones, que fue complementado por la Ley 31/1965, de 4 de mayo y por el Real Decreto Ley 22/1977, de 30 de marzo; normas a las cuales debe añadirse la reconfiguración de los sistemas de previsión social que desembocaron en la creación del régimen de la Seguridad Social.

El punto de inflexión normativo de la etapa contemporánea viene determinado por la implantación del Estado social y democrático de Derecho contemplado en la vigente Constitución de 1978, consagrando los derechos fundamentales y libertades públicas constitucional y jurisdiccionalmente garantizados, y configurador de un modelo de estado descentralizado, reconociendo igualmente el principio de autonomía local y los principios rectores del funcionamiento de las Administraciones Públicas; aspectos que, por su relevancia e incidencia en la configuración legal actual del empleo público, no pueden dejar de ser analizados en la presente ponencia.

Consecuencia de la aprobación y vigencia del texto constitucional resulta ser la fundamental Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública, vigente todavía parcialmente, y que supuso la adecuación del marco legal del empleo público a los principios, preceptos y contenidos del texto constitucional. En desarrollo de la misma fueron dictados el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional, y el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, del reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración general del Estado, ambos parcialmente vigentes y de aplicación supletoria a los funcionarios de Administración Local en defecto de norma autonómica.

Este nuevo marco legal, que contempla con elevado detalle el régimen retributivo en armonía con la legislación presupuestaria estatal, el sistema de carrera profesional, las situaciones administrativas, el régimen disciplinario, el acceso al empleo público y sus incidencias, se ha visto completado por la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas; la ya derogada Ley 9/1978, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como por las modificaciones realizadas en los sistemas de Seguridad Social y clases pasivas del Estado a través de la aprobación de los textos refundidos contenidos en el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, y Real Decreto Legislativo 4/2000, de

23 de junio; sin obviar la fundamental Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La normativa indicada ha procedido al establecimiento y definición de un régimen de función pública diferente al anterior, no estructurado ya sobre los Cuerpos, sino sobre los denominados “puestos de trabajo”, estableciendo as relaciones de puestos de trabajo o RPTs como instrumentos esenciales de ordenación del empleo público, junto con los registros de personal, las ofertas de empleo público y demás aspectos relevantes en la organización y gestión de los efectivos públicos.

En todo el desarrollo de los modelos de relación jurídica del personal al servicio de las Administraciones Públicas - y concretamente del personal al servicio de las Entidades Locales- no puede ni debe obviarse la normativa básica en materia de régimen local, constituida fundamentalmente por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local –profundamente modificada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local, y, recientemente, por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de las Administración Local- y el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local; todos ellos textos normativos de especial relevancia en el ámbito de la regulación del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración Local.

1.2.- La configuración del empleo público local: peculiaridades y distorsiones.

Al amparo de los títulos competenciales habilitantes contenidos en el artículo 149.1,7ª y 18ª de la Constitución de 1978 -que residencian en el legislador estatal la competencia exclusiva en relación a la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, así como en relación a las bases del régimen estatutario de los funcionarios; y en aplicación de lo establecido en el artículo 103.3 de la misma norma -que contempla que la Ley regulará, entre otras cuestiones, el estatuto de los funcionarios, el acceso a la función pública con arreglo a los principios de mérito y capacidad, el ejercicio de su derecho a la sindicación y el sistema de incompatibilidades- fue elaborada y aprobada la ya citada Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, vigente desde el 13 de mayo de 2007, y que a la fecha actual constituye el marco legal básico en materia de empleo público.

De la lectura íntegra y completa de la exposición de motivos de la norma puede concluirse la inequívoca voluntad del legislador de regular, con carácter básico y prioritario, el empleo público con carácter general en una única norma, que recoge las clases de personal, la adquisición y pérdida de la condición de funcionario y los sistemas de acceso al empleo público, el régimen retributivo –pendiente a la fecha de desarrollo normativo-, los derechos y deberes de los empleados públicos y las situaciones administrativas, creando, por vez primera, el concepto de empleado/a público/a como conceptualización de la clara tendencia a la homogeneización de regímenes jurídicos entre las diferentes clases de personal al servicio del sector público.

La citada norma debe contextualizarse igualmente en el marco del Informe emitido en abril del año 2005 por la Comisión para el estudio y preparación del EBEP -constituida por ORDEN APU/3018/2004, de 16 de septiembre-; documento que constituye un

fundamental referente para la comprensión e interpretación de las previsiones legales contenidas en la norma ante la ausencia de desarrollo normativo por parte del legislador estatal.

En el ámbito de las Entidades Locales, debe recordarse que la normativa básica en materia de régimen local establece claramente una opción fundamental por un modelo de vínculo jurídico esencialmente funcionarial, sin perjuicio de lo cual puede existir personal laboral para el desempeño de puestos de trabajo que no se encuentren reservados a funcionarios públicos (vid. a tal efecto Título VII del RD Legislativo 781/1986, de 18 de abril). La práctica habitual en las entidades locales desde mediados de los años 80 ha sido la incorporación indistinta de personal funcionario y laboral, sin diferenciación entre las funciones asignadas a personal funcionario y a personal laboral, y con una acusada nota de ausencia de criterios relativos a la adecuación del modelo de empleo público a las necesidades organizativas de la correspondiente entidad, siendo, con carácter general, inexistente la actividad de planificación de recursos humanos, desde una óptica estratégica u operativa, en el diseño y articulación de plantillas en el plano local.

La doctrina jurídica administrativista especializada ha dejado claramente plasmados los elementos identificadores del vínculo jurídico propio e inherente a los funcionarios públicos, denominado por GARCÍA DE ENTERRÍA como relación de sujeción especial, caracterizada por conformar un vínculo jurídico regido y sujeto al Derecho Administrativo, tener carácter estatutario, con vocación de permanencia en el tiempo y con la finalidad de materializar la prestación de los servicios públicos por parte de las Administraciones Públicas.

El artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, en su redacción dada por Ley 27/2013, de 27 de diciembre, establece que los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en dicha 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 149.1.18.ª de la Constitución.

Este artículo prevé que, con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario, determinando que corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.

Señala igualmente que son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función.

En el siguiente epígrafe se analizarán las características y peculiaridades de dicho vínculo jurídico cuando el mismo está sujeto a temporalidad, conformando la figura del funcionario interino.

2.- Los funcionarios interinos: selección, vínculo jurídico y funciones.

Los funcionarios interinos conforman una categoría o figura jurídica que legalmente se define en el artículo 10 del EBEP, que señala que:

“1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

b) La sustitución transitoria de los titulares.

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años , ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.”

El establecimiento de estas cuatro modalidades supuso en su momento una innovación legislativa sumamente relevante, frente a la tradicional línea del legislador, que configuraba al funcionario interino como aquel que se seleccionaba para la cobertura de una plaza vacante la cual, por motivos de extraordinaria necesidad y urgencia, debía ser cubierta para la garantía en la prestación del servicio público . Adicionalmente, las nuevas modalidades han supuesto una innegable mejora desde la óptica de la gestión de recursos humanos en el ámbito local, en el cual la rigidez de la tradicional figura del funcionario interino y los requisitos básicos para su selección –el fundamental, la existencia de plaza vacante- generaba, en no pocos supuestos, la imposibilidad de recurso al personal interino en régimen funcional en aquellas entidades locales de escasas plantillas y exiguos recursos económicos.

Tal rigidez normativa derivó en el recurso sistemático y habitual a la contratación de personal no permanente en régimen laboral temporal, justificada bien en la “acumulación de tareas” –que de ser puntual misteriosamente se transmutaba en permanente- o bien en “obras o servicios determinados” que por tan determinados, acabaron siendo estructurales; conformando así una amplia jurisprudencia en torno al personal laboral indefinido , cuyas consecuencias e impactos constituyen un pesado lastre para las Entidades Locales, debido a la complejidad legal y técnica de su regularización, pareja a la impopularidad de amortización y/o extinción de dichos vínculos .

Como el marco legal señala, los funcionarios interinos constituyen una clase de empleados públicos que desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales (artículo 8.1 del EBEP). Si a ello se le añade el hecho de que, por la propia naturaleza de la figura, los funcionarios públicos tiene legalmente atribuido 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, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca , parece obvio que su selección deba realizarse con plena observancia de los principios de acceso al empleo público, y

más concretamente, mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (artículo 10.2 del EBEP).

Así, resultan de aplicación los principios contenidos en el artículo 55 del EBEP, que contempla que el derecho de todos los ciudadanos al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el propio EBEP y en el resto del ordenamiento jurídico.

En consecuencia, las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del EBEP 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, y debido a que su selección debe conciliar la agilidad en la selección con la observancia de los principios rectores del acceso al empleo público, puede afirmarse que el funcionario interino está capacitado para el ejercicio de las funciones públicas a idéntico nivel que el funcionario de carrera, del cual se distingue por la nota de la temporalidad en el vínculo jurídico que mantiene con la Administración.

El cese de los funcionarios interinos se producirá, como señala el EBEP, además de por las causas previstas en el artículo 63 de dicha norma para la pérdida de la condición de funcionario de carrera, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

En el caso del funcionario interino seleccionado para ser adscrito a una plaza vacante cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, establece el artículo 10.4 del EBEP que dicha plaza, junto con las demás vacantes desempeñadas por funcionarios interinos, deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

A este respecto, resulta de sumo interés la reciente línea jurisprudencial iniciada por el Tribunal Supremo (vid. STS de 29 de octubre de 2010, confirmada por STS de 14 de diciembre de 2012) que obliga a las Administraciones Públicas a cumplir con el deber de incluir necesariamente, en las ofertas de empleo público, las plazas vacantes cubiertas mediante nombramientos de funcionarios interinos o contratos temporales que provengan de ejercicios anteriores, sin que les afecten en este sentido las prohibiciones o limitaciones a la incorporación de nuevos efectivos contempladas en las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado. Esta postura del TS resulta, a priori, bastante divergente con la voluntad del legislador presupuestario de limitar el acceso al empleo público y la consolidación del empleo temporal, recogida precisamente en las sucesivas

leyes de presupuestos generales del Estado desde el año 2011, tal y como se analizará en el apartado siguiente.

Dicha posición, sumamente garantista con la situación del funcionario interino en un contexto de crisis como el actual, no deja de ser, sin embargo, bastante arriesgada para el gestor de recursos humanos en el ámbito de su actividad diaria, en la que no puede obviar el marco legal vigente, sin que conste que, a la fecha, se haya producido derogación normativa alguna a este respecto, ni parezca que el legislador presupuestario vaya a modificar dicha tendencia para el inminente ejercicio económico 2015.

Como recordatorio, y a fin de dotar de seguridad jurídica a la figura, el apartado 5 del artículo 10 EBEP señala que a los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera, constituyendo igualmente una importante innovación legislativa en su momento el reconocimiento legal del derecho de los funcionarios interinos a la percepción de los devengos retributivos en concepto de antigüedad (artículo 25.2 EBEP) siendo éste el único apartado del Capítulo III del EBEP que, a la fecha actual, se encuentra plenamente vigente .

2.1.- El contexto legal: la legislación estatal básica de excepcionalidad y urgencia. Incidencia en las actividades de planificación y gestión de recursos humanos en el ámbito del sector público local: la experiencia práctica desarrollada en el Ayuntamiento de Vigo con respecto a los funcionarios interinos.

El marco legal del Derecho del Empleo Público ha experimentado en el último cuatrienio una serie de modificaciones de carácter excepcional, hasta el momento inesperadas y que pueden definirse, sin lugar a dudas, como extraordinarias, tanto desde la perspectiva del contexto histórico, social y económico en que han sido dictadas, como desde la ausencia de precedentes inmediatos en la historia reciente de la producción normativa existente en nuestro sistema constitucional y en el seno de un Estado social y democrático de Derecho.

Sin perjuicio de la influencia evidente sobre la economía española de las decisiones y medidas de austeridad adoptadas por la autoridades económicas de la Unión Europea, las primeras decisiones relativas a la contención y racionalización de gasto en el sector público español -con incidencia directa en las retribuciones de los empleados públicos al servicio de las diferentes Administraciones Públicas territoriales- se establecieron ya en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

La norma citada -que generó no poca polémica, tanto debido a la técnica normativa elegida para su aprobación como por el contexto social y político del momento- tuvo la condición de norma jurídica con rango legal de carácter básico, al amparo de lo establecido en el artículo 149.1, 13ª, 14ª, 16ª, 17ª, y 18ª de la vigente Constitución de 1978. Entre otras medidas, la norma procedió a la modificación de la LPGE 2010, recogiendo, en lo que respecta al régimen de retribuciones de los empleados públicos, las previsiones siguientes:

- Reducción de las retribuciones del personal funcionario al servicio del sector público (importe de las retribuciones básicas en concepto de antigüedad (trienios) y de las

- retribuciones básicas y complementarias en un 5% con respecto a las previstas para 2010, a realizar en el mes de diciembre de 2010 (reducción de sueldo base y trienios).
- Reducción en un 5% de las cuantías globales a percibir en concepto de gratificaciones y productividad.
 - Mantenimiento de las bases de cotización a mes de mayo de 2010.
 - Reducción de la masa salarial destinada a las retribuciones del personal laboral en un 5% con respecto a lo previsto para 2010, sin perjuicio de las excepciones establecidas.
 - Reducción de las retribuciones de altos cargos del Gobierno, órganos consultivos, AGE y otros órganos directivos en un 15%.
 - Suspensión de la revalorización de las pensiones públicas.

La norma contemplaba la declaración legal del carácter de recursos afectados de las cuantías resultantes de la reducción de gastos de personal, preceptuando expresamente el destino de los fondos resultantes de la reducción a tres finalidades específicas, contempladas en el artículo 14, y que eran:

- Saneamiento del remanente de tesorería derivado de la última liquidación, cuando éste fuera negativo.
- Disminución del nivel de endeudamiento a largo plazo.
- Financiación de inversiones.

Se contemplaba igualmente que, cuando no resultasen de aplicación los apartados a) o b) los recursos no aplicados en el propio ejercicio a la financiación de inversiones, se destinarían en sucesivos ejercicios a las finalidades establecidas en los apartados a), b) y c), con el mismo orden de prelación, hasta su aplicación total.

En la secuencia normativa temporal, y paralelamente a los avatares e incidencias de la economía, el legislador nuevamente apostó por regular nuevamente las retribuciones del personal al servicio del sector público.

De este modo, en diciembre del año 2011 se procede a la aprobación del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, dictada en un contexto económico en el cual se había detectado el incumplimiento de los objetivos del déficit público comprometido con la UE para el 2011 y exigidas por el órgano europeo de control, siendo necesaria la consolidación fiscal del Estado y la garantía de estabilidad presupuestaria y de viabilidad del sector público español.

No debe obviarse, en este contexto, la situación de prórroga ipso iure de la LPGE para el año 2011, lo cual incrementaba la necesidad de determinar, al menos a priori, los límites al incremento retributivo de los empleados públicos para el año 2012.

Dicha norma, de carácter básico en gran parte de sus previsiones, entre otros aspectos contemplaba las medidas siguientes:

- Prohibición legal del incremento retributivo y de la masa salarial durante el año 2012, con respecto a las percibidas a 31 de diciembre de 2011, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas excepcionales y singulares.
- Prohibición legal de la realización de aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que cubran la contingencia de jubilación.
- Prohibición legal del incremento retributivo de altos cargos del Gobierno, órganos consultivos, AGE y demás personal directivo.
- Reducción de un 10% de los créditos destinados a productividad.
- Reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos, que no podrán realizar una jornada laboral inferior a las 37,5 horas semanales, deviniendo inaplicables las previsiones de los acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo y/o convenios colectivos vigentes.

En el mes de junio del año 2012, el legislador procedió a la aprobación de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, que contemplaba la necesaria continuidad en la consolidación fiscal necesaria, considerando la confirmación de las previsiones de desviación del saldo presupuestario, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas a medio plazo. Debe considerarse que en el año 2011 se había procedido a la reforma del artículo 135 de la vigente Constitución, de la cual deriva la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, que establece la regla de gasto y los techos del déficit en el sector público.

Las medidas adoptadas por España, según el legislador presupuestario, recogieron no sólo el reconocimiento europeo a los esfuerzos de España para la reducción del déficit, sino también nuevas recomendaciones de contención de gasto público, ante la imposibilidad de cumplimiento de los objetivos establecidos por la UE.

La LPGE 2012 contemplaba, en el ámbito de las retribuciones del personal al servicio del sector público, una serie de medidas caracterizadas por la continuidad en la línea de austeridad establecida:

- Mantenimiento de la interdicción legal del incremento de retribuciones y de la masa salarial del personal funcionario y laboral para el año 2012.
- Mantenimiento de la prohibición de realización de aportaciones a planes de pensiones y seguros colectivos que cubran la contingencia de jubilación.
- Mantenimiento de las limitaciones legales al incremento de las pensiones públicas, manteniendo las condiciones del RD-Ley 20/2011, de 30 de diciembre.

Pero, sin lugar a dudas, el punto de inflexión en este ámbito ha venido marcado por una controvertida norma que data de pocos días después de la aprobación de la LPGE 2012, que es el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Publicada en el BOE del 14/07/2012, su entrada en vigor se produjo el 15/07/2012, abarcando una batería de medidas excepcionales en el ámbito de la racionalización de las Administraciones Públicas -incluida lógicamente la Administración Local- que carecían de precedente cercano en el acervo normativo reciente del Derecho del Empleo Público.

El Real Decreto-Ley referido, de carácter básico en numerosos preceptos de su articulado, contempla una serie de medidas de racionalización de las Administraciones Públicas en cuanto a las incidencias de índole económica, jurídica y administrativa de los efectivos a su servicio, contemplando, como medida más contundente la alteración del régimen de retribuciones de los empleados públicos (personal funcionario y laboral) concretada en la prohibición legal del abono de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 a la totalidad del personal al servicio del sector público, de aplicación directa a las diferentes Administraciones Públicas.

Sin lugar a dudas, se trataba de una medida sin precedentes en el ámbito retributivo de los empleados públicos, de escasa popularidad y cuya eficacia e impacto reales deberá ser observada desde la perspectiva temporal –de conformidad con la evolución de la economía- y judicial.

Paralelamente, y anticipándose a las previsibles modificaciones de los instrumentos derivados de la negociación colectiva, la norma declara la suspensión, ipso iure y por imperativo legal, de la vigencia y eficacia de pactos, acuerdos y convenios contrarios a las previsiones de la misma.

En materia de Seguridad Social, la norma mantiene las bases de cotización establecidas en el artículo 120.16 de la LPGE 2012, estableciendo además una nueva regulación de la prestación económica a percibir en los supuestos de incapacidad temporal (IT) sometida a la obligatoriedad de negociación colectiva y a la regulación por cada Administración Pública en los términos y condiciones establecidos en el propio Real Decreto-ley.

Las tendencias legislativas de restricción y austeridad en materia de gasto público en la gestión de personal continuaron en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, la cual reproduce, en idénticos conceptos e idénticas cuantías al ejercicio económico 2012, resultando especialmente destacable la previsión del devengo de la paga extraordinaria correspondiente al mes de diciembre de 2013, en idénticas condiciones a las existentes con anterioridad al Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio.

La vigente Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, continúa la senda de la austeridad y contención de gasto público en materia de personal, a pesar del tímido ambiente de incipiente recuperación económica que parece respirarse, tendiendo fundamentalmente hacia la necesaria racionalización de los gastos de personal en el sector público.

Por su parte, el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, actualmente en fase de tramitación parlamentaria, no contempla en su redacción dicha posibilidad.

Sus notas fundamentales indican un posible incremento de la tasa de reposición de efectivos, una posible reconsideración de los servicios y sectores prioritarios susceptibles de reforzamiento con efectivos de nuevo ingreso, entre otros aspectos de interés, como la devolución de la parte devengada de la paga extraordinaria correspondiente al mes de diciembre de 2012.

Como ejemplo práctico de la realidad cotidiana en el marco de las actividades de planificación y gestión de recursos humanos, el Ayuntamiento de Vigo, en aras a

garantizar la legalidad de los nombramientos de dicho personal de carácter no permanente, procedió a acordar expresamente, por parte del órgano municipal competente, la determinación de sectores y servicios prioritarios a través de una serie de instrucciones o criterios internos de gestión.

Dicho instrumento responde a una serie de objetivos en la gestión de recursos humanos que se concretan en:

- Consecución de la máxima eficiencia en la prestación de los servicios públicos.
- Determinación de sectores prioritarios dentro de la organización: atendiendo a os criterios legales contemplados en la LRSAL, al sistema de ejercicio de competencias impropias contemplado en la Ley de la Comunidad Autónoma de Galicia 5/2014, de 27 de mayo, y a las potestades públicas de planificación y autoorganización legalmente atribuidas a las entidades locales por el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Contención de gastos en materia de personal y asignación eficiente de los recursos públicos: al contemplar medidas reguladoras y límites máximos tanto a las dotaciones presupuestarias como a la gestión de las mismas.
- Cumplimiento del marco legal vigente desde las ópticas de la publicidad y la transparencia

Tales sectores de carácter prevalente se han categorizado en:

- Servicios cuyo ámbito funcional se corresponde con el listado de competencias propias de los ayuntamientos, contemplado en la nueva redacción del artículo 25.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, tras la modificación operada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre.
- Servicios que incidan directamente dentro del ámbito de los servicios obligatorios contemplados en el artículo 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, tras la modificación operada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre.
- Fuera del listado competencial contemplado en la ley, y dentro del actual marco legal de restricción en el ejercicio de las competencias municipales, se establece expresamente que únicamente podrán ser reforzados aquellos servicios internos o centrales, de carácter transversal, cuya actividad permanente resulte imprescindible para el adecuado funcionamiento interno de los órganos de gobierno, gestión económica y tributaria municipal, tecnologías de la información y comunicación (TICs); ejercicio de funciones reservadas a funcionarios con habilitación de carácter nacional y/u órganos directivos municipales, determinados expresa y taxativamente en el texto literal del acuerdo.
- El recurso al personal funcionario interino –o, de ser el caso, laboral temporal- se realizará únicamente en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, restringiéndose a los sectores, funciones y categorías profesionales indicados anteriormente como prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. El nombramiento de dicho personal deberá contener, inexcusablemente, la necesaria justificación del responsable del servicio o unidad solicitante, junto con el análisis de grado de incidencia en el Capítulo I de gastos de los correspondientes Presupuestos Municipales.
- Los criterios de gestión interna adoptados contemplan la posibilidad de determinación de otros sectores o servicios de carácter prioritario dentro de la organización

municipal, siempre en tanto las Administraciones Públicas competentes -previa la tramitación legal que proceda- autoricen el ejercicio de competencias distintas de las propias o el ejercicio de competencias delegadas, en los términos de lo previsto en el marco legal vigente y siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos previstos en este.

- Por lo que respecta al ejercicio de competencias distintas de las propias y de las delegadas, la Instrucción 1/2014, de la Intervención General Municipal del Ayuntamiento de Vigo, recoge la aplicación lo dispuesto en el artículo 3.3 de la Ley 5/2014, de 27 de mayo, de desarrollo de las previsiones de la LRSAL en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, que dispone que no se entenderá como ejercicio de nuevas competencias:
 - a) La continuidad en la prestación de los servicios ya establecidos.
 - b) La continuidad de la actividad de fomento ya establecida en ejercicios anteriores.
 - c) La modificación de la reglamentación de los servicios o de sus modalidades cuando no lleve consigo la realización de nuevas actividades prestacionales.

De este modo, la seguridad jurídica en la motivación de la necesidad de incorporación temporal de nuevos efectivos goza una garantía fundamental, como es la previa identificación y detección de necesidades y prioridades, en respuesta a lo establecido por el legislador presupuestario, y en aras a lograr la máxima eficiencia en la gestión de los recursos públicos dentro de un contexto de necesaria restricción.

No obstante lo anterior, sería mucho más garantista el establecimiento de una regulación detallada sobre estos aspectos por parte del legislador estatal en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico, con el objetivo de establecer, con arreglo al principio de eficiencia, las oportunas prioridades en la gestión de los recursos públicos, así como de homogeneizar criterios para el ámbito de la siempre olvidada Administración Local.

3.- Modificaciones operadas por la Ley 15/2014, de 17 de diciembre, de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa en el régimen de los funcionarios interinos.

El pasado mes de septiembre, y tras una tramitación parlamentaria no exenta de un interesante debate en lo que respecta a la racionalización de plantillas en las Administraciones Públicas, ha sido aprobada la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa (BOE nº 226, del 17 de septiembre de 2014). Dicha norma, vigente desde el 18.09.2014, contempla una serie de impactos relevantes en lo que afecta a la gestión de recursos humanos, concretados fundamentalmente en modificaciones del vigente Estatuto Básico del Empleado Público; en concreto, y en lo que respecta al régimen de los funcionarios interinos, el legislador estatal, en la característica línea racionalizadora del último cuatrienio, realiza una alteración del régimen preexistente de los funcionarios interino concretadas en:

- Establecimiento de limitación temporal en el vínculo jurídico del funcionario interino para la ejecución de planes o programas de carácter temporal, recogida en el artículo 28, apartado Uno, de la nueva Ley, que literalmente señala que:

“Se modifica el epígrafe c) del apartado 1 del artículo 10, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 10. Funcionarios interinos.

(...)

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.»

La problemática práctica que genera la redacción del precepto es muy elevada, dado que no se efectúa una delimitación precisa y clara del ámbito de afección de la nueva limitación temporal: así, no está claro si ésta afecta a la duración del vínculo, a la duración del programa, o a ambos a la vez. Una interpretación literal parece indicar la incidencia sobre ambos conceptos; en cambio, una interpretación teleológica o finalista parece indicar que debe afectar la duración del vínculo jurídico –a fin de que no se perpetúe “in aeternis” un nombramiento de funcionario interino- pero no tendría por qué limitar la duración de un programa que previamente haya sido adecuadamente calendarizado para una duración superior, y cuya implementación práctica para la prestación de un servicio público pueda requerir el debido transcurso del tiempo estimado inicialmente previsto.

- Tampoco precisa la norma transitoriedad alguna en relación a la entrada en vigor de dicha previsión -sin que se efectúe reserva alguna que permita obviar a los nombramientos efectuados con anterioridad a la vigencia de la previsión legal- de manera que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, no hay motivo para entender que la entrada en vigor de la norma tenga un alcance distinto al previsto en el propio tenor literal de la misma.
- No se indica el procedimiento de cese del funcionario interino al que haya que comunicar que, por transcurso del tiempo legalmente previsto, debe abandonar la prestación del servicio público, pareciendo, a priori, existir una cierta contradicción con la garantista línea jurisprudencial que está consolidando el Tribunal Supremo al respecto de los derechos de los funcionarios interinos, citada en el apartado 2 de la presente ponencia.

Entendemos que será la justicia la que aporte cierta luz sobre las previsiones normativas analizadas, aunque para el gestor de recursos humanos sería muy recomendable que la iluminación jurisprudencial con respecto a qué camino seguir no se produzca de manera tardía.

- Establecimiento de la posibilidad de reasignación interdepartamental de los funcionarios interinos para la ejecución de planes o programas de carácter temporal y de los nombrados por acumulación de tareas: literalmente, la nueva ley señala que:

“Dos. Se introduce un nuevo apartado 6 en el artículo 10, con la siguiente redacción:

«Artículo 10. Funcionarios interinos.

(...)

6. El personal interino cuya designación sea consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas.»

Esta previsión introduce una nueva herramienta de flexibilidad en la gestión de recursos humanos, al permitir la prestación de servicios por parte del funcionario interino inicialmente seleccionado para paliar una necesidad puntual en un área organizativa o funcional concreta, en otras unidades administrativas susceptibles de reforzamiento, siempre y cuando se garantice el desempeño de funciones análogas y concurra, lógicamente, una necesidad de reasignación de efectivos de carácter no permanente (conurrencia de situaciones de incapacidad laboral temporal en un servicio concreto; situaciones de maternidad y riesgo durante la gestación; incremento de las cargas de trabajo por cuestiones extraordinarias - cierre de ejercicio económico, implementación de nuevas actuaciones, nuevos programas o ejercicio de nuevas competencias, entre otros).

4.- La movilidad interadministrativa como herramienta de cambio y mejora organizacional en el ámbito del sector público local.

El marco legal que estamos analizando en la presente ponencia exige, a nuestro juicio, una importante labor por parte del gestor de recursos humanos, orientada hacia la maximización de los efectivos disponibles y el ejercicio restrictivo de competencias municipales distintas a las propias y a las que se ejerzan por delegación. Mecanismos legalmente previstos como la reasignación de efectivos o la movilidad interdepartamental deberían ser tenidos en cuenta para dotar de continuidad a los servicios existentes sin aumento de gastos en materia de personal.

Igualmente, el diseño y desarrollo de planes de formación y de carrera profesional dentro de la organización proporcionan resultados muy favorables, dado que logran conciliar el elemento subjetivo del interés del efectivo por su capacitación y adquisición de nuevos conocimientos y competencias profesionales, con el interés de la propia organización en la transferencia del conocimiento a la misma, así como en la disposición de efectivos actualizados y formados, permitiendo incluso la reorientación profesional y reubicación en áreas o sectores prioritarios con efectivos procedentes de áreas distintas.

En la línea de la articulación de verdaderos sistemas de carrera administrativa, que favorezcan la tan ansiada movilidad interadministrativa –prácticamente inexistente en el mundo local sin no llega a ser por la peculiar pervivencia y más peculiar utilización de la figura jurídica de la permuta - el legislador estatal ha introducido, como otra de las novedades de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa, la que procede al establecimiento de criterios para la regulación de la movilidad interadministrativa: expresamente contempla la

integración en la plantilla de la organización de destino en caso de movilidad, así como el derecho a la obtención de un puesto de trabajo en los supuestos de cese o remoción.

Así el nuevo artículo 84.3 del EBEP contempla la movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas, estableciendo literalmente que:

“Los funcionarios de carrera que obtengan destino en otra Administración Pública a través de los procedimientos de movilidad quedarán respecto de su Administración de origen en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas. En los supuestos de remoción o supresión del puesto de trabajo obtenido por concurso, permanecerán en la Administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración.

En el supuesto de cese del puesto obtenido por libre designación, la Administración de destino, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente al del cese, podrá acordar la adscripción del funcionario a otro puesto de la misma o le comunicará que no va a hacer efectiva dicha adscripción. En todo caso, durante este periodo se entenderá que continúa a todos los efectos en servicio activo en dicha Administración.

Transcurrido el plazo citado sin que se hubiera acordado su adscripción a otro puesto, o recibida la comunicación de que la misma no va a hacerse efectiva, el funcionario deberá solicitar en el plazo máximo de un mes el reingreso al servicio activo en su Administración de origen, la cual deberá asignarle un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración, con efectos económicos y administrativos desde la fecha en que se hubiera solicitado el reingreso.

De no solicitarse el reingreso al servicio activo en el plazo indicado será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día siguiente a que hubiesen cesado en el servicio activo en la Administración de destino.»

Resulta una previsión tan necesaria como bienvenida, dado que existía una cierta laguna legal en relación a la situación fáctica en la que quedaba el funcionario que, habiendo obtenido un puesto por el procedimiento de libre designación en otra Administración Pública distinta a la de origen, haya sido cesado o removido del puesto, dado que no sería la primera vez que no se reconocía el derecho a un puesto de trabajo ni en la Administración de origen ni en la de destino, con las consecuencias de toda índole que ello generaba –la más relevante, la inseguridad jurídica para el funcionario cesado, junto con el obvio perjuicio a sus derechos retributivos y a la carrera profesional-.

En este sentido, parece que esta previsión sin duda fomentará la articulación de procedimientos de movilidad de efectivos en un contexto en el cual las restricciones a la incorporación de efectivos son muy elevadas, y en el cual la complejidad de la actividad administrativa en el mundo local requiere, si cabe en mayor medida, la disponibilidad de profesionales del sector público que puedan resultar excedentarios en sus organizaciones de origen, o incluso encontrarse de facto infrautilizados, pero susceptibles de ser enormemente útiles en otras organizaciones locales diferentes. El tiempo dirá si nos

encontramos ante un mero mecanismo de seguridad jurídica o ante una verdadera herramienta de captación y gestión del talento en el ámbito del sector público local, hasta ahora tradicionalmente resistente a cualquier alteración en la tradicional endogamia inherente al ámbito funcional propio de los municipios.

Como novedad de interés por lo que afecta a las entidades locales, la Ley 15/2014 establece la regulación legal del régimen del personal militar que preste servicios en la Administración Civil, contemplando un sistema mixto en la regulación del régimen de dicho personal, una vez integrado en la Administración Civil.

La Disposición adicional duodécima preceptúa que:

“El personal militar de carrera podrá prestar servicios en la Administración civil en los términos que establezca cada Administración Pública en aquellos puestos de trabajo en los que se especifique esta posibilidad, y de los que resulten adjudicatarios, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, previa participación en la correspondiente convocatoria pública para la provisión de dichos puestos, y previo cumplimiento de los requisitos que, en su caso, se puedan establecer para este fin por el Ministerio de Defensa.

2. Al personal militar que preste servicios en la Administración civil le será de aplicación la normativa propia de la misma en materia de jornada y horario de trabajo; vacaciones, permisos y licencias; y régimen disciplinario, si bien la sanción de separación del servicio sólo podrá imponerse por el Ministro de Defensa.

No les será de aplicación lo previsto para promoción interna, carrera administrativa, situaciones administrativas y movilidad, sin perjuicio de que puedan participar en los procedimientos de provisión de otros puestos abiertos a este personal en la Administración civil.

Las retribuciones a percibir serán las retribuciones básicas que les correspondan en su condición de militares de carrera, y las complementarias correspondientes al puesto de trabajo desempeñado. Los posibles ascensos que puedan producirse en su carrera militar no conllevarán variación alguna en las condiciones retributivas del puesto desempeñado.

Su régimen de Seguridad Social será el que les corresponda como militares de carrera.

Cuando se produzca el cese, remoción o supresión del puesto de trabajo de la Administración civil que vinieran desempeñando, deberán reincorporarse a la Administración militar en la situación que les corresponda, sin que les sean de aplicación los criterios existentes en estos supuestos para el personal funcionario civil.»

Sin duda, será cuando menos curiosa la articulación de dicho sistema desde la óptica de la gestión de recursos humanos, en el cual los órganos municipales podrán intervenir en la esfera del personal militar que temporalmente se incorpore a la Administración Civil, pero no ejercer la potestad disciplinaria en su grado máximo. Tampoco parece adecuada la interdicción de participación en la promoción interna, carrera administrativa, situaciones administrativas y movilidad en idénticas condiciones que el restante personal de la Administración civil en la que se integren, dado que, a primera vista, no parece muy

acorde con el principio de igualdad contemplado en el artículo 14 de la Constitución de 1978, ni demasiado armónico con los sistemas de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional en el ámbito del sector público conformado por la Administración Civil.

En un contexto en el cual la sociedad civil demanda, con la mayor urgencia, una total reforma de las dinámicas de funcionamiento de los gestores públicos, aparejada a la profesionalización del personal eventual y de los propios funcionarios, junto con la garantía de su plena objetividad e imparcialidad en el desarrollo de sus funciones, y al establecimiento e implantación definitivos de un importante haz de principios éticos en la gestión pública, constituye punto de partida fundamental la mejora en la gestión de los recursos humanos, tanto desde una óptica estratégica -que permita obtener más rendimiento y profesionalidad con menos efectivos, así como formar en la cultura de la mejora personal y profesional continua del empleado público, logrando también su satisfacción en la prestación del servicio y en el desarrollo de su trabajo diario- como desde la óptica de la gestión cotidiana -mejorando los sistemas de movilidad interdepartamental e implantando la cultura de la simplificación administrativa, de la evaluación y exigencia del rendimiento profesional, y de la definición de objetivos realistas, medibles y alcanzables, en los que todos seamos partícipes y actores de un objetivo común: la toma de conciencia de que lo público es de todos y de todas.

Y en su mejora, todos y todas debemos participar activamente.

5.- Bibliografía.

- BOLTAINA BOSCH, X., en “El personal laboral de las Corporaciones Locales después del Estatuto Básico del empleado público”. Editado por la Diputación Provincial de Barcelona, octubre de 2010. Depósito legal S.1251-2010.
- MARTÍN REBOLLO, L., en “Estudio Preliminar sobre el Empleo Público”, Leyes Administrativas, Ed. Aranzadi-Thomson Reuters, 17ª edición, 2011).
- Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Centro de Nuevas Estrategias de Gobernanza Pública, año 2005, vid. páginas 47-71.
- GARCÍA DE ENTERRÍA, E., y TOMÁS RAMÓN FERNÁNDEZ en “Curso de Derecho Administrativo”, Ed. Civitas, 15ª Edición.
- PASCUAL GARCÍA, J., en “La huida del Derecho Administrativo, del Presupuesto y de los controles financieros por los nuevos entes del sector público”, publicado por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, copyright 2010, Instituto de Estudios Fiscales, Presupuesto y Gasto Público 60/2010, 109-128.
- SERRANO PASCUAL, A., en “Las ofertas de empleo público y la obligatoria inclusión de las plazas cubiertas interinamente, en la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo”, El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados, Nº 2, Sección Comentarios de jurisprudencia, Quincena del 30 de enero al 14 de febrero 2014, Ref. 182/2014, pág. 182, Editorial LA LEY.
- PARADA VÁZQUEZ, R., en “Derecho del empleo público. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público”. Editorial Marcial Pons, Madrid, 2007.

- LÓPEZ GANDÍA, J., y TOSCANI JIMÉNEZ, D., en “Precariedad en el empleo público: el personal interino”, Editorial Bomarzo, recensión crítica nº 102/2011.
- Documentación relativa al proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 disponible en www.congreso.es
- Textos legales disponibles en la web www.boe.es

MANUEL XOSÉ LORENZO PENELA, SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE VIGO, Y SECRETARIO DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL POR DELEGACIÓN EFECTUADA EN DECRETO DE FECHA 08.08.2014, **CERTIFICA:**

Que en sesiones ordinarias de fechas 20.06.2014 y 29.08.2014, la Junta de Gobierno Local aprobó los expedientes administrativos nºs 25.068/220 y 25.571/220, resultando de la aprobación de ambos el texto siguiente:

“INSTRUCCIONES EN MATERIA DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE VIGO DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE LAS PREVISIONES CONTENIDAS EN LA LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL, LEY 5/2014, DE 27 DE MAYO, Y LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2014.

1.- MARCO LEGAL DE REFERENCIA

Constituye objeto de las presentes instrucciones la descripción, precisión y acotación de los conceptos y previsiones legales, en el ámbito de las actividades de planificación y gestión de recursos humanos en el Ayuntamiento de Vigo, contenidas en las siguientes normas:

-Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL) publicada en el BOE nº 312, del lunes 30 de diciembre de 2013 y vigente desde el 31/12/2013.

-Ley autonómica de Galicia 5/2014, de 27 de mayo, de medidas urgentes derivadas de la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, publicada en el DOG del viernes 30 de mayo de 2014 y vigente desde el 31/05/2014.

-Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

2.- PREVISIONES ESPECÍFICAS EN MATERIA DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

-PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES:

El personal al servicio del Ayuntamiento de Vigo está integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de Derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

Los **funcionarios públicos** (de carrera o interinos/as) al servicio de la Administración Local se rigen, en lo no dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, modificada por Ley 27/2013, de 27 de diciembre, 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 149.1.18 de la Constitución.

Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y en sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.

Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda



Copia auténtica do orixinal - Concello de Vigo

Data impresión: 03/09/2014 13:18

Páxina 1 de 10

Expediente 25599/220

Código de verificación: 25EE3-B4D84-BECAB-5EB82

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección da sede electrónica <http://www.vigo.org/csv>

reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función.

El **personal laboral** será seleccionado por la propia Administración o Corporación Municipal ateniéndose, en todo caso, a idénticos requisitos que el personal funcionario, según lo establecido en los artículos 55 a 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y normativa de concordante aplicación.

Las dotaciones de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en el Concello deberá ajustarse a los límites y requisitos previstos en la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, para los municipios con una franja de habitantes de entre 75.000 y 500.000 habitantes, de forma tal que el número de dotaciones non podrá exceder del número de concejales/as de la Corporación local, estando sujeta a publicación semestral en la sede electrónica municipal y en el Boletín Oficial de la Provincia el número de puestos de trabajo reservados a personal eventual.

-PLANTILLA PRESUPUESTARIA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT) O INSTRUMENTO EQUIVALENTE:

El Ayuntamiento de Vigo aprobará anualmente, a través de los Presupuestos correspondientes, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

El Ayuntamiento de Vigo formará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las que deban de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.

Se constituirá el Registro de personal, coordinado con los de las demás Administraciones Públicas, según las normas que se aprueben por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas, a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

-OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO:

El Ayuntamiento de Vigo formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.



Copia auténtica do orixinal - Concello de Vigo

Data impresión: 03/09/2014 13:18

Páxina 2 de 10

Expediente 25599/220

Código de verificación: 25EE3-B4D84-BECAB-5EB82

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección da sede electrónica <http://www.vigo.org/csv>

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, a lo largo del año 2014 no se procederá 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.

Dicha 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.

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, en el ámbito de la Administración Local, a los siguientes sectores, en los que la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del **10 por ciento**:

- a) Plazas encuadradas en los cuerpos de Policía Local.
- b) Plazas encuadradas en las funciones relativas al control de la asignación eficiente de los recursos públicos; en las funciones de asesoramiento jurídico en la gestión de los recursos públicos, abarcando dicho concepto las siguientes plazas:
 - Funcionarios/as con habilitación de carácter nacional (Subescalas de Secretaría, Intervención-Tesorería y Secretaría-Intervención);
 - Técnicos de Administración General (ramas jurídica y económica)
 - Técnicos de Administración Especial (Economistas, Letrados, Asesores Jurídicos)
 - Técnicos medios de gestión
 - Técnicos medios de relaciones laborales
 - Técnicos medios de servicios económicos
- c) Plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

En el supuesto de las plazas correspondientes al personal de la policía local y de personal de los servicios de extinción de incendios y salvamento, 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 a 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 los presupuestos vigentes.

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 cual deberá ser acreditado ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, previamente a la aprobación de la convocatoria de plazas.

Los anuncios de convocatorias de pruebas de acceso a la función pública local y de concursos para la provisión de puestos de trabajo deberán publicarse en el Boletín Oficial del Estado.



Copia auténtica do orixinal - Concello de Vigo

Data impresión: 03/09/2014 13:18

Páxina 3 de 10

Expediente 25599/220

Código de verificación: 25EE3-B4D84-BECAB-5EB82

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección da sede electrónica <http://www.vigo.org/csv>

Las bases se publicarán en el «Boletín Oficial» de la Provincia, salvo las relativas a las convocatorias de pruebas selectivas para la obtención de la habilitación de carácter nacional, que se publicarán en el Boletín Oficial del Estado

-TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS:

Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje máximo a que se refiere la LPGE 214 se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio 2013, dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías previstos en el epígrafe anterior (denominado “oferta de empleo público”) y el número de empleados fijos que se hubiesen incorporado en los mismos en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia se reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos aquellas plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna.

-JORNADA DE TRABAJO:

La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado, aplicándose las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada, permaneciendo vigentes las Instrucciones sobre jornada, horarios de trabajo y régimen de ausencias aprobadas por la Junta de Gobierno Local en acuerdos de fechas 15/02/2013 y 20/05/2013 en lo que no se opongan al presente apartado.

-REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS PROFESIONALES:

El nombramiento de los coordinadores generales y de los directores generales, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia, deberá efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el Reglamento Orgánico Municipal permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.

Los órganos superiores y directivos quedan sometidos al régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en otras normas estatales o autonómicas que resulten de aplicación.

-CONTRATOS DE COLABORACIÓN TEMPORAL EN RÉGIMEN DE DERECHO ADMINISTRATIVO:

Según lo establecido en la Disposición Transitoria 8ª de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre (LRSAL) no podrán celebrarse por las Administraciones locales contratos de



Copia auténtica do orixinal - Concello de Vigo

Data impresión: 03/09/2014 13:18

Páxina 4 de 10

Expediente 25599/220

Código de verificación: 25EE3-B4D84-BECAB-5EB82

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección da sede electrónica <http://www.vigo.org/csv>

colaboración temporal en régimen de Derecho administrativo, ni renovarse los existentes.

-LÍMITES AL INCREMENTO RETRIBUTIVO DEL PERSONAL MUNICIPAL:

Según la vigente LPGE 2014, las retribuciones del personal al servicio de la Administración Local no podrán experimentar incremento alguno con respecto a las percibidas en el ejercicio 2013.

Comprende el concepto de retribuciones, en los términos de lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, y demás normativa de concordante aplicación, las siguientes categorías:

- retribuciones básicas (sueldo base, trienios y pagas extraordinarias)
- retribuciones complementarias integrantes y asociadas a los puestos de trabajo existentes en la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Vigo (complemento de destino y complemento específico)
- retribuciones complementarias no fijas y periódicas por imperativo legal (complemento de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios).

Por tanto, la masa salarial destinada a tal fin en los Presupuestos Municipales no experimentará incremento alguno, en los términos de la exigencia legalmente establecida.

Por lo que respecta a las cuantías de las retribuciones, las inherentes a los efectivos públicos al servicio de la Administración Municipal de Vigo -considerados como colectivo, en términos de homogeneidad- no podrán experimentar, como cantidades totales anualmente consideradas, incremento alguno con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2013, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Por lo que respecta a la cuantía máxima a distribuir durante el año 2014 para los complementos retributivos de productividad y de gratificaciones por servicios especiales y extraordinarios, se estará a lo contemplado en las previsiones de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2014 y en la **Disposición Adicional Séptima de las Bases de Ejecución de los Presupuestos Municipales para el año 2014**, que contempla que:

Al objeto de dar cumplimiento a lo regulado en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril y hacerlo ejecutable con lo previsto en el artículo 127.1.h), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, los complementos máximos por los conceptos de gratificaciones y productividad para el año 2014 serán los siguientes:

El complemento de productividad y su equivalente para el personal laboral no rebasará la cuantía de 1,2 millones de euros, el de gratificaciones para funcionarios y horas extraordinarias para el personal laboral los 2,5 millones de euros, ambos los dos límites deben estar dentro de los porcentajes que fija el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, del 30 y 10 por 100 respectivamente de la masa salarial, sobre la base de restar a la masa retributiva global presupuestada, la referida al personal laboral y la correspondiente a las retribuciones básicas y al complemento de destino del personal funcionario.



Copia auténtica do orixinal - Concello de Vigo

Data impresión: 03/09/2014 13:18

Páxina 5 de 10

Expediente 25599/220

Código de verificación: 25EE3-B4D84-BECAB-5EB82

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección da sede electrónica <http://www.vigo.org/csv>

Hay que señalar, que no se están deduciendo las retribuciones del personal laboral, ya que en la cuantía de la productividad y de gratificaciones, se está computando la totalidad de los empleados.

Para la formación de la Masa salarial, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos presupuestarios:

Retribuciones Básicas (120).
Retribuciones complementarias (121).
Retribuciones del personal laboral fijo (130).
Incentivos al rendimiento (150,151).
Prestaciones sociales (161).

Una vez hechas las deducciones sobre la Masa salarial, al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, se estará a cálculo que se haga en cada caso, siendo los límites cuantitativos en cuantías absolutas las siguientes: para productividad 4,3 millones de euros y de 1,6 millones para gratificaciones, para todo el año.

La cuantía que se está especificando está por debajo del límite previsto en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, por lo que, al Pleno de la Corporación, le quedaría margen legal para incrementar la masa de productividad y de gratificaciones ata el límite que se establece en esta Base.

Hasta alcanzar dicha cuantía, el órgano competente podrá incoar las modificaciones presupuestarias necesarias dentro del capítulo I de los Presupuestos, teniendo en cuenta los puestos dotados y los efectivos cubiertos, sin que en ningún caso el gasto del capítulo I del estado de gastos del presupuesto pueda experimentar incremento como consecuencia de dichas modificaciones presupuestarias. En el caso de precisar un incremento de las cuantías señaladas, deberá ser el Pleno de la Corporación quien autorice aumentar estos complementos.

Para los OO.AA, también será de aplicación la dotación o incremento de la masa de productividad, siempre dentro del crédito del capítulo I, hasta el límite del 3 por 100 de la cuantía aprobada del capítulo I.

En el supuesto de existir dotación aprobada en la aplicación 150, y ésta tuviese una dotación inferior que el 3% del capítulo I, se podrán aprobar propuestas de distribución por una cuantía hasta llegar a ese límite. En el caso de que no exista dotación alguna, se podrán hacer propuestas de distribución con cargo a la aplicación 150 que se creará dentro de la bolsa de vinculación jurídica de los créditos. A partir de ese porcentaje, será el Pleno de la Corporación quien autorice el incremento de esa masa.

En ningún caso, será objeto de incremento el capítulo I, por lo que los incrementos serán con cargo a la disminución de otras aplicaciones de este capítulo.

En aplicación del tenor literal de la norma, el límite al incremento retributivo *“se entenderá sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”*.

En consecuencia, las eventuales adecuaciones retributivas que en el marco de la gestión de recursos humanos se adopten, deberán cumplir los requisitos siguientes:



Copia auténtica do orixinal - Concello de Vigo

Data impresión: 03/09/2014 13:18

Páxina 6 de 10

Expediente 25599/220

Código de verificación: 25EE3-B4D84-BECAB-5EB82

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección da sede electrónica <http://www.vigo.org/csv>

- **singularidad** (no teniendo carácter colectivo en los términos del total de efectivos públicos integrados en la plantilla municipal) y excepcionalidad (se verificará la inexistencia de adecuaciones retributivas aplicadas en anteriores ejercicios a idénticos colectivos)
- **imprescindibilidad de realización de la misma desde la óptica del interés general municipal**, con motivación objetiva en el contenido de los puestos de trabajo, variación de número de efectivos asignados por programas y grado de consecución de los objetivos predeterminados.
- **Informe técnico de cuantificación económica del gasto propuesto**, incidencia del mismo en el Capítulo I de gastos de los Presupuestos Municipales y estado de ejecución del mismo, en relación a la adecuación retributiva concreta, que deberá ser solicitado con carácter previo a la iniciación de los procedimientos administrativos que al efecto correspondan.

-APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO O CONTRATOS DE SEGURO COLECTIVOS QUE INCLUYAN LA CONTINGENCIA DE JUBILACIÓN:

Según establece el artículo 21 de la LPGE 2014, durante el ejercicio 2014, las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado Uno del mismo **podrán** realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que no se produzca incremento de la masa salarial de la administración de referencia y siempre que los citados planes o contratos de seguro hubiesen suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, estando el Ayuntamiento de Vigo vinculado a tales efectos a lo dispuesto en el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local en sesión de fecha 07/03/2014 (expediente administrativo nº 24.810/220).

-DETERMINACIÓN DE SECTORES Y SERVICIOS PRIORITARIOS A EFECTOS DE SELECCIÓN E INCORPORACIÓN DE EFECTIVOS DE CARÁCTER TEMPORAL (FUNCIONARIOS/AS INTERINOS/AS Y/O PERSONAL LABORAL TEMPORAL):

En cumplimiento de lo establecido en la LPGE 2014, durante el presente ejercicio no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de funcionarios/as 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.

Se definen como **servicios y sectores prioritarios** en el Ayuntamiento de Vigo a tal efecto los siguientes:

1.- Servicios cuyo ámbito funcional se corresponde con el listado de competencias propias de los ayuntamientos, contemplado en la nueva redacción del artículo 25.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, tras la modificación operada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre:

«1. El Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover actividades y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal en los términos previstos en este artículo.

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



Copia auténtica do orixinal - Concello de Vigo

Data impresión: 03/09/2014 13:18

Páxina 7 de 10

Expediente 25599/220

Código de verificación: 25EE3-B4D84-BECAB-5EB82

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección da sede electrónica <http://www.vigo.org/csv>

- a) *Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del Patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.*
- b) *Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.*
- c) *Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.*
- d) *Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.*
- e) *Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.*
- f) *Policía local, protección civil, prevención y extinción de incendios.*
- g) *Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad. Transporte colectivo urbano.*
- h) *Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.*
- i) *Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.*
- j) *Protección de la salubridad pública.*
- k) *Cementerios y actividades funerarias.*
- l) *Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.*
- m) *Promoción de la cultura y equipamientos culturales.*
- n) *Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.*
- o) *Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

2.- Servicios que incidan directamente dentro del ámbito de los **servicios obligatorios** contemplados en el artículo 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, tras la modificación operada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre:

“1. Los Municipios deberán prestar, en todo caso, los servicios siguientes:

- a) *En todos los Municipios: alumbrado público, cementerio, recogida de residuos, limpieza viaria, abastecimiento domiciliario de agua potable, alcantarillado, acceso a los núcleos de población y pavimentación de las vías públicas.*



Copia auténtica do orixinal - Concello de Vigo

Data impresión: 03/09/2014 13:18

Páxina 8 de 10

Expediente 25599/220

Código de verificación: 25EE3-B4D84-BECAB-5EB82

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección da sede electrónica <http://www.vigo.org/csv>

- b) *En los Municipios con población superior a 5.000 habitantes, además: parque público, biblioteca pública y tratamiento de residuos.*
- c) *En los Municipios con población superior a 20.000 habitantes, además: protección civil, evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social, prevención y extinción de incendios e instalaciones deportivas de uso público.*
- d) *En los Municipios con población superior a 50.000 habitantes, además: transporte colectivo urbano de viajeros y medio ambiente urbano."*

3.- Fuera del listado competencial expuesto, y dentro del actual marco legal de restricción en el ejercicio de las competencias municipales, únicamente podrán ser reforzados **aquellos servicios internos o centrales, de carácter transversal**, cuya actividad permanente resulta imprescindible para el adecuado funcionamiento interno de los órganos de gobierno, gestión económica y tributaria municipal, tecnologías de la información y comunicación (TICs), ejercicio de funciones reservadas a funcionarios con habilitación de carácter estatal y/u órganos directivos municipales; sectores concretados en:

- Secretaría General (Pleno, Junta de Gobierno Local y Administración Municipal).
- Intervención General Municipal.
- Titularidad de la Asesoría Jurídica Municipal.
- Servicios Económicos (Tesorería Municipal y Área de Ingresos)
- Servicios Jurídicos municipales: Servicio de lo Contencioso y Servicio de Recursos y Asesoramiento de la Asesoría Jurídica Municipal.
- Área de Régimen Interior y servicios o unidades dependientes.
- Recursos Humanos.
- Administración Electrónica.

El recurso al personal funcionario interino -o, de ser el caso, laboral temporal- se realizará únicamente en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, restringiéndose a los sectores, funciones y categorías profesionales indicados anteriormente como prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, que deberá acreditar debida y motivadamente el servicio o unidad peticionaria del efectivo, bajo la responsabilidad de la jefatura de servicio correspondiente, y que requerirá la previa emisión de informe técnico cuantificativo del estado de ejecución del Capítulo I y de la incidencia en el mismo del gasto a proponer, el cual deberá ser incorporado al expediente administrativo.

4.- El Ayuntamiento de Vigo podrá determinar otros sectores o servicios de carácter prioritario dentro de la organización municipal a los efectos de lo previsto en el presente apartado, siempre en tanto las Administraciones Públicas competentes, previa la tramitación legal que proceda, autoricen el ejercicio de competencias distintas de las propias o el ejercicio de competencias delegadas, en los términos de lo previsto en el marco legal vigente y siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos previstos en este.

En cuanto al ejercicio de competencias distintas de las propias y de las delegadas, se estará a lo establecido en la **Instrucción 1/2014, de la Intervención General Municipal**, resultando de aplicación lo dispuesto en el artículo 3.3 de la Ley 5/2014, de 27 de mayo, que dispone que no se entenderá como ejercicio de nuevas competencias:

- a) La continuidad en la prestación de los servicios ya establecidos.



Copia auténtica do orixinal - Concello de Vigo

Data impresión: 03/09/2014 13:18

Páxina 9 de 10

Expediente 25599/220

Código de verificación: 25EE3-B4D84-BECAB-5EB82

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección da sede electrónica <http://www.vigo.org/csv>

- b) La continuidad de la actividad de fomento ya establecida en ejercicios anteriores.
 c) La modificación de la reglamentación de los servicios o de sus modalidades cuando non lleve consigo la realización de nuevas actividades prestacionales.

3.- MATERIALIZACIÓN DE LO CONTENIDO EN LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS 1ª, 2ª y 3ª DE LA LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE.

Las presentes instrucciones se aprueban sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones transitorias indicadas, así como de las previsiones de carácter transitorio de la Ley 5/2014, de 27 de mayo.”

MDG/

De lo cual se deja constancia, a los efectos legalmente previstos.

Vigo, fecha según firma electrónica

Vº y place, EL CONCEJAL-DELEGADO DEL ÁREA DE GESTIÓN MUNICIPAL.- Carlos López Font



Copia auténtica do orixinal - Concello de Vigo

Data impresión: 03/09/2014 13:18

Páxina 10 de 10

Expediente 25599/220

Código de verificación: 25EE3-B4D84-BECAB-5EB82

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección da sede electrónica <http://www.vigo.org/csv>