

**CONCELLO  
DE VIGO**



**Concellería de  
Contratación, Patrimonio  
e Xestión Municipal**

**Área de RRHH e  
Formación**

**INFORME DA XEFATURA DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS E FORMACIÓN AO  
CAPÍTULO I DE GASTOS DO ANTEPROXECTO DE ORZAMENTOS MUNICIPAIS  
PARA O EXERCICIO ECONÓMICO 2022 (EXPEDIENTE ELECTRÓNICO 37.833/220)**

En relación ao anteproxecto de orzamentos municipais para o exercicio económico 2022, e con especial referencia ao Capítulo I do mesmo -relativo ás dotacións orzamentarias correspondentes aos gastos de persoal- pola funcionaria suscribinte emítese o presente informe no marco da tramitación administrativa do expediente electrónico nº 37.833/220, incoado o 10.06.2021 a requerimento da Superior Dirección Orzamentaria e Contable de mesma data, contendo as instrucións de elaboración do documento.

Como cuestión previa, resulta imprescindible deixar constancia expresa de que os informes, a acta da mesa xeral de negociación celebrada o luns 25.10.2021, e a documentación completa en formato electrónico necesaria para a emisión do presente informe púxéronse a disposición da funcionaria suscribinte de xeito completo a data 26.10.2021.

Sen prexuízo do anterior, déixase constancia expresa de que, sendo plenamente consciente da necesidade de disposición en prazo duns Orzamentos Municipais que permitan a correcta xestión pública municipal da cidade; e por lealdade institucional co Concello de Vigo, a suscribinte procede á emisión do preceptivo informe coa urxencia que demanda a necesidade de aprobación dos Orzamentos en prazo, en aras a facilitar a acción de goberno nun aspecto tan esencial para a cidade como é o marco orzamentario municipal. Informe cuxo obxecto se concreta na documentación técnica obrante en expediente electrónico n.º 37.833/220, e que, dada a extrema brevidade do prazo asignado, emítese con todas as salvedades legais oportunas, e obviamente a salvo do que poda resultar dun estudio máis profundo -tanto da documentación técnica obrante no expediente electrónico, como do marco normativo referencial de aplicación-. Deben, por



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 26/10/2021 13:50

Páxina 1 de 39

Expediente 37833/220

CSV: 2B8FAF-28EHBE-3F53EA-RUXMEH-CVZX31-EH

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



tanto, mellorarse sustancialmente as dinámicas xeneradoras de dilacións nos traballos técnicos de elaboración do documento económico-contable, informes técnicos e demais documentación necesaria para o informe final, conformadora dos anexos ao expediente, lembrando que a propia Lei 39/2015, do 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, establece no seu artigo 80.2 a obriga de emisión dos informes a través de medios electrónicos e dacordo cos requisitos que sinala o artigo 26, no prazo de dez días, salvo que unha disposición ou o cumprimento do resto dos prazos do procedemento permita ou esixa outro prazo maior ou menor.

Os **documentos** dos que se dispón para a emisión do presente informe, e que figuran no expediente electrónico de referencia, son os seguintes:

- 1.- Solicitud de información de custes do Capítulo I de gastos para o exercicio económico 2022 e instrucións de elaboración, asinada pola Superior Dirección Contable e Orzamentaria e pola Concellería-delegada da Área de Facenda e Orzamentos, de data 01.06.2021, e recibida pola funcionaria suscribinte na mesma data.
- 2.- Solicitud de informe técnico pola xefatura da Área de data 10.06.2022 (trámite 9 do expediente) ao persoal técnico de organización asignado á Área.
- 3.- Borrador técnico-informe sobre o Anteproxecto do Capítulo I do Orzamento de gastos para o ano 2022, rematado en data 20.10.2022, recollendo a cuantificación económica desglosada por partidas orzamentarias dos gastos de persoal previstos en canto ao Capítulo I para o exercicio económico 2022, estimadas nun montante total de **72.418.066,89 €**, fronte aos 70.028.171,00€ do presente exercicio 2021, o que supón un incremento dos gastos en materia de persoal consonte ás previsións orzamentarias de carácter global para o ámbito xeral do Estado.





4.- Acta da Mesa Xeral de Negociación celebrada o día 25.10.2021 entre a Concellería-delegada da Área de Contratación, Patrimonio e Xestión Municipal e os sindicatos con representación no Concello de Vigo, ao abeiro do disposto no artigo 37 do RD Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, no cal se establece a obriga de someter a negociación colectiva, entre outras materias, a aplicación do incremento das retribucións do personal ao servizo das Administracións Públicas que se estableza na Lei de Orzamentos Xerais do Estado e das Comunidades Autónomas, a determinación e aplicación das retribucións complementarias dos funcionarios e as normas que fixen os criterios xerais en materia de acceso, carreira, provisión, sistemas de clasificación de postos de traballo, e plans e instrumentos de planificación de recursos humanos (apartado 1, letras a), b) e c) do dito precepto).

5.- Documentos técnicos incorporados ao expediente electrónico (cadro de persoal para 2022, totais por programas e importes por partidas e oficinas, borrador técnico e cuantificación e desglose por partidas orzamentarias, entre outros).

6.- Informe técnico de sostibilidade da cuantificación e orzamentación efectuadas, sobre o documento orzamentario do Capítulo I de gastos para o exercicio 2022, emitido o 20.10.2021 (trámite 73 do expediente).

A diferenza do que xa se sinalou en anteriores informes ao Capítulo I dos Orzamentos Municipais -concretamente nos informes ao Capítulo I dos Orzamentos Municipais para os exercicios económicos 2008, 2009, 2010, 2011 e 2012<sup>1</sup>- cómpre salientar que o documento orzamentario do Capítulo I obxecto do presente informe resposta fundamentalmente ao marco legal relativo aos gastos de persoal ao servizo do sector público, consonte ás previsións da vixente Lei 11/2020, do 30 de decembro, de

<sup>1</sup>Exercicios económicos nos que os acordos froito da negociación colectiva atopaban o seu reflexo no documento económico-contable do Capítulo I.





Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2021, incrementadas nun 2% segundo as directrices técnicas de conformación do documento proporcionadas.

En calquera caso, resulta de inexcusable cumprimento o previsto no marco normativo de aplicación en materia de estabilidade orzamentaria e sostibilidade financeira, aspecto éste que deberá ser verificado durante a tramitación do proxecto de Orzamentos Municipais para o ano 2022.

En consecuencia, e sempre nos termos das incidencias indicadas, dos prazos proporcionados en atención á calendarización de tramitación dos orzamentos, así como da documentación entregada e dispoñible na data de emisión do presente informe, o Capítulo I do proxecto de Orzamentos Municipais para o exercicio económico 2022 en relación aos gastos de persoal estrutúrase no xeito descrito a continuación:

#### **I. Retribucións do persoal municipal:**

No documento se consigna unha contía global de **49.336.455,24 euros**, abrangendo a mesma as retribucións básicas dos funcionarios (soldo base en 14 pagas e antigüidade) e complementarias (complemento de destino, complemento específico) que debe respetar en todo caso os límites ao incremento das retribucións do persoal ao servizo do sector público recollida na vixente Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2021 **co incremento do 2% mencionado**; norma en cuxo artigo 18. Dos, epígrafe “Bases e coordinación da planificación xeral da actividade económica en materia de gastos de persoal ao servizo do sector público” contempla expresamente que:

*“Dos. En el año 2021, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos*





*globales, respecto a los de 2020. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.”*

En igual senso, dentro da mesma partida 1, contéplanse as retribucións do persoal laboral, cuantificadas nun importe total de 8.845.136,76 euros.

A efectos de elaboración do borrador técnico de Capítulo I de gastos obxecto de tramitación, debe indicarse que o persoal técnico da Área de Recursos Humanos e Formación ten seguido as directrices proporcionadas pola Superior Dirección da Contabilidade e Orzamentación municipais, encargada da elaboración do documento de Proxecto de Orzamentos Municipais, segundo instrucións de datas 01.06.2021 e 22.09.2021 respecto da incorporación da previsión de incremento do 2%.

As dotacións orzamentarias consignadas para o persoal eventual –cuxo número é réxime corresponde determinar á Xunta de Goberno Local ex artigo 127.1. h) da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, nos termos e condicións da configuración efectuada pola Lei 27/2013, do 27 de decembro, de Racionalización e Sostibilidade da Administración Local- ascenden a un importe total de **652.380,68 euros**.

Debe lembrarse que o artigo 18 LPGE 2021 ten carácter básico, como así salienta o apartado Once do precepto contido na norma analizada, en idéntica liña ás sucesivas Leis de Orzamentos Xerais do Estado, dado que se dicta ao abeiro do título competencial atributivo de competencia exclusiva do Estado consignado no artigo 149.1.13ª (bases e coordinación da planificación xeral da actividade económica) e 156.1 (principios de autonomía financeira das facendas autonómicas, coordinación e solidariedade) da Constitución de 1978, así como do articulado 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).

Polo que respecta ás contías destinadas a facer fronte ás retribucións complementarias de carácter fixo e periódico (complemento de destino e complemento específico) o artigo 22. Un da mesma norma, en canto ao réxime retributivo dos funcionarios do Estado incluídos no ámbito de aplicación da Lei artigo 23 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Función Pública, nos termos do previsto na Disposición Final Cuarta da Lei 7/2007, do 12 de abril, contempla nos seus apartados C) e D) o complemento específico que no seu caso esté asignado ao posto de traballo que se desenvolva, cuxa contía anual, incrementarase na porcentaxe prevista no artigo 18.Dos, respecto da vixente a 31 de decembro do 2020, sen prexuízo do disposto no artigo 18.Sete da propia Lei, considerando a previsión do crecemento nun 2% prevista polo proxecto de Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2022, actualmente en tramitación parlamentaria.

Pola súa banda, o complemento de destino deberá axustarse ás táboas de niveis ou intervalos legalmente establecidas ao efecto, en función do posto de traballo desempeñado, consignadas no artigo 22. Un, apartado C).

As partidas orzamentarias de gratificacións e de produtividade figuran desglosadas do xeito seguinte:

**CADRO 1**

Desglose e dotación orzamentaria prevista das partidas destinadas aos conceptos retributivos de gratificacións e produtividade

Productividade Servizos Municipais	920.0.150.00.00	160.000,00
Productividade Servizo Policía Local	132.0.150.00.00	240.000,00
Productividade Servizo S.E.I.S.	136.0.150.00.00	20.000,00





Productividade Servizos Municipais	920.0.150.00.00	160.000,00
Gratificacións Servizos Municipais	920.0.151.00.00	150.000,00
Gratificacións Servizo Policía Local	132.0.151.00.00	50.000,00
Reforzos e outras gratificacións	136.0.151.00.00	190.000,00

O axuste pretende identificar de xeito preciso o custe por servizos nos conceptos indicados, mellorando e racionalizando a xestión orzamentaria e facilitando o labor contable. En anteriores exercicios económicos, contemplábanse unicamente dúas aplicacións orzamentarias en concepto de productividade e de gratificacións, dotadas respectivamente cunhas contías de 400.000 euros e 400.000 euros respectivamente (idénticas ás dotacións dos exercicios 2021, 2020, 2019 e tamén ás do exercicio 2018).

As contías previstas deberán ser suficientes para afrontar as obrigas contraídas co persoal municipal coas condicións e alcance indicados, sen prexuízo do cal efectúanse idénticas recomendacións en materia de xestión retributiva e medidas de mellora ás contidas nos informes ao Capítulo I dos Orzamentos emitidos por esta xefatura de Recursos Humanos en relación aos exercicios económicos 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013, 2014, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 -fomento da mobilidade interdepartamental e da rotación do persoal ao servizo da Administración Municipal; reasignación de efectivos, reconfiguración e reorganización do funcionamento e dinámicas de traballo dos servizo e unidades, realizando os correspondentes estudos de avaliación de necesidades, establecendo indicadores obxectivos e estándares de tolerancia que permitan a análise e reorientación as cargas de traballo, aos efectos de evitar infradotacións ou superdotacións de efectivos; capacitación, actualización e formación permanente dos efectivos en función do subgrupo de titulación, desempeño efectivo de funcións de carácter directivo ou predirectivo; nivel de responsabilidade inherente ao posto de traballo, funcións propias do mesmo, capacidades e competencias, nos termos do establecido nos artigos 14.g) e 52 a 54 do TREBEP; Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego Público de Galicia, e normativa de concordante aplicación-.





A tal efecto, e en canto á execución orzamentaria levada a cabo durante o ano 2021, efectuase unha remisión expresa ao informe técnico de sostibilidade do borrador técnico do Capítulo I de gastos para o 2022, de data 20.10.2021, incorporado ao expediente como trámite 73.

Polo que respecta á xestión dos devengos retributivos en materia de gratificacións e de produtividade, efectúase unha remisión expresa aos informes emitidos aos Capítulos I dos Orzamentos correspondentes aos exercicios 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021, sen prexuízo de que as Bases de Execución dos orzamentos municipais para o vixente exercicio expresamente contemplan o recurso ás modificacións orzamentarias dentro do Capítulo I nos termos do disposto no Real Decreto 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, debendo en calquera caso lembrar ás diferentes áreas e servizos administrativos a recomendación da necesidade de contención do gasto en ambos conceptos, así como en relación as indemnizacións por razón do servizo xeneradas pola utilización de vehículos particulares e amparadas polo Real Decreto 462/2002, do 24 de maio, de Indemnizacións por razón do Servizo, nos termos das observacións contidas nos informes técnicos citados.

Contémplase igualmente unha aplicación orzamentaria específica, destinada ao afrontamento dos custes de implementación do estudio de análise e valoración de postos de traballo (APT e VPT) e proposta organizativa elaborado por consultora especializada (RODRÍGUEZ VINYALS S.L.) adxudicataria do contrato administrativo correspondente, tramitado en expediente n.º 34.078/220, coa finalidade de analizar con detalle a conformación existente respecto da organización interna existente e das retribucións dos postos de traballo da Policía Local.

Dotada cos importes contidos no cadro 2 -que proceden de recursos ineficientes existentes no propio Capítulo I de gastos- dita aplicación ten por finalidade permitir que,







previa a preceptiva tramitación administrativa e conseguinte aprobación polos órganos municipais competentes- se pode proceder á racionalización retributiva dos postos de traballo respecto dos conceptos indicados:

**CADRO 2**

Aplicación orzamentaria para aplicación do estudo de APT e VPT dos postos de traballo da Policía Local (gratificacións por servizos extraordinarios en horario nocturno e festivo)

Aplicación estudio revisión retribucións festiv. e nocturn. Policía Local (1)	132.0.121.0198	755.000,00
-------------------------------------------------------------------------------	----------------	------------

Polo que respecta ao control do gasto en materia de produtividade, e sen prexuízo da necesidade de reorientación por parte dos responsables dos servizos administrativos do desempeño de funcións de categoría superior e dos supostos de acumulación temporal de dous postos de traballo, debe sinalarse, polo que respecta á xestión do sistema de reforzos dos efectivos adscritos ao Corpo de Policía Local, a aprobación dun Programa de Reforzos, destinado a xestionar as incidencias retributivas derivadas das necesidades de prestación do servizo policial e de garantía da seguridade cidadá, que sen dúbida permite, tras a experiencia dende a súa aprobación, unha mellora no control das incidencias do servizo, así como do gasto estimado, en relación con exercicios económicos anteriores.

Resulta especialmente relevante salientar, ao igual que en anos anteriores, nestes aspectos a colaboración e cooperación constantes da Dirección da Contabilidade e Orzamentación municipal -residenciada na Tesourería Municipal- na procura e articulación de mecanismos de mellora na xestión económica do Capítulo I de gastos dos Orzamentos Municipais e na xestión pública en xeral desenvolta no ámbito das retribucións do persoal municipal.





Como conclusión ao antedito, e en coherencia cos informes emitidos aos últimos 13 exercicios orzamentarios, debe indicarse que a Área de Recursos Humanos e Formación responsabilizarase da xestión dos citados créditos sempre en tanto que se respeten os contidos establecidos dos informes técnicos emitidos ao presente expediente, o que necesariamente demandará a implicación dos órganos municipais competentes na xestión económico-financeira en relación coas retribucións do persoal municipal (Xunta de Goberno Local en canto á aprobación de retribucións e xestión do persoal municipal; Alcaldía-Presidencia en canto á autorización de transferencias de crédito en materia de gastos de persoal; Pleno en canto á autorización do incremento da contía máxima das partidas orzamentarias de produtividade e gratificacións, e das correspondentes Concellerías-delegadas das Áreas en canto á sinatura e conformidade coa prestación dos servizos polos efectivos ao seu cargo).

Os esquemas e supostos de devengo retributivo deberán ser revisados en función da normativa de desenvolvemento do réxime retributivo dos empregados/as públicos contemplado no 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, pendente de desenvolvemento e conseguinte aprobación por parte do lexislador competente.

De calquera xeito, as indicacións contidas nos informes técnicos obrantes no presente expediente resultan de necesaria observancia no que respecta ás contías aboadas ao longo de exercicios anteriores e á evolución do gasto en cada unha das aplicacións orzamentarias concretas e demais aspectos xerais de xestión económica dos gastos de persoal que resultan aplicables á data de hoxe.

## II. Cotizacións á Seguridade Social:





A cantidade total prevista é de **16.532.021,93 euros**, cun incremento respecto dos 15.751.449,39 euros previstos en 2021, abarcando tanto ao persoal municipal como aos cargos electos locais, figurando incluídos os seguros sociais do persoal contratado ao abeiro dos plans de emprego (plans municipais, fondos europeos ou plans de cooperación con outras Administracións Públicas territoriais e/ou institucións supranacionais); contías cuxo incremento deriva fundamentalmente do incremento das cotizacións derivadas normativa de xubilación anticipada dos funcionarios do Corpo de Policía Local consonte ao establecido no Real Decreto 1449/2018, do 14 de decembro, polo que se establece o coeficiente reductor da idade de xubilación en favor dos policías locais ao servizo das entidades que integran a Administración Local; e contando co incremento xenerado pola revisión retributiva que resulte procedente, consonte ao estudo de consultoría realizado, respecto dos postos de traballo na Policía Local, previa proposta de aprobación do novo modelo organizativo no Corpo aos órganos municipais competentes, a efectuar pola Xefatura do dito Corpo en exercicio das atribucións legais que o artigo 27.3 da Lei 4/2007, do 12 de abril, de Coordinación das Policía Local de Galicia, lle outorga.

Deberán preverse contías suficientes para facer fronte á totalidade das obrigas que neste concepto estén recoñecidas ou orzamentadas -entre elas, as derivadas de eventuais adecuacións retributivas- e debe terse en conta que actual o sistema de pagamento con posterior regularización ("sistema de relación contable") implementado pola Tesourería Municipal ao longo do ano 2009, a fin de obter o abono dunha contía fixa mensual, remata o vindeiro 31 de decembro do 2021. Por tal razón, deberán dotarse no Capítulo II de gastos os importes necesarios para o afrontamento dos custes de implantación técnica do novo sistema de pagamento, así como dos custes de xestión, dada a singularidade, especificidade, nivel de esixencias técnicas a terceiros obrigados, e complexidade dos espazos virtuais utilizados pola Administración Xeral da Seguridade Social respecto da xestión das obrigas en concepto de cotizacións á Seguridade Social.





Na xestión dos gastos en materia de Seguridade Social debe considerarse o impacto das incidencias relativas ao persoal laboral indefinido por sentenza xudicial firme -pendente da obrigada regularización- e os avatares suscitados na tramitación administrativa relativa á execución das resolucións xudiciais correspondentes, que xeneran sen dúbida distorsións na xestión orzamentaria da aplicación orzamentaria indicada; aplicación que, en calquera caso, deberá estar suficientemente dotada para o afrontamento dos gastos que en tal concepto se devenguen, nos termos do sinalado nos informes técnicos emitidos ao presente expediente e nos informes desta xefatura emitidos ao Capítulo I de anteriores exercicios dende o ano 2006.

Igualmente, debe considerarse especialmente que a vixente Lei de Orzamentos Xerais do Estado correspondente ao ano 2021 recolle a posibilidade de realización de aportacións a plans de pensións e contratos de seguro colectivos que inclúan a continxencia de xubilación, en determinados supostos e supeditados ao cumprimento de determinados requisitos. A tal efecto se contempla, como en exercicios anteriores, unha dotación orzamentaria destinada ao cumprimento das obrigas empresariais para o Concello derivadas do previsto no vixente "Acordo regulador das condicións económicas e sociais dos traballadores/as ao servizo do Concello de Vigo" -aprobado polo Pleno do Concello o 28/12/1998- que ascende a un importe de **545.781,60 euros**.

A Xunta de Goberno Local, xa en sesión de data 07/03/2014 (expediente administrativo nº 24.810/220) acordou no seu día a reanudación das aportacións ao plan de pensións constituído, ao cumprirse os requisitos legais que a tal efecto contempla o artigo anteriormente transcrito.

Como consecuencia do anterior, debe considerarse especialmente que actualmente, as aportacións a plans de pensións están incluídas na base de cotización, de conformidade co establecido no artigo 109 do Real Decreto-Lei 16/2013, de 20 de decembro, de medidas para favorecer a contratación estable e mellorar a empleabilidade dos





traballadores, producindo un incremento da mesma. A este respecto, a Comisión Xestora do Plan de Pensións acordou o prorrateo por mensualidades das cotas extras achegadas polo empregador nos meses de xuño e decembro de cada ano, aos efectos de imputación na base de cotización á Seguridade Social, polo cal deberán ser suficientes as dotacións económicas da partida orzamentaria de Seguridade Social, de xeito tal que sexa posible cumprir coas obrigas legais na materia.

Lémbrese igualmente que xa en data 31/12/2015 se producira a finalización da obriga de cotización adicional derivada dos custes de integración no réxime xeral da Seguridade Social dos funcionarios da administración Local, nos termos do establecido no Real Decreto-Lei 12/1995, de 28 de decembro, sobre medidas urxentes en materia orzamentaria, tributaria e financeira, en cuxo artigo 41 contemplábase que:

*“Como compensación económica de los costes de integración en el Régimen General de la Seguridad Social del personal incluido en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios de la Administración Local, además de la prevista en el artículo 4 del Real Decreto 480/1993, de 2 de abril, se efectuará durante veinte años contados a partir del 1 de enero de 1996, una aportación equivalente a cotizar por un tipo adicional del 8,20 por 100 por el personal que, en 31 de marzo de 1993, se hallaba incluido como activo en el campo de aplicación dicho Régimen General”.*

### **III.- Complemento de pensións no suposto de xubilacións:**

A fin de facer fronte ás situacións preexistentes que traian causa de actos firmes e executivos consígnase un importe de **5.469,44 euros** -importe idéntico ao establecido para o presente ano 2021-, que nada teñen que ver con aquelas previsións económicas recollidas en anteriores orzamentos municipais denominadas “complemento de pensións do persoal xubilado do Concello de Vigo”, dado que a Xunta de Goberno Local, en sesión de data 29/05/2006, acordou non continuar a aplicación do complemento de pensións a





favor do persoal municipal xubilado acordado polo Pleno en sesión de data 31/08/1994, en aplicación do previsto no Real Decreto Lexislativo 781/1986, do 18 de abril, aprobatorio do Texto Refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local (TRRL) en cuxa Disposición Adicional se reproduce o contido da Lei 11/1960, de creación da MUNPAL; a pesares de ter sido suprimida a dita Mutualidade, a disposición adicional cuarta, apartado 2 da devandita Lei 11/1960 –que goza de vixencia normativa plena en virtude da disposición derogatoria única do Real Decreto 480/1993, do 2 de abril, resultando consecuentemente de aplicación- consigna expresamente que *“as Corporacións Locais non poderán no sucesivo conceder aportacións, subvencións ou axudas de calquera xénero para fins de previsión dos seus funcionarios. Serán nulos os créditos que se concedan con infracción deste precepto e o seu pago xenerará as responsabilidades pertinentes.”*

**IV. Aboamento de incapacidade temporal durante a tramitación da incapacidade definitiva:** prevese un importe de **1.000,00 euros**, como no presente exercicio 2021.

**V. Retribucións dos membros da Corporación:** Ben en réxime de dedicación exclusiva ou parcial, recóllense en contía final de **920.926,42 euros**.

**VI. Fomento do emprego:**

Consígnanse diversas contías para facer fronte á contratación laboral temporal con cargo á actividade de fomento do emprego, á reserva por xubilación anticipada, aos plans de emprego e inserción laboral encadradas en diversos programas (DUSI, inserción laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero; primeira experiencia laboral para menores de 30 anos, entre outros) e demáis conceptos correlativos, por unha contía de **3.470.832,79 euros** fronte aos **2.789.863,79 euros do 2019**, **2.464.121,04 euros do 2018** e aos **1.791.121,04 euros do exercicio 2017**, incluíndo os custes de seguridade social dentro da aplicación orzamentaria xeral de seguridade social.





En canto á reserva para xubilación anticipada, dotada cun importe de **1.000 euros** para calquera eventual indemnización puntual que proceda legalmente efectuar, debendo considerarse o disposto pola liña xurisprudencial do Tribunal Supremo consolidada actualmente.

Polo que respecta á concreta partida orzamentaria denominada “outras modalidades de nomeamento de persoal temporal non permanente”, contéplase unha dotación de **767.629,27 euros**, idéntica ás dos exercicios 2020 e 2021; contía que, no marco dunha xestión pública racional e eficiente respecto do nomeamento de persoal funcionario interino ou laboral temporal, debe ser suficiente, sempre en tanto se motive a necesidade de selección e nomeamento do mesmo, contéplandose unha partida específica na cal – a efectos de imputación do gasto- dase cabida aos funcionarios interinos por acumulación de tarefas e aos funcionarios interinos para a execución dos plans e programas de carácter temporal, figuras suxeitas ao Dereito Administrativo consignadas no artigo 10 do TREBEP, que en modo algún se atopan suxeitos á lexislación laboral, nin nada teñen que ver coa mesma, ao constituir o vínculo xurídico das mesmas unha relación de suxeición especial rexida polo Dereito Administrativo. Debe considerarse o impacto do contexto definido polo Real Decreto-lei 14/2021, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, actualmente en fase de tramitación parlamentaria como proxecto de Lei ([https://www.congreso.es/proyectos-de-ley?p\\_p\\_id=iniciativas&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&\\_iniciativas\\_mode=mostrarDetalle&\\_iniciativas\\_legislatura=XIV&\\_iniciativas\\_id=121%2F000063](https://www.congreso.es/proyectos-de-ley?p_p_id=iniciativas&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_iniciativas_mode=mostrarDetalle&_iniciativas_legislatura=XIV&_iniciativas_id=121%2F000063)) así como o resultado final que do proceso de produción lexislativa finalmente se derive.

A este respecto, resulta relevante salientar o esforzo na contención do recurso a persoal interino realizada durante os anos 2020 e 2021, fronte ao incremento exponencial en 2018 e 2019, efectuándose unha remisión expresa ao informe técnico de data 20.10.2021, de sostibilidade do borrador técnico do Capítulo I de gastos 2022 xa referenciado, no cal se contempla literalmente, en entre outros aspectos, o seguinte:





*“1.- Aplicación orzamentaria 92001400000.- Outras modalidades nomeamento persoal temporal non permanente.*

*En relación con este tipo de nomeamentos interinos, hai que estar á reclamación que Comisión Europea fai a España sobre a temporalidade no sector público, sendo un dos males nos que sempre encalla o mercado de traballo español. En todo caso, e tendo en conta a necesidade de limitar este tipo de nomeamentos, deberase priorizar o nomeamento de funcionarios interinos con cargo a praza vacante para aquelas tarefas que requiren dun período de aprendizaxe longo, sempre e cando a devandita praza esté incluída nunha Oferta de Emprego Público aprobada, e as necesidades a cubrir non sexan consecuencia dunha carga puntual, senón que teñan causa nunha necesidade ordinaria, de aí, que o posto correspondente á devandita praza haxa que mantela cuberta até a execución da OEP na que estea incluída, tendo como límite un prazo máximo de tres anos.*

*En relación co resto das contratacións laborais temporais/nomeamentos interinos por acumulación de tarefas, hai que limitalas aos supostos imprescindibles para dar cobertura ás quendas por vacacións ou situacións similares de falta de efectivos de persoal ou acumulacións de tarefas sobrevidas que non poidan ser previstas polos responsables dos servizos, sempre que se trate de casos excepcionais para cubrir necesidades urxentes e inaprazables, non aplicable aos supostos de necesidades ordinarias e estables.*

*Para a incorporación deste persoal deberá terse en conta as necesidades globais de todos os servizos municipais, priorizando as mesmas segundo as instrucións recibidas e a existencia de recursos dispoñibles para a súa contratación ou nomeamento.*

CADRO RESUMO SITUACIÓN PARTIDA 920.0.140.0000 a data 13/10/2021







CRÉDITO INICIAL	767.629,27€
SUPLEMENTO CRÉDITO (Modificacións realizadas)	1.849.516,28€
Total partida 13/10/2021	2.617.145,55€
Gasto autorizado a 13/10/2021-Fase A	2.459.979,33€
Compromiso de gasto – Fase D	1.477.238,40€
Obligacións recocidas Fase O	1.477.238,40€
Disponible partida	157.166,22€
Expedientes informados Área pendentes tramitación	21.129,91€
SALDO ACTUAL	136.036,31€

Por último, recórdase que os gastos xa comprometidos en expedientes de programas supoñen en canto a retribucións os seguintes importes para o ano 2022 e, 2023:

2022: 326.599,49€                      2023: 108.587,29€

Importes programas exptes. 36657/220, 37057/220, 37314/220, 37522/220, 38061/220, 38397/220 e, 38493/220.

No que respecta aos custes de Seguridade Social a cargo do Empregador (aplicación orzamentaria 920.0.160.0099), os importes dos programas dos expedientes citados anteriormente, supoñen os seguintes importes para o ano 2022 e, 2023:

2022: 95.824,23€                      2023: 29.044,36€”

Todo o cal deberá ser considerado aos efectos da confección dos Orzamentos Municipais 2022.





Polo que respecta á xestión dos créditos asignados ao Plan Municipal de Emprego (Plan de emprego e inserción laboral DUSI) ascendentes a un importe de **1.200.000,00 euros**, así como os programas de inserción laboral en materia de violencia de xénero e programa de primeira experiencia laboral para menores de 30 anos, déixase constancia no presente informe de que as ditas contías véñen sendo xestionadas pola Xefatura do Servizo de Desenvolvemento Local e Emprego, dado que a actividade de fomento do emprego ubícase dentro do ámbito funcional do mesmo, e conseguinte ámbito competencial da Área de Goberno de Cultura e Emprego, non resultando responsabilidade da Área de Recursos Humanos e Formación a xestión dos créditos en tal concepto orzamentados e anteriormente indicados, polas razóns competenciais e orgánicas salientadas e no marco do réxime de delegación competencial vixente, sempre dende a óptica do marco legal establecido pola Lei 27/2013, do 27 de decembro, de Racionalización e Sostibilidade da Administración Local, e sempre sen prexuízo das reordenacións sectoriais e das modificacións organizativas e funcionais que por decisión da Concellería-delegada de Área competente en materia de persoal se estime necesario abordar ao respecto da organización interna.

#### **VII. Fondo Social:**

A cantidade total prevista debe axustarse á establecida no artigo 30 do vixente Acordo Regulador das condicións económicas e sociais dos traballadores/as ao servizo do Concello de Vigo, consignándose no documento unha cantidade de **430.000 euros**, idéntica á prevista no presente 2021 e no 2020.

**VIII. Plan de Pensiões:** a contía prevista é de **545.781,60 euros**.

**IX. Formación do persoal:** para a formación do persoal municipal prevése un importe total de **52.358,34 euros**, fronte aos 55.010, 36 euros do 2021.





A Área de Recursos Humanos e Formación, en liña coas directrices estratéxicas que se proporcionen pola Concellería-delegada da Área competente en materia de persoal, ten por obxectivo estratéxico -iniciado en 2017- a reorientación da formación dos empregados/as públicos municipais, a efectos da transformación interna da Administración Municipal, dende as perspectivas da transparencia, da permanente actualización e capacitación dos empregados/as públicos en materias de índole transversal e sectorial especializada, así como no procedemento administrativo electrónico e dominio pleno das TICs como ferramenta imprescindible de traballo, e xunto coa constante formación directiva, enfocada cara á ética pública, a integridade e a igualdade como valores clave do servizo público.

Debe considerarse especialmente que a dispoñibilidade dun capital humano formado, actualizado e capacitado ao mellor nivel posible constitúe un factor esencial para a prestación dun servizo público da maior calidade posible, prestando plena satisfacción ás necesidades da cidadanía e do tecido social da cidade e, en consecuencia, aos intereses xerais, finalidade esencial da actividade administrativa segundo o establecido no artigo 103 da vixente Constitución de 1978. Por tanto, non debe descoidarse unha dotación suficiente e adecuada para a implementación da formación, capacitación e perfeccionamento do persoal municipal, máxime nun contexto no cal a relevancia das competencias dixitais e persoais aplicadas a entornos laborais resulta ser cada vez máis significativa.

Todo elo sen prexuízo da dificultade de implementación práctica de concretas iniciativas, vinculadas á necesaria dispoñibilidade de efectivos suficientes e con cualificación ao efecto susceptibles de seren asignados á xestión da formación con carácter permanente, ao conformar a mesma tanto un dereito como unha obriga dos empregados públicos consonte ao establecido nos artigos 14, letra g) (*derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales,*





*preferentemente en horario laboral)* e 53, apartado 8 (“Mantendrán actualizada su formación y cualificación”) do TREBEP.

**X. Seguros colectivos de vida e accidentes:** ascende o importe total de 89.000 euros, e consonte aos acordos acadados coa representación sindical do persoal municipal, sen prexuízo da imputación orzamentaria e contable dos expedientes actualmente en curso, que deberá ser suficiente para garantir os dereitos actualmente cubertos en tal concepto.

**XI. Axudas para fins culturais e deportivos recollidas no artigo 34 do vixente Acordo Regulador:** igual contía que en exercicios anteriores, de **6.010,12 euros**.

**XII. Cobertura de continxencias especiais dos artigos 35 e 37 do vixente Acordo Regulador:** asistencia médico-sanitaria en países estranxeiros que non cubra a Seguridade Social e aseguramento da responsabilidade civil do persoal do cadro, e póliza de seguro de vida e accidentes do persoal non permanente, por importe total de **73.500 euros**.

**XIII. Indemnizacións por sentenzas xudiciais ou resolucións doutras Administracións Públicas do persoal funcionario, laboral ou eventual:** contéplase unha dotación de **72.000 euros**, idéntica á dotación existente no presente 2021, absolutamente necesaria para calquera eventualidade derivada do cumprimento de resolucións xudiciais firmes.

**XIV. Asistencia médica:** inclúe a vixianza da saúde no ámbito da prevención de riscos laborais e a asistencia médica dos funcionarios pertencentes ao Servizo de Extinción de Incendios que realizan tarefas de mergullo, por contía de **180.500,00 idéntica á existente**, que en todo caso deberá garantir o total cumprimento das obrigas do Concello de Vigo como empresario nos termos da lexislación sectorial vixente en materia





de Prevención de Riscos Laborais na especialidade de vixancia da saúde, de especial relevancia en contextos pandémicos.

**XV. –Fondo de regularización retribucións:** contéplase unha contía de 50.000 euros, que permita dar cobertura aos supostos de reorganizacións sectoriais, racionalización da Relación de Postos de Traballo -de necesaria actualización nos termos do establecido na Lei de Transparencia- e aos procedementos de articulación de adecuacións retributivas excepcionais e singulares contemplados na vixente Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2021, en idéntica contía á actualmente contemplada.

Engádesse unha aplicación orzamentaria, dotada cun importe de **650.000 euros**, destinada ao afrontamento dos custes de implementación do estudo de análise e valoración de postos de traballo (APT e VPT) e proposta organizativa elaborado por consultora especializada (RODRÍGUEZ VINYALS S.L.) adjudicataria do contrato administrativo correspondente. Tal e como se sinalou anteriormente no presente informe, dita aplicación confórmasse con recursos ineficientes existentes no propio Capítulo I de gastos, coa finalidade permitir que, previa a preceptiva tramitación administrativa e conseguinte aprobación polos órganos municipais competentes, se poda proceder á revisión retributiva que resulte procedente, consonte ao estudo de consultoría realizado, respecto dos postos de traballo na Policía Local, previa proposta de aprobación do novo modelo organizativo no Corpo aos órganos municipais competentes, a efectuar pola Xefatura do dito Corpo en exercicio das atribucións legais que o artigo 27.3 da Lei 4/2007, do 12 de abril, de Coordinación das Policía Local de Galicia, lle outorga.

**XVI.- Outros conceptos retributivos procedentes dos organismos autónomos municipais Vigoo, IMD e EMAO:** derivados da integración dos OOA municipais indicados no Concello de Vigo 01/01/2016, cun importe de **1.211,00 euros**.





O importe total das previsións económicas para o Capítulo I dos orzamentos municipais para 2021 ascende a un total de **72.418.066,89 euros**; importe que debe poder garantir o réxime retributivo de cargos públicos, órganos directivos e persoal municipal, nos termos e co alcance, contido e límites contemplados no marco legal actualmente vixente, e coas salvedades expostas nas consideracións previas do presente informe.

Saliéntase que a vixente Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o exercicio 2021, no seu artigo 19, regula a aprobación de ofertas de emprego público contemplando o seguinte:

*“Uno.*

*1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se regulará por los criterios señalados en este artículo y se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 110 por cien en los sectores prioritarios y del 100 por cien en los demás sectores.*

*Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 110 por cien de tasa en todos los sectores.*

*2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se regirán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales vigésima, vigésima primera y vigésima segunda.*

*3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:*

*A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la [Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación](#), en relación con la*





determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la [Ley 39/2007, de 19 de noviembre](#), de Carrera Militar.

D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

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

H) Administraciones Públicas en relación con las plazas de personal investigador y técnico de los Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la [Ley 14/2011, de 1 de junio](#), de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.

Igualmente, con el límite máximo del 110 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas





*para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.*

*I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el [artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades](#), y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.*

*Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.*

*J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.*

*K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, respecto del personal que realiza actuaciones de inspección y supervisión de la seguridad aérea, las operaciones de vuelo y operaciones aeroportuarias y actuaciones relacionadas*







*con las mismas, y a las plazas de personal en relación con la seguridad marítima, que realiza tareas de salvamento marítimo y prevención y lucha contra la contaminación marina, así como a las plazas de personal en relación con la seguridad ferroviaria y las operaciones ferroviarias.*

*L) Administración Penitenciaria.*

*M) Consejo de Seguridad Nuclear en relación con las plazas de funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica que realizan funciones de dirección, estudio y evaluación, inspección y control de las instalaciones radiactivas y nucleares.*

*N) Acción Exterior del Estado.*

*Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.*

*O) Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.*

*P) Plazas de seguridad y emergencias.*

*Q) Plazas de personal que realiza una prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público.*

*R) Personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.*

*S) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

*4. La tasa será del 115 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autónoma y Policías Locales.*

*5. En todo caso, la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos.*

*6. No computarán para el límite máximo de tasa:*





- a) *El personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.*
- b) *Las plazas que se convoquen por promoción interna.*
- c) *Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.*
- d) *El personal destinado a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta Ley.*
- e) *Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el [artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería](#). Estas convocatorias sólo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.*

7. *Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado 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 por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin 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. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas. No computarán como ceses los que se produzcan como consecuencia de procesos de promoción interna, salvo en los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62. 2 de la Ley Orgánica 6/20021, de 21 de diciembre, de Universidades.*

*Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.*

*8. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos:*

- a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.*
- b) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.*

*Dos. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el [artículo 70 del EBEP](#):*

- a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.*





*b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las plazas.*

*Como consecuencia de lo anterior la oferta autorizada se considera consumida una vez celebrados los procesos selectivos correspondientes, con independencia del resultado de dichos procesos.*

*Tres.*

*1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.*

*Igualmente, las Administraciones públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.*

*2. No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones y consorcios.*

*3. Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas y consorcios adscritos que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.*





4. En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación.

Cuatro. No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

Cinco.

1. La Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes, a propuesta del Ministerio de Política Territorial y Función Pública y previo informe favorable del Ministerio de Hacienda. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe favorable de los Ministerios de Hacienda y de Política Territorial y Función Pública y a propuesta de la persona titular del Ministerio de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.

2. Corresponde a la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado.

3. No se autorizarán convocatorias de puestos o plazas vacantes de personal laboral de los entes del sector público estatal salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que requerirán la previa y expresa autorización conjunta de los Ministerios de Hacienda y de Política Territorial y Función Pública a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Política Territorial y Función Pública. Asimismo, con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos





humanos existentes en el sector público, ambas Secretarías de Estado podrán autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del sector público estatal, así como, en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el [artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería](#). El Ministerio de Política Territorial y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia.

Seis.

1. En el sector público estatal están sujetos a la autorización previa conjunta de los Ministerios de Hacienda y de Política Territorial y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Política Territorial y Función Pública:

- a) La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal.
- b) Los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal.
- c) La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española.





2. Las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la correspondiente Oferta de Empleo Público, en los términos previstos en la autorización de nombramiento.

3. Las plazas que, estando ocupadas por funcionarios interinos, no sean provistas con carácter definitivo por funcionarios de carrera de nuevo ingreso, nombrados en ejecución de la Oferta de Empleo Público, podrán ser objeto de cobertura mediante procedimientos de provisión, movilidad y reingreso al servicio activo.

Siete. Los apartados uno a cuatro de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los [artículos 149.1.13.ª](#) y [156.1 de la Constitución](#).”

O documento económico-contable inclúe os custos de 7 prazas vacantes que foron racionalizadas no cadro de persoal orzamentario vixente, en atención a criterios estrictamente técnicos dende a óptica da planificación e xestión de recursos humanos<sup>2</sup>, efectuada ao abeiro do disposto no artigo 69 do TREBEP, dada a ausencia de virtualidade de permanencia de moitas delas no cadro de persoal orzamentario na súa configuración orixinaria -ben por obsolescencia da concreta categoría profesional asociada á ausencia de solicitude de cobertura tras a xeneración da vacancia, e por ausencia de asociación a oferta de emprego público algunha, atopándose fora da taxa de reposición de efectivos (TRE)- e considerando a aposta por un modelo de emprego público de carácter funcional, tal e como prevé o artigo 103 da Constitución de 1978, en base a criterios de eficiencia técnica na conformación da plantilla e de reforzamento da estrutura técnica existente, plasmado no documento sometido a negociación coa representación sindical do

<sup>2</sup> “Planificación y procesos de elaboración de plantillas, relación de puestos de trabajo y oferta de empleo público”. [Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal](#), ISSN 0210-2161, N.º. Extra 5, 2019 (Ejemplar dedicado a: La necesaria innovación en el empleo público local), págs. 47-68





persoal municipal en Mesa Xeral de Negociación celebrada en data 25.10.2021.

As ditas prazas, segundo o informe técnico emitido ao expediente electrónico, son as seguintes:

- 1 praza de técnico de organización e xestión de RRHH.
- 2 prazas de cabos de Extinción de Incendios.
- 2 prazas de auxiliares de administración xeral.
- 1 praza de oficial de oficios en réxime laboral.
- 1 praza de axudante de oficios.

Ditas prazas foron reconvertidas en 6 prazas de persoal funcionario de carreira incorporadas á plantilla municipal, coas categorías seguintes:

- 1 praza de técnico de xestión.
- 1 praza de suboficial e 1 praza de bombeiro de Extinción de Incendios.
- 1 praza de técnico de Administración Xeral (rama económica);
- 1 praza de programador informática.
- 1 praza de subalterno.

Adicionalmente, e en aras á reordenación da plantilla e á racionalización de recursos ineficientes no Capítulo I de gastos, foron amortizadas outras 46 prazas non asociadas a ofertas de emprego público xa aprobadas, e correspondentes a perfís profesionais de necesaria revisión, atopándose fora da taxa de reposición de efectivos -e que, por tanto, non poderían cubrirse nin tan sequera interinamente-.

Tales prazas son as seguintes:

- 1 praza técnica, asociada a titularidade do Tribunal de Recursos Contractuais (non preceptiva nas entidades locais, consonte ao marco normativo referencial vixente)
- 1 praza de enxeñeiro/a da edificación,







- 2 prazas de delineantes,
- 1 praza de inspector/a control concesionarias,
- 1 praza de inspector/a obras, servizos e infraestruturas,
- 5 prazas de auxiliares de Administración Xeral,
- 1 praza de auxiliar servizos internos réxime Funcionario Carreira,
- 1 praza de auxiliar servizos internos en réxime laboral,
- 1 praza de inspector/a consumo,
- 1 prazas de auxiliar laboratorio,
- 2 prazas de auxiliares biblioteca,
- 1 praza de alguacil notificador,
- 2 prazas de subalternos,
- 2 prazas de capataz de oficios,
- 18 prazas de oficiais de oficios,
- 6 prazas de axudantes de oficios.

Os créditos asociados ás ditas prazas, concretado nun importe total de 1.695.529,30€, incorpóranse ao Capítulo I de gastos dos Orzamentos Municipais para 2022, en orde tanto ao mantemento do equilibrio económico-financieiro do mesmo, como ao afrontamento dos custes derivados da eventual aprobación da reorganización interna nos postos de traballo da Policía Local que pola xefatura do Corpo se propoña.

Por tanto, a plantilla ou cadro de persoal orzamentario para o ano 2022 queda conformada en un total de **1370 prazas**, das cales:

-1030 prazas se corresponden a persoal funcionario de carreira,

-320 prazas se corresponden a persoal laboral,





-20 prazas están destinadas a persoal eventual.

A modo de resumo, a racionalización efectuada afecta a un total de 53 prazas do cadro de persoal municipal, das cales 24 corresponden a prazas de persoal funcionario de carreira, e 29 corresponden a prazas de persoal laboral.

Da dita racionalización resultan:

a) **14 novas prazas de funcionario/a de carreira:**

- 1 praza de técnico/a de Administración Xeral-rama económica,
- 1 praza de técnico/a de Xestión,
- 1 praza de suboficial SEIS,
- 1 praza de bombeiro,
- 1 praza de programador de informática,
- 1 praza de subalterno,
- 1 praza de enxeñeiro/a software,
- 2 prazas de enxeñeiros/as camiños, canais e portos,
- 1 praza de enxeñeiro/a industrial,
- 3 prazas de técnico de Administración Xeral -rama xurídica-
- 1 praza de economista.

b) **Recursos económicos excedentes** de ineficiencia verificada, consonte ás necesidades concorrentes na plantilla municipal, que permitirán o afrontamento da efectiva e eventual implementación práctica do estudo de análise e valoración de postos de traballo (APT e VPT) realizado respecto dos postos de traballo da Policía Local sen incremento do custe con recursos alleos ao propio Capítulo I de gastos, sostendo así o equilibrio orzamentario do mesmo.





Indícase igualmente, respecto das modificacións operadas na plantilla municipal, que, en cumprimento do establecido en Sentenza do Tribunal Supremo nº 3076/2020 (dictada no recurso de casación para a unificación de doutrina 2597/2017) racionalízase o vínculo xurídico das prazas incluídas nas convocatorias das ofertas de emprego público 2017, 2018 e 2019 seguintes, que pasan de estar configuradas como prazas de persoal funcionario de carreira a prazas de persoal laboral:

- 1 praza de administrativo/a Administración Xeral da quenda libre da oferta de emprego público correspondente ao ano 2017.
- 4 prazas de técnico de xestión da quenda libre, 3 delas encadradas na oferta de emprego público 2017 e 1 encadradas na oferta de emprego público 2018, que pasan a denominarse “técnico de xestión programas en réxime laboral”.
- 1 praza de técnico superior en actividades culturais e educativas, da quenda libre da oferta de emprego público 2017.
- 1 praza de delineante por quenda libre da oferta de emprego público 2017.
- 1 praza de técnico medio servizos económicos por quenda libre da oferta de emprego público 2018.
- 1 praza de diplomado/a en traballo social por quenda libre da oferta de emprego público 2019.
- 1 praza de educador social -aínda non incluída en ningunha das ofertas de emprego pendentes de execución-.

De xeito resumido, déixase constancia de que a necesidade de modificación do vínculo xurídico proposto derívase de a resolución xudicial citada do Alto Tribunal contempla que *“la única vía válida para la extinción de los contratos de trabajo de los indefinidos no fijos será la de cobertura de la plaza de personal laboral que corresponda con la que ocupen en su calidad de tales, o, en su caso, la amortización de tal plaza con la exigencia de que la Administración acuda a la vía de los arts. 51 y 52 ET, de conformidad con lo previsto por la Disp. Ad. 20ª de dicho texto legal”*.

Por tanto, e sempre dende a consideración da imposibilidade de desempeño de funcións





que impliquen exercicio de potestades reservadas a funcionarios públicos -susceptibles de conlevar funcións de autoridade- consonte ao establecido tanto no artigo 9 do TREBEP como na propia Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia nos seus artigos 23 e 26- a modificación do vínculo permitirá extinguir as situacións de indefinición que podan existir mediante a cobertura das prazas de persoal laboral, sen que elo supoña que as persoas que a elas accedan, de superar os correspondentes procesos selectivos, podan desenvolver funcións reservadas aos funcionarios públicos, debendo limitarse o contido funcional a desempeñar ás funcións que, de xeito residual, poda desempeñar o persoal laboral consonte ao marco normativo de procedente aplicación, e en atención ao contido funcional que viñan desempeñando e que conste acreditado nas resolucións xudiciais declarativas da indefinición do vínculo.

A modo de peche do presente informe, indícase que a plantilla municipal pasa a estar integrada no ano 2021 por un total de **1.409 prazas dotadas en plantilla**, das que 1045 se corresponden a persoal funcionario de carreira, 344 a persoal laboral e 20 a persoal eventual.

Dase, por tanto, cumprimento inicial á indicación efectuada en anteriores informes da xefatura de Recursos Humanos ao Capítulo I de gastos, nos cales se sinalaba *“que para sucesivos exercicios debería analizarse, en cooperación coa representación sindical do persoal, a necesaria e progresiva modernización da plantilla municipal, identificando aquelas prazas vacantes necesitadas de reordenación, depuración ou racionalización en aras á dotación dunha estrutura técnica suficientemente dimensionada, que proporcione resposta tanto aos retos derivados do marco normativo de dixitalización e modernización do sector público (v. a título exemplificativo as Leis 39 e 40/2015, do 1 de outubro, de Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas e do Réxime Xurídico do Sector Público) como aos desafíos contidos en ámbitos sectoriais de alta complexidade e especialización (p.e. protección de datos de carácter temporal; prevención de riscos laborais; contratación pública ou mesmo recursos humanos).*

*Este horizonte de reforzamento técnico debería presidir o marco negocial para sucesivos*





*exercicios, en aras ao acadamento dun sector público axustado aos requerimentos contemplados no marco normativo actualmente vixente, especialmente con perspectiva estratéxica no contexto de implementación de novas modalidades de prestación do servizo público contempladas na recente modificación do TREBEP, efectuada por [Real Decreto-lei 29/2020](#), de 29 de setembro, de medidas urxentes en materia de teletraballo nas Administracións Públicas e de recursos humanos no Sistema Nacional de Saúde para facer fronte á crise sanitaria ocasionada pola COVID-19 (BOE núm. 259, do 30 de setembro do 2020).”*

O conxunto documental que integra o Capítulo I do proxecto de Orzamentos Municipais para o exercicio económico 2022 debe abranguer o documento económico do cadro de persoal orzamentario –competencia residenciada no Pleno ex artigo 123.1.h) da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, en redacción dada pola Lei 57/2003, do 16 de decembro, de Medidas para a Modernización do Goberno Local- dado que a Relación de Postos de Traballo constitúe un instrumento de carácter normativo de alcance limitado e carácter diferenciado, cuxa aprobación compete exclusivamente á Xunta de Goberno Local con arranxo ás previsións do orzamento municipal, como así dispón o artigo 127.1.h) da citada Lei 7/1985, do 2 de abril.

No momento no cal ésta se elabore deberá axustarse ás previsións económicas que para o Capítulo I estableza o cadro de persoal orzamentario aprobado polo Pleno (lógicamente sen prexuízo da utilización dos mecanismos de modificación orzamentaria legalmente previstos na lexislación específica en materia de Facendas Locais) incorporando tamén aqueles cambios de adscripción de postos de traballo que se poidan ter efectuado ou as modificacións puntuais da mesma; a provisión definitiva dos postos de traballo consonte aos sistemas definidos por resolucións xudiciais firmes -a efectos de materializar, de xeito efectivo, os plans de ordenación de recursos humanos actualmente en fase de instrucción- e a actualización do contido do indicado instrumento de clasificación e ordenación de recursos humanos ás necesidades actuais da organización, tal e como se





ten indicado por esta xefatura en 2019, 2020 e 2021. Igualmente, e dado que se trata de materia obxecto da competencia do Pleno da Corporación consonte ao artigo 3.2 do Regulamento Orgánico correspondente (BOP n.º 113, do martes 15 de xuño do 2004) sinalase que debe procederse ao nomeamento definitivo dos membros do Tribunal Económico-Administrativo, actualmente en situación de provisionalidade ou temporalidade.

Asemade, e como xa se ten sinalado en anteriores informes ao Capítulo I de gastos dos Orzamentos Municipais, procederase pola Área de Recursos Humanos e Formación -na medida das posibilidades que o equipo humano de carácter técnico asignado dispoña, e en atención ás prioridades de xestión pública que se determinen- e en colaboración coa Intervención Xeral Municipal e cos servizos xurídicos municipais, a efectuar unha revisión das Instrucións de plantilla anexas ao dito instrumento, toda vez que aquelas situacións susceptibles de xenerar distorsións procedimentais deberán ser depuradas, concretamente en canto a certos criterios establecidos para a asignación dos complementos de produtividade e supostos de devengo de gratificacións, por desaparición das causas xeneradoras da concurrencia do suposto fáctico concreto, ou ben pola aplicación de adecuacións retributivas a certos postos de traballo, evitando duplicidades nos supostos de complementos excepcionais que á data de hoxe teñen sido avaliados e regularizados a través das conseguíntes adecuacións retributivas, co horizonte de racionalización retributiva e funcional dos postos de traballo existentes no Concello.

Indícase asemade que a coordinación e colaboración coa Intervención Xeral Municipal abranguerá a articulación dos correspondentes sistemas de traballo no horizonte común de acadar a participación da Área de Recursos Humanos e Formación e da propia Intervención Xeral na elaboración das bases de execución dos Orzamentos Municipais, a fin de que as mesmas se axusten no seu contido ás tendencias de simplificación e racionalización normativa e procedimental establecidas polas Leis 39 e 40/2015, do 1 de



**CONCELLO  
DE VIGO**



**Concellería de  
Contratación, Patrimonio  
e Xestión Municipal**

**Área de RRHH e  
Formación**

outubro, acadando así un conxunto harmónico de criterios internos de xestión dos gastos de persoal.

Do cal se emite o presente informe, coas salvedades legais indicadas, aos efectos que procedan en relación co documento do Capítulo I dos Orzamentos Municipais para o ano 2022, achégandose ao expediente electrónico a documentación sinalada, aos efectos da súa dispoñibilidade en formato dixital por parte da dirección da Contabilidade e Orzamentación Municipal, nos termos do previsto na Lei 39/2015, do 1 de outubro, de procedemento administrativo das Administracións Públicas.

Vigo, sinatura electrónica

A XEFA DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS E FORMACIÓN.- María Dapena Gómez

