

**ASUNTO: Informe de fiscalización previa limitada á aprobación da contratación laboral temporal dun Técnico para a oficina de Turismo dende o 15/06/2019 ata 15/09/2019.**

De acordo co artigo 4.1 do Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por o que regúlase o réxime xurídico dos funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, o artigo 214 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, de 5 de marzo, por o que se aproba o Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, TRLRFL, o Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, polo que se regula o réxime xurídico do control interno nas entidades do sector público, e a Base 33.6.A.7 das Bases de Execución do Orzamento, emítase o seguinte

INFORME DE FISCALIZACIÓN PREVIA LIMITADA DE INTERVENCIÓN**PRIMEIRO.- ANTECEDENTES RELACIONADOS COA FISCALIZACIÓN.**

- Bolsa de Turismo
- Memoria xustificativa para a contratación de data de asina do documento electrónico
- Certificado de existencia de crédito.
- Proposta de contratación con cargo a Bolsa de emprego de data de asina do documento electrónico.

SEGUNDO.- LEXISLACIÓN APLICABLE.

1. Lei 7/85, de 2 de abril, Lei Reguladora das Bases do Réxime Local, LRBRL.
2. Lei 6/2018, de 3 de xullo, de Presupostos Xerais do Estado para o exercicio 2018.
3. Real Decreto Lei 24/2018, de 21 de decembro, por o que se aproban as medidas urxentes en materia de retribucións no ámbito do sector público.
4. Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, polo que se regula o réxime de retribucións dos funcionarios da Administración Local.
5. Lei 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, en aqueles preceptos que manteñan a súa vixencia, LMRFP.
6. Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público, TREBEP
7. Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, TRLET.
8. Real Decreto 2720/1998, do 18 de decembro, polo que se desenvolve o artigo 15 do Estatuto dos Traballadores en materia de contratos de duración determinada.
9. Real Decreto-lei 20/2012, de 13 de xullo, de medidas para garantir a estabilidade orzamentaria e de fomento da competitividade.
10. Lei Orgánica 2/2012, de 27 de abril, Lei de Estabilidade orzamentaria e Sostibilidade Financeira, LOEPSF.
11. Lei 5/1997, de 22 de xullo, de Administración Local de Galicia.
12. Lei 2/2015, de 29 de abril de emprego público de Galicia.
13. Lei 5/2014, do 27 de maio, de medidas urxentes derivadas da entrada en vigor da Lei 27/2013, de 27 de decembro, de racionalización e sostibilidade da Administración local.



14. Bases de Execución do Orzamento para o exercicio.
15. Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

TERCEIRO.- EXTREMOS XERAIS OBXETO DE COMPROBACIÓN.

Existencia de crédito axeitado e suficiente. Artigos 167 e 172 TRLRFL e 24 e ss RD 500/1990, de 20 abril.

Executividade dos recursos que financian o gasto.

Cas obrigas ou gastos xéranse por órgano competente.

Alcalde.

Xunta de Goberno Local.

Pleno.

CUARTO.- EXTREMOS ESPECÍFICOS OBXETO DE COMPROBACIÓN.

Acta do tribunal seleccionador e proposta de nombramento.

Conta acta do tribunal de data 01/03/2016 e proposta de creación da Bolsa de Técnico de Turismo de data 02/02/2016 e de duración de catro anos.

Adecuación do contrato que se formaliza co disposto na normativa vixente.

Descoñécese o contrato a formalizar, non especificánsode o Convenio en vigor aplicado.

As retribucións no caso de persoal laboral se axustan ao sinalado no convenio colectivo que resulte de aplicación e, se se trata dun contrato á marxe do convenio, que estea xustificado adecuadamente e exista acordo plenario de autorización.

Non consta que se axusten as retribucións a ningún Convenio.

QUINTO.- OUTROS EXTREMOS OBXETO DE ANÁLISE.

Informe sobre o importe das contratacións.

Non consta ningún informe de persoal do Concello.

Informe con proposta de resolución, onde se conteña a enumeración dos feitos e disposicións legais aplicables (Artigo 175 do Real Decreto 2568/1986, de 28 de novembro)

Contratación de persoal laboral temporal.

Declaración da excepcionalidade e das necesidades urxentes e inaprazabres. Artigo 19. Dous da Lei 6/2018, de 3 de xullo, de Presupostos Xerais do Estado para o exercicio 2018.

O Concello deberá xustificar o carácter excepcional da necesidade que obriga a realizar a contratación temporal, é dicir, que non se trate de cubrir unha eventualidade ordinaria. E que cos medios persoais de que dispón o Concello, mediante unha



planificación, reorganización, reasignación de efectivos, etc, non é posible atender as necesidades.

De tal xeito, que a carga de motivar e xustificar correspóndelle ao Concello, polo que sería necesario un informe detallado sobre os medios persoais existentes no Concello, con descrición minuciosas dos labores e horarios de traballo de cada un dos membros do persoal nas categorías aptas para prestar o servizo e con explicación pormenorizada dos motivos polos que, con devanditos efectivos globais do Concello, resulta materialmente imposible realizar esas funcións co persoal do persoal do Concello.

O explicado anteriormente, foi avalado por distintas sentenzas da Jurisdicción Contencioso-Administrativa de Galicia, tales como, o Xulgado Contencioso-Administrativo de orense, en diversas sentenzas, Sentencia 207/2013, Sentencia 208/2013, Sentencia 206/2013 e Sentenza 205/2013.

Neste expediente existe unha memoria xustificativa da necesidade e dos medios dos que dispoñe o Concello; nembargantes, o tratarse dunha **contratación temporal**, é necesario facer referencia a se a praza é ou non estrutural.

O artigo 91.2 da Lei 7/1985, de 2 de abril, establece que a selección de todo o persoal, sexa funcionario ou laboral, debe realizarse de acordo coa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública e a través do sistema de concurso, oposición ou concurso-oposición libre nos que se garantan, en todo caso, os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade.

Pola súa parte, o artigo 103 da mesma Lei sinala que o persoal laboral será seleccionado pola propia Corporación aténdose, en todo caso, ao disposto no artigo 91 e co máximo respecto ao principio de igualdade de oportunidades de cantos reúnan os requisitos esixidos.

O artigo 177.2 do Texto Refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local, aprobado por Real Decreto Lexislativo 781/1986, de 18 de abril, permite a contratación de persoal laboral temporal ou de duración determinada. O réxime de tales relacións será, na súa integridade, o establecido nas normas de dereito laboral.

O artigo 15.1 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, establece os supostos nos que poderán celebrarse contratos de duración determinada, que en síntese, serán por obra ou servizo, por acumulación de tarefas, e por substitución de traballadores con dereito a reserva do posto de traballo.

Os artigos 9.3 do Real Decreto 2720/1998, e 15.3 do TRLET determinan que se presumirán por tempo indefinido os contratos temporais celebrados en fraude de lei. E



o apartado 5 do citado artigo 15 do TRLET sinala que sen prexuízo do disposto nos apartados 1.a), 2 e 3 do mesmo, os traballadores que nun período de trinta meses estivesen contratados durante un prazo superior a vinte e catro meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores fixos.

A disposición anterior, ven a recoller a **xurisprudencia de Tribunal Supremo e de Tribunais Superiores de Xustiza**, ditada en relación coas contratacións temporais das administracións públicas, en sentencias como STS de 7 de outubro de 1996, STS 24 de abril de 1997, STS de 27 de maio de 2002, que en definitiva avogan polo outorgamento dun carácter indefinido do contrato, no sentido de que este non estará sometido, directa ou indirectamente, a un termo, pero isto non supón que o traballador consolide, sen superar os procedementos de selección, unha condición de fixeza no cadro de persoal que non sería compatible coas normas legais sobre selección do persoal fixo nas Administracións Públicas.

Ademais hai que sinalar tamén que o Real Decreto Lexislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social configura como infracción grave *“a transgresión da normativa sobre modalidades contractuais, contratos de duración determinada e temporais, mediante a súa utilización en fraude de lei ou respecto a persoas, finalidades, supostos e límites temporais distintos dos previstos legal, regulamentariamente, ou mediante convenio colectivo...”*.

Por outra banda o artigo 27 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia dispón que *“1. Os postos de traballo vacantes que poidan ser desempeñados por persoal laboral e se consideren de provisión urxente e inaprazable poden ser cubertos mediante a contratación de persoal laboral temporal de conformidade cos procedementos contemplados no convenio colectivo que resulte de aplicación. En todo caso, para a contratación deste persoal laboral non se poderá acudir ás empresas de traballo temporal.*

2. Os postos vacantes cubertos mediante a contratación de persoal laboral temporal incluíranse na primeira oferta de emprego público que se aprobe logo desa contratación e nos seguintes concursos de traslados, salvo que se dispoña a súa amortización.

3. As administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación da presente lei



non poden converter en fixa unha relación laboral de carácter temporal. Incorrerán en responsabilidade, nos termos previstos por esta lei, as persoas que coa súa actuación irregular dean lugar á conversión en fixa dunha relación laboral de carácter temporal.

4. A prestación de servizos en réxime de persoal laboral temporal non constitúe mérito preferente para o acceso á condición de persoal laboral fixo. Non obstante o anterior, o tempo de servizos prestados computarase nos supostos de concurso-oposición ou de concurso, nos termos que se establezan na correspondente convocatoria”.

Advírtese, por tanto, da responsabilidade en que, con respecto a esta contratación, asumen dende a perspectiva desta norma autonómica, o persoal e autoridades municipais que coa súa actuación podan dar lugar a que, por vulneración da normativa reguladora da contratación temporal, se produza a conversión dunha relación en principio temporal nunha relación indefinida.

Polo tanto, esta praza sacada temporalmente, non ten dito carácter, senón que son necesarias para o adecuado funcionamento e polo tanto teñen carácter estrutural, polo que sería necesario a correspondente convocatoria da Oferta de emprego público, na medida ca Lei de Orzamentos do Estado o permita.

Por último, haberá que ter en conta os principios de estabilidade orzamentaria, sostenibilidade financeira e eficiencia na xestión dos recursos públicos introducidos no ámbito local pola Lei Orgánica 2/2012 de estabilidade orzamentaria e sostenibilidade financeira, e a Lei de 27/2013, de racionalización e sostenibilidade da administración local, que impiden con carácter xeral asumir calquera competencia ou servizo que corresponda a outra administración, que supoñan unha duplicidade na súa prestación, ou que poñan en risco a sostenibilidade financeira, aínda sendo competencias propias das Entidades Locais.

SEXTO.- RESPONSABILIDADES.

O artigo 78.1 da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local establece que os membros das Corporacións locais están suxeitos a responsabilidade civil e penal polos actos e omisións realizados no exercicio do seu cargo, responsabilidades que se esixirán ante os Tribunais de Xustiza competentes e se tramitarán polo procedemento ordinario aplicable.

Asemade o apartado terceiro do mesmo artigo determina que as Corporacións locais poderán esixir a responsabilidade dos seus membros cando por dolo ou culpa grave, causaran danos e prexuízos á Corporación ou a terceiros, se estes foran indemnizados por aquela.

Tamén o artigo 60 do TRRL sinala que *“as autoridades e funcionarios de calquera orde que, por dolo ou culpa ou negligencia, adopten resolucións ou realicen actos con infracción das disposicións legais, estarán obrigados a indemnizar á Corporación local os danos e prexuízos que sexan consecuencia de aqueles, con independencia da responsabilidade penal ou disciplinaria que lles poda corresponder”.*



O artigo 225.1 do ROF preceptúa que “as entidades locais poderán instruír expediente, con audiencia do interesado, para declarar a responsabilidade civil das súas autoridades, membros, funcionarios e dependentes que, por dolo, culpa ou negligencia graves, causaran danos e prexuízos á Administración ou a terceiros, se estes foran indemnizados por aquela”.

Sinalar que dacordo coa Disposición adicional cuadragésima terceira da Lei 6/2018, de 3 de xullo, pódese exixir responsabilidades pola utilización da contratación laboral, ao dicir “Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones”.

Por outra banda sinalar ca **Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno**, sinala no seu artigo 28.d como **Infracción moi grave**, a **omisión do trámite de intervención previa dos gastos, obrigacións ou pagos**, cando esta resulte preceptiva ou do **procedemento de**



resolución de discrepancias fronte aos reparos suspensivos da intervención, regulado na normativa orzamentaria.

Engadindo o artigo 30 da mesma norma que “4. Os sancionados pola comisión dunha infracción moi grave **serán destituídos do cargo** que ocupen salvo que xa cesasen e non poderán ser nomeados para ocupar ningún posto de alto cargo ou asimilado durante un período de entre cinco e dez anos con arranxo aos criterios previstos no apartado seguinte.”

SÉPTIMO.- RESULTADO DA FISCALIZACIÓN.

Dacordo co todo sinalado anteriormente, procédese:

Procedede a tramitación do expediente, nos termos sinalados na Base 33 das Bases de Execución do Orzamento e no artigo 291.2 do TRLEFL.

Omisión de fiscalización.

Reparo 25/2019. Suspéndese a tramitación do expediente, ata que os reparos sexan solventados:

Polo Alcalde, polos seguintes motivos:

Non foron fiscalizados os actos que deron orixe ás ordes de pago.

Omisión no expediente de requisitos ou trámites esenciais.

Derivado de comprobacións materiais de obras, subministracións, adquisicións e servizos.

Polo Pleno, por os seguintes motivos:

Insuficiencia o inadecuación de crédito.

Obrigas o gastos da súa competencia.

O presente informe emítese no exercicio do control de gastos e ingresos atribuído a esta Intervención

En Chantada, a data da sinatura electrónica.

A Interventora,

Asdo. M^a Cristina González Santín

DOCUMENTO ASINADO DIXITALMENTE