



Ayuntamiento de Vigo
Secretaría General-Pleno

JOSE VILLAN FUERTES, SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL,

CERTIFICA: Que o Pleno do Concello, en sesión ordinaria do día 26 de febreiro de 2024, adoptou o seguinte acordo:

4. PROPOSTA DE COMPATIBILIDADE PARA ACTIVIDADE PRIVADA DO SR. LORENZO FONTÁN, PERSOAL EVENTUAL AO SERVIZO DO CONCELLO DE VIGO. EXPTE. 43629/220. (EXPTE. PLENO 4283/1101).

ANTECEDENTES: Con data 16.02.24, o técnico de administración xeral de RRHH e Formación, co conforme da xefa da Área de RRHH e Formación e da concelleira delegada de Normalización Lingüística, Educación, Recursos Humanos e Formación e mais da concelleira da Área de Goberno de Seguridade, Contratación, Festas e Xestión Municipal, emite o seguinte informe proposta,

*"II- A petición do Grupo Municipal do Partido Popular, por resolución da Alcaldía de data 13/12/2023, nomeouse a D^o. D. Lorenzo Fontán, con DNI ***5166**, como persoal eventual para o posto de asesor, en réxime de dedicación completa, retribución anual de 34.968,92 € con efectos do 01/01/2024.*

III- En data 24/01/2024, D^o. D. Lorenzo Fontán, solicita autorización de compatibilidade laboral entre o seu posto como persoal eventual no Concello de Vigo e o posto de speaker (animador de eventos deportivos) no estadio municipal de Balaídos nos partidos do primeiro equipo do RC Celta de Vigo SAD.

III- Consta incorporado ao presente expediente a seguinte documentación:

-Certificado do Real Club Celta de Vigo, onde se recolle (entre outros aspectos) que:

"El número de horas totales de su actividad es inferior a 60 horas al año y la media salarial bruta de una temporada ordinaria son 3000 euros correspondiente por partido a 150 Euros brutos.

(...)

Su jornada se inicia 30 minutos antes del arranque del partido y finaliza al finalizar los 90 minutos reglamentarios. Los partidos se celebran de manera habitual durante el fin de semana, si bien, puntualmente, pueden tener lugar en días de semana siempre en horario de tarde.

(...)Funciones:

- "Comunicar a través de la megafonía del estadio los hitos relacionados con el partido (alineaciones, cambios, goles, etc).



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 02/05/2024 14:28	Página 1 de 8
43629-220	CSV: ABA645-CE262B-BEB18B-B7XDBQ-RZM6DP-FD	
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		

- Comunicar a través de la megafonía del estadio los mensajes informativos y/o comerciales indicados por el club o la organización del partido.

- Dinamizar a través de la megafonía del estadio a la afición mediante mensajes de bienvenida al estadio, motivación y otros".

-Escrito do Grupo Municipal do Partido Popular no que mostran a conformidade coa actividade pretendida polo solicitante, indicando que non compromete nin modifica a xornada nin o horario do interesado, "que non se ven comprometidos os intereses xerais da función pública, nin menoscabado o cumprimento dos seus deberes como persoal eventual do Concello de Vigo".

-FUNDAMENTOS XURÍDICOS

-Marco normativo de aplicación ao persoal eventual ao servizo das Entidades Locais.

O 89 da Lei 7/85, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local (LRBRL), establece que o persoal ao servizo das Entidades locais estará integrado por funcionarios de carreira, contratados en réxime de Dereito laboral e persoal eventual que desempeña postos de confianza ou asesoramento especial.

Por outro lado, o vixente artigo 92 da propia LRBRL, dispón que os funcionarios ao servizo da administración local, ríxense, no non disposto nesta lei, pola lei do Estatuto Básico do Empregado Público (hoxe Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, TREBEP) pola restante lexislación do Estado en materia de función pública, así como pola lexislación das Comunidades Autónomas, nos termos do artigo 149.1.18.^a de la Constitución, mostrando deste xeito o carácter prevalente na materia da propia LRBRL sobre as previsións do TREBEP.

Con respecto á regulación do persoal eventual, a citada norma establece que o número, características e retribucións do persoal eventual será determinado polo Pleno de cada Corporación, ao comezo do seu mandato. Estas determinacións só poderán modificarse con motivo da aprobación dos orzamentos anuais (artigo 104.1 da LRBRL).

O nomeamento e cese destes funcionarios é libre e corresponde ao Alcalde ou Presidente da entidade local correspondente. Cesan automaticamente en todo caso cando se produza o cese ou expire o mandato da autoridade á que presten a súa función de confianza ou asesoramento.

Igualmente, o artigo 12.1 do Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (TREBEP), dispón que é persoal eventual o que, en virtude de nomeamento e con carácter non permanente, só realiza funcións expresamente cualificadas como de confianza ou asesoramento especial, sendo retribuído con cargo aos créditos orzamentarios consignados para este fin.

As leis de Función Pública que se diten en desenvolvemento deste Estatuto determinarán os órganos de goberno das Administracións Públicas que poderán dispoñer deste tipo de persoal. O número máximo establecerase polos respectivos órganos de goberno. Este número e as condicións retributivas serán públicas (12.2



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 02/05/2024 14:28	Páxina 2 de 8
43629-220	CSV: ABA645-CE262B-BEB18B-B7XDBQ-RZM6DP-FD	
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		

TREBEP).

O nomeamento e cese serán libres. O cese terá lugar, en todo caso, cando se produza o da autoridade a la que se preste a función de confianza o asesoramento (12.3 TREBEP).

A condición de persoal eventual no poderá constituír mérito para o acceso á Función Pública ou para a promoción interna (12.4 TREBEP).

Ao persoal eventual seralle aplicable, no que que sexa adecuado á natureza da súa condición, o réxime xeral dos funcionarios de carreira (12.5 TREBEP).

Por outro lado, a Lei 2/2015, de 29 de abril, del emprego público de Galicia (LEPG), regula este tipo de persoal nos artigos 29 e seguintes.

-Réxime de incompatibilidades do persoal ao servizo de sector público

- O réxime de incompatibilidades do persoal ao servizo do sector público vén definido pola Lei 53/1984, do 26 de decembro, de Incompatibilidades do persoal ao servizo das Administracións Públicas (LIPSAP), de aplicación ao persoal ao servizo das corporacións locais e dos organismos autónomos delas dependentes. A dita norma ten plena vixencia na actualidade, coa aprobación do TREBEP.

A LIPSAP distingue por unha parte o réxime propio das incompatibilidades cando se trata de outros postos ou actividades no sector público e por outro lado, cando o pretendido se corresponde con actividades privadas.

Se vén para as segundas actividades ou postos no sector público, a regra xeral da norma é optar preferentemente pola vía da incompatibilidade, salvo aquelas excepcións que expresamente se prevén, para o caso das actividades privadas, a lei recolle expresamente os supostos nos que se establece a prohibición de compatibilidade, entendéndose admitidos aqueles supostos non taxados en estas prohibicións, sempre que se cumpran co resto de requisitos establecidos.

En este senso, a regulación das actividades privadas, recóllese dentro do Capítulo IV da citada LIPSAP.

En primeiro lugar, o artigo once establece que:

"De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º,3, de la presente Ley, el personal comprendido en su ámbito de aplicación no podrá ejercer, por sí o mediante sustitución, actividades privadas, incluídas las de carácter profesional, sean por cuenta propia o bajo la dependencia o al servizo de Entidades o particulares que se relacionen directamente con las que desarrolle el Departamento, Organismo o Entidad donde estuviera destinado".

Igualmente, o artigo Doce, dispón que:

1. En todo caso, el personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá ejercer las actividades siguientes:

a) El desempeño de actividades privadas, incluídas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o bajo la dependencia o al servizo de Entidades o particulares,



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 02/05/2024 14:28	Páxina 3 de 8
43629-220	CSV: ABA645-CE262B-BEB18B-B7XDBQ-RZM6DP-FD	
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		

en los asuntos en que esté interviniendo, haya intervenido en los dos últimos años o tenga que intervenir por razón del puesto público.

Se incluyen en especial en esta incompatibilidad las actividades profesionales prestadas a personas a quienes se esté obligado a atender en el desempeño del puesto público.

b) La pertenencia a Consejos de Administración u órganos rectores de Empresas o Entidades privadas, siempre que la actividad de las mismas esté directamente relacionada con las que gestione el Departamento, Organismo o Entidad en que preste sus servicios el personal afectado.

c) El desempeño, por sí o por persona interpuesta, de cargos de todo orden en Empresas o Sociedades concesionarias, contratistas de obras, servicios o suministros, arrendatarias o administradoras de monopolios, o con participación o aval del sector público, cualquiera que sea la configuración jurídica de aquéllas.

d) La participación superior al 10 por 100 en el capital de las Empresas o Sociedades a que se refiere el párrafo anterior.

2. Las actividades privadas que correspondan a puestos de trabajo que requieran la presencia efectiva del interesado durante un horario igual o superior a la mitad de la jornada semanal ordinaria de trabajo en las Administraciones Públicas sólo podrán autorizarse cuando la actividad pública sea una de las enunciadas en esta Ley como de prestación a tiempo parcial."

Igualmente, o artículo Catorce, parágrafo terceiro, dispón que "Los reconocimientos de compatibilidad no podrán modificar la jornada de trabajo y horario del interesado y quedarán automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto en el sector público".

Por último, o apartado primeiro do artigo Dezaseis, establece que:

"No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario, al personal eventual y al personal laboral cuando las retribuciones complementarias que tengan derecho a percibir del apartado b) del artículo 24 del presente Estatuto incluyan el factor de incompatibilidad al retribuido por arancel y al personal directivo, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección."

Á súa vez, a Disposición transitoria novena, da Lei 2/2015, de emprego público de Galicia, regula Complemento específico e recoñecemento de compatibilidade para o exercicio de actividades privadas mentras non se introduza o complemento do posto de traballo, establecendo no seu apartado 2:

"2. En tanto no se produzca la sustitución del complemento específico mencionado en el apartado anterior por el complemento de puesto de trabajo previsto por la presente ley, podrá reconocerse, conforme a lo dispuesto en la normativa sobre incompatibilidades que resulte de aplicación, compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complemento específico o concepto equiparable, siempre que su cuantía no supere el treinta por ciento de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 02/05/2024 14:28	Páxina 4 de 8
43629-220	CSV: ABA645-CE262B-BEB18B-B7XDBQ-RZM6DP-FD	
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		

En el supuesto de que la cuantía de tal complemento supere el treinta por ciento referido, podrá concederse la compatibilidad siempre y cuando la persona interesada renuncie a la percepción del complemento específico o concepto equivalente."

Pola súa parte, as aínda vixentes "Instrucións sobre plantilla e relación de postos de traballo do persoal ao servizo da Corporación e dos seus Organismos autónomos (publicadas no Boletín Oficial de Provincia de Pontevedra, do martes 16 de novembro de 2010), recollen que:

"Todos os postos desempeñanse en réxime de "dedicación exclusiva", excepto aqueles aos que a Xunta de Goberno Local lles autorice a compatibilidade e conste así na relación de postos de traballo, segundo disposto no art. 127 da Lei 7/85, na súa redacción dada pola Lei 57/2003."(O artigo catorce da LIPSAP recoñécelle a competencia ao Pleno da Corporación Local).

"Os funcionarios dos subgrupos A1 e A2 de titulación que perciban o complemento de dedicación exclusiva en contía superior ao 30 % do seu soldo, excluída antigüidade, estarán en situación de dispoñibilidade plena ao servizo da Corporación, o cal implica a máxima observancia e o estrito cumprimento da normativa vixente en materia de incompatibilidades, esixible a todo o persoal municipal nos termos do disposto nas vixentes instrucións."

Merece especial mención ao caso a STS 1.684/2019, de data 05/12/2019, ditada en casación no procedemento 2454/2017, e no que se entra a valorar se:

"(...)Si la percepción por parte de los empleados públicos de complementos específicos, o concepto equiparable, que incluyan, entre los componentes que remuneran, el factor de incompatibilidad impide, en todo caso y con independencia de la cuantía de aquellas retribuciones complementarias, reconocerles la compatibilidad para el ejercicio de actividades privada.

O si, por el contrario, podrá otorgarse aquel derecho, aun remunerándose también el factor de incompatibilidad en esas retribuciones complementarias, cuando la cuantía de éstas no supere el 30 por 100 de las retribuciones básicas, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad."

No es lo mismo "especial dificultad técnica" que "incompatibilidad exigible para el desempeño de determinado puesto de trabajo" o "las condiciones en el que se desarrolla el trabajo" o "nivel de representatividad". La asignación de un complemento específico por un motivo concreto ha de identificar su razón de ser en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo para poder ser calificado como factor de incompatibilidad.(...).

A la vista de lo establecido en la Ley 53/1984 la percepción por parte de los empleados públicos de complementos específicos, o concepto equiparable, que incluyan expresamente entre los componentes que remuneran, el factor de incompatibilidad impide, en todo caso y con independencia de la cuantía de aquellas retribuciones complementarias, reconocerles la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

Puede otorgarse el derecho a la compatibilidad cuando la cuantía de las retribuciones complementarias no supere el 30 por 100 de las retribuciones básicas, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad y de



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 02/05/2024 14:28	Páxina 5 de 8
43629-220	CSV: ABA645-CE262B-BEB18B-B7XDBQ-RZM6DP-FD	
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		

superarse debe estarse a lo establecido en el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de diciembre de 2011 en el ámbito de la Administración General del Estado y lo que puedan establecer leyes de función pública autonómica."

Interpreta o Supremo que conforme á LIPSAP, a percepción por parte dos empregados públicos de complementos específicos ou concepto equiparable, que inclúan expresamente entre os compoñentes que remuneran o factor incompatibilidade, impide, en todo caso e con independencia da contía de aquela retribucións complementarias, o recoñecemento de compatibilidade para o exercicio de actividades privadas.

E a sensu contrario, podería recoñecerse cando eses complementos non superen o 30% das retribucións básicas, excluídos os conceptos de antigüidade, e no caso de superarse, sempre que se proceda á súa redución.

-Aplicación ao caso concreto.

No suposto concreto, o empregado que solicita a compatibilidade foi nomeado, tal e como consta nos antecedentes, como persoal eventual, para posto de asesor (coas funcións expresamente atribuídas a esta tipo de persoal polo artigo 12 do TREBEP).

Segundo o recollido na documentación incorporada ao expediente, a actividade privada para a que se solicita a compatibilidade (speaker-animador dos partidos do Real Club Celta de Vigo) sería inferior a 60 horas ao ano (sobre 6 horas ao mes durante a tempada futbolística), a realizar principalmente nas fins de semana, e de maneira ocasional no medio da semana en horario de tarde, polo que se realizaría en todo caso fóra da xornada establecida para o desempeño das súas funcións nesta administración e sen que se vise afectado o seu horario de traballo.

A media salarial bruta declarada que lle correspondería por tempada na realización da segunda actividade serían sobre 3000 euros (3.750,00 euros anuais, segundo a declaración do interesado referida aos últimos cinco exercicios fiscais).

Do suposto analizado, e conforme toda a normativa exposta, o pretendido na solicitude non suporía a conculcación dos límites porcentuais e das retribucións brutas anuais establecidas legalmente, cumprindo así mesmo a compatibilidade coa xornada e horario de traballo, nin menoscabado o cumprimento dos seus deberes como persoal eventual, polo que se entende que non habería inconvinte en recoñecer a compatibilidade do desenvolvemento da actividade pretendida, sempre que se realice nos termos declarados e se axuste estritamente ao establecido no marco normativo rector do réxime de incompatibilidades do persoal ao servizo das Entidades Locais e ás condicións establecidas no acordo de autorización da compatibilidade.

-Órgano competente

A competencia para o outorgamento ou denegación da autorización da compatibilidade solicitada corresponde ao Pleno da Corporación, segundo establece o artigo 9 da mencionada Lei 53/1984, do 26 de decembro, de Incompatibilidades do persoal ao servizo das Administracións Públicas.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 02/05/2024 14:28	Páxina 6 de 8
43629-220	CSV: ABA645-CE262B-BEB18B-B7XDBQ-RZM6DP-FD	
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		

Á vista do exposto, propónse ao órgano competente a seguinte.../...

Deseguido o funcionario informante emite a proposta que se contén na parte dispositiva deste acordo.

A Comisión Informativa de Seguridade, Contratación. Festas e Xestión Municipal, na sesión extraordinaria e urxente do 20 de febreiro de 2024, ditaminou favorablemente dita proposta.

DELIBERACIÓNS: Constan no arquivo audiovisual da sesión incorporado á Acta.

VOTACIÓN: Con vinte e dous (22) votos a favor dos membros presentes do grupo municipal Socialista (18), señoras e señores, Aguiar Castro, Alonso Suárez, Aneiros Pereira, Caride Estévez, Espinosa Mangana, Estevez Rodríguez, Fernández Pérez, Gómez Díaz, Iglesias González, Iglesias López, Lago Barreiro, López Font, Mejías Sacaluga, Rivas González, Rodríguez Calviño, Rodríguez Rodríguez, Silva Rego, e a Presidencia, mais (4) dos membros presentes do grupo municipal do Partido Popular, señoras e señores, Garrido Valenzuela, González Abeijón, Martín Peña e Sánchez Méndez, e tres (3) abstencións dos membros do grupo municipal do BNG, señora e señores, Abalde Comesaña, Martínez Piñeiro, Pérez Igrexas, o Pleno da Corporación municipal adopta o seguinte,

ACORDO:

“PRIMEIRO.- Estimar a solicitude de compatibilidade presentada por D^o. David Lorenzo Fontán, con DNI ***5166**, nomeado como persoal eventual con posto de asesor, coa actividade de animador (*speaker*) nos partidos do primeiro equipo do Real Club Celta de Vigo SAD que se disputen no estadio municipal de Balaídos, quedando sen efecto automaticamente no suposto en que se modifiquen algunhas das circunstancias nas que se fundamenta a presente autorización.

SEGUNDO.- A autorización non poderá conlevar diminución da xornada normal de traballo, nin afectar ao seu horario, nin superar as retribucións brutas anuais por ambos dous postos dos límites reseñados.

TERCEIRO.- Notifíquese o presente acordo ao interesado, e ao Grupo Municipal do Partido Popular, indicándoselle que contra o mesmo poderase interpoñer recurso potestativo de reposición no prazo de 1 MES a contar dende o día seguinte ao da súa notificación ou publicación, ou ben recurso contencioso-administrativo perante os Xulgados do Contencioso-Administrativo de Vigo, no prazo de 2 MESES tamén dende o día seguinte ao notificación ou publicación do acto administrativo firme, nos supostos, termos e condicións do previsto nos artigos 8, 25 e 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da Xurisdicción Contencioso-Administrativa, sen prexuízo de calquera outro que se estime procedente en Dereito.”

E para que así conste expido esta certificación de orde e co visto e prace do Excmo. Sr. Alcalde, coa salvidade do artigo 206 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, en Vigo á data da sinatura dixital.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 02/05/2024 14:28	Páxina 7 de 8
43629-220	CSV: ABA645-CE262B-BEB18B-B7XDBQ-RZM6DP-FD	
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		

am

Vº e Pr.
O ALCALDE,
Abel Caballero Álvarez.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 02/05/2024 14:28	Páxina 8 de 8
43629-220	CSV: ABA645-CE262B-BEB18B-B7XDBQ-RZM6DP-FD	
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		