



NEGUEIRA DE MUÑIZ

O funcionario que subscribe, Secretario Interventor do Concello de Negueira de Muñiz, conforme o establecido no artigo 214 do Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais e os artigos 3 e 4 do Real Decreto 128/2018, do 16 de marzo, polo que se regula o Réxime Xurídico dos Funcionarios da Administración Local con habilitación de carácter nacional, recibido expediente completo que acompaña Proposta de aprobación de RPT, emite o seguinte,

INFORME

NORMATIVA DE APLICACIÓN

- Constitución Española de 1978
- Lei Orgánica 2/2012, do 27 de abril, de Estabilidade Orzamentaria e Sustentabilidade Financeira. (LOEP)
- Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local (LRBRL).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (TREBEP).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.
- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (LEPG)
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia.
- Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Reforma da Función Pública (artigos vixentes).
- Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento administrativo común das Administracións Públicas.
- Lei 2/2011, do 4 de marzo, de Economía Sostible (LLES).
- Lei 19/2013, do 9 de decembro, de Transparencia, Acceso á Información Pública e Bo Goberno.
- Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba Texto Refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais (TRLRHL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, do 18 de abril, polo que se aproba o Texto Refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local (TRRL).
- Real Decreto 861/1986, do 25 de abril, que establece o réxime de retribucións dos funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 364/1995, do 10 de marzo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Ingreso.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primeira.- A RPT como instrumento de organización do persoal.

O dereito a unha boa administración, recoñecido no artigo 41 da Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea, esixe que as administracións sexan eficaces no cumprimento das súas competencias. Este concepto de boa administración está perimetrado pola propia Constitución Española, no artigo 103, ao determinala como servidora de intereses xerais, *actuando de acordo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho.*





NEGUEIRA DE MUÑIZ

A conceptualización da administración debe levar a termo polo persoal ao servizo das administracións públicas; en síntese, funcionarios ou traballadores que executen a súa competencia con suxeición aos principios que a Constitución atribuíu ao público.

Para dar solidez ao etéreo as administracións públicas deben contar cos instrumentos xurídicos que humanicen o burocrático, xerarquicen as responsabilidades da entidade e dos seus funcionarios, ordenen o existente e planifiquen a administración desexada para, novamente, asistir ao dereito cidadán a unha boa administración.

É neste contexto onde se enalza a relación de postos de traballo (RPT) como un mandato da lexislación básica local, ao establecerse no artigo 90.2 da LRBRL que:

Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

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

Este precepto repítese en cada unha das normas reguladoras do persoal ao servizo das administracións públicas, con maior ou menor detalle do seu contido, pero manténdose invariable a súa esixencia. Así, o artigo 74 do TREBEP reza:

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

No ámbito da lexislación autonómica a RPT descríbese con extensión incorporando elementos, esixencias e características propias do devandito instrumento xurídico, como son os chamados postos abertos a outras administracións ou, sobre todo, a obrigaón de orzar os postos que a RPT contemple para o exercicio orzamentario. Conforme ao artigo 38 da LEPG:

1. A relación de postos de traballo é un instrumento técnico de carácter público que inclúe todos os postos de traballo de natureza funcional e laboral existentes en cada unha das administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei.

2. A través da respectiva relación de postos de traballo, as administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei estruturan a súa organización, clasifican os postos de traballo existentes no seu ámbito e determinan o seu contido para a súa selección e provisión, procurando organizar, racionalizar e ordenar o persoal co obxecto de facilitar unha eficaz prestación dos servizos públicos.

3. Os orzamentos reflectirán os créditos correspondentes ás relacións de postos de traballo, sen que poida existir ningún posto que non estea dotado orzamentariamente.





NEGUEIRA DE MUÑIZ

4. *As relacións de postos de traballo incluírán, como mínimo, por cada posto:*

- a) *O código alfanumérico, a denominación e a natureza xurídica.*
- b) *A clasificación profesional.*
- c) *O sistema de provisión.*
- d) *A adscrición orgánica.*
- e) *O complemento retributivo do posto.*
- f) *Os requisitos, os méritos, as capacidades e, de ser o caso, a experiencia ou categoría profesional para a súa provisión.*
- g) *Calquera outra circunstancia relevante para a súa provisión nos termos previstos regulamentariamente.*

5. *As relacións de postos de traballo sinalarán expresamente os postos abertos á provisión por persoal funcionario ou laboral procedente doutras administracións públicas, os cales non superarán o sete por cento do número total de postos de traballo que poidan ser cubertos por persoal funcionario ou laboral, respectivamente, salvo que por convenio entre as administracións públicas interesadas se estableza unha porcentaxe superior atendendo a criterios de reciprocidade.*

6. *As relacións de postos de traballo da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades públicas instrumentais do sector público autonómico poderán prever a clasificación de postos co rango de subdirección xeral ou xefatura de servizo que garden relación directa coas competencias en materia de sanidade, educación e xustiza para a súa provisión por persoal sanitario, docente ou da Administración de xustiza, respectivamente, atendendo á especificidade das funcións que se deban desempeñar.*

Os artigos transcritos mostran que a RPT é un instrumento obrigatorio para todas as administracións públicas; é un documento técnico –entendido en oposición á vocación política ou discrecional doutros documentos–, que forma a corporación local tendo carácter público e, que para ser válido, ha de comprender a denominación dos postos, os grupos de clasificación profesional, os corpos ou escalas, no seu caso, a que estean adscritos, os sistemas de provisión e as retribucións complementarias.

Apuntada a razón de ser das RPT e o seu contido, resulta necesario facer unha breve mención á súa –evolutiva– natureza xurídica segundo o noso alto tribunal.

Antes da Sentenza de 05/02/2014 (recurso 2986/2012), a RPT no sistema xurídico español detiña unha dobre natureza, segundo o seu axuízamento: a efectos procesuais, como disposicións de carácter xeral; e efectos substantivos ou materiais, como actos administrativos plúrimos.

É o propio tribunal o que nega esa natureza híbrida por contravenir o principio de seguridade xurídica da Constitución; e así pronuncia, apoiándose na clásica distinción entre acto e norma, sendo regulador o primeiro e innovador a segunda, que a *RPT no es un acto ordenador, sino un*





NEGUEIRA DE MUÑIZ

acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella [...]. Tal estatuto viene integrado por la Ley y por sus distintos Reglamentos de desarrollo, y lo único que hace la RPT al ordenar los distintos puestos es singularizar dicho estatuto genérico en relación con cada puesto, al establecer para él las exigencias que deben observarse para su cobertura y los deberes y derechos de los genéricamente fijados por las normas reguladoras del estatuto de los funcionarios, que corresponden a los funcionarios que sirven el puesto. Pero tales exigencias, deberes y derechos no los regula la RPT, sino que vienen regulados en normas jurídicas externas a ella (categoría profesional, nivel de complemento de destino, complemento específico, en su caso, etc...), siendo la configuración del puesto de trabajo definido en la RPT simplemente la singularización del supuesto de hecho de aplicación de dichas normas externas.

Esta disquisición purista ten consecuencias tanxibles para os receptores dese acto administrativo, como é o réxime dos recursos, admitindo os administrativos (potestativo de reposición) e o xudicial (contencioso administrativo).

Por último, convén lembrar que a RPT é un documento técnico que produce a administración pero ten un receptor: o traballador. É xa que logo que se ten que facer unha pequena mención ao dereito do traballo porque, como mínimo, marca o procedemento para a súa aprobación.

A este respecto, o artigo 31 do TREBEP afirma que *los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo*, rexéndose este dereito pola lexislación laboral, pero respectando o Estatuto do empregado público e a lexislación pronunciada no seu desenvolvemento.

A expresión deste dereito cólmase mediante a mesa de negociación, sendo materia de negociación en relación coa RPT, polo menos, as seguintes das recoñecidas no artigo 37 de estatuto do empregado público:

- a) *La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas*
- b) *La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios*
- c) *Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos*

A obrigación de negociación entre a empresa e a representación dos traballadores é un mandato nado da constitución e un requisito esencial para a legalidade do acordo, tal e como lembra o Tribunal Supremo na súa sentenza do 30 de xuño de 2013 (recurso 1468/2012), que, no seu fundamento xurídico 5º, rexeitou que a administración actuase dentro das súas potestades autoorganizativas fronte a unha modificación da Relación de Posto de Traballo que leva *"una efectiva repercusión en las condiciones de trabajo de los treinta puestos que se crean ex novo al fijar sus retribuciones y la forma de provisión, y en particular la mención a la clave FMG (flexibilidad en la movilidad geográfica), repercute en una de las condiciones de trabajo"*.





NEGUEIRA DE MUÑIZ

Con todo, a negociación colectiva emanada da constitución está supeditada ao cumprimento do bloque da legalidade. Así, a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Castela a Mancha do 25 de marzo de 2003 (recurso 161/2001) establece que *el alcance de la Ley de Presupuestos, en lo relativo a las retribuciones del personal al servicio del sector público, es terminante y por lo que se refiere a su ampliación por la vía de la negociación colectiva, el Tribunal Supremo (entre otras Sentencia 30-10-95), y esta Sala, han dictado innumerables Sentencias negando tal posibilidad, pese a la realidad del panorama español, en el que es muy habitual encontrar a las Administraciones Públicas pactando con sus funcionarios cláusulas de esta clase que, en caso de llegar a los Tribunales, son sistemáticamente anuladas. Los derechos reconocidos por las Leyes a los funcionarios públicos no tienen, como sí sucede en el caso de los trabajadores (utilizando este término en sentido jurídico estricto), carácter de mínimos mejorables, sino de condiciones legales o reglamentarias fijas (reforzadas en muchas ocasiones por el carácter básico de la normativa) no alterables por medio de la negociación colectiva, sin perjuicio de que legalmente pueda establecerse la necesidad de la misma como requisito previo a la elaboración de las disposiciones de rango legal o reglamentario (según los casos) que regulen estas cuestiones.*

É xa que logo que a organización dos traballadores da administración só se pode perfeccionar sobre a redacción técnica e individualizada das atribucións competenciais de cada posto de traballo e a correlación coa valoración de cada complemento específico, pero con sometemento á opinión representativa dos sindicatos, tendo en conta que o que se regula non é outra cousa que a relación laboral.

Segunda.- Análise dos límites previstos ao incremento das retribucións do persoal ao servizo das administracións públicas.

Como se apuntou na deliberación precedente, a obrigaçión de toda Administración de contar cunha RPT é un imperativo legal mandatado desde o transcrito artigo 74 do TREBEP. Por tanto, como tal Administración, resulta tamén obrigatorio para os concellos, como lembra o artigo 90.2 da LRBRL.

Esta obrigaçión se incardina, necesariamente, con outras esixencias legislativas que impoñen límites ou condicións á súa tenza como consecuencia do principio de legalidade irradiado desde o artigo 9.3 da Constitución Española.

Xa que logo, alén de conter obrigaçións desde a esfera do dereito laboral, a RPT ten limitacións económicas impostas nas leis orzamentarias, que produciron un intenso debate constitucional sobre a autonomía da administración autonómica e local e o cercenamento do gasto do persoal delas dependentes.

O debate sobre a capacidade do Estado de limitar o gasto de persoal arrincou coa impugnación da LPGE para o ano 1984 (Sentenza 63/1986 do 21 de maio), que resolveu que dita limitación atopa asento constitucional no artigo 149.1.13, que reserva ao Estado as *Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica*.

Posteriores pronunciamentos, como a Sentenza 96/1990 do 24 de maio, vincularon o monopolio do Estado en *Las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un*





NEGUEIRA DE MUÑIZ

tratamiento común ante ellas; el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de las Comunidades Autónomas; legislación sobre expropiación forzosa; legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones públicas do artigo 149.1.18 para ser descartado dita motivación mediante vindeiros pronunciamentos (Sentenza 62/2001, do 1 de marzo e Sentenza 24/2002, do 31 de xaneiro) que, claramente declaran a plena constitucionalidade do Estado para pronunciar medidas de contención do gasto porque consecuentemente, desde a perspectiva competencial é *irreprochable que el Estado plasme esta decisión en las Leyes de Presupuestos, habida cuenta de que éstas, lejos de ceñirse a ser un mero conjunto de previsiones contables, representan "un vehículo de dirección y orientación de la política económica"* (Sentenza 24/2002)

Este debate constitucional ten irremediabes consecuencias sobre a autonomía local para regular os seus recursos humanos, posto que o Estado non pretende establecer límites nas RPT por equidade territorial, se non que se atopan topadas pola situación económica conxuntural do país, e por iso é polo que se estableza dita contención do gasto nas recorrentes e anuais leis de orzamentos do Estado. A sensu contrario, se a constitucionalidade da limitación radícase na competencia do Estado para establecer as bases do réxime estatutario dos funcionarios, serviría unha norma con vocación de permanencia. O exposto ata aquí é o motivo polo que deben de convivir na RPT distintos bens xurídicos a protexer, como son os organizativos, os económicos e os laborais.

Sobre o límite na contención do gasto en materia de persoal non se coñece LPGE para o ano 2025 nin 2026, polo que haberá que estar ao disposto no apartado dous do artigo 19 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, que establecía que *las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, 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*, máis un 0.5 engadido; e ao que se dispuxo para o ano 2024 –no que non se contou con LPGE– no artigo 6 do Real Decreto-lei, do 26 de xuño, polo que se prorrogan determinadas medidas para afrontar as consecuencias económicas e sociais derivadas dos conflitos en Ucraína e Oriente Próximo e adóptanse medidas urxentes en materia fiscal, enerxética e social, onde se cifrou nun 2% (máis 0.5 engadido) respecto das retribucións percibidas en 2023. Para o ano 2025 engádese un 0.5 % conforme a Orde PJC/681/2025, do 1 de xullo, pola que se publica o Acordo do Consello de ministros do 1 de xullo de 2025, polo que se aproba o incremento do 0,5 por cento das retribucións do persoal ao servizo do sector público previsto no artigo 6.2 do Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, antes citado.

Con todo, do mesmo xeito que operan límites retributivos na aprobación da RPT, a LPGE, no apartado seis do mesmo artigo 19, dispón que *lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo*.





NEGUEIRA DE MUÑIZ

Así as cousas, na RPT aplica un límite no incremento das retribucións agás que, con carácter singular e excepcional, resulte imprescindible omitirlo para adecualas ao contido dos postos. É evidente que o par de conceptos “singular” e “excepcional” móstranse como verdadeiros conceptos xurídicos indeterminados, que non delimitan o ámbito da realidade de maneira precisa. Con todo, a indeterminación do seu enunciado non pode supoñer a indeterminación da súa aplicación se esta é de xustiza, podendo ser axuizado polos tribunais a apreciación que faga o órgano - neste caso o Pleno - dos conceptos enunciados. A incerteza sobre un plausible pronunciamento xudicial pode ser minorada repasando a xurisprudencia de distintos órganos xudiciais ante documentos análogos.

É evidente, polo menos para este informante, que existen dúas liñas xurisprudenciais radicalmente opostas sobre a capacidade das RPT para superar os límites aos incrementos retributivos fixados polo Estado ao amparo do carácter singular e excepcional do documento.

Unha liña xurisprudencial considera que o límite fixado polo Estado supón un tope legal, como no caso da Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Cantabria do 17 de setembro de 2008 (recurso 182/2007), que fundamenta que *podemos concluir afirmando que, de un lado, se prohíbe sobrepasar el límite fijado en la ley de presupuestos como incremento retributivo global de los funcionarios públicos* baseando o sometemento dos actos da administración á legalidade imperativa da LPGE. Esta argumentación foi ratificada por Sentenza do Tribunal Supremo do 20 de xuño de 2011 (recurso 5806/2008).

Este argumento iniciouse mediante a xa mencionada Sentenza do Tribunal Superior de Castela A Mancha (recurso 161/2001), que impón que *aun cuando se hubiera diseñado un nuevo modo de gestionar las competencias del Organismo, con creación de unidades nuevas y asunción de funciones por quién antes no las desempeñaba, ello habría tenido racionalmente que suponer que, si en determinados puestos había de producirse un incremento de retribución en consonancia con el incremento competencial, en otros puestos habría debido procederse a la disminución precisamente porque había desaparecido de sus funciones alguna que hasta entonces le venía atribuida, de modo que el balance global de retribuciones permanecería invariable.*

Esta opinión restritiva é reiterada polos tribunais en distintas ocasións:

1. Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Cataluña do 14 de febreiro de 2004 (recurso 857/2003) que, de maneira taxativa, lembra: *desde luego la dicción legal tiene un marcado carácter restrictivo, que deriva de su propio enunciado literal, lo que resulta razonable, ya que de otra forma se alteraría con facilidad la limitación de incrementos retributivos que contiene el precepto.* O argumento do incremento retributivo permitido na LPGE e a súa condición de tope é reiterado en numerosas sentenzas como o contido na Sentenza do Tribunal Superior de Xusticia de Galicia do 11 de maio de 2005 (recurso 253/2003), que insiste en que, *si con la limitación del incremento retributivo se pretende la contención del gasto y del déficit público, poca importancia tendrá que la financiación para afrontar los mayores gastos que la subida retributiva implica se extraiga del capítulo I o no, pues en todo caso los fondos proceden de las arcas públicas del Ayuntamiento;*





NEGUEIRA DE MUÑIZ

- II. Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Andalucía (recurso 883/2007) que fundamenta que *La existencia de una nueva valoración de puestos de trabajo, con incremento de los complementos retributivos, no justifica el incremento salarial, pues lo único que autoriza la Ley son las adecuaciones retributivas, que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos provistos. Ninguna de cuyas circunstancias han sido justificadas en el presente caso. Por ello las generalizadas elevaciones retributivas, no pueden escudarse en el expediente de llevar a cabo una nueva valoración de los puestos de trabajo que incluya unas nuevas y mucho más altas retribuciones complementarias;*
- III. Sentenza do Tribunal Supremo do 13 de outubro de 2014 (recurso 4257/2012), que nega, mesmo, que unha nova RPT que cumpra coas esixencias técnicas e valoración individualizada de cada posto de traballo poida superar os límites da LPGE: *la nueva RPT fue la causa de los incrementos retributivos por encima de lo permitido, «la mera aprobación de tal instrumento de ordenación no puede considerarse circunstancia singular y excepcional, como señala la Sentencia de instancia, para excluir la aplicación del párrafo 2 del art. 22 de la LPGGE, pues derrotaría y haría inane su tenor: bastaría aprobar formalmente este instrumento, para que la limitación impuesta por la Ley de PPGGE (cuya legitimidad ha sido reiteradamente consagrada por la Jurisprudencia de nuestro TS, como citábamos en nuestra demanda) quedará sin efecto» .; y que «una mejora retributiva generalizada, como la realizada por el Ayuntamiento aprobando la RPT referida en nuestro escrito de interposición, así como en la pág. 6 de nuestra demanda y en la Sentencia citada, nunca puede ser razonablemente considerada como "singular", puesto que se trata de una verdadera contradicción en los términos»*

Esta liña xurisprudencial restritiva considera que o límite do incremento retributivo é un límite legal e relega a un segundo plano a excepcionalidade do carácter singular ou excepcional que poidan manifestarse nos documentos organizativos. Así, a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza da Comunidade Valenciana (recurso 979/2005) incide sobre o discutido, afirmando que *el incremento retributivo [...]no puede justificarse mediante la remisión a la citada norma [...]porque no se trata de la revisión, excepcional y singular, del complemento asignado a determinado o determinados puestos por razón de la concurrencia de las circunstancias previstas en la norma, sino de un incremento retributivo de todos y cada uno de los puestos de trabajo en función, en muchos casos, de razones tan genéricas como las expresadas en la correspondiente Memoria, como "la mejor prestación del servicio", el posible aumento del arbolado, la posibilidad de existencia de dos Oficiales de la Policía Local...,que, por su generalidad e, incluso proyección de futuro, no cumplen las exigencias de la norma que permite el incremento retributivo, de que se trata, por encima del límite legal establecido con carácter general.*

Non hai ningún concepto legal, na marxe da singularidade e excepcionalidade que permitise subir as retribucións. Non vale sustentala, se queira, no propio índice de prezos ao consumo tal





NEGUEIRA DE MUÑIZ

e como recolle a Sentenza do Tribunal Supremo do 6 de febreiro de 1998 (recurso 1225/1995) que pronuncia: *La sentencia de instancia considera probado que el aumento de retribuciones acordado por el Ayuntamiento de Cádiz y objeto de la impugnación era superior al legalmente autorizado, conforme al precepto de la Ley 31/1.991, y que no podía justificarse con las medidas compensatorias de la desviación del Índice de Precios al Consumo.*

Parecese inequívoca a inutilidade da cláusula de excepcionalidade prevista na LPGE para o incremento retributivo, pero, como se anunciou, convive con esta interpretación restritiva una máis posibilista, que outorga un valor similar tanto á regra -límite- como á excepción -singularidade e excepcionalidade-. Esta xurisprudencia plásmase en sentenzas como a pronunciada polo Tribunal Superior de Xustiza da Comunidade Valenciana do 2 de febreiro de 2004 (recurso 1374/2002), que avala os incrementos retributivos da RPT por ser a primeira vez que se sistematizaban postos, funcións e retribucións: *De la documentación obrante en el expediente se deduce que el Ayuntamiento de Ribarroja del Turia ha procedido a un examen de la totalidad de los puestos de trabajo de la Administración municipal, estableciendo sus funciones, llevando a cabo prácticamente "ex novo" tal actuación, por no disponer con anterioridad el Ayuntamiento de un instrumento de gestión de personal equivalente.* Una primeira regulación supón unha novedosa masa retributiva e, por tanto, non se pode comparar lo que existe e se ordenou con lo que debíu existir e, simplemente, era factivo. Por ello *lo que se ha producido ha sido una adecuación de las retribuciones a las características de cada puesto de trabajo, que es una de las funciones propias de la relación de puestos de trabajo, y por tanto, aunque afecte a la totalidad de la plantilla, el acuerdo impugnado no es contrario a las citadas normas presupuestarias.*

Parecese que unha nova RPT, entendido como unha nova ordenación, é clave nesta liña xurisprudencial, pero a realidade é máis ampla que o concreto caso axuizado, tendo en conta que non se poden comparar masas retributivas de documentos desfasados que non valoran cada posto ou que, como é habitual na administración local, recollen en acordos o que o día a día dispón. Xa que logo, a verdadeira clave de bóveda sobre a que descansa a legalidade da RPT é o estudo detallado de cada posto, resultando do devandito estudo unha retribución que ordenará a realidade dos recursos humanos da administración de maneira singular e excepcional, decantando un incremento - ou un decrecemento - da masa retributiva. Esta consideración tamén atopou asento xurisprudencial en sentenzas como a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza da Comunidade Valenciana do 17 de marzo de 2009 (recurso 991/2001), ou na do Tribunal Supremo do 22 de setembro de 2005 (recurso 5298/2001), que despacha o asunto especificando que *ese carácter excepcional y singular hará recaer en la Administración la acreditación de dichas necesidades de adecuación retributiva.*

Por tanto, como corolario ao debate xurisprudencial, pódese afirmar que a RPT deberá respectar o límite establecido pola LPGE nas retribucións do persoal ao servizo das administracións públicas, agás que a administración sexa quen de acreditar que, na revisión dos postos de traballo, realizada de maneira sistemática e individual, concorren, de maneira excepcional e singular, as circunstancias para equiparar funcións e retribución.

Chegados a este punto, tal e como reconece a proposta da Alcaldía, *o Concello non contou con ningún instrumento regulador nin planificador dos seus recursos humanos. Aínda que se pode dicir que, desde un punto de vista orzamentario, o capítulo primeiro dos sucesivos orzamentos*





NEGUEIRA DE MUÑIZ

foi configurando un cadro de persoal cuxa única pretensión era dar cobertura económica para facer fronte ás nóminas de todos e cada un dos traballadores que desempeñaban funcións no Concello. É dicir, o documento que se presenta é obxectivamente novo, por ser o primeiro intento de ordenar os recursos humanos do Concello de Negueira de Muñiz.

Terceira.- Análise do documento proposto e da súa repercusión económica

A estrutura de organización que se presenta para o Concello de Negueira de Muñiz está baseada en tres áreas diferenciadas: Área de planificación estratéxica e administración xeral, Área de Territorio e Área de Benestar Social. Ditas áreas recollen a totalidade dos funcionarios e do persoal laboral, permitindo identificar ao competente xerárquico en cada unha delas, o que facilita a asunción de responsabilidades.

En canto á análise das retribucións, o primeiro que se ha de precisar é que, no documento denominado “Proposta de Alcaldía do Concello de Negueira de Muñiz remitida á Mesa Xeral de Negociación”, realizouse unha *equiparación salarial persoal funcionario e laboral, sendo a distribución salarial do persoal laboral: salario + complemento de nivel + complemento de posto equivalentes ao complemento de destino e complemento específico do persoal funcionario*. Esta fórmula permite analizar se cada un dos postos de traballo acomódase ao rango de complementos de destino previstos na Disposición Transitoria Sexta, Intervalos de Niveis, contida no Real Decreto-lei 6/2023, do 19 de decembro, polo que se aproban medidas urxentes para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública, réxime local e mecenado, que dispón que *hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente, los intervalos de los niveles corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación, son los siguientes:*

Grupo o subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1.	24	30
Grupo A2.	20	26
Grupo B.	18	24
Grupo C1.	16	22
Grupo C2.	14	18

Da lectura das fichas descritivas dos postos de traballo resulta a seguinte atribución:

DENOMINACIÓN DE POSTO	GRUPO	CD
Secretario/a Interventor/a	A1	28
Administrativo/a de asuntos económicos	III	22





NEGUEIRA DE MUÑIZ

Oficial de Administración	C1/C2	16
Técnico/a municipal	I/II	24
Encargado/a de obras e servizos	IV	18
Oficial de 2ª de servizos múltiples	C2	14
Traballador/a social	II	23
Auxiliar de axuda no fogar	C2	14
Auxiliar de axuda no fogar e limpador/a	IV	14

Sobre o concreto complemento de destino, no citado documento proposta especifícase que, para outorgar un nivel (e non outro), ponderáronse os criterios de especialización, responsabilidade, competencia, mando e complexidade territorial e funcional, outorgando un 20% por cada punto:

TABOA DE VALORACIÓN E PONDERACIÓN DO COMPLEMENTO DE DESTINO

FACTORES	PUNTOS MÁXIMO E MÍNIMO POR FACTOR	PONDERACIÓN
A. ESPECIALIZACIÓN	1-6	20%
B. RESPONSABILIDADE	1-6	20%
C. COMPETENCIA	1-6	20%
D. MANDO	1-6	20%
E. COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL	1-6	20%

Non sendo obxecto de valoración os resultados obtidos, cumpre dicir que non se observa equiparación na atribución, e que todos os complementos de destino acomódanse ao rango legal permitido para cada un dos grupos.

Na análise dos complementos específicos contido no documento “Proposta de Alcaldía do Concello de Negueira de Muñiz remitida á Mesa Xeral de Negociación”, se afirma que:

A presente valoración de postos de traballo baséase no método analítico-cuantitativo de puntuación de factores; analítico, porque esixe a descomposición (descompón os postos de traballo nas súas partes compoñentes) e cuantitativo porque se asignan valores a cada elemento compoñente dun posto de traballo. O valor global dun posto de traballo virá determinado pola suma dos valores ou puntos concedidos a cada factor do posto de traballo e no grao correspondente.

Esta concesión ou asignación de puntos fundaméntase na importancia ou ponderación que posúe cada un dos factores con respecto ós demais, así como no nivel e/ou grao con que este está presente no posto en cuestión.

Os factores e subfactores analizados foron os seguintes:

1. Dificultade técnica





NEGUEIRA DE MUÑIZ

- 1.1. Complejidade: En relación coa execución do traballo e coa planificación e distribución no tempo das tarefas atribuídas, mide o nivel de complejidade das tarefas a realizar.
- 1.2. Autonomía e iniciativa: En relación coa execución do traballo e coa planificación e distribución no tempo das tarefas atribuídas, mide a existencia, ou non, de procedementos preestablecidos para o desenvolvemento destas tarefas ou a concorrencia dun certo grao de liberdade, flexibilidade ou iniciativa respecto ao seguimento das instrucións e directrices recibidas. A autonomía no desenvolvemento dun posto de traballo non garda relación coa súa localización no organigrama da entidade.
2. Responsabilidade: En relación coa execución do traballo, mide á responsabilidade requirida para dirixir, coordinar equipos e/ou a responsabilidade de xestión sobre os procedementos administrativos da súa competencia. Considérase a complejidade e o nivel dos equipos de traballo supervisados, a habilidade na toma de decisións e as consecuencias dos posibles erros causados. O factor responsabilidade estruturase en 5 graos, distribuíndo a puntuación entre os graos atendendo á técnica de progresión xeométrica con factor 1,25 modulado cunha constante de 9 entre tramos.
3. Penosidade: Incomodidade, normalmente física ou psíquica, que necesariamente alteran as condicións normais para a execución das tarefas do posto de traballo
4. Peligrosidade: Nivel de risco que asume o ocupante do posto, en particular os riscos de sufrir accidentes de traballo ou enfermidades profesionais. Terase en conta o tipo de tarefas a realizar no posto, os medios de traballo empregados e as condicións ambientais nas que se desenrola.
5. Dedicación: Nivel de dispoñibilidade ou dedicación esixida como consecuencia do desempeño do posto fora da xornada laboral establecida para cada posto de traballo. O réxime considerado non pretende compensar as posibles ampliacións das xornadas.
6. Incompatibilidade: Posibilidade/imposibilidade de compatibilizar a ocupación do posto con outro/s posto/s ou actividades de carácter público ou privado.

O resultado para o cálculo do específico foi unha determinada cantidade de puntos segundo os factores anteriormente descritos e aplicados de maneira técnica para cada posto de traballo, multiplicados por un valor do punto (36€) acordado en mesa de negociación.

Para concluír a análise do complemento de destino, é necesario analizar se hai unha equidade no incremento ou decrecemento das retribucións. Con todo, é necesario incluír na análise as produtividades lineais de devindicación mensual que, por reiteración, atribuíronse ao posto.

Posto	CE + Produtividade	CE proposto	Diferencia	% de diferenxia
Secretario Interventor	11.266,08	18.180	6.913,92	+61%
Técnico/a municipal	11.395,60	13.428,	2.032,40	+18%
Traballador/a social	0	9.720	9.720	





NEGUEIRA DE MUÑIZ

Administrativo/a de asuntos económicos	16.653,96	8.100,00	-8.553,96	-51%
Auxiliar Administrativo/a	2.677,08	5.760,00	3.082,92	+115%
Encargado/a de servizos xerais	11.222,54	11.700,00	477,46	+4%
Oficial de servizos varios	4.172,12	7.380,00	3.207,88	+77%
Auxiliar do fogar	875,14	5.220,00	4.344,86	+496%
Auxiliar do fogar	875,14 €	5.220,00	4.344,86 €	+496%
Auxiliar fogar e Limpador/a	1.149,82 €	5.220,00	4.070,18 €	+ 354%

Pódese concluír da análise da táboa que non hai unha suba xeneralizada dos complementos específicos e que tampouco é lineal a suba, coincidindo, soamente, aqueles postos que son miméticos, como o de auxiliar de axuda no fogar.

Sobre o total das retribucións, a citada proposta de Alcaldía reconece que se produce un aumento de 26.281,62 € en conceptos retributivos de salarios, complemento de destino y complemento específico. A esta cantidade se le añaden 7.373,34 € en concepto de complemento de tesorería, como adecuación salarial para la persona que ocupa el puesto de administrativo de asuntos económicos, lo que supone una cuantía total de 33.654,96 € adicionales que va a percibir el personal al servicio del Concello de Negueira de Muñiz.

Con todo, da análise do capítulo 1 do exercicio 2025 conclúese unha produtividade lineal de diversos traballadores cifrada en 20.502,84 €, o que supón 61% do total do incremento. Isto significa que o concepto desnaturalizado da produtividade lineal destinouse á dotación económica da valoración técnica dos postos.

Con independencia do expresado ata este punto, pódese concluír que a proposta de RPT con respecto ao orzamento de 2025 (engadido no 0.5 as retribucións), leva un incremento de 26.532,77 € no capítulo 1, tal e como se desagrega no seguinte cadro:

APLICACIÓNS		DESCRIPCIÓN	ORZAMENTO 2025	RPT 2026
136	12004	Servizo de prevención e extinción de incendios. Soldos do grupo C2	8.646,78	10.073,72 €
136	12100	136. Servizo de prevención e extinción de incendios. 12100 Complemento de destino.	15.209,89	5.134,64
136	12101	136. Servizo de prevención e extinción de incendios. 12101 Complemento específico	2.690,75	7.380,00
136	150	136. Servizo de prevención e extinción de incendios. 150 Productividade	780,00	
136	160	136. Servizo de prevención e extinción de incendios. 160 Seguridade Social	3.175,00	8.847,41





NEGUEIRA DE MUÑIZ

APLICACIÓNS		DESCRIPCIÓN	ORZAMENTO 2025	RPT 2026
151	13000	151. Urbanismo: planeamento, xestión, execución e disciplina. 13000 Retribucións básicas	29.257,82	0,00
151	12001	151. Urbanismo: planeecución e disciplina. 12001 R.Sueldos Grupo A2		15.517,40
151	12100	151.Urbanismo.Complemento de destino		9.811,00
151	12101	151.Urbanismo.Complemento específico		13.428,00
151	12006	151. Urbanismo: planeamento, xestión, execución e disciplina. 12006 Trienios.	2.574,29	2.681,10
151	150	151. Urbanismo: planeamento, xestión, execución e disciplina. 150 Produtividade	7.278,95	
151	160	151. Urbanismo: planeamento, xestión, execución e disciplina. 160 Cotas sociais	12.251,51	16.230,53
230	12004	230. Administración xeral de servizos sociais. 12004 Soldo Grupo C2	11.015,08	15.446,36
230	12006	230. Administración xeral de servizos sociais. 12006 Trienios	3.442,45	3.279,90
230	12100	230. Administración xeral de servizos sociais. 12100 Complemento de destino	5.613,61	17.684,80
230	12101	230. Administración xeral de servizos sociais. 12101 Complemento específico.	1.802,81	17.724,04
230	12001	230. Administración xeral de servizos sociais. 12001.Sueldos del Grupo A2		15.517,40
230	13000	230. Administración xeral de servizos sociais. 13000 Retribucións básicas.	46.587,29	0,00
230	160	230. Administración xeral de servizos sociais. 160 Cotas Sociais	21.743,34	26.746,40
241	13100	241. Fomento de Emprego 131. Retribucións básicas	8.067,37	1.601,55
241	160	241. Fomento de Emprego 160. Cotas sociais	1.950,98	615,00 €
450	12004	450.Administración xeral de infraestruturas. soldos Grupo C2		10.073,72
450	13000	450. Administración xeral de infraestruturas. 13000 Retribucións básicas	24.386,63	
450	12101	450.Administración xeral de infraestructuras.12101 Complemento específico		11.700,00
450	12100	450.Administración xeral de infraestructuras.12100 Complemento Destino		6.645,66
450	150	450. Administración xeral de infraestruturas. 150 Produtividade	4.221,00	
450	12006	450. Administración xeral de infraestruturas. 12006 Trienios	2.166,44	2.166,44
450	160	450. Administración xeral de infraestruturas. 160 Cotas sociais.	9.852,50	11.958,00
912	100	912. Órganos de Goberno. 100 Retribucións básicas e outras remuneracións membros de goberno.	36.248,06	35.188,02
912	160	912. Órganos de Goberno. 160 Cotas sociais	11.785,42	11.636,76
920	12000	920. Administración xeral. 12000 Soldos del Grupo A1	18.291,65	17.646,46
920	12004	920. Administración xeral. 12004 Soldos del Grupo C2	10.326,64	10.073,72
920	12006	920. Administración xeral. 12006 Trienios	4.503,22	4.778,48
920	12100	920. Administración xeral. 12000 Complemento de	17.311,15	28.860,52





NEGUEIRA DE MUÑIZ

APLICACIONES		DESCRIPCIÓN	ORZAMENTO 2025	RPT 2026
		destino		
920	12101	920. Administración xeral. 12101 Complemento específico	17.296,48	32.040,00
920	13000	920. Administración xeral. 13000 Retribucións básicas	29.415,03	
920	12003	920.Administración xeral-1203.Sueldos del Grupo C1		11.884,58
920	150	920. Administración xeral. 150 Productividade	7.524,84	7.419,00
920	160	920. Administración xeral. 160 Cotas sociais	31.962,02	44.121,12
Diferencia			407.378,96 €	433.911,73 €

Conforme a documentación que consta no expediente, e despois de realizar unha análise sistemática e teleolóxico que parte do carácter limitativo expresado mediante a contención do gasto, debe predicarse como válido o carácter singular e/o excepcional polo que segue:

- Concello de Negueira de Muñiz nunca contou cun instrumento técnico de valoración individualizada de cada posto de traballo, polo que a RPT permitiría ordenar os recursos humanos do Concello, xerarquizar a esixencia de responsabilidades, servir como punto de partida do resto de procedementos ou actos administrativos de persoal (nóminas, persoal, provisión...) e establecer criterios comúns para que postos de traballo de distinta responsabilidade e distinto contido funcional sexan valorados de maneira individual.
- carácter singular está marcado pola esixencia legal advertida pola intervención municipal de corrixir as deficiencias existentes nas retribucións do persoal, eliminando as produtividades lineais.

Algo que debe ser tido en conta na valoración da excepcionalidade e da singularidade é a idoneidade do documento para eliminar as situacións inxustas e irregulares que se puxeron de manifesto, por parte do órgano interventor, en numerosos informes que alertan do irregular que son as produtividades lineais; entre outros:

- 1.4.1. *Nóminas de retribuciones del personal. FASE ADO - O- XANEIRO.* CSV 9MTFC44WZCTDY6PMWHKLCRFR4. Expediente 16/2025;
- INFORME DE FISCALIZACIÓN nóminas febrero.* CSV 6NCHNWM5PTFWMH3XFZ779XSD7. Expediente 29/2025;
- Fiscalización marzo.* CSV 3T7D2XN56FW952MK7EHYSDDH4. Expediente 49/2025;
- Informe de fiscalización_Fiscalización Abril.* CSV 695SFTTHLWNTY3SAS4Y9RSWPP. Expediente 70/2025;
- Fiscalización das nóminas de mayo.* CSV 75AGXQ4EWFQ47QQW6EG6JE25. Expediente 92/2025;
- Fiscalización das nóminas mes de junio.* CSV LLPR7MDZ4GFZS4ZHFJY44Q7WC. Expediente 113/2025;
- Fiscalización de nóminas mes de julio.* CSV AHKMPHFDXX5P4R3NZR3GGZSL3. Expediente 121/2025;
- Fiscalización nóminas mes de agosto.* CSV 7THALNK3WR7ZAW2SKTZEMJLKF. Expediente 138/2025.;





NEGUEIRA DE MUÑIZ

- *Fiscalización nóminas mes de septiembre. CSV 4GZXWPQGACXKWRRN9TMPJC997. Expediente 149/2025)*

O documento que se somete a informe supón un incremento non lineal do persoal ao servizo do Concello de Negueira de Muñiz, o que responde a unha novación organizativa, baseada na valoración obxectiva dos complementos de destino e específicos mediante a asignación de puntos.

Por tanto, segundo a xurisprudencia citada, á vista da documentación que consta no expediente e sempre pendente de informe de control financeiro que deba emitirse con ocasión da aprobación do orzamento ou modificacións de crédito, este informante considera posible a aprobación da RPT atendendo á xustificación esgrimida na proposta e na memoria por razón da excepcionalidade e singularidade.

Por último, debe advertirse polo funcionario que subscribe que este incremento, en termos de homoxeneidade, non poderá implica unha suba total do capítulo 1 do orzamento de gastos por encima dos límites fixados polo artigo 7 do Real Decreto 861/1986, do 25 de abril, polo que se establece o réxime das retribucións dos funcionarios de Administración Local.

Cuarto.- Efectos no cumprimento da Lei Orgánica 2/2012, do 27 de abril, de Estabilidade Orzamentaria e Sustentabilidade Financeira.

Na medida que a RPT que se somete a estudo supón un incremento das retribucións do persoal municipal do Concello de Negueira de Muñiz e é obrigatoria a súa plasmación orzamentaria conforme ao artigo 38 da Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego Público de Galicia, débese analizar a repercusión sobre os principios de estabilidade orzamentaria e regra de gasto para os efectos da LOEP.

A LOEP regula, no seu artigo 3, o principio de Estabilidade Orzamentaria ao esixir que *La elaboración, aprobación y ejecución de los Presupuestos y demás actuaciones que afecten a los gastos o ingresos de los distintos sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley se realizará en un marco de estabilidad presupuestaria, coherente con la normativa europea, definiendo la estabilidad presupuestaria como la situación de equilibrio o superávit estructural.*

O cumprimento deste principio esixe o mantemento en todo momento dunha situación de capacidade de financiamento, de modo que calquera aumento do gasto non financeiro sexa compensado co aumento dos ingresos non financeiros ou con redución do gasto.

Ademais do principio de estabilidade orzamentaria, tamén se debe cumprir o disposto no artigo 12 da LOEP, que razoa, no seu apartado 1º, que: *La variación del gasto computable de la Administración Central, de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, no podrá superar la tasa de referencia de crecimiento del Producto Interior Bruto de medio plazo de la economía española* de modo que los aumentos en el gasto que exceda el límite de lo permitido debe ser aminorado con otros gastos de carácter no financiero.

Signala a proposta que *El incremento citado es asumible mediante una nueva presupuestación del gasto corriente de modo que aumente sutilmente el capítulo 1 y se aminore el capítulo 2 destinado al gasto corriente. La escasa subida se debe a que el documento propuesto viene a regularizar las productividades lineales que han venido devengando diversos puestos al margen*





NEGUEIRA DE MUÑIZ

de cualquier tipo del especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, criterios estos en que ha de basarse el otorgamiento de un complemento de productividad, según lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

Quinto.- Contenido de la RPT y del procedimiento de su aprobación.

O transcrito artigo 90.2 da LRBRL obriga ás entidades locais a aprobar unha RPT como instrumento regulador do seu persoal. A mesma previsión para todas as administracións recóllese no artigo 74 do TREBEP onde, ademais, explícitase que deberá conter *la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.*

Para acoutar con precisión que é o que debe ter unha RPT, deberase acudir ao artigo 38 da LEPG:

- a) *O código alfanumérico, a denominación e a natureza xurídica.*
- b) *A clasificación profesional.*
- c) *O sistema de provisión.*
- d) *A adscrición orgánica.*
- e) *O complemento retributivo do posto.*
- f) *Os requisitos, os méritos, as capacidades e, de ser o caso, a experiencia ou categoría profesional para a súa provisión.*
- g) *Calquera outra circunstancia relevante para a súa provisión nos termos previstos regulamentariamente.*

Comprobado que o documento sometido a informe cumpre os requisitos especificados no artigo 38 LEPG, deberá ser o Pleno da Corporación o órgano que delibere e resolva o expediente, conforme ao artigo 22.2 i) da LRBRL.

Engade o artigo 202 LEPG que *La relación de puestos de trabajo, previo cumplimiento de los trámites preceptivos que correspondan, será aprobada inicialmente por el órgano de la entidad local que resulte competente según lo establecido por la legislación de régimen local y sometida a información pública por un plazo no inferior a veinte días. Transcurrido dicho plazo, la aprobación se elevará a definitiva si no se plantearon reclamaciones, sugerencias o alegaciones. En caso contrario, la relación de puestos de trabajo deberá ser objeto de aprobación definitiva, previa resolución de las reclamaciones, sugerencias o alegaciones presentadas.*

3. Una vez aprobada definitivamente, de la relación de puestos de trabajo se remitirá copia a los órganos competentes de la Administración general del Estado y de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia dentro del plazo de treinta días, y será publicada íntegramente en el boletín oficial de la provincia.





NEGUEIRA DE MUÑIZ

A aprobación da RPT ten repercusións financeiras que obrigan á modificación do persoal ou cadro de persoal que figura anexo ao Orzamento Xeral da entidade. Esta modificación poderá realizarse mediante un acordo específico ou realizalo con ocasión da aprobación do orzamento de 2026.

Transcrito o artigo 202, o iter procedimental será:

1. Aprobación da RPT polo Pleno da Corporación, órgano competente ex artigo 22.1. i) da LRBRL.
2. Información pública por prazo de vinte días hábiles.
3. Resolución das alegacións, de ser o caso e aprobación definitiva.
4. Remisión do acordo e o seu contido á AGE e Comunidade Autónoma.
5. Modificación orzamentaria ou aprobación do orzamento, para a súa cobertura económica.

CONCLUSIÓN

ÚNICA.- Visto canto antecede e conforme as consideracións xurídicas expostas considérase conforme a dereito a aprobación da RPT atendendo á xustificación esgrimida na proposta e na memoria.

É canto procede informar, sometendo o presente informe a calquera outro con mellor criterio fundado en Dereito. Se ben, o órgano competente decidirá o que corresponda conforme o interese xeral.

Óscar de la Parte Chana. Secretario Interventor do Concello de Negueira de Muñiz.

En Negueira de Muñiz, na data que figura na marxe esquerda.

