



PROPOSTA DE RESOLUCIÓN

IDENTIFICACIÓN DA PROPOSTA		
Ide. Proposta	Expediente	Actividade / Procedemento
PR/2025/21	151/2025	Procedemento Xenérico por Concorrenza Competitiva
Órgano Xestor		
PADRÓN		
Finalidade		
Procedemento Xenérico \ Actuación xenérica		
Órgano que Resolve		
El Pleno		

De conformidade co establecido no art. 175 do Real Decreto 2568/1986, de 28 de novembro, polo que se aproba o Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais, e sen prexuízo da decisión final que adopte o órgano competente, elévase a seguinte proposta de resolución,

FEITOS E FUNDAMENTOS DE DEREITO

ANTECEDENTES

- i. Proposta de gasto, asinada polo señor Alcalde, en data 26/03/2025, co obxecto de contrato asesoramento e acompañamento na elaboración da RPT do Concello de Negueira de Muñiz. Expediente 50/2025.
- ii. Decreto 2025-0055, asinado polo señor Alcalde, en data 06/04/2025, de adxudicación do contrato de asesoramento e acompañamento na elaboración da RPT do Concello de Negueira de Muñiz en favor de EOSA, Estratexia e Organización SA. con CIF: A-36196418 e domicilio para efectos de notificación en C/ Doutor Cadaval, 5, 1.º CP: 36.202 Vigo (Pontevedra). Expediente 50/2025.
- iii. Documento Proposta de Alcaldía do Concello de Negueira de Muñiz remitida á Mesa Xeral de Negociación, asinada o 17 de setembro de 2025, polo señor Alcalde. (CSV 7ACYL22JM7CQHNLRAZ2LT6C2E). Expediente 151/2025
- iv. Mesa xeral de negociación (expediente 151/2025), celebrada en data 17 de setembro de 2025, coa seguinte orde do día:

A reunión terá a seguinte Orde do día:





1. Exposición do contido da RPT e do Catálogo de postos de traballo.
2. Rogos e preguntas.

v. Mesa xeral de negociación (expediente 151/2025), celebrada o 1 de outubro de 2025, coa seguinte orde do día

A reunión terá a seguinte Orde do día: 1.-

1. Aprobación, se procede, da acta da sesión anterior.
2. Negociación da Proposta da Alcaldía de Relación de Postos de Traballo do Concello de Negueira de Muñiz.
3. Rogos e preguntas.

vi. Documento Proposta de Alcaldía do Concello de Negueira de Muñiz, asinada polo señor Alcalde, en data 03/11/2025, resultante da Mesa de Negociación.

vii. Informe xurídico emitido polo titular da Secretaría Municipal en data 07/11/2025 (CSV 32LKXYXX4NM7MZRXYDC6LDM

Desde que procedín a tomar posesión no cargo de Alcalde de Negueira de Muñiz ata a actualidade, 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 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.

Así as cousas, é imposible trazar unha liña desde o punto actual ata a xénese que permita coñecer os postos de funcionarios ou de persoal laboral que tivo o Concello, as funcións de cada un, salarios ou mesmo a perda de efectivos desde a entrada en vigor de criterios limitativos do gasto, como é o da taxa de reposición.

Esta precariedade na xestión dos recursos humanos viuse acrecentada na última década pola falta de persoal cualificado como testemuñan os números nomeamentos de todo tipo (propietarios e interinos) de titulares da Secretaría Intervención. Con independencia da vacante, interinidades ou nomeamentos accidentais, ao Concello seguíuselle esixindo un grao de cumprimento normativo homologable a entidades locais con estruturas de persoal e económicas non semellantes, así como a execución das competencias propias -e dalgunhas convidadas como o SAF-, con independencia de que puidésemos contar con persoal para a súa prestación, como pode ser o caso dos traballadores sociais.

Esta endémica insuficiencia de recursos en materia de persoal, viuse agravada con programas de emprego ou subvencións da Comunidade Autónoma para a contratación de persoal laboral, como son os históricos axentes de emprego que, por fraude na lexislación





laboral, convertéronse nos novos empregados locais sobre os que descansan numerosas potestades administrativas que a lei reservaba a funcionarios de carreira para asegurar a imparcialidade e obxectividade no seu exercicio.

Por outra banda, e aínda que o concepto taxa de reposición introduciuse por primeira vez na LPGE de 1995, a crise financeira de 2008 supuxo o katechon á planificación dos recursos humanos de maneira indiscriminada, con taxas de reposición do 10% con independencia do tamaño do Concello ou do minguada que fose o persoal.

O resultado desta ausencia de recursos, fomento da laborización do persoal ao servizo da administración e lexislación restritiva deu como resultado unhas entidades locais resilientes pero tamén exhaustas, onde os poucos fan todo e de todo.

A necesidade de contar cunha organización dos recursos humanos do Concello de Negueira de Muñiz mostrouse – se cabe – máis perentorio tras a aprobación da Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público. Resulta relevante que na exposición de motivos da devandita lei recóllanse fragmentos como *“La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.”*

A aplicación da lei no Concello derivou na estabilización recollida no expediente *63/2022 Oferta de Empleo Público extraordinaria para un proceso de estabilización* onde estabilizaron como persoal fixo do Concello, nin máis nin menos que o único posto de técnico e de administrativo.

Desde a finalización da estabilización, o Concello de Negueira de Muñiz conta con tan só dez postos, dos cales dous son a xornada parcial (auxiliares de axuda no fogar). Esta precariedade derivou no sostemento de todas as competencias municipais en moi poucas persoas, motivando gratificacións por servizo extraordinarios recorrentes que, co paso dos anos, convertéronse en parte da retribución esperable polos traballadores.

Esta gratificación por servizo extraordinario ten un carácter anómalo tal e como sinala os informes librados pola intervención con ocasión da devindicación da nómina, que advirte:

Primeiro.- Retribucións dos funcionarios.

As retribucións do persoal ao servizo das administracións públicas deben ser axuizadas partindo da natureza xurídica do mesmo: o funcionario, regulándose pola súa especial relación estatutaria e o persoal laboral por medio do seu contrato e convenio colectivo.

No caso dos funcionarios das Entidades Locais, as retribucións están pautadas no Capítulo III do Título III do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (TREBEP, en diante), que dispón no seu artigo 22 que “as retribucións dos funcionarios de carreira clasifícanse en básicas e complementarias” sendo básicas “as que retribúen ao funcionario segundo a





adscripción do seu corpo ou escala a un determinado Subgrupo ou Grupo de clasificación profesional, no caso de que este non teña Subgrupo, e pola súa antigüidade no mesmo. Dentro delas están comprendidas os compoñentes de soldo e trienios das pagas extraordinarias.

As retribucións complementarias, pola súa banda, “son as que retribúen as características dos postos de traballo, a carreira profesional ou o desempeño, rendemento ou resultados alcanzados polo funcionario”.

Con todo, en virtude da Disposición Final Cuarta do devandito código requirirase o desenvolvemento normativo da lexislación autonómica, resultado de aplicación para o efecto a Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da Función Pública (LMRFP, en diante) e Real Decreto 861/1986, do 25 de abril, polo que se establece o réxime das retribucións dos funcionarios de Administración Local.

A lexislación autonómica de referencia, Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia aínda que non pode ser aplicada directamente en ausencia de desenvolvemento regulamentario ex disposición transitoria décima, razoa sobre as retribucións complementarias que:

Artículo 137. Retribuciones complementarias.

1. Las retribuciones complementarias se asignan al personal funcionario según las características de los puestos de trabajo, la progresión en la carrera profesional y, en su caso, el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados y los servicios extraordinarios prestados.

2. Las retribuciones complementarias están integradas por:

a) El complemento de carrera, que retribuye la progresión alcanzada por el personal funcionario dentro del sistema de carrera profesional establecido por la presente ley.

La cuantía del complemento de carrera será igual para los grados equivalentes de progresión en la carrera profesional en los cuerpos y escalas pertenecientes al mismo subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo.

b) El complemento de puesto de trabajo, que se divide en los dos componentes siguientes:

– Competencial, destinado a retribuir la especial dificultad técnica y responsabilidad que concurren en el puesto.

– De dedicación, destinado a retribuir la dedicación e incompatibilidad exigible para el desempeño del puesto o las especiales condiciones en las que se desarrolla.

La cuantía del complemento de puesto será igual para los puestos de trabajo con condiciones de trabajo y exigencias de dedicación e incompatibilidad semejantes.





c) El complemento de desempeño, que retribuye el grado de interés, iniciativa y esfuerzo con los que el personal funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, valorados de forma objetiva a través del procedimiento de evaluación de desempeño previsto por esta ley.

La cuantía global del complemento de desempeño no podrá exceder del porcentaje que se determine en la Ley de presupuestos sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano. Reglamentariamente se establecerán los criterios a los que ha de sujetarse la persona responsable de la gestión de cada programa de gasto para determinar su cuantía individual.

La asignación de este complemento se realizará conforme a criterios objetivos establecidos reglamentariamente, con la necesaria información y participación de los órganos de representación del personal.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, realizados fuera de la jornada normal, que en ningún caso pueden ser fijas en su cuantía ni periódicas en su percepción.

También tendrán la consideración de gratificaciones extraordinarias las compensaciones económicas no incluidas en el complemento de puesto de trabajo que se devenguen por la prestación de servicios en regímenes de jornada distinta a la ordinaria, cambios de turno, realización de guardias localizadas o de trabajos nocturnos o en sábados, domingos y festivos, o participación en campañas de incendios forestales.

Pola súa banda, o artigo 23 da LMRFP, concreta,

1. Las retribuciones de los funcionarios son básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo, que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los Cuerpos y Escalas, Clases o Categorías.

b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo, por cada tres años de servicio en el Cuerpo o Escala, Clase o Categoría.

En el caso de que un funcionario preste sus servicios sucesivamente en diferentes Cuerpos, Escalas, Clases o Categorías de distinto grupo de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

Cuando un funcionario cambie de adscripción a grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.

c) Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, se devengarán los meses de junio y diciembre.





3. Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.

b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario.

En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

4. Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

Por último, a citada norma local - Real Decreto 861/1986, do 25 de abril, polo que se establece o réxime das retribucións dos funcionarios de Administración Local. – sobre a produtividade, concreta, ex artigo 5,

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.





5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidaa global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, b), de esta norma.

6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7 /1985, de 2 de abril.

En base a esta suma de retribucións básicas e complementarias, o Tribunal Supremo acoutou, en sentenza do 22 de outubro de 1986, que a remuneración dos “funcionarios dos entes locais constitúe un elemento básico do réxime estatutario daqueles, de natureza mixta, caracterizada pola existencia duns conceptos ligados ao corpo ou escala a que pertence o funcionario “retribucións básicas” xunto a outros ligados ao debido a que desempeña (retribucións complementarias)”

Segunda.- Retribucións do persoal laboral.

As retribucións do persoal laboral presentan especialidades propias da natureza nada da relación laboral coa entidade. Conforme artigo 27 TREBEP:

“As retribucións do persoal laboral determinaranse de acordo coa lexislación laboral, o convenio colectivo que sexa aplicable e o contrato de traballo, respectando en todo caso o establecido no artigo 21 do presente Estatuto.”

Para o efecto, o Estatuto dos Traballadores (en diante, E.T.) - Real Decreto Lexislativo 2 /2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. -, determina que o salario é o sumatorio da totalidade das percepcións económicas dos traballadores.

Tendo en conta que á data non se coñece convenio colectivo que regule a estrutura retributiva do persoal laboral, enténdese que se está equiparando – sen xeito formal – o complemento de produtividade do funcionario público co do persoal laboral.

Terceiro.- Análise do complemento de produtividade e das gratificacións por traballos extraordinarios.

Partindo da premisa de que o complemento de produtividade e a gratificación por traballo extraordinarios se mimetizan entre si, realízase unha análise pormenorizada da gratificación extraordinaria xerada de maneira sistemática e reiterada.

Á luz dos preceptos analizados, pódese sintetizar o complemento de produtividade cunha serie de características que a definen. Entre outros:

É unha retribución complementaria.





Está destinada a valorar economicamente “o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese e iniciativa con que o funcionario desempeña o seu traballo” (art. 5 Real Decreto 861/1986, do 25 de abril).

A cantidade global determinarase polo Pleno e plasmarase no orzamento municipal.

As asignacións individuais compétenlle ao alcalde ou presidente da Corporación, sen prexuízo das delegacións que poida conferir conforme ao establecido na Lei 7/1985, do 2 de abril, (art. 5.6 5 Real Decreto 861/1986, do 25 de abril).

A súa apreciación baséase nunha potestade discrecional que deberá fundarse en circunstancias obxectivas relacionadas directamente co desempeño do posto de traballo e obxectivos asignados ao mesmo. (art. 5.2 Real Decreto 861/1986, do 25 de abril).

Non xera un dereito retributivo de carácter individual e, en consecuencia, non poderá ser un concepto estable na nómina.

É por isto, polo que se debe concluír que o complemento da produtividade non está asociado a un posto de traballo, ou conxunto de postos de traballo, senón que está estrita e soamente vinculado ao traballo desenvolto de maneira certa, avaliabile e motivada.

A contía global do complemento será definida polo Pleno –instrumento orzamentario – pero a súa asignación é individual e motivada por proposta de resolución da Alcaldía.

Cuarto.- Motivación do complemento.

A motivación nas actuacións da administración, aínda que desexable en calquera caso, resulta esixible no exercicio dunha potestade que debe encadrarse na discrecionalidade, ex artigo 35 i) da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas (en diante, LPACAP).

En tal sentido destacar que, tal e como recoñece a xurisprudencia STSJ Castela-León, Sala do contencioso administrativo, en data 12-12-2005, nº 561/2005, rec. 451/2004), “no seu recoñecemento existe unha certa discrecionalidade – que non arbitrariedade – da Administración, coñecedora do funcionamento dos seus servizos.

É esa discrecionalidade a que esixe a motivación que fixe unha liña clara e precisa entre que se pode considerar arbitrario e que non, de modo que de certezas aos destinatarios da avaliación da súa desempeño e o seu consecuente complemento retributivo, permitindo, de ser o caso, preservar a súa tutela, mediante o factible recurso administrativo ou xurisdiccional.

Neste particular, convén ter presente a xurisprudencia do contencioso que especifica que “para percibir o complemento faise necesaria a valoración do traballo desempeñado polos posibles acredores do complemento, valoración que se realizará, en principio, polo órgano encargado de asignar o complemento” (Xulgado do Contencioso Administrativo de Soria, recurso 262/2010) e por tanto “o complemento de produtividade é de carácter subxectivo





[...] cuxa valoración corresponde efectuar en cada caso aos superiores xerárquicos” (STSJ Asturias, rec 267/2015).

Á vista dos razoamentos xurídicos, débese concluír:

- Os complementos de produtividade non poden ser constantes a risco de que se produza a súa desnaturalización.
- Instase ao Pleno á aprobación dunha RPT que valore cada un dos postos da Administración.
- O persoal laboral deberá contar cun convenio regulador propio, sen prexuízo a súa asimilación ao complemento de produtividade do persoal funcionario

Tan só no ano en curso, estas advertencias reiteráronse nos seguintes informes:

- 1.4.1. Nóminas de retribucións do 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 maio. CSV 75AGXQ4EWFDG47QQW6EG6JE25. Expediente 92/2025
- Fiscalización das nóminas mes de xuño. CSV LLPR7MDZ4GFZS4ZHFJY44Q7WC. Expediente 113/2025.
- Fiscalización de nóminas Xullo. CSV AHKMPHFDXX5P4R3NZR3GGZSL3. Expediente 121/2025.
- Fiscalización nóminas mes de Agosto. CSV 7THALNK3WR7ZAW2SKTZEMJLKF. Expediente 138/2025.
- Fiscalización nóminas SEP. CSV 4GZXWPQGACXKWRRN9TMPJC997. Expediente 149/2025.

Como consecuencia das reiteradas advertencias do órgano interventor procédese á adxudicación do contrato para o “asesoramento e acompañamento na elaboración da RPT do Concello de Negueira de Muñiz” mediante Decreto 2025-0055 [Resolución adxudicación asesoramento RPT] á mercantil EOSA en data 06/04/2025.





O traballo realizado pola citada empresa concluíu coa entrega do documento “*Relación de Postos de Traballo do Concello de Negueira de Muñiz*” que recolle os seguintes extremos:

1. Memoria xustificativa e descritiva
2. Determinacións organizativas xerais da RPT
3. Normas de valoración dos complementos de destino.
4. Normas de valoración de complemento específico.
5. Fichas de descrición dos postos de traballo.
6. Relación de postos de traballo.

A presente proposta de Relación de Postos de Traballo baséase nunha metodoloxía de desagregación da puntuación individualizada de cada posto de traballo coa consecución dunha ordenación técnica dos recursos humanos do Concello, cun claro carácter singular e excepcional polos seguintes motivos:

- Carácter excepcional: o Concello de Negueira de Muñiz nunca contou cun instrumento técnico de valoración individualizada de cada un dos postos de traballo. A regulación ex novo dos recursos do Concello non pode ser máis que orixinal en sentido estrito pois se pasa dun sistema retributivo inxusto pola ausencia de motivación e fáctico en canto á súa devindicación, a outro ordenado, individualizado e racionalizado.
- Carácter singular: a singularidade deste proxecto vén determinada pola necesidade legal de corrixir unha deficiencia existente nas retribucións, xa que non existe unha política retributiva común para todos os postos de traballo. Na actualidade, con independencia das responsabilidades e contido funcional, atribúense unhas retribucións complementarias e extraordinarias que, alén de irregulares, son do todo inicuas.

Os postos foron valorados de maneira individual atendendo a criterios obxectivables. Así, para numerar o complemento de destino valorouse de 1-6 os seguintes factores, ponderando un 20% respecto do total.

- **Especialización:** Este factor fai referencia á formación inicial requirida para o acceso ó posto (posesión dun determinado nivel de estudos ou titulación), así como a aquela outra de natureza complementaria esencial para o correcto desempeño do mesmo (coñecementos especializados). Deste xeito, os postos diferéncianse en función do tipo de actividades a realizar, o que permite a súa clasificación en grupos ou familias de especialidade.
- **Responsabilidade:** Consiste na valoración da obriga que asume o ocupante dun posto de desenvolver as tarefas encomendadas e de resposta polos resultados ou consecuencias das mesmas. Son moitos os aspectos que poden ser incluídos na responsabilidade inherente a un posto de traballo.





· **Competencia:** Refírese á capacidade do ocupante do posto para actuar en nome ou representación do Concello ou capacidade de imputación xurídica. É dicir, capacidade para vincular ao Concello coas actuacións e decisións do posto de traballo.

· **Mando:** Fai referencia ó número de postos/personas que están baixo a dependencia xerárquica do posto considerado, tendo presente a cualificación profesional das persoas subordinadas e a complexidade das tarefas realizadas por estas. Valórase a labor de dirección (comunicación, motivación, liderado), a organización do seu traballo e o control dos resultados doutros postos.

· **Complexidade territorial e funcional:** A complexidade territorial refírese á área de actuación ou amplitude xeográfica do posto de traballo. A complexidade funcional refírese á amplitude do posto, é dicir, ó número de tarefas diferentes que se realizan no mesmo, así como a súa interrelación ou complementariedade (que teñan ou non unha relación natural, no mesmo ámbito ou área de especialidade ou en áreas distintas).

Para a determinación do complemento específico valorouse os factores e subfactores que a seguir se relacionan:

1. Dificultade técnica

1.1. **Complexidade:** En relación coa execución do traballo e coa planificación e distribución no tempo das tarefas atribuídas, mide o nivel de complexidade 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 complexidade 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 son unhas fichas individualizadas onde se pon de manifesto que uns postos estaban infradotados – especialmente destaca o caso do técnico municipal, traballador social e os postos de axuda no fogar – en oposición a outros que estaban remunerados de maneira substancial – como é o caso do posto de administrativo de asuntos económicos - . Ademais, acordouse a amortización dun dos postos de auxiliar de axuda no fogar.

Estas variacións puxeron de manifesto que non se realizou un incremento lineal senón unha valoración singularizada, onde se outorgou a cada posto os puntos resultantes da análise dos criterios avaliados e conferindo a cada punto o valor económico acordado en mesa de negociación -36 €-.

Con todo e en termos cuantitativos, toda a proposta de RPT supón un incremento de 26.281,62€ en conceptos retributivos de salarios, complemento de destino e complemento específico. A esta cantidade engádenselle 7.373,34 € en concepto de complemento de tesourería, como adecuación salarial para a persoa que ocupa o posto de administrativo de asuntos económicos, o que supón unha contía total de 33.654,96 € adicionais que vai percibir o persoal ao servizo do Concello de Negueira de Muñiz.

O incremento citado é asumible mediante unha nova orzamentación do gasto corrente, de modo que aumente sutilmente o capítulo 1 e minórese o capítulo 2 destinado ao gasto corrente. A escasa suba débese a que o documento proposto vén regularizar as produtividades lineais que viñeron devindicando diversos postos na marxe de calquera tipo do especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese e iniciativa con que o funcionario desempeña o seu traballo, criterios estes en que ha de basearse o outorgamento dun complemento de produtividade, segundo o disposto no artigo 5 do Real Decreto 861/1986, do 25 de abril, polo que se establece o réxime das retribucións dos funcionarios de Administración Local.

Para rematar a proposta, explicitar que a mesma foi elevada a mesa xeral de negociación cos sindicatos máis representativos da CCAA de Galicia (UXT, CCOO, CIG e CSIF) contando co respaldo absoluto dos mesmos expresado co seu voto afirmativo como recollen as actas das reunións celebradas os días 17 de setembro e 1 de outubro do presente ano.

Con base en los anteriores antecedentes, de conformidade co disposto no artigo 22.2.e) da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, e previo ditame da comisión especial de contas, propónse ao Pleno a adopción por maioría simple do seguinte

TEXTO DISPOSITIVO DA PROPOSTA DE RESOLUCIÓN





PRIMEIRO.- Aprobar inicialmente a Relación de Postos de Traballo deste Concello tras a negociación colectiva e os informes que constan no expediente.

SEGUNDO.- Someter presente acordo a información pública por prazo de vinte (20) días mediante anuncio no Boletín Oficial da Provincia, durante ese prazo as persoas solicitadas poderán presentar as alegacións e reclamacións que estimen pertinentes. Transcorrido este prazo, se non se presentaron alegacións, entenderase elevado a definitivo este acordo de aprobación inicial.

TERCERO.- Unha vez aprobada definitivamente polo Pleno da Corporación, remitir unha copia da mesma aos órganos competentes da Administración do Estado e da Administración xeral de Comunidade Autónoma de, dentro do prazo de trinta días, e publicar integramente a citada relación no Boletín Oficial da Provincia.

DOCUMENTO ASINADO ELECTRONICAMENTE

