

Estudo da valoración dos postos de
traballo e elaboración da
correspondente RPT

Concello de
FRADES



MODIFICACIÓN PUNTUAL DA RPT

Proposta de modificación da RPT municipal para a amortización, creación e cambios nas características e valoracións dalgúns postos de traballo.

Xaneiro 2026

Dilixencia de aprobación
definitiva polo Pleno Ordinario
de data 27/11/2025.
A Secretaria
María Lourdes Castro Pena



ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	4
2.ORGANIGRAMA	8
3.POSTOS OBXECTO DA MODIFICACIÓN DA RPT	10
4. FICHAS DESCRIPTIVAS DOS POSTOS	11
5. VALORACIÓN DOS POSTOS	15
6.CAMBIOS NA RPT	23

1.INTRODUCCIÓN

O Cocello de Frades como entidade de carácter territorial é titular, entre outras potestades, da autoorganización (artigo 4 da Lei 7/1985, reguladora de bases de réxime local). Esta potestade configúrase como unha potestade discrecional da Administración. En materia organizativa o Concello goza dun amplo poder que lle permite configurar as unidades e servizos dos que está dotada para o cumprimento da súa misión, con liberdade e sen máis límites que o respecto da legalidade e a sumisión ao interese público. Neste senso a xurisprudencia do Tribunal Supremo afirmou de modo reiterado que a “potestade autoorganizativa que atribúe a estas a facultade de organizar os servizos na forma que estime máis conveniente para a súa maior eficacia, á que lle compete o mandato contido no artigo 103.1 da CE, sen trabas derivadas do mantemento de formas de organización que puideran amosarse menos adecuadas para a satisfacción dese mandato, potestade de autoorganización nas que a característica da discrecionalidade que domina o seu exercicio, ...)” (STS do 17 de novembro de 1997, sentenza do 2 de febreiro de 2000 e do 20 de setembro de 2000, etc, entre outras). A eficacia como principio constitucional esixe e impón a organización dos servizos conforme a este principio. Ou expresado noutros termos, o Concello non é libre de non organizar os servizos e unidades como queira senón conforme, entre outros principios, ao de eficacia.

O TSX de Navarra en sentenza do 6 de novembro de 2003, afirmou que a “configuración do cadro de persoal orgánico entra dentro da potestade de autoorganización de servizos que corresponde á Administración”, chegándose a afirmar na sentenza de 13 de setembro de 2002 deste mesmo tribunal que “na creación de prazas existe unha ampla discrecionalidade administrativa ao ser unha materia vinculada á potestade de autoorganización que corresponde á Administración, sen que os funcionarios con carácter xeral teñan dereito a esixir a constitución das mesmas”. A xurisprudencia outórgalle unha ampla marxe de discrecionalidade á hora de configurar as prazas a Administración, naturalmente con suxeición á lei e aos principios xerais do dereito, e polo tanto ao cadro de persoal, como instrumento que recolle todas as prazas da Administración. A configuración e concepción destas debe ser a que mellor encaixe coas necesidades do servizos e as máis adecuadas para satisfacer os intereses xerais.

Na mesma liña exposta, o TSX de Castela e León de Valladolid en sentenza de 29 de marzo de 2009, afirma de modo claro e indiscutible que os entes públicos gozan de discrecionalidade á

hora de confeccionar a relación de postos de traballo, que constitúe un dos instrumentos básicos por medio dos cales se leva a cabo aquela potestade de organización da Administración no réxime de función pública. Polo tanto non só se ten discrecionalidade para intervir no cadro de persoal, senón tamén na relación de postos de traballo e dos postos de traballo para os que serve.

Finalmente, insistindo na liña exposta o TSX de Andalucía en Granada en sentenza do 30 de maio de 2011, afirmou:

“La jurisprudencia tiene declarada que la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo implica por parte de la administración, el ejercicio de su potestad autoorganizativa, la cual es incondicional y sus efectos se regulan por lo que determina el Ordenamiento Jurídico, habiendo reconocido reiteradamente el Tribunal Supremo como indiscutible, la potestad doméstica de la administración de organizar los servicios a su cargo en la forma que estime más conveniente a los intereses públicos, siempre que no se menoscabe el derecho ya adquirido por los funcionarios.

En este ámbito la actuación de la administración ha de relacionarse con sus facultades de autoorganización, que conectan con su discrecionalidad técnica”, en cuyo ejercicio se ha reconocido un alto grado de autonomía a los técnicos intervinientes en la valoración y clasificación de los puestos de trabajo para actuar conforme a sus criterios técnicos y razones de racionalización, pues no en vano, dicha potestad discrecional comporta la posibilidad de optar entre los dos o más soluciones todas ellas igualmente válidas según la Ley.

Así las Relaciones de Puestos de Trabajo son concebidas en nuestro ordenamiento como el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se fijan los requisitos para el desempeño de cada puesto; tienen naturaleza normativa, atendiendo su valor ordinamental y las notas de generalidad, creación y permanencia, que en ellos concurren, diferenciándolas de los actos con destinatario plural e indeterminación pero carentes de contenido normativo.

En este sentido se ha de reconocer al órgano administrativo correspondiente de un alto grado de discrecionalidad dentro, naturalmente, de los parámetros legales que definen sus límites, pues en todo caso dicha discrecionalidad, al estar presidida por la idea de buen servicio de interés general; y la potestad autoorganizativa de las administraciones públicas, atribuye a ésta la facultad de reorganizar los servicios en la forma que estime más conveniente para su mayor

eficacia, a la que le compete el mandato contenido en el artículo 103.1 de la Constitución (LA LEY 2500/1978), sin trabas derivadas del mantenimiento de formas de organización que hayan podido mostrarse menos adecuadas para la satisfacción de dicho mandato, potestad de autoorganización en la que es característica la discrecionalidad que domina si bien no puede confundirse con la arbitrariedad, siempre prohibida, ha tenido ocasión de señalar la jurisprudencia que la administración está facultada por el ordenamiento jurídico para modificar, unilateralmente, la normativa estatutaria del funcionario, frente a cuyo poder organizativo no se puede esgrimir con éxito otros derechos sino los que y por consolidación, hayan alcanzado la condición de adquiridos comprendiendo el concepto los de orden económico y los relativos al contenido de la función a realizar; como destaca la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la relación funcionarial es el resultado de un acto condición" por virtud del cual el funcionario queda sujeto a un estatus legal, reglamentario, sometido en cualquier momento a la facultad innovadora de la administración (STS de 27-07-86)".

O exposto, tradúcese en que o Concello está obrigado e facultado para modificar as estruturas organizativas da súa organización, modificando o cadro de persoal e a relación de postos de traballo, cando o interese xeral así o esixe como manifestación da súa potestade discrecional de autoorganización.

O alcance da potestade de autoorganización foi posta de relevo polo TSX da nosa Comunidade Autónoma en sentenza do 21 de xaneiro de 2004, que sinala que *"O alcance da potestade de autoorganización, en síntese, alude ao conxunto de poderes dunha autoridade pública para a ordenación dos medios persoais, materiais e reais que se lle encomenden con obxecto de que sexa posible o exercicio de determinadas competencias e potestades públicas, entrando de cheo no que se denominan facultades discrecionais públicas, respecto das que a xurisdicción contencioso-administrativa tan só poderá fiscalizar a adecuación, do acto ou da disposición, ao ordenamento xurídico, pero non entran a valorar os criterios de oportunidade ou conveniencia implícitos no exercicio da mesma e isto salvo, acreditación de manifesta arbitrariedade que entrañe desviación de poder, pois sometida, como toda potestade a legalidade, os poderes para ordenar a organización non poden constituír, so pretexto de que estamos ante unha facultade reconducida ao ámbito doméstico, un coto exento da sumisión ao Dereito, unha patente de curso para alterar o réxime estatutario dos funcionarios públicos, pois tal proceder e concepción sería contrario ao artigo 9.1 e 103.1 da CE"*.

A discrecionalidade o que esixe “son motivacións suficientes, discutibles ou non, pero considerables en todo caso e non meramente dunha calidade que o faga inatacable” (SSTS de 13 de xullo de 1984, 21 de novembro de 1985, etc). A motivación da decisión administrativa é o “auténtico elemento diferenciado entre a discrecionalidade e a arbitrariedade” (STSJ de Castilla e León de 29 de marzo de 2005).

Xunto a isto, debe recordarse que a Administración ten “a posibilidade (e nos diríamos obrigación) de organizar e reorganizar os servizos da maneira máis adecuada ao interese público para lograr a maior eficiencia na organización do Concello dado que pretender o mantemento inalterable das unidades administrativas nalgúns momentos deseñadas, a súa organización ou a súa integración no seo da Administración resulta complementemente absurdo” (STSJ de Andalucía de Granada de 21 de outubro de 2002).

A utilización da potestade de autoorganización como potestade discrecional o único que esixe e impón é que ademáis de satisfacer os intereses públicos se motive, sen necesidade dunha motivación que sexa inatacable”.

Así, co fin de corrixir estes desequilibrios e dar unha solución global e axustada ás necesidades dun municipio do tamaño que nos ocupa, estúdase a reestruturación organizativa neste documento.

Para a súa elaboración, partiuse da Relación de Postos de Traballo actualmente vixente, e aprobada no seu momento.

Dita RPT, despois de varios anos de vixencia, presenta certas carencias propias da evolución municipal.

Por estes motivos, propónse a modificación puntual da RPT nos termos referidos nas vindeiras páxinas.

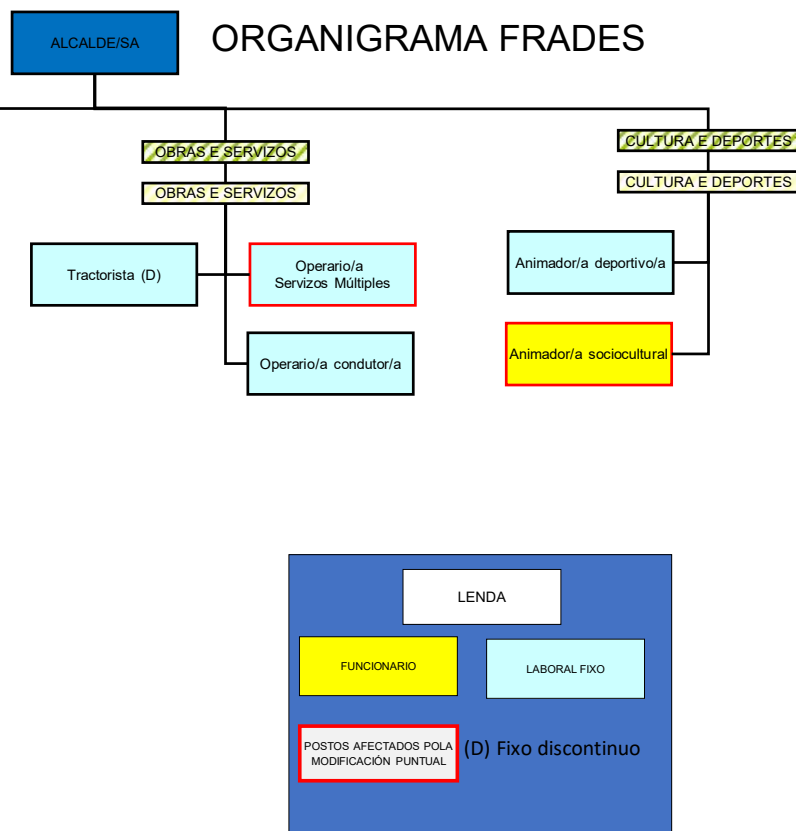
2.ORGANIGRAMA

Este apartado amosa o organigrama de áreas funcionais e postos de traballo proposto, considerado como máis apropiado para o funcionamento da entidade local.

O mesmo representa, dun modo gráfico, o desenvolvemento das áreas, servizos e unidades nas que se distribúe a actividade municipal.

Para a elaboración da proposta de estrutura municipal recollida neste documento seguíronse os criterios xerais definidos na RPT aprobada no Conello de Frades; tanto en canto á codificación dos postos de traballo como á valoración destes.

Mantense, así mesmo, a estrutura de Área, Servizo e Unidade previstas pola RPT vixente.



3.POSTOS OBXECTO DA MODIFICACIÓN DA RPT

POSTOS DE TRABAJO A AMORTIZAR

- 2008 **Axudante de xardinería** Amortización deste posto de traballo, laboral, na área de *Obras e Servizos*.
- 2009 **Peón Forestal** Amortización deste posto de traballo, laboral, na área de *Obras e Servizos*.

POSTOS DE TRABAJO DE NOVA CREACIÓN

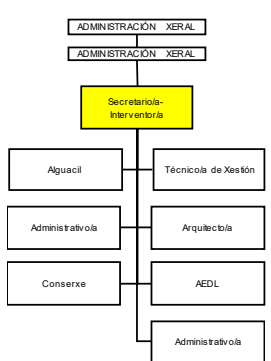
- 2006A **Operario/a Servizos Múltiples** Creación deste posto de traballo, laboral, na área de *Obras e Servizos*, por necesidades organizativas do Concello.

POSTOS DE TRABAJO QUE MODIFICAN AS SÚAS CARACTERÍSTICAS

- 1000 **Secretario/a-Interventor/a** Revisión das valoracións deste posto de traballo, funcionario, para adaptalas ao traballo desenvolvido.
- 3007 **Animador/a Sociocultural** Modificación da xornada laboral e funcionarización do posto, na área de *Cultura e Deportes*. Revisión así mesmo das función, para adaptalas ao traballo desenvolvido.

4. FICHAS DESCRIPTIVAS DOS POSTOS

Nas páxinas seguintes recóllense as fichas descritivas dos postos de traballo afectados pola modificación puntual da RPT.

DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO		Situación do posto no organigrama da área	
Cod.	SECRETARIO/A – INTERVENTOR/A		
1000			
Área			
Servizo			
Unidade			
OBSERVACIÓNS			
			
CARACTERÍSTICAS DO POSTO FUNCIONARIO			
Escala		Subescala	
Habilitación Nacional		Secretaría Intervención	
Grupo	Titulación mínima necesaria	Nivel de C.D.	C.E.
A1	Licenciatura/Grao Universitario	28	20.766,52 €
FUNCIONS DO POSTO DE TRABALLO	- Funcións públicas de Secretaría, comprensivas da fe pública e o asesoramento legal preceptivo incluídas no R.D. 128/2018, do 16 de marzo. - Funcións públicas de Intervención: control e a fiscalización interna da xestión económico-financeira e orzamentaria, e a contabilidade incluídas no R.D. 128/2018, do 16 de marzo. - Funcións públicas de tesourería municipal incluídas no R.D. 128/2018, de 16 de marzo.		

FUNCIONS DO POSTO DE TRABALHO

DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO		
Cod.	ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	
3007		
Área		CULTURA E DEPORTES
Servizo		CULTURA E DEPORTES
Unidade	CULTURA E DEPORTES	
OBSERVACIÓNS		

Situación do posto no organigrama da área

CULTURA E DEPORTES

CULTURA E DEPORTES

Animador/a deportivo/a

Animador/a sociocultural

CARACTERÍSTICAS DO POSTO FUNCIONARIO			
Escala		Subescala	
Administración Especial		Técnica	
Grupo	Titulación mínima necesaria	Nivel de C.D.	C.E.
C1	Bacharelato/Técnico	14	3.559,98 €

FUNCIONS DO POSTO DE TRABALLO

- Promoción do Concello (feiras, eventos...) e actividades dedicadas a publicitar os eventos disponibles.
- Programación, organización, xestión e seguemento da programación e actividades culturais desenvolvidas polo Concello así como a súa avaliación.
- Xestión das actividades para adultos, así como a súa impartición (talleres, ximnasia, etc.) e a xestión de matrículas para ditas actividades.
- Xestión e impartición de actividades e talleres didácticos infantís e xuvenís así como a xestión de matrículas para ditas actividades.
- Coordinación cos centros escolares e asociacións de pais.
- Xestión e coordinación da Biblioteca Municipal.
- Tramitación e xestión de subvencións e axudas relacionadas cos departamentos de cultura, educación e turismo.
- Organización e colaboración nas actividades dos departamentos de Cultura e Educación e con calquera outros que se lle encomende.
- Traballo administrativo derivado dos trámites anteriores.
- Formación a monitores/as de tempo libre.
- Control e pedido de material para actividades.
- Calquera outra, relacionada co posto de traballo, que lle encomende o seu superior xerárquico.

5.VALORACIÓN DOS POSTOS

A continuación recóllense as fichas de valoración dos postos afectados por esta modificación puntual da RPT.

Co obxectivo de manter a uniformidade do sistema de valoración vixente no Concello, realízanse as valoración dos postos afectados en valores de 2023, data na que se elaborou a actual RPT, e posteriormente serán actualizados a valores do ano 2024, actualmente vixentes, aplicando os correspondentes incrementos aprobados nas sucesivas Leis Orzamentarias Xerais do Estado.

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO F1 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

1000			
SECRETARIO/A INTERVENTOR/A (HN)			
	Grupo	A1	€ anuais 17.049,72
	CD	28	13.537,44
	C. Específico	19.963,54	19.963,54
			Dotación do posto 50.550,70 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

28

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
75 76%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

RESPONSABILIDADE

Puntos %
50 100%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10 X
10 X
10 X
10 X
10 X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
150 100%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100 X
50
0

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50 X
37,5
25
12,5

50

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

61,25

€

19.963,54

Puntos ponderados

26,25

0

35

0

0

0

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

Esixencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

Dispoñibilidade parcial

30

Dispoñibilidade ocasional

15

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

Turnicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

Condições adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esfuerzo físico intenso e continuado

Esfuerzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

Puntos

Ponderación

0

5%

Puntos

Ponderación

100

35%

Puntos

Ponderación

7,5

0%

Puntos

Ponderación

0

5%

Puntos

Ponderación

0

20%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO F12 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

3007

ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL (F)

Grupo	C1	€ anuais	11.482,74
CD	14		4.960,90
C. Específico	3.422,32		3.422,32

Dotación do posto
19.865,96 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
30 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %
20 40%

Responsabilidade penal 10 ☐
Manexo e traslado de fondos 10 ☐
Uso e custodia de bens patrimoniais 10 ☐
Relacións con Organismos 10 ☒
Responsabilidade sobre a xestión 10 ☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
50 33%

Territorial

Dispersión alta 100 ☐
Dispersión media 50 ☒
Sin dispersión 0 ☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta 50 ☐
Volume alto complexidade baixa 37,5 ☐
Volume baixo complexidade alta 25 ☐
Volume baixo complexidade baixa 12,5 ☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

10,5

€

3.422,32

Puntos ponderados

6

0

3

1,5

0

0

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade
Dispoñibilidade parcial
Dispoñibilidade ocasional

50
30
15

Puntos

0

Ponderación

15%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X
X

20

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade
Turnicidade
Xornada partida
Sábados
Domingos e festivos

25
15
15
15
15

0

Condições adversas

Intemperie
Desprazamentos habituais
Atención ao público
Esfuerzo físico intenso e continuado
Esfuerzo visual
Posición corporal o sensorial forzada

X
X

7,5

PERIGOSIDADE

Risco alto
Risco medio
Risco baixo
Traballo de oficina

50
30
15
0

X

Puntos

0

Ponderación

20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral
Para a súa profesión
Absoluta

0
30
50

X

Puntos

0

Ponderación

10%

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO L15 LABORAL

CADRO RESUMEN

2009A			
OPERARIO/A SERVIZOS MÚLTIPLES (LF)			
Grupo	V	€ anuais	8.919,96
CD	10		3.500,00
C. Específico	4.774,95		4.774,95
		Dotación do posto	17.194,91 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
10

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
16 16%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

6

Esixencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos %
10 20%

Responsabilidade penal 10 ☐
Manexo e traslado de fondos 10 ☐
Uso e custodia de bens patrimoniais 10 X
Relacións con Organismos 10 ☐
Responsabilidade sobre a xestión 10 ☐

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
50 33%

Territorial

Dispersión alta 100 ☐
Dispersión media 50 X
Sin dispersión 0 ☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta 50 ☐
Volume alto complexidade baixa 37,5 ☐
Volume baixo complexidade alta 25 ☐
Volume baixo complexidade baixa 12,5 ☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

14,65

€

4.774,95

Puntos ponderados

2,4

2,25

1

3

6

0

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos

Ponderación

16

15%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

6

Existencia de permanente actualización

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

Puntos

Ponderación

15

15%

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

50

☐

Dispoñibilidade parcial

30

☐

Dispoñibilidade ocasional

15

☒

Puntos

Ponderación

10

10%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade por funcións

Responsabilidade penal

10

☐

Manexo e traslado de fondos

10

☐

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

☒

Relacións con Organismos

10

☐

Responsabilidade sobre a xestión

10

☐

10

Responsabilidade sobre persoal

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

0

Puntos

Ponderación

15

20%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

25

☐

Turnicidade

15

☐

Xornada partida

15

☐

Sábados

15

☐

Domingos e festivos

15

☐

0

Condições adversas

Intemperie

☒

Desprazamentos habituais

☒

Atención ao público

☐

Esfuerzo físico intenso e continuado

☒

Esfuerzo visual

☒

Posición corporal o sensorial forzada

☒

15

Puntos

Ponderación

30

20%

PERIGOSIDADE

Risco alto

50

☐

Risco medio

30

☒

Risco baixo

15

☐

Traballo de oficina

0

☐

Puntos

Ponderación

0

20%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

0

☒

Para a súa profesión

30

☐

Absoluta

50

☐

Como xa foi dito antes, os valores recollidos nos cadros anteriores corresponden a complementos salariais vixentes no ano 2003, polo que se aplicará a continuación o incremento previsto nas sucesivas Leis de Orzamentos Xerais do Estado, para alcanzar os valores que deben ser aplicados do ano 2024, incluíndo o 0,5% do IPCA, vixentes á data de elaboración deste informe.

ACTUALIZACIÓN DO COMPLEMENTO ESPECÍFICO			
<i>Incremento Lei Orzamentos Xerais do Estado--></i>			2,50%
	CE (2023)	CE (2023 c/PIB)	CE (2024)
Posto			
Secretario/a interventor/a	19.963,54 €	20.260,02 €	20.766,52 €
Operario/a de servizos múltiples	4.774,95 €	4.845,87 €	4.967,01 €
Animador/a sociocultural	3.422,32 €	3.473,15 €	3.559,98 €

6.CAMBIOS NA RPT

Nas páxinas seguintes recóllese a Relación de Postos de Traballo municipal correspondente aos afectados por esta modificación puntual.

Os campos e códigos incluídos nesta son os seguintes:

PERSOAL FUNCIONARIO

Cód.: Código do posto de traballo conforme se definiu na proposta de estrutura e na presente valoración de postos.

Denominación do posto: Denominación do posto de traballo.

Dot.: Número de dotacións de postos de traballo coas características descritas.

C.D.: Nivel de Complemento de Destino conforme se desprende da valoración do posto.

C.E.: Importe anual do Complemento Específico conforme se desprende da valoración do posto.

TP: Tipo de Posto; “S” se se trata dun posto singularizado e “N” noutro caso.

FP: Forma de Provisión; “C” se se trata de concurso; noutro caso, “L” para os postos de libre designación; “A” cando o posto sexa provisto por adscrición; “I” cando o posto, por ter encomendadas funcións expresamente calificadas de confianza o asesoramento especial, poidera ser desenvolvido indistintamente por persoal funcionario ou eventual provisto por libre designación.

ADM: Adscrición a Administracións Públicas; “AL” funcionarios propios da Administración Local; “AE” Administración do Estado; “A1” Administración do Estado e das Comunidades Autónomas; “A2” Administración do Estado e Local; “A3” Administración do Estado, das Comunidades Autónomas e Local; “A4” outras adscricións aclaradas no apartado observacións.

Grupo: Adscrición a grupo funcionario ou laboral.

Escala: Adscrición a Escalas

Subescalas: Adscrición a Subescalas

Titulación académica: Titulación mínima necesaria para ocupar o posto de traballo.

Formación específica: Outro tipo de formación específica necesaria para ocupar o posto aparte da académica.

Observacións: Comentarios e aclaracións a calquera dos aspectos anteriores ou non recollido nos apartados previos.

PERSOAL LABORAL

Cód.: Código do posto de traballo conforme se definiu na proposta de estrutura e nesta valoración de postos.

Denominación do posto: Denominación do posto de traballo.

Dot.: Número de dotacións de postos de traballo coas características descritas.

FP: Forma de Provisión; "C" se se trata de concurso; noutro caso, "L" para os postos de libre designación; "A" cando o posto sexa provisto por adscrición; "I" cando o posto, por ter encomendadas funcións expresamente cualificadas de confianza ou asesoramento especial, podera ser desenvolvido indistintamente por persoal funcionario ou eventual provisto por libre designación.

C.D.: Nivel de Complemento de Destino conforme se desprende da valoración do posto.

C.E.: Importe anual do Complemento Específico conforme se desprende da valoración do posto.

Grupo: Adscrición a Grupos.

Titulación académica: Titulación mínima necesaria para ocupar o posto de traballo.

Formación específica: Outro tipo de formación específica necesaria para ocupar o posto á parte da académica.

Observacións: Comentarios e aclaracións a calquera dos aspectos anteriores ou non recollido nos apartados previos.

PERSOAL FUNCIONARIO

Cód.	Denominación do posto	Dot.	C.D.	C.E.	TP	FP	Adscrición				Titulación académica	Formación específica	Observacións
							ADM	Grupo	Escala	Subescala			
1000	Secretario/a-Interventor/a	1	28	20.766,52	S	C	AE	A1	Habilitación Nacional	Secretaría-Intervención	Licenciatura/Grao Universitario	-	-
3007	Animador/a Sociocultural	1	14	3.559,98 €		C	AL	C1	Administración Especial	Técnica	Bacharelato/Técnico	-	-

PERSOAL LABORAL FIXO

Cód.	Denominación do posto	Dot.	FP	CD	CE	Tipo de contrato	Grupo	Titulación académica	Formación específica	Observacións
2009A	Operario/a Servizos Múltiples	1	C	10	4.967,01 €	Fixo	V	Sen requirimento de titulación	-	-

Formación específica: Outro tipo de formación específica necesaria para ocupar o posto á parte da académica.