



Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

Asunto: Aprobación inicial da modificación 2 da Relación de Postos de Traballo (RPT)
Expediente TEDEC: 2025/E004/000001

INFORME DA SECRETARÍA-INTERVENCIÓN

No cumprimento da Providencia da Alcaldía, na que se incoa expediente para aprobar a modificación núm. 2 da Relación de Postos de Traballo (RPT) do Concello de Lousame, emítese o presente informe, baseado nos seguintes

Antecedentes Administrativos:

- 1) RPT do Concello de Lousame, aprobada definitivamente polo Pleno Corporativo o día 27/05/2022. Foi publicada: na sede electrónica o 31/05/2022 e BOP 106 do 06/06/2022.
- 2) Modificación núm. 1 da RPT do Concello de Lousame, aprobada definitivamente polo Pleno Corporativo o día 05/04/2024. Foi publicada: na sede electrónica o 08/04/2024 e BOP do 76 do 18/04/2024.
- 3) Contrato menor de servizos, tramitado mediante expediente electrónico 2025/C002/000006, sendo adxudicatario J&L TUDÓ CONSULTING, S.L., con CIF B70259510, cuxo obxecto é a elaboración do documento de modificación da RPT do Concello de Lousame, aprobada definitivamente polo Pleno Corporativo o 27/05/2022.
- 4) Documento técnico no que consta a modificación núm. 2 da RPT, con rexistro de entrada 202599900000068 do 10/02/2025.
- 5) Elaborada a proposta de modificación da RPT, iniciouse a negociación coas organizacións sindicais máis representativas, sendo convidados os sindicatos UGT, CCOO, CSIF e CIG, a unha Mesa Xeral de Negociación que debería ter lugar o día 30/06/2025.
- 6) Segundo consta na Acta da Mesa Xeral de Negociación do día 30/06/2025, as centrais sindicais convidadas non acudiron á negociación.
- 7) Documento técnico no que consta a modificación núm. 2 da RPT, con rexistro de entrada 2025999000000312 do 01/07/2025.
- 8) Mediante Providencia da Alcaldía solicítase informe a esta Secretaría-Intervención.

Corresponde á Secretaria-Interventora informar, expoñendo os antecedentes e disposicións legais ou regulamentarias aplicables, nas que funde o seu criterio. Cumprimentando este deber, emítese o seguinte:

INFORME

PRIMEIRO.- Lexislación Aplicable

... que xustifica a emisión deste Informe:

- Real Decreto 128/2018, do 16 de marzo, polo que se regula o Réxime Xurídico dos funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

... aplicable ao expediente administrativo:



- Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (TRLEBEP)
- Lei 7/1985, do 2 de abril, de Bases do Réxime Local (LRBRL)
- Real Decreto Lexislativo 781/1986, do 18 de abril, polo que se aproba o Texto Refundido das disposicións vixentes en materia de Réxime Local (TRRL)
- Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas para a reforma da Funcións Pública (LMRFP)
- Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.
- Real Decreto 861/1986, do 25 de abril, polo que se establece o réxime das retribucións dos funcionarios de Administración Local.
- Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia (LEPGA)
- Lei 20/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público.
- Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023

SEGUNDO.- Concepto e natureza da RPT

O artigo 15. 1 da LMRFP define as relacións de postos de traballo :

«1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto...»

O artigo 90.2 da LBRRL establece que:

«Las Corporaciones Locales formarán la relación de puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. Corresponderá al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las RPT, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores»

En liña co anterior, de acordo co artigo 74 do TREBEP, as Administracións Públicas estruturarán a súa organización a través de relacións de postos de traballo ou outros instrumentos organizativos similares que comprenderán, polo menos, 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. Devanditos instrumentos serán públicos.

Polo tanto, a RPT configúrase como un instrumento técnico para a ordenación do persoal ao servizo da Administración que obrigatoriamente ha de establecer a respectiva Corporación Local co contido mínimo disposto na lexislación vixente (*así o preveu o Tribunal Supremo na súa sentenza, STS de 20-10-2008, con relación ao derogado artigo 16 da LMRFP*)

En canto á normativa autonómica, o 38 da LEGPA regula as relacións de postos de traballo, definindo as mesmas e establecendo no seu apartado segundo:

“A través da respectiva relación de postos de traballo, as administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación da presente Lei estruturarán a súa organización, clasificación dos postos de traballo existentes no seu ámbito e determinan o seu contido para a selección e provisión dos mesmos, procurando organizar, racionalizar e ordear o persoal en orde a facilitar unha eficaz prestación dos servizos públicos”



Ademais, regula no seu apartado cuarto o contido destas:

- a) Código alfanumérico, denominación e natureza xurídica.
- b) Clasificación profesional
- c) Sistema de provisión
- d) Adscrición orgánica
- e) Complemento retributivo do posto
- f) Requisitos, méritos e capacidades, e , no seu caso, experiencia ou categoría profesional para a súa provisión.
- g) Outras circunstancias relevantes para a súa provisión nos termos previstos regulamentariamente

A modificación do cadro de persoal durante a vixencia do presuposto requirirá o cumprimento dos trámites establecidos para a modificación daquel. Remitirase copia do cadro de persoal e das relacións de postos de traballo ao órgano competente da Comunidade Autónoma, no prazo de trinta días desde a súa aprobación.

Finalmente, o artigo 202.1 da Lei do emprego público de Galicia (LEPGA) recolle o deber das entidades locais de elaborar unha relación de postos de traballo, que conteña todos os postos de traballo existentes nelas.

A relación de postos de traballo concíbese como un instrumento técnico das Administracións Públicas para levar a cabo unha ordenación racional dos seus efectivos de persoal en consonancia coas reais necesidades dos servizos, obrigando a unha detallada análise e estudo dos postos de traballo que son precisos para atendelos adecuadamente.

As relacións de postos de traballo, entre o seu contido mínimo, indicarán as retribucións complementarias que correspondan a cada un deles (aquelas que sexan fixas e periódicas polo carácter obxectivo do posto de traballo).

Para chegar á determinación destas é preciso, en todo caso, realizar unha valoración individualizada de cada un dos postos, previa aplicación duns criterios obxectivados para a Administración Local nos artigos 3 e 4 do Real Decreto 861/1986, do 25 de abril, polo que se establece o Réxime das Retribucións dos funcionarios de Administración Local, deixando á aprobación do Pleno da Corporación, previa valoración obxectiva e negociación cos representantes dos empregados públicos, a asignación do nivel que determine o complemento de destino do posto segundo criterios de especialización, responsabilidade, competencia e mando, así como a complexidade territorial e funcional dos servizos en que estea situado o posto; e a determinación do complemento específico, «dalgúns postos de traballo», en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, incompatibilidade, responsabilidade, perigo ou penosidade.

No documento obxecto de informe prevense unhas normas de valoración do complemento específico, que só afecta ao posto con código 5114 (Técnico/a de Deportes). Actualmente este posto de traballo ten unha dispoñibilidade “ocasional”. Preténdese a súa modificación, pasando a ter unha dispoñibilidade “parcial”, para adaptala ao traballo desenvolvido. Isto implica o incremento do seu complemento específico actual, do seguinte xeito:

Posto	CE RPT 2022	Incremento 1,5%	Incremento 3,5%	Incremento 2%	Ano 2025
-------	-------------	-----------------	-----------------	---------------	----------



		RD 18/2022	Ano 2023	Ano 2024	
5114	6.102,86 €	6.194,40 €	6.411,21 €	6.539,43 €	6.539,43 €
Incremento derivado da modificación 2 RPT					
5114	8.952,44 €	9.086,73 €	9.404,76 €	9.592,86 €	9.592,86 €

As restantes modificacións efectuadas non implican ningún cambio na valoración dos postos de traballo afectados.

Coa sentenza de 5 de febreiro de 2014, do Tribunal Supremo, este cambia a súa doutrina en relación coa natureza das RPT, establece que son actos administrativos e non disposicións xerais, polo que non son recorribles en casación. Segundo o TS a RPT non é un acto ordenador, senón un acto ordenado, mediante o que a Administración se auto-organiza, ordenando un elemento da súa estrutura: o persoal integrado nela.

A RPT debe ser obxecto de negociación, de acordo co disposto no artigo 37.m) do TREBEP. Segundo o Tribunal Supremo, «la negociación no es lo mismo que la concertación -llegar a un acuerdo-, por lo que el bloqueo negociador no impide que la Administración apruebe la RPT».

No caso do Concello de Lousame, como acredita a acta que obra no expediente, procedeuse á convocatoria da Mesa Xeral de Negociación. Finalmente a negociación non tivo lugar por non comparecer a parte sindical.

Durante todo o proceso, haberá de cumprirse coas esixencias de publicidade activa en virtude do disposto no artigo 21.4 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, e na normativa vixente en materia de transparencia.

TERCEIRO.- Procedemento para a súa aprobación

O procedemento de aprobación da Relación de Postos de Traballo, que aparece regulado no artigo 202 da Lei 2/2015, de emprego público de Galicia, e debe ser completado coas disposicións recollidas na Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, é o seguinte:

1) Elaboración do documento técnico.

No expediente examinado, unha consultoría externa (que resultou adxudicataria dun contrato menor de servizos) elaborou a proposta de modificación da RPT aprobada definitivamente polo Pleno Corporativo na sesión do 27/05/2022. Neste documento procédese á relación técnica e valoración dos postos de traballo obxecto de modificación, configurándose como proposta inicial e partindo dun organigrama previamente planificado, incluíndo respecto e cada posto modificado os seguintes datos:

Número de prazas por cada posto e tipo de posto.

Denominación

Natureza xurídica.

Grupo de clasificación profesional para postos de funcionarios, e grupo profesional para postos laborais.



Retribucións complementarias: comprendendo complemento de destino e complemento específico cos factores que inciden nel posto, como poden ser responsabilidade, nocturnidade, festividade, traballo a quendas, dificultade técnica, etc.)

Forma de provisión.

Titulación requirida ou formación específica que require o posto.

Unidade orgánica á que pertence.

Funcións a desenvolver.

Observacións concretas sobre o posto.

2) **Negociación colectiva.**

De conformidade co artigo 37.1. b), c) e m) do TREBEP, despréndese que a negociación é un trámite de obrigado cumprimento cando se elabore ou modifique unha Relación de Postos de Traballo.

No expediente examinado, a proposta inicial de modificación foi obxecto dun proceso de negociación a través da Mesa Xeral de Negociación, convocándose unha reunión para o día 30/06/2025. Tal e como queda acreditado no expediente, á Mesa Xeral de Negociación só acudiu a parte empresarial, declinando participar a representación sindical ou da parte traballadora.

3) **Informe da Secretaría e Intervención Municipal.**

Que se cumprimenta co presente.

4) **Aprobación inicial polo Pleno Corporativo.**

Previo ditame da Comisión Informativa, a aprobación inicial da Relación de Postos de traballo corresponde, por maioría simple, ao Pleno do Concello, de acordo co artigo 22.2.i) da LRBRL, sen que poidan ser obxecto de delegación.

5) **Información pública.**

Logo da aprobación inicial, a RPT deberá ser sometida a información pública durante un prazo non inferior a 20 días hábiles.

A lexislación esixe información pública e non prazo de audiencia aos interesados. Así resulta tamén da STSJ Galicia de 9 de outubro de 2013 (rec.355/2011) que razoa o seguinte:

“Tampoco es atendible la queja de falta de audiencia a los funcionarios sobre la tramitación de la RPT de Sada cuando es notorio que no existe precepto legal que imponga notificar a todos y cada uno de los funcionarios las vicisitudes de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo puesto que el legislador consideró que la negociación con los representantes sindicales en la correspondiente Mesa satisface las exigencias de transparencia, unido a la naturaleza normativa que reviste la Relación de Puestos de Trabajo que impone una tramitación especial jalonada de publicidad y publicación pero sin notificación individual y previa a cada funcionario interesado.”



6) **Resolución de alegacións e aprobación definitiva.**

Se finalizado o período de información pública non se presentasen reclamacións, suxestións ou alegacións, a aprobación inicial quedaría elevada a definitiva.

No caso contrario, a RPT deberá ser obxecto de aprobación definitiva, previa resolución das reclamacións, suxestións ou alegacións presentadas.

7) **Publicación e remisión ao Estado e CCAA.**

Unha vez aprobada definitivamente, hai que remitir unha copia aos órganos competentes da AXE e CCAA dentro do prazo de 30 días. Do mesmo xeito, será publicada integramente no BOP.

CUARTO.- Análise da modificación da RPT do Concello de Lousame

Dentro deste apartado, analizaranse as seguintes cuestións:

- Técnicas e criterios de valoración.
- Equiparación entre funcionarios e laborais na estrutura retributiva.

1) *Técnicas e criterios de valoración.*

A modificación da RPT que se somete a informe contén varios postos de traballos desta Corporación, que tras a negociación colectiva efectuada, teñen o carácter de estrutural.

- Técnico/a Mina de San Fins (natureza fixa discontinua)
- Xerocultores/as do Centro de Día (natureza de persoal laboral fixo)
- Técnico de Deportes (natureza de persoal laboral fixo)
- Auxiliar PAI/Técnico/a PAI (natureza de persoal laboral fixo)

Diferéncianse as tipoloxías de relación de servizos (funcionarial / laboral) , así como as formas de provisión (libre designación ou concurso). Igualmente, sinálanse os diferentes complementos de destino e específicos reservados para cada posto, establecéndose as características xerais dos postos a desempeñar.

Esta Secretaría-Interventora non entra a valorar a técnica ou os criterios de valoración utilizados pola consultora redactora contratada polo Concello para elaborar a modificación da RPT; xa que todos eses aspectos deben ser e foron obxecto de negociación, entre os representantes dos traballadores e o Concello. É nese marco onde se teñen que analizar estas cuestións.

Do documento que resulta da fase de negociación cómpre destacar o seguinte:



Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

- 1) Posto con código 5114 (Técnico/a de Deportes). Actualmente este posto de traballo ten unha dispoñibilidade “ocasional”. Preténdese a súa modificación, pasando a ter unha dispoñibilidade “parcial”, para adaptala ao traballo desenvolvido. Esa modificación é a que implica o cambio na valoración do complemento específico do posto de traballo, tal e como antes se analizou.
- 2) Postos con código 4108 (Auxiliar PAI). Preténdese modificar a denominación do posto de traballo, pasando a denominarse “Técnico/a PAI” e mantendo o resto das características (funcións, grupo de clasificación e complementos salariais). Esta denominación é máis acorde coa titulación mínima esixida para o desempeño do posto (grupo laboral X, equivalente ao B dos funcionarios). Non ten efectos económicos.
- 3) Postos con código 4208 (Xerocultor/a). Aclárase unha das funcións do posto de traballo (condución do vehículo do Centro de Día). Non ten efectos económicos.
- 4) Posto con código 5112 (Técnico/a Museo San Finx). Modifícanse as funcións, para adaptalas ao traballo desenvolvido (Uso de dispositivos de cobro (TPV) para pagos de entradas ao Museo). Non ten efectos económicos.

2) Equiparación entre funcionarios e laborais na estrutura retributiva.

O Convenio Colectivo de aplicación ao persoal laboral do Concello de Lousame (BOP núm. 231 do 04.12.2019) no seu artigo 71 preceptúa:

CAPÍTULO XIII. SISTEMA RETRIBUTIVO

SECCIÓN 1ª. SITEMA RETRIBUTIVO.

Artigo 71. Réxime xeral.

1.- Ao obxecto de facilitar unha homologación xeral, e na medida do posible, das condicións laborais do persoal funcionario e laboral do Concello de Lousame, e co gallo de facilitar unha xestión homoxénea e integral dos recursos humanos municipais, as partes asinantes do presente Convenio asumen como obxectivo prioritario, en materia salarial, a aplicación, ao persoal laboral municipal, do mesmo sistema retributivo que o legalmente establecido, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello (sen prexuízo das excepcións e/ou particularidades expresamente previstas no presente Convenio ou que, de ser o caso, se poidan derivar da aplicación da lexislación laboral ordinaria); resultándolles aplicables, polo tanto e en cada momento, a estrutura, conceptos, criterios e límites retributivos igualmente aplicables, segundo a normativa vixente ao respecto, aos ditos funcionarios municipais.

2.- A aplicación deste réxime/sistema retributivo requirirá, para a súa plena efectividade, da previa aprobación e entrada en vigor, da RPT municipal e, particularmente, da determinación, no seo da mesma, e no tocante aos postos de persoal laboral (previa valoración obxectiva e con arranxo aos mesmos criterios legais aplicables aos postos de persoal funcionario municipal), do seu nivel de Destino e Complemento Específico (ou, no seu caso, dos conceptos retributivos análogos e/ou substitutivos dos mesmos que, en desenvolvemento do previsto, ao efecto, na Lei do Emprego Público de Galicia, poidan estar vixentes para o persoal funcionario municipal).

3.- Deste sistema retributivo xeral (nos termos do definido no anteriores puntos 2 e 3) quedará exceptuado aquel persoal que —por atoparse vinculado á realización/prestación de obras/servizos determinados con autonomía, ou substancialidade propia, ao marxe da actividade ordinaria e habitual da Administración Municipal—, non se adscriba, formalmente, ao desenvolvemento/cobertura dos postos contemplados na RPT (ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente, no Concello, en cada momento). Nestes supostos excepcionais, o persoal afectado rexeráse, a efectos retributivos, polo criterio de asimilación salarial (equiparación de estrutura e contías retributivas correspondentes) cos postos da RPT respecto dos que se acredite identidade ou equivalencia funcional/profesional; e, de non ser existir dita identidade/equivalencia, mediante a súa asimilación ao mínimo retributivo (equiparación de estrutura e contías correspondentes) previsto, en RPT, para os postos cuxo grupo profesional de referencia se corresponda con aquel no que, con arranxo á esixencias de titulación requiridas, debería integrarse este persoal. E, todo isto, sen prexuízo de que, naqueles supostos particulares de persoal laboral contratado con cargo a programas ou plans subvencionados e/ou con financiamento externo, resulten aplicables as previsións retributivas particulares que, de ser o caso, se deriven do contemplado, ao respecto, na propia orde/norma/disposición reguladora dos mesmos.



É dicir, o persoal laboral municipal gozará do mesmo sistema retributivo que o legalmente establecido, en cada momento, para o persoal funcionario do Concello; resultándolle aplicables a estrutura, conceptos, criterios e límites retributivos aplicables aos funcionarios municipais. É dicir, independentemente da natureza funcional ou laboral, os postos serán retribuídos do mesmo xeito, en función do:

- Soldo (ligado á titulación necesaria para acceso á praza)
- Trienios (ligados á antigüidade)
- Complemento de destino e específico que lle corresponda a cada posto (valorados e cuantificados na RPT)

A dita equiparación requirirá, para a súa plena efectividade, da previa aprobación e entrada en vigor da modificación da RPT e da determinación no seo da mesma do complemento de destino e complemento específico que lle corresponda a cada posto de persoal laboral.

Pois ben, a modificación da RPT que agora se pretende aprobar, segue respectando o indicado polo artigo 71 do Convenio Colectivo de aplicación ao persoal laboral do Concello de Lousame.

QUINTO.- Os límites do artigo 7 do RD 861/1986, do 25 de abril.

O artigo 7 do RD 861/1986, do 25 de abril, sinala:

*«1. Los créditos destinados a **complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones** y, en su caso, **complementos personales transitorios**, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, **excluida la referida al personal laboral**, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.*

La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará: a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios. b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad. c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones».

Como a modificación que se pretende efectuar non afecta a persoal funcionario, senón a persoal de natureza laboral, non é preciso analizar o cumprimento destes límites para o persoal funcionario.

SEXTO.- As retribucións que derivan da modificación RPT e a LOXE para o 2023 e futura LOXE 2025.

Con relación ás limitacións impostas polas diferentes Leis de orzamentos xerais do Estado, comezar dicindo que, en canto á natureza xurídica das relacións de postos de traballo, a Sala do Contencioso - Administrativo do Tribunal Supremo en sentenza de 5 de febreiro de 2014 dá un xiro á súa xurisprudencia precedente (que outorgaba ás Relacións de Postos de



Traballo a natureza de disposicións xerais), para pasar a consideralas como actos administrativos.

Afirma que unha RPT non é un acto ordenador, senón un acto ordenado, mediante o cal a Administración se auto-organiza, ordenando un elemento da súa estrutura, como é o do persoal integrado nela.

Tendo así a natureza de acto administrativo, de acordo co artigo 51 da Lei 7/1985, en relación co artigo 98 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, así como co artigo 208 do Real Decreto 2568/1986: *“os actos das Entidades Locais son inmediatamente executivos, salvo naqueles casos en que unha disposición legal estableza o contrario ou cando se suspenda a súa eficacia de acordo coa Lei”*.

Segundo a redacción do art. 51 da LRBRL unha relación de postos de traballo será de aplicación excepto naquilo que unha norma de rango legal prohiba. Así, debemos considerar que os efectos da aprobación deste acto administrativo son de plena aplicación ao exercicio correspondente en todo o referido á súa función organizativa e de estruturación dos recursos humanos da Entidade Local de acordo co art. 74 do RDL 5/2015 (denominación dos postos, descrición de tarefas, os grupos de clasificación profesional, os corpos ou escalas, no seu caso, a que estean adscritos, así como os sistemas de provisión); pero non podemos soste-lo mesmo respecto das retribucións que derivasen da aprobación dunha relación de postos de traballo, as cales serían de aplicación, a condición de que non fosen contrarias ao establecido nalgunha disposición legal.

Segundo o anterior, nin as retribucións complementarias globais dos funcionarios (pois as básicas xa están estritamente taxadas legalmente pola Lei de Orzamentos do Estado de cada ano), nin a masa salarial do persoal laboral orixinadas por un procedemento de valoración de postos de traballo, poden supoñer incrementos globais retributivos (considerados en termos de homoxeneidade) por encima dos previstos nas sucesivas leis orzamentarias estatais de cada exercicio. Por todas estas, a Lei 31/2022 de 23 de decembro de orzamentos xerais do Estado para o ano 2023, que no seu artigo 19 preceptúa, nos apartados dous, catro, sete e oito:

Dos. 1. En el año 2023, 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.

Cuatro. 1. La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.

Siete. 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.

Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en este artículo deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.



Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

O sometemento a estes límites de incrementos porcentuais máximos de remuneracións globais dos empregados públicos municipais, está expresamente recollido nos seguintes artigos:

Artigo 21.2 do TREBEP:

Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Artigo 90.1 da LRBRL:

Artículo 90.

1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

Artigo 154 do TRRL:

Art. 154.

1. La Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año fijará los límites al incremento de las retribuciones o gastos de personal de las Corporaciones locales.

Cuando tales límites hagan referencia a la cuantía global de las retribuciones de los funcionarios, se entenderán sin perjuicio de las ampliaciones de plantillas que puedan efectuarse, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 126.2 y 3 de esta Ley.

2. Lo dispuesto en el párrafo segundo del número anterior no obstará a que, por la Ley de Presupuestos o por otras leyes especiales o coyunturales, puedan establecerse reglas específicas para ciertos casos o limitaciones a la cuantía de las retribuciones individuales.

¿Cal é a situación de partida?

O Concello de Lousame carecía, até o ano 2022, dunha Relación de Postos de Traballo. Polo que non existía un documento previo, cuns criterios obxectivos de valoración das retribucións complementarias dos diferentes postos de traballo, tanto sexan de funcionarios como de laborais.

Propúxose a aprobación dunha RPT onde se analizan e cuantifican os diferentes postos de traballo; e, en función disto, asígnaselles unha retribución individualizada e particularizada para cada un deses postos de traballo:



- Algúns postos incrementan o seu nivel e complemento específico; mentres que noutros, ditos complementos diminúen.
- Algúns postos incrementan o seu grupo; mentres que noutros dito grupo diminúe.

Naquela valoración económica inicial, efectuada no ano 2022, incluíase o posto de Técnico/a de Deportes, alcanzando unha determinada puntuación, que se traducía nunhas determinadas retribucións, cunha estrutura retributiva equiparada aos dos funcionarios locais.

Coa aprobación desta modificación núm. 2 da RPT, múdase a dispoñibilidade dese posto de traballo (actualmente ocasional), pasando a ter unha dispoñibilidade parcial. Isto implica que o posto de traballo acada unha maior puntuación na súa valoración económica, que se traduce nun incremento do seu complemento específico.

Pero a propia LOXE para o 2023 (última aprobada) sinala que o disposto nos apartados anteriores (respecto das limitacións) debe entenderse sen prexuízo das adecuacións retributivas que con carácter singular e excepcional, resulten imprescindibles polo contido dos postos de traballo.

Estes razoamentos que posibilitan subidas salariais xustificadas, son acollidos pola xurisprudencia, así o recollen as seguintes sentenzas:

→ **Sentenza do TS do 13.10.2009.**

(...) no obstante, no aprecia incrementos generalizados o lineales puesto que, mientras algunos puestos experimentan un aumento por encima del 20%, otros sufren una disminución superior al 20%. De ello, deduce la sentencia que lo realizado 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 (...)

→ **Sentenza do TS, sala terceira, do 29.05.2012.**

(...) En el sentir del Ayuntamiento de Granada la Asociación recurrente nada probó sobre la existencia de exceso efectivo, derivado de la aplicación de la RPT, lo que bien pudo hacer, puesto que la fase de prueba se celebró después de concluido el ejercicio presupuestario de 2007. Y, por el contrario, respecto a la excepcionalidad, si hubiera habido excesos en la aplicación de la RPT, está acreditada en el expediente, puesto que a diferencia de la mayoría de litigios sobre esta cuestión que versan en la impugnación del Presupuesto, en el presente caso se impugnó la RPT, documento por si mismo justificativo de la excepcionalidad del pretendido exceso de incremento retributivo, pues detalla los puestos de trabajo afectados y las razones de ello. (...)

→ **Sentenza do TS, sala terceira, do 07.04.2014.**

(...) Por lo demás, el artículo 22.2 de la Ley 39/2011, tal como han puesto de manifiesto los recurrentes, no prohíbe todo incremento retributivo sino el que tuviera lugar en las condiciones que en él se señalan y, dadas las circunstancias concurrentes, la previa aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, al Cabildo Insular correspondía la carga de demostrar que la aplicación de las cuantías del complemento específico del que venimos hablando efectivamente quedaba comprendida entre las que ese precepto



Concello de Lousame

Praza Teodomiro Hidalgo, 1
15214 Lousame
A Coruña
981 82 04 94
www.concellodelousame.com
concellodelousame@concellodelousame.com
C.I.F. P-1504300-c

impedía. Demostración que no puede considerarse cumplida por la mera invocación de ese apartado del precepto, omitiendo una explicación con suficiente detalle de la concurrencia de las circunstancias en él previstas y de la ausencia de las contempladas en su apartado 8. En consecuencia, el recurso contencioso-administrativo debe ser estimado, porque el presupuesto aprobado por el Cabildo Insular no incluye el crédito necesario para satisfacer la obligación que contrajo al aprobar la Relación de Puestos de Trabajo, respecto de la cuantía del complemento específico de los puestos de jefatura que procedía según la Relación de Puestos de Trabajo.

No Orzamento definitivo de 2025, aprobado inicialmente o día 20/06/2025, actualmente en exposición pública, recóllese o crédito axeitado e específico, para dar cobertura á aprobación definitiva da modificación número 2 da RPT; e posibilitar a aplicación do incremento retributivo ligado ao posto de Técnico/a de Deportes.

CONCLUSIÓN:

Á vista do exposto, esta Secretaría-Intervención informa favorablemente o expediente administrativo con carácter previo á súa aprobación inicial polo Pleno Corporativo; con todas as observacións contidas neste informe.

Este é o meu informe, que emito sen prexuízo doutro mellor fundado en dereito; de tódolos xeitos o órgano competente para resolver (o Pleno Corporativo) no seu máis alto criterio adoptará a decisión que estime máis conveniente.

Documento asinado dixitalmente

A Secretaria-Interventora, Paula Ares Otero.

*Visto. Achéguese ao expediente.
A Alcaldesa, M^a Teresa Villaverde Pais.*