

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

Concello de
LOUSAME



MODIFICACIÓN DA ESTRUCTURA E RPT

*Proposta de modificación puntual da RPT municipal para a revisión na dispoñibilidade dun
dos postos de traballo do Concello.*

xullo 2025

JLTUDO
CONSULTORÍA EN ORGANIZACIÓN

TLFN. 672.386.724
E-MAIL fernando@jltudo.com

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. ORGANIGRAMA MUNICIPAL	5
3. POSTOS OBXECTO DA MODIFICACIÓN DA RPT	7
4. FICHAS DESCRITIVAS DOS POSTOS.....	8
5. CAMBIOS NA RPT	13
6. VALORACIÓN DOS POSTOS AFECTADOS	15

1. INTRODUCCIÓN

O Concello de Lousame como entidade de carácter territorial é titular, entre outras potestades, da de 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 haxan podido 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 da plantilla orgánica entra dentro da potestade de autoorganización de servizos que corresponde a 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 outorgalle un amplo marxe de discrecionalidade a hora de configurar as prazas a Administración, naturalmente con suxección a lei e os principios xerais do dereito, e polo tanto ao cadro de persoal, como instrumento que recolle todas as prazas da Administración. A configuración e concepción das mesmas 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 Castilla 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 a 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 so 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 de 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, diferenciandolas 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 funcional es el resultado de un Aacto 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 na obriga 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 releve 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 motivaciones 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 diferenciador 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 ademais 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, partíuse 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 da RPT nos termos referidos nas vindeiras páxinas.

2. ORGANIGRAMA MUNICIPAL

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 en 2014; tanto en canto á codificación dos postos de traballo como á valoración dos mesmos.

Mantense, así mesmo, a estrutura de Departamento, Unidade e Sección previstas pola RPT vixente.

A presente proposta de organización da estrutura municipal foi elaborada atendendo a varios criterios, a importancia dos cales é sumamente relevante á hora de definir as grandes áreas funcionais, así como para definir os servizos e unidades que as integran e, ao mesmo tempo, a misión de cada unha delas. Estes factores son os seguintes:

Definición de Concello como entidade administrativa municipal.

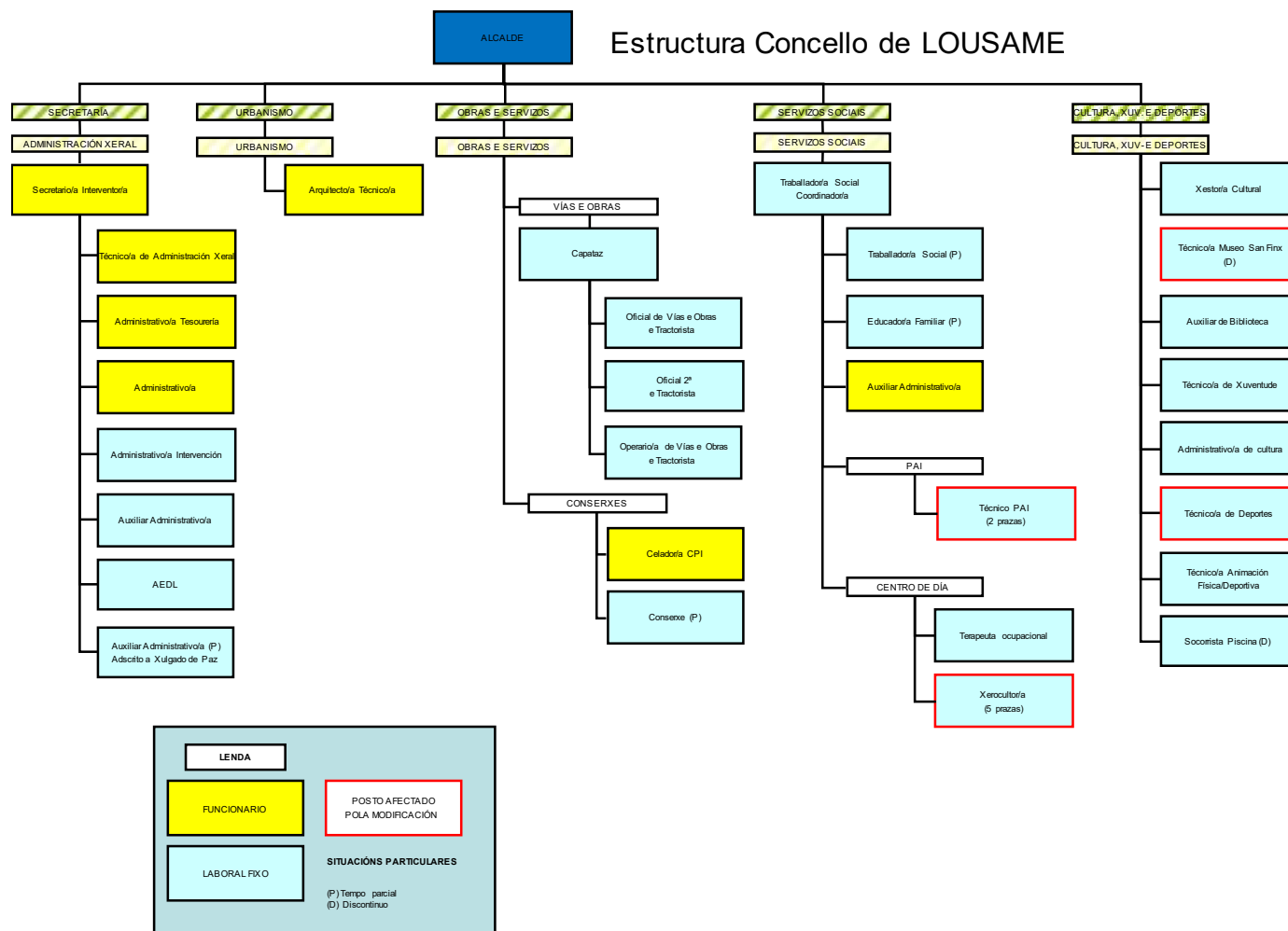
Servizos e instalacións ofertados dende o Concello.

Demanda de servizos pola cidadanía.

Capacidade de xestión municipal.

Tipo e características deste (industrial, de servizos, etc.)

Os seguintes apartados recollen a distribución de responsabilidades dentro de cada unha das áreas funcionais determinadas así como os principais postos de responsabilidade destas.



3. POSTOS OBXECTO DA MODIFICACIÓN DA RPT

POSTOS DE TRABALLO QUE MODIFICAN AS SÚAS CARACTERÍSTICAS

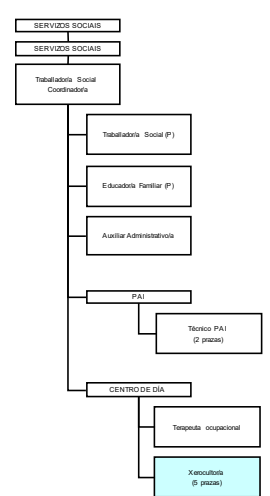
- 5114 **Técnico/a de Deportes.** Modificación na dispoñibilidade deste posto de traballo, laboral fixo, pasando de ocasional a parcial para adaptala ao traballo desenvolvido.
- 4108 **Auxiliar PAI.** Modificación do nome do posto de traballo, pasando a denominarse **Técnico/a PAI** e mantendo o resto das características (funcións, grupo de clasificación e complementos salariais).
- 4208 **Xerocultor/a** Aclaración dunha función do posto de traballo.
- 5112 **Técnico/a Museo San Finx** Modificación das funcións 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	CULTURA, XUV. E DEPORTES	
Cod.	TÉCNICO/A DE DEPORTES		CULTURA, XUV. E DEPORTES	
5114				
Área			CULTURA, XUV. e DEPORTES	
Servizo	CULTURA, XUV. e DEPORTES			
Unidade	CULTURA, XUV. e DEPORTES			
OBSERVACIÓNS				
Disponibilidade horaria				
CARACTERÍSTICAS DO POSTO LABORAL FIXO				
Grupo laboral	Titulación mínima necesaria	Nivel de C.D.	C.E.	
II	Diplomatura/Grao Universitario	20	9.592,86 €	
FUNCIÓNS DO POSTO DE TRABALLO	- Planificación, programación e control da actividade deportiva municipal - Xestión e supervisión dos centros deportivos municipais - Estudar as necesidades das infraestruturas deportivas municipais e transmitilas ao seu superior xerárquico - Coordinación coas empresas concesionarias que poidan realizar as actividades e supervisión de ditas actividades - Asistencia aos eventos deportivos organizados polo Concello cando así se o requira e funcións de speaker nos mesmos - Tramitación e xestión de subvencións coa Deputación e coa Xunta - Planificación e organización de viaxes e excursións de carácter deportivo - Xestión técnica e administrativa das subvencións municipais e deportivas individuais - Inventario do material deportivo e solicitude do material necesario - Reparto de cartelería, bandos e calquera outra documentación da súa área. - Control de horarios, coordinación de actividades e actualización de paneis informativos - Funcións de socorrismo na piscina municipal. - Calquera outra, relacionada co posto, que lle encomende o seu superior xerárquico			

DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO		Situación do posto no organigrama da área		
Cod.	TÉCNICO/A PAI			
4108				
Área			SERVIZOS SOCIAIS	
Servizo	PAI			
Unidade	PAI			
OBSERVACIÓNS				
Posto con dúas prazas				
CARACTERÍSTICAS DO POSTO LABORAL FIXO				
Grupo laboral	Titulación mínima necesaria	Nivel de C.D.	C.E.	
X	Técnico Superior	18	4.071,24 €	
FUNCIONS DO POSTO DE TRABALLO	As previstas na Ordeanza Reguladora do PAI			
	Calquera outra, relacionada co posto, que lle encomende o seu superior xerárquico			

DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO		Situación do posto no organigrama da área	
Cod.	XEROCULTOR/A		
4208			
Área			
Servizo	SERVIZOS SOCIAIS		
Unidade	CENTRO DE DÍA		
OBSERVACIÓNS			
Posto de traballo para dar acollida a persoal laboral resultado da aplicación da Lei 20/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público polo que se se mantén a dotación económica do mesmo conforme ao contrato.			
Posto con cinco prazas			
CARACTERÍSTICAS DO POSTO LABORAL FIXO			
Grupo laboral	Titulación mínima necesaria	Nivel de C.D.	C.E.
IV	Graduado en ESO	14	1.526,72 €
FUNCIONS DO POSTO DE TRABALLO	- Aseo, medicación e axuda en tarefas básicas aos usuarios do Centro de Día. - Comunicación cos médicos para o seguimento dos usuarios e tarefas administrativas relacionadas. - Acompañamento os/as usuarios/as nos desprazamentos hacia ou desde o Centro de Día o que inclúe a condución do vehículo de traslado. - Calquera outra, relacionada co posto, que lle encomende o seu superior xerárquico.		

DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO		Situación do posto no organigrama da área	CULTURA, XUV. E DEPORTES	
Cod.	TÉCNICO/A MUSEO SAN FINX		CULTURA, XUV. E DEPORTES	
5112			Xestoría Cultural	
Área			Técnico/a Museo San Finx (D)	
Servizo	CULTURA, XUV. e DEPORTES		Auxiliar de Biblioteca	
Unidade	CULTURA, XUV. e DEPORTES		Técnico/a de Xuventude	
OBSERVACIÓNS			Administrativo/a de cultura	
Posto fixo discontinuo Posto creado en aplicación da Lei 20/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público.		Técnico/a de Deportes		
		Técnico/a Animación Física/Deportiva		
		Socorrista Piscina (D)		
CARACTERÍSTICAS DO POSTO LABORAL FIXO				
Grupo laboral	Titulación mínima necesaria	Nivel de C.D.	C.E.	
II	Diplomatura/Grao Universitario	20	1.526,72 €	
FUNCIONS DO POSTO DE TRABALLO	- Funcións encomendadas aos museos e centros na Lei 5/2016 de Patrimonio Cultural de Galicia. Entre outras: organización e catalogación da colección, selección de pezas para exposición, elaboración do discurso expositivo, xestión dos préstamos ou depósitos en condicións de conservación e seguridade, e a dinamización e relación do museo ou centro co seu contexto territorial e social. - Elaboración de guías e programas de visitas ás Minas de San Finx. - Elaboración de itinerarios e deseño da ruta mineira. - Organización e programación de actividades para visitas escolares. - Deseño de carteis informativos sobre as Minas. - Elaboración do contido da cartelería dos edificios e de todos os elementos de interese presentes na ruta que parte de poboado mineiro. - Uso de dispositivos de cobro (TPV) para pagos de entradas ao Museo. - Calquera outra, relacionada co posto, que lle encomende o seu superior xerárquico.			

5. CAMBIOS NA RPT

Nas páxinas seguintes recóllese a modificación da Relación de Postos de Traballo municipal correspondente aos postos de laborais afectados pola presente modificación.

Os campos e códigos incluídos nestas son os seguintes:

PERSOAL LABORAL

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.

FP: Forma de Provisión; “C” si 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 ou asesoramento especial, poderá 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 puesto.

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

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.	Denominación do posto	Dot.	FP	Grupo	CD	CE	Tipo de contrato	Titulación académica
5114	Técnico/a de Deportes	1	C	II	20	9.592,86 €	Fixo	Diplomatura/Grao Universitario
4108	Técnico/a PAI	2	C	X	18	4.071,24 €	Fixo	Técnico superior
4208	Xerocultor/a	5	C	IV	14	1.526,72 €	Fixo	Graduado en ESO
5112	Técnico/a Museo San Finx	1	C	II	20	1.526,72 €	Fixo discontinuo	Diplomatura/Grao Universitario

- (4) *Certificado de profesionalidade de socorrismo en instalación acuáticas (R.D.711/2011) ou Título de técnico (ou técnico superior) deportivo (R.D. 1393/2007) ou título de técnico superior de socorrismo (ou calquera outro título de grao medio ou superior de formación profesional que inclúa no seu currículo os módulos formativos de competencia da cualificación de socorrismo en instalación acuáticas do Catálogo Nacional de Cualificacións Profesional) ou acreditación de competencia da cualificación profesional de socorrismo en instalación acuáticas, obtidas a través do procedemento, que desenvolva o Real Decreto 104/2012, do 16 de marzo, polo que se recoñece o recoñecemento das competencias profesionais adquiridas por experiencia laboral ou estar inscritos ou cando menos ter presentada solicitudes de inscrición de socorristas en instalación acuáticas no Rexistro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia, segundo o Decreto 104/2012, do 16 de marzo, polo que se crea e regula o Rexistro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia.*

- (5) *Relacionada cos campos de xestión cultural, patrimonial, de museos, turística ou xestión do patrimonio natural.*

No caso de titulacións obtidas no estranxeiro, deberase estar en posesión da correspondente validación ou da credencial que acredite a homologación.

6. VALORACIÓN DOS POSTOS AFECTADOS

A continuación se recolle as fichas de valoración dos postos afectados pola presente modificación puntual da RPT.

Co obxectivo de manter a uniformidade do sistema de valoración vixente no Concello se realizan as valoracións dos postos afectados en valores de 2022, data na que se elaborou e aprobou a actual RPT previo ao Real Decreto 18/2022, polo que deberán ser actualizados a valores de 2024 aplicando o correspondente incremento que se aprobe na Lei de Orzamentos Xerais do Estado.

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

L24 LABORAL

CADRO RESUMEN

5114			
TÉCNICO/A DE DEPORTES (LF)			
	Grupo	II	€ anuais 14.415,02
	CD	16	5.471,90
	C. Específico	8.952,44	8.952,44
			Dotación do posto 28.839,36 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.
16

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
42 42%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

12

RESPONSABILIDADE

Puntos %
20 40%

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

☐
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
62,5 42%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

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

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☒

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais €
28,275 8.952,44

Especial dificultade técnica
Dedicación
Responsabilidade
Penosidade
Perigosidade
Incompatibilidade

Puntos ponderados
8,4
10,5
4,875
1,5
3
0

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Puntos Ponderación
42 20%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

15

Esixencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

12

DEDICACIÓN

Puntos Ponderación
70 15%

Plena dispoñibilidade 100
Dispoñibilidade parcial 70 X
Dispoñibilidade ocasional 30

RESPONSABILIDADE

Puntos Ponderación
32,5 15%

Responsabilidade por funcións

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

20

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

12,5

PENOSIDADE

Puntos Ponderación
7,5 20%

Réximen de xornada

Nocturnidade 25
Turnicidade 15
Xornada partida 15
Sábados 15
Domingos e festivos 15

0

Condições adversas

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

7,5

PERIGOSIDADE

Puntos Ponderación
15 20%

Risco alto 50
Risco medio 30
Risco baixo 15 X
Traballo de oficina 0

INCOMPATIBILIDADE

Puntos Ponderación
0 10%

Xeral 0 X
Para a súa profesión 30
Absoluta 50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO L22 LABORAL

CADRO RESUMEN

4108

TÉCNICO/A PAI (LF)

		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	X	12.853,40	21.422,65 € anuais
CD	14	4.769,80	
C. Específico	3.799,45	3.799,45	

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
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Esixencia 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

5

RESPONSABILIDADE

Puntos %

0 0%

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

☐
☐
☐
☐
☐

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

0 0%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☐
☒

0

Funcional

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

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

12

€

3.799,45

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

Puntos ponderados

6

0

0

3

3

0

Puntos

Ponderación

30

20%

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

15

Esixencia 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

5

DEDICACIÓN

Plena dispoñibilidade

Dispoñibilidade parcial

Dispoñibilidade ocasional

100

70

30

Puntos

Ponderación

0

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

0

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

Puntos

Ponderación

15

20%

PENOSIDADE

Réximen de xornada

Nocturnidade

Tumicidade

Xornada partida

Sábados

Domingos e festivos

25

15

15

15

15

0

Condições adversas

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esforzo físico intenso e continuado

Esforzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

X

X

X

15

Puntos

Ponderación

15

20%

PERIGOSIDADE

Risco alto

Risco medio

Risco baixo

Traballo de oficina

50

30

15

0

X

15

Puntos

Ponderación

0

10%

INCOMPATIBILIDADE

Xeral

Para a súa profesión

Absoluta

0

30

50

X

0

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

37 LABORAL

CADRO RESUMEN

4208				
XEROCULTOR/A (LF)				
	Grupo	IV	€ anuais	9.358,00
	CD	14		4.769,80
	C. Especifico	1.424,79		1.424,79
			Dotación do posto	15.552,59 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
15	15%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

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

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
0	0%

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

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos	%
0	0%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

0

Funcional

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

50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

4,5

€

1.424,79

Puntos ponderados

3

0

0

1,5

0

0

Puntos

15

Ponderación

20%

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

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

DEDICACIÓN

Puntos

0

Ponderación

15%

Plena dispoñibilidade

100

Dispoñibilidade parcial

70

Dispoñibilidade ocasional

30

RESPONSABILIDADE

Puntos

0

Ponderación

15%

Responsabilidade por funcións

0

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

0

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

PENOSIDADE

Puntos

7,5

Ponderación

20%

Réximen de xornada

0

Nocturnidade

25

Turmicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

Condições adversas

7,5

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esforzo físico intenso e continuado

Esforzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

PERIGOSIDADE

Puntos

0

Ponderación

20%

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

INCOMPATIBILIDADE

Puntos

0

Ponderación

10%

Xeral

0

Para a súa profesión

30

Absoluta

50

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

35 LABORAL

5112				
TÉCNICO/A MUSEO SAN FINX (LF)				
	Grupo	II	€ anuais	14.415,02
	CD	16		5.471,90
	C. Específico	1.424,79		1.424,79
			Dotación do posto	21.311,71 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

16

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
15	15%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Esixencia 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

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
0	0%

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

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos	%
0	0%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒

0

Funcional

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

50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Puntos totais

4,5

€

1.424,79

Puntos ponderados

3

0

0

1,5

0

0

Puntos

Ponderación

15

20%

Especial dificultade técnica

Dedicación

Responsabilidade

Penosidade

Perigosidade

Incompatibilidade

ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

Especialización teórica e práctica

Baixa

Media

Alta

ata 11

ata 22

ata 33

5

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

DEDICACIÓN

Puntos

Ponderación

0

15%

Plena dispoñibilidade

100

Dispoñibilidade parcial

70

Dispoñibilidade ocasional

30

RESPONSABILIDADE

Puntos

Ponderación

0

15%

Responsabilidade por funcións

0

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

0

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

PENOSIDADE

Puntos

Ponderación

7,5

20%

Réximen de xornada

0

Nocturnidade

25

Turmicidade

15

Xornada partida

15

Sábados

15

Domingos e festivos

15

Condições adversas

7,5

Intemperie

Desprazamentos habituais

Atención ao público

Esforzo físico intenso e continuado

Esforzo visual

Posición corporal o sensorial forzada

PERIGOSIDADE

Puntos

Ponderación

0

20%

Risco alto

50

Risco medio

30

Risco baixo

15

Traballo de oficina

0

INCOMPATIBILIDADE

Puntos

Ponderación

0

10%

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 2022, polo que se aplicará a continuación os incrementos correspondentes das sucesivas Leis de Orzamentos Xerais do Estado para alcanzar os valores do ano 2024.

ACTUALIZACIÓN DE COMPLEMENTO ESPECÍFICO				
<i>Incremento Ley Presupuestos Generales del Estado--></i>		1,50%	3,50%	2,00%
	CE (2022)	RD 18/2022	CE (2023)	CE (2024)
Puesto				
Técnico/a de Deportes	8.952,44 €	9.086,73 €	9.404,77 €	9.592,86 €
Técnico/a PAI	3.799,45 €	3.856,44 €	3.991,41 €	4.071,24 €
Xerocultor/a	1.424,79 €	1.446,16 €	1.496,78 €	1.526,72 €
Técnico/a Museo San Finx	1.424,79 €	1.446,16 €	1.496,78 €	1.526,72 €