

INFORME- PROPOSTA CADRO PERSOAL ORZAMENTOS 2024

Exp. 3952/2023

O cadro de persoal para 2024 responde ós principios de racionalidade, economía e eficacia, segundo a relación de postos de traballo en vigor aprobada polo Pleno desta Corporación, presentando con respecto ó cadro de persoal do exercicio anterior as seguintes novidades:

PRIMEIRO.- As retribucións a percibir polos funcionarios públicos están referidas aos grupos de clasificación profesional establecidos nos artigos 76 e na disposición transitoria terceira do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, son as seguintes, estando xa recollidas nas relación de postos de traballo que se acompaña a esta proposta:

Grupo A: Subgrupo A1.

Subgrupo A2.

Grupo B

Grupo C: Subgrupo C1.

Subgrupo C2.

AGP. Agrupacións Profesionais ás que fai referencia a disposición adicional sexta.



SEGUNDO.- Por acordo do Consello de Ministros de 3 de outubro de 2023, apróbase o incremento do 0,5 por cento nas retribucións do persoal ao servizo do sector público.

O BOE recolle a Resolución de 4 de outubro de 2023, da Secretaría de Estado de Función Pública, pola que se publica o Acordo do Consello de Ministros de 3 de outubro de 2023, polo que se aproba o incremento do 0,5 por cento nas retribucións do persoal ao servizo do sector público en aplicación do previsto no artigo 19. Dous.2.a) da Lei 31/2022, de 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023.

Este aumento baséase nun marco plurianual no que o incremento das retribucións artículase a través dunha parte fixa e unha parte variable ligada ao crecemento da economía española, ao longo dos tres exercicios de referencia 2022, 2023 e 2024, tomando como variables de referencia o incremento do IPCA (dato do IPC harmonizado publicado polo INE) e do PIB (Produto Interior Bruto) nominal publicado polo Ministerio de Facenda e Función Pública en base aos datos de contabilidade nacional trimestral proporcionados polo INE.

Dado que a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado de setembro de 2023 supera o 6 por cento da suma dos incrementos retributivos fixos de 2022 e 2023, aplicarase o incremento retributivo adicional máximo do 0,5 por cento, previsto no artigo 19. Dous.2.a) da LPXE.

Este incremento aplicarase respecto das retribucións vixentes a 31 de decembro de 2022 e con efectos de 1 de xaneiro de 2023.

Así mesmo, para o ano 2024, e sempre en cumprimento do Acordo Marco pactado entre o Goberno e os sindicatos CC OO e UXT, os empregados públicos terán un incremento salarial fixo do 2% “sobre a base das retribucións xa incrementadas no exercicio anterior”. Pero tamén se prevén subidas adicionais do 0,5%, se a suma da variación do IPC harmonizado dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024 (8%). Ese incremento adicional tamén tería efectos de 1 de xaneiro de 2024. “Todos estes incrementos establecidos non poderán, en ningún caso, ser compensados nin absorbidos”, lembra o texto pactado.



TERCEIRO.- PLAN EXCEPCIONAL DE ESTABILIZACIÓN 2023

A tenor do disposto nas disposicións adicionais sexta e oitava da Lei 20/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, as Administracións Públicas convocarán, con carácter excepcional e de acordo co previsto no artigo 61.6 e 7 do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo sistema de concurso, aquelas prazas que, reunindo os requisitos establecidos no artigo 2.1 de devandita lei, estivesen ocupadas con carácter temporal de forma ininterrompida con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2016, ou se trate de prazas vacantes de natureza estrutural ocupadas de forma temporal por persoal cunha relación, desta natureza, anterior ao 1 de xaneiro de 2016.

Por ende neste Concello, procedeuse, no marco do Plan Excepcional de Estabilización do Emprego Público, á cobertura das seguintes prazas:



PRAZAS FUNCIONARIOS (clasificación artigo 76 RDL 5/2015, 30 outubro)

	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	VACANTES	DENOMINACIÓN	PROCED	OBSERVACIÓNS
A1	AE	TÉCNICA	SUPERIOR	1	TÉC. URBANISMO	CONCURSO	XORNADA PARCIAL 51,40%
A1	AE	TÉCNICA	SUPERIOR	2	ASESOR XURÍDICO	CONCURSO	
A1	AE	TÉCNICA	SUPERIOR	1	RESPONSABLE CIM-PSICÓLOGO/A	CONCURSO	
A1	AE	TÉCNICA	SUPERIOR	1	EDUCADOR/A FAMILIAR	CONCURSO	
A2	AE	TÉCNICA	MEDIA	3	TRABALLADOR/A SOCIAL	CONCURSO	
B	AE	TÉCNICA	MEDIA	1	TÉC DE INFORMÁTICA	CONCURSO	
A1	AX	TÉCNICA		1	COORDINADOR/A DE DEPORTES	CONCURSO	
A1	AX	TÉCNICA		1	TÉC DE SOSTIBILIDADE	CONCURSO	
A1	AX	TÉCNICA		1	TÉC DE RECURSOS HUMANOS	CONCURSO	
A1	AX	TÉCNICA		2	AXENTE DE IGUALDADE	CONCURSO	
A2	AX	TÉCNICA		1	ORIENTADOR/A LABORAL	CONCURSO	
A2	AX	TÉCNICA		1	TÉC MEDIO DE EMPREGO	CONCURSO	
C2	AX	AUXILIAR		1	AUX ADMÓN DE TESOURERÍA	CONCURSO	
C2	AX	AUXILIAR		1	AUX. ADMÓN DE IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE CALIDADE	CONCURSO	
C2	AX	AUXILIAR		1	AUX DE BIBLIOTECA	CONCURSO	
AGP	AX	SUBALTERNO		4	CONSERXES	CONCURSO-OPOSICIÓN	3 XORNADA COMPLETA 1 PARCIAL 50%
AGP	AX	SUBALTERNO		1	CONSERXE	CONCURSO	
AGP	AX	SUBALTERNO		2	RECEPCIONISTA	CONCURSO	



PRAZAS LABORAIS (clasificación artigo 76 RDL 5/2015, 30 outubro)

	VACANTE	DENOMINACIÓN	PROCEDEMENTO	OBSERVACIÓNS
A2	1	PROFESOR/A MÚSICA	CONCURSO-OPOSICIÓN	
A2	10	PROFESOR/A MÚSICA	CONCURSO	
C1	1	TÉCNICO/A ESPECIALISTA/ LOCUTOR/A DE RADIO	CONCURSO	
C2	1	LOCUTOR/A DE RADIO	CONCURSO	
C2	1	MONITOR/A DEPORTIVO/A	CONCURSO	
C2	3	MONITOR/A DEPORTIVO/A	CONCURSO-OPOSICIÓN	2 XORNADA COMPLETA E 1 XORNADA PARCIAL 50%
C2	4	MONITOR/A SOCORRISTA	CONCURSO	
AGP	6	AUXILIAR GRUPO DE EMERXENCIAS	CONCURSO	
AGP	1	ENCARGADO/A DE MANTEMENTO	CONCURSO	
AGP	2	OPERARIO/A CONDUTOR DE SERVIZOS MÚLTIPLES	CONCURSO	
AGP	2	OPERARIO/A DE LIMPEZA	CONCURSO	
AGP	5	OPERARIO/A DE LIMPEZA	CONCURSO-OPOSICIÓN	4 XORNADA PARCIAL 50% E A 1 XORNADA COMPLETA

Cumpre sinalar que, dende o punto de vista xurídico, o plan de estabilización non implica modificación da RPT, persoal ou outro instrumento de xestión do persoal. Hai unha lei que o regula e por tanto trátase de darlle seguridade no emprego a aquelas prazas cunha relación temporal coa administración de longa duración.

Desde o punto de vista económico, todas as prazas anteriormente mencionadas son de carácter estrutural, e están dotadas economicamente no orzamento actual, non se trata de novas prazas, nin poden supoñer un incremento do gasto, co cal, o seu efecto económico xa é coñecido pola administración. Co cal, cómo se indicaba, a estabilización das mesmas non implica a necesidade de modificar a RPT vixente.

A súa vez, pónse de manifesto que, posto que o Plan de Estabilización modificou a natureza xurídica de 26 destas prazas, 20 das cales pasan a ser funcionarios e 6 laborais fixos, entre elas as prazas de Tco. Informático, Arquitecto e 4 conserxes que figuraban na RPT vixente como prazas de laborais fixos pasan a ser funcionarios, e a súa estrutura retributiva para o exercicio 2024, estará constituída por retribucións básicas (en función

do grupo de estabilización) e retribucións complementarias (mediante a asignación dun complemento transitorio de estabilización: Orden 3565/2008 identificado como 121.03 (funcionarios) e 130.02 (laborais fixos) "otros complementos"), ata que se aprobe definitivamente a nova RPT e se integren progresivamente na mesma, agás as prazas con retribucións equiparadas por sentenzas xudiciais que estabilizan no mesmo grupo co que contaban e coas estruturas retributivas equiparadas como persoal funcionario ou laboral fixo.

En relación coas 6 prazas que estabilizaron coa denominación de Auxiliar de Emerxencias, grupo AGP, para dar cumprimento a Sentencia do Xulgado do Social núm. 3 de Pontevedra núm. 126/2020, procedemento ordinario 720/2019, pasarán a ocupar as prazas de Auxiliar de Protección Civil do grupo C2.

Todas estas prazas están vinculadas e teñen o seu reflexo na nova Relación de Postos de Traballo deste Concello, aprobada inicialmente na sesión celebrada polo Pleno da Corporación Municipal de data 10 de maio de 2023.

Así mesmo, aquelas prazas incluídas dentro do Plan de Estabilización e que contén con praza vacante na RPT actual poderán adscribirse ás mesmas, xa que viñan percibindo as retribucións económicas de ditas prazas.

QUINTO.- ELABORACIÓN DA RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO (RPT).

De conformidade co establecido no artigo 28.1 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público De Galicia,"1. As relacións de postos de traballo serán obxecto das modificacións necesarias para axustalas á creación de postos derivados de sentenzas xudiciais firmes que recoñezan situacións laborais de carácter indefinido, cando a persoa afectada non puidera ser adscrita a un posto de traballo vacante. A proposta de modificación da relación de postos de traballo deberá efectuarse no prazo máximo de tres meses, a contar a partires da data da firmeza da sentenza xudicial."

Por ende, no informe emitido polo que subscribe, de data 16/10/2020, (Exp. Xestiona 3830/2020) ponse de manifesto a necesidade de regularizar a situación laboral de distintos traballadores deste Concello de Lalín.

Neste senso cumpre sinalar que levouse a cabo a adxudicación do expediente denominado "SERVIZOS DE ESTUDIO PREVIO, REDACCIÓN DA RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO E ELABORACIÓN DO PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DO CONCELLO DE LALIN". (EE3751/2020), por parte da empresa CONSULTORÍA INTEGRAL DA EMPRESA E O MUNICIPIO S.L (CIEM SL) con CIF .B 92509330, para levar a cabo deste xeito, a modificación da Relación de postos de Traballo e axustala á creación das prazas necesarias para regularizar a situación laboral existente, así coma dar cobertura ás distintas necesidades de persoal neste Concello. Dita RPT, foi aprobada inicialmente polo Pleno da Corporación Municipal con data 10 de maio de 2023, a cal se atopa en fase pendente da súa aprobación definitiva.



A) APLICACIÓN RETRIBUTIVA DA RPT

A aplicación retributiva da RPT como determina a xurisprudencia non está limitada polos límites da LPXE: así o tribunal da Supremo Sentenza de 30 xuño 2011 (Sala do Contencioso-Administrativo, Sección 7ª): F.J. 3º (...) O instrumento normativo que debe respectar o límite fixado para o incremento global das retribucións do persoal non son as Relacións de Postos de Traballo, calquera que sexa a súa vixencia temporal, senón os Orzamentos municipais. Agora ben, si o estará en canto á inclusión e para iso haberá que facer un **plan de implantación económica que se baseará na dispoñibilidade orzamentaria e na posibilidade de incluír os posibles aumentos que se deriven da aplicación da RPT nos supostos da excepción do Artigo 18.sete Lei 6/2018, de 3 de xullo, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2018.** “Sete. O disposto nos apartados anteriores debe entenderse sen prexuízo das adecuacións retributivas que, con carácter singular e excepcional, resulten imprescindibles polo contido dos postos de traballo, pola variación do número de efectivos asignados a cada programa ou polo grao de consecución dos obxectivos fixados ao mesmo”

Por ende, cumpre ter en conta esta cuestión básica: **O instrumento normativo que debe respectar o límite fixado para o incremento global das retribucións do persoal non son as RPT, calquera que sexa a súa vixencia temporal, senón os Orzamentos municipais, motivo polo cal a modificación da RPT aprobada non se atopa condicionada aos límites fixados pola LPXE.**

Esta conclusión derívase da clara distinción que existe entre Relación de Postos de Traballo -RPT- e Plantilla Orzamentaria contida no Orzamento. E que é esta última a que ten que respectar devanditos límites contidos nas diferentes LPXE.

Así o pon de manifesto a Sentenza do TS de 20 de maio de 2011 que, partindo desta distinta natureza do Orzamento e a RPT, declara que o documento que debe respectar o incremento de retribucións dos funcionarios de Administración Local que establece anualmente a LPXE é o Orzamento municipal, e non outro; e que, por tanto, non cabe imputar ao acordo que aproba a RPT o non respectar o límite retributivo fixado na LPXE:

“...A sentenza desestima o recurso porque segue a doutrina fixada pola sentenza do Tribunal Supremo de 14 de xullo de 2008 EDJ 2008/147655 (...). Segundo a cal, o documento que debe respectar o incremento de retribucións dos funcionarios de Administración local que establece anualmente a Lei de Orzamentos Xerais do Estado, é o orzamento municipal, e non outro. Por iso di esa sentenza: «En consecuencia, é posible que a RPT non se execute na súa totalidade no exercicio orzamentario, precisamente polos límites previstos nos orzamentos ou por outras circunstancias». Por iso, para a sentenza citada do Tribunal Supremo e obviamente para a sentenza aquí recorrida, pode ocorrer que a RPT que contén as retribucións complementarias como o complemento específico, non se execute nun só ano, no ano en que se aproba, senón que se pode diferir en dous ou máis anos, polo que, non cabe imputar ao acordo aprobatorio da RPT o non respectar o límite de incremento de retribucións fixado na Lei de Orzamentos Xerais do Estado (...).



A doutrina da sentenza do Tribunal Supremo de 14 de xullo de 2008 EDJ 2008/14765 , contempla tamén o caso de que a RPT conteña prazas que se deben convocar, e que necesariamente non se convoquen no exercicio en que se aproba a RPT, por iso di que o acordo aprobando a RPT non infrinxe a Lei de Orzamentos Xerais do Estado sobre o límite de incremento retributivo, e o procedente, segue dicindo a sentenza, é que se impugne o acordo que aprobe os orzamentos municipais e non o acordo que aprobe a RPT, pois é o acordo que aproba os orzamentos o que pode infrinxir o tope ou límite de aumento das retribucións, e non o que aproba a RPT. A sentenza recorrida non evitou pronunciarse sobre a legalidade do acordo que aproba a RPT, senón que o fai de modo inequívoco, sobre a base, non desvirtuada no recurso de casación, de que o vicio de legalidade que o Avogado do Estado imputáballe non lle era imputable.” _

Así mesmo, reitera a anterior doutrina a Sentenza do TS de 30 xuño de 2011 no seu FJ 3º, que establece que: _ **“...O instrumento normativo que debe respectar o límite fixado para o incremento global das retribucións do persoal non son as Relacións de Postos de Traballo, calquera que sexa a súa vixencia temporal, senón os Orzamentos municipais por así vir esixido no apartado 9 do artigo 21 da Lei 42/2006 e no apartado 1 do artigo 90 da Lei 7/1985 cando sinala que «Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través do Orzamento, a plantilla que deberá comprender todos os postos de traballo reservados a funcionarios, persoal laboral e eventual. As plantillas deberán responder os principios de racionalidade, economía e eficiencia e establecerse de acordo coa ordenación xeral da economía, sen que os gastos de persoal poidan pasar os límites que se fixe con carácter xeral».** O resto de acordos, convenios ou pactos que impliquen crecementos retributivos superiores, caso das Relacións de Postos de Traballo, unicamente deberán adecuarse a devandito límite, tal e como prevé o apartado 8 do citado artigo 21.”

Por tanto, **estes límites non serían aplicables á aprobación da RPT.”**

B) A IMPLANTACIÓN ECONÓMICA DA RPT

Requirirá a modificación orzamentaria oportuna, ou ben, preferentemente a aprobación dun novo orzamento para o exercicio 2024 que recoñeza as diferenzas, todo iso respectando as limitacións legais e cunha entrada en vigor gradual que comezará o día 1 de xaneiro de 2024.

A cuantificación económica da RPT e a súa plasmación respecto do orzamento, denominado anexo de persoal ou orzamentario, previsto no art. 168 da RDLeg 2/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais -TRLRHL- (EDL 2004/2992), e definido no art. 18 do RD 500/1990, de 20 de abril, polo que se desenvolve o Capítulo I do Título VIN da Lei 39/1988, de 28 de decembro, Reguladora das Facendas Locais, en materia de Orzamentos (EDL 1990/13243), defínese como aquel “en que se relacionen e valoren os postos de traballo existentes na mesma, de forma que se dea a oportuna correlación cos créditos para o persoal incluídos no Orzamento”.



Obviamente, este documento debe corresponder coa plantilla que acompaña ao orzamento (entendida como un resumo global dos empregados en función da súa natureza, isto é, funcionario, laboral ou eventual de confianza, segundo o seu corpo, escala (xeneral ou especial) e subescala, ou categoría laboral, e coa RPT.

Ao formar parte do orzamento, a aprobación ou modificación do anexo de persoal ou orzamentario realízase xunto á súa aprobación inicial, ou mediante unha modificación que debe seguir os mesmos trámites que para modificar o orzamento de acordo co art. 126.3 do RDLeg 781/1986, de 18 de abril, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local -TRRL- (EDL 1986/10119).

Existe reiterada xurisprudencia que establece que o documento sobre o que se calculan os límites orzamentarios é o anexo de persoal ou orzamentario, polo que resulta posible aprobar unha RPT cunha aplicación gradual ou paulatina.

Devandita aplicación gradual deberá ser no menor tempo posible, e sempre tras unha negociación na que se irán incluíndo todas as diferenzas retributivas derivadas da aprobación e incorporando ao específico e ao destino das contías que se consideren necesarias, sempre respectando a estabilidade orzamentaria e a normativa vixente e incorporada aos posteriores orzamentos anuais.

SEXTO.- RETRIBUCIÓN S FUNCIONARIOS INTERINOS:

A efectos retributivos, o TRLEBEP non distingue entre funcionarios interinos por cobertura de vacante, substitución, acumulación de tarefas ou execución de programas de carácter temporal, polo que a todos os funcionarios interinos, débeseles retribuír polos mesmos conceptos que aos funcionarios de carreira, excepto o relativo á progresión alcanzada polo funcionario dentro do sistema de carreira administrativa. O TRLEBEP dedica o seu artigo 25 ás retribucións dos funcionarios interinos:

«1. Os funcionarios interinos percibirán as retribucións básicas e as pagas extraordinarias correspondentes ao Subgrupo ou Grupo de adscrición, no caso de que este non teña Subgrupo. Percibirán así mesmo as retribucións complementarias a que se refiren os apartados b), c) e d) do artigo 24 e as correspondentes á categoría de entrada no corpo ou escala no que se lle nomee.

2. Recoñeceranse os trienios correspondentes aos servizos prestados antes da entrada en vigor do presente Estatuto que terán efectos retributivos unicamente a partir da entrada en vigor do mesmo».



O complemento específico trátase dun complemento obxectivo, atribuído ao posto de traballo, polo que neste caso, deberá equipararse ao dos funcionarios da corporación que teñan postos nos que concorran as mesmas circunstancias de dificultade técnica, dedicación, incompatibilidade, responsabilidade, perigo ou penosidade, así se veu esixindo polo Tribunal Supremo (Sentenzas de 31 de marzo de 2009, rec. 6678/2004).

A valoración das retribucións complementarias deberá realizarse polo órgano competente e baixo o procedemento legalmente establecido, por tanto é decisión da Administración, en función da valoración dos postos a ocupar. **A fixación do complemento específico** forma parte da potestade de autoorganización da Administración.

A súa vez cumpre sinalar que:

1.- O Artigo 19 sete da Lei 31/2022, de 23 de decembro, de orzamentos xerais do estado para o ano 2023 dispón:

“Sete. O disposto nos apartados anteriores debe entenderse sen prexuízo das adecuacións retributivas que, con carácter singular e excepcional, resulten imprescindibles polo contido dos postos de traballo, pola variación do número de efectivos asignados a cada programa ou polo grao de consecución dos obxectivos fixados ao mesmo.”

2.- Principio de igualdade nas retribucións dos empregados públicos, é dicir, a igual traballo, funcións e responsabilidade, igual retribución. Ademais, son 4 casos, hai outros interinos que si teñen dotado o complemento específico.

3.- Efectos retroactivos: non, porque as bases son a lei da oposición, e estas non o prevían, co cal, aceptaron as bases. O concello o que fai é convalidar un acto, emendar unha situación que considera inxusta desde o punto de vista económico e retributivo.

4.- Órgano competente: pleno da corporación, xa que é quen pode determinar as retribucións complementarias fixas e periódicas.

Artigo 22.2.i) da Lei 7/1985, de 2 de abril, de bases de réxime local:

i) A aprobación do persoal de persoal e da relación de postos de traballo, a fixación da contía das retribucións complementarias fixas e periódicas dos funcionarios e o número e réxime do persoal eventual.



Neste senso, e como se indicaba no punto anterior, levouse a cabo a adxudicación do expediente denominado “SERVIZOS DE ESTUDO PREVIO, REDACCIÓN DA RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO E ELABORACIÓN DO PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DO CONCELLO DE LALIN”. (EE3751/2020), por parte da empresa CONSULTORÍA INTEGRAL DA EMPRESA E O MUNICIPIO S.L (CIEM SL) con CIF .B 92509330, para levar a cabo deste xeito, a modificación da Relación de postos de Traballo e axustala á creación das prazas necesarias para regularizar a situación laboral existente, así coma dar cobertura ás distintas necesidades de persoal neste Concello. Dita RPT, foi aprobada inicialmente polo Pleno da Corporación Municipal con data 10 de maio de 2023, a cal se atopa en fase pendente da súa aprobación definitiva.

Por parte de dita empresa adxudicataria levouse a cabo o estudio e valoración tanto da plantilla de persoal, dos orzamentos municipais, e da RPT anterior, é dicir, realizouse unha análise exhaustiva da documentación existente neste Concello en materia de persoal para a elaboración dunha nova RPT que comprenda os seguintes parámetros:

- Postos de traballo do persoal funcionario e laboral fixo que apareza en persoal, así como os que se determine que deben existir para unha correcta organización.
- Número e características dos postos que poden ser ocupados por persoal eventual.
- Postos de traballo que poden ser desempeñados por persoal laboral.
- Denominación e características esenciais de cada posto.
- Requisitos esixidos para o seu desempeño.
- Nivel de complemento de destino e complemento específico.

A súa vez, dita empresa estableceu un sistema de valoración de postos de traballo como instrumento para a asignación retributiva baseado en estudos empíricos para adaptarse á realidade actual mediante un “Método de Puntos por Factor” dacordo coa normativa legal que desenvolve o Complemento específico, que polas súas características complementarias garantizan a máis completa e correcta valoración dos postos.

Deste xeito, procedeuse, unha vez determinados os niveis de cada factor de cada posto, a averiguar o valor do punto nun escenario de Punto Morto, o que supón aplicar a valoración da presente RPT á cantidade de repartición actual de específico. Así, á hora de determinar o Complemento específico deberemos acudir a unha fórmula matemática:

Para a determinación do complemento específico utilízase a contía global actual de complemento específico.

Coa suma das contías do complemento específico obtívose o valor de punto morto no que a aplicación da VPT proceda á repartición de idéntica contía do específico actual, sendo este:



$V_p = \frac{\sum \text{Específico actual de todos os postos ocupados}}{\sum \text{puntos RPT de todos os postos ocupados}}$

Así mesmo, unha vez negociado o valor de punto tanto dos habilitados nacionais como do resto de persoal, aprobaronse pola mesa de negociación sindical, os seguintes:

VALOR DE PUNTO HABILITADO NACIONAL 2,83 €

VALOR PUNTO RESTO PERSOAL MES VALOR PUNTO 2,60 €

A súa vez, e ata que se proceda á aprobación definitiva da nova RPT, o valor do punto que resulta de aplicación, actualizado na RPT vixente para o vindeiro exercicio, có incremento do 2%, é de **124,79 €**.

Por ende, tendo en conta que os postos dos funcionarios/as interinos por programa contan cos mesmos requisitos de valoración e realizan funcións análogas ás establecidas na RPT vixente para os funcionarios de carreira, é polo que, as valoracións das retribucións dos seus complementos específicos deben ser, por referencia, as mesmas que figuran RPT actual para as mesmas prazas ou por analoxía a outras, tal e coma se indica de seguido:

1. Funcionario/a interino/a para o desenvolvemento do programa denominado “Proceso de estabilización do persoal temporal do Concello de Lalín”, (Valoración 5,40 puntos), sendo as retribucións a percibir:

DENOMINACIÓN PRAZA	DOTACIÓN	GRUPO	CD	CE
Técnico/a Medio de Recursos Humanos	1	A-2	23	9.434,12 €



2. Funcionario/a interino/a para o desenvolvemento do programa denominado “Proxectos da Axenda Urbana de Lalín 2030”, (Valoración 5,40 puntos), sendo as retribucións a percibir:

DENOMINACIÓN PRAZA	DOTACIÓN	GRUPO	CD	CE
Arquitecto/a Técnico	1	A-2	23	9.434,12 €

3. Funcionario/a interino/a para o desenvolvemento do programa LALÍN ACTIVA, (Valoración 5,40 puntos), sendo as retribucións a percibir:

DENOMINACIÓN PRAZA	DOTACIÓN	GRUPO	CD	CE
Traballador/a Social	1	A-2	24	9.434,12 €

4. Funcionario/a interino/a, Técnica de orientación laboral, grupo A-2, para a execución do programa de carácter temporal de orientación laboral incluído no Plan anual de política de emprego (PAPE) no exercicio 2021 da Xunta de Galicia, (Valoración 5,40 puntos), sendo as retribucións a percibir:

DENOMINACIÓN PRAZA	DOTACIÓN	GRUPO	CD	CE
Orientador/a Laboral	1	A-2	23	9.434,12 €

Funcionarios interinos por programa	PUNTOS
EDT	2,20
Responsabilidade	2,00
Dedicación	1,20
P.P.	0,00
TOTAL	5,40



En canto á posible **retroactividade**, o artigo 39.3 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas (LPACAP), regula que as Administracións públicas poden, excepcionalmente, outorgar eficacia retroactiva ás súas actuacións, entre outros supostos, cando produzan efectos favorables ao interesado, sempre que os supostos de feito necesarios existisen xa na data a que se retrotraiga a eficacia do acto e esta non lesione dereitos ou intereses lexítimos doutras persoas. É dicir:

Que supoña efectos favorables para os interesados.

Que os supostos de feito necesarios existisen xa na data a que se retrotraiga a eficacia do acto.

Os efectos retroactivos só poderán aplicarse sempre que exista crédito axeitado e suficiente para realizar o gasto, e si se respectan as limitacións orzamentarias (LPGE 23). Neste caso, como se indicaba, as bases non prevían dito complemento, o concello o que fai é convalidar un acto, emendar unha situación que considera inxusta desde o punto de vista económico e retributivo.

SÉTIMO.- OFERTAS ORDINARIAS DE EMPREGO PÚBLICO EN EXECUCIÓN.

A) A oferta ordinaria de emprego público correspondente ao 2019 publicouse no BOP de Pontevedra con data 5 de febreiro de 2020, na que se ofertaban as seguintes prazas:

ANEXO I

Quenda libre

GRUPO	DENOMINACION PRAZA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	NATUREZA XURÍDICA	NÚMERO	OBSERVACIÓNS
AGP	Porteiro-Ordenanza	AX	Subalterna		FUNCIONARIO/A	1	Taxa reposición PROCESO SELECTIVO REMATADO
C1	ADMINISTRATIVO	AX	Administrativa	Administ.	FUNCIONARIO/A	1	Taxa reposición
AG.P	OPERARIO OBRAS	AE	Persoal de Oficios	Operario	PERSOAL LABORAL INTERINO	6	PROCESO SELECTIVO REMATADO
C2	PROGRAMADOR-MONITOR DEPORTIVO	AE	Técnica	Técnica auxiliar	PERSOAL LABORAL INTERINO	1	

Subtotal 9

ANEXO II

Policía Local

GRUPO	DENOMINACION PRAZA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	NATUREZA XURÍDICA	NÚMERO	OBSERVACIÓNS
C 1	POLICÍA LOCAL	AE	Serv. Especiais	POLICÍA LOCAL	FUNCIONARIO DE CARREIRA	4	Acceso libre
C1	POLICÍA LOCAL	AE	Serv. Especiais	POLICÍA LOCAL	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	Mobilidade

Subtotal 5*



* 1 vacante na RPT + 2 vacantes por servizo noutras administracións + 2 vacantes resultantes do proceso de promoción interna do Anexo III.

ANEXO III

Promoción interna

GRUPO	DENOMINACION PRAZA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	NATUREZA XURÍDICA	NÚMERO	OBSERVACIÓNS
C1	OFICIAL POLICÍA LOCAL	AE	Serv. Especiais	Policia Local	FUNCIONARIO DE CARREIRA	2	

Subtotal 2

Destas prazas ofertadas, na actualidade só se procedeu á cobertura dos seis (6) operarios de obras e servizos como persoal laboral interino, e dunha praza de Oficial de Policía Local por promoción interna, e tres prazas de axentes de policia local, os cales están neste intre realizando o preceptivo curso de formación na AGASP, quedando todas as demais prazas pendentes de cobertura.

O anterior debe poñerse en relación có prazo de execución da Oferta de Emprego Público, seguindo para iso o disposto no Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público -TREBEP-, cuxo art. 70.1 establece que:

“As necesidades de recursos humanos, con asignación orzamentaria, que deban proveerse mediante a incorporación de persoal de novo ingreso serán obxecto da Oferta de emprego público, ou a través doutro instrumento similar de xestión da provisión das necesidades de persoal, o que comportará a obrigação de convocar os correspondentes procesos selectivos para as prazas comprometidas e até un dez por cen adicional, fixando o prazo máximo para a convocatoria dos mesmos. En todo caso, a execución da oferta de emprego público ou instrumento similar deberá desenvolverse dentro do prazo improrrogable de tres anos.”

De conformidade có establecido no artigo 48.4 da Lei 2/2015 do 29 de abril, do emprego público de Galicia, unha vez aprobada e publicada a oferta de emprego público, a execución da mesma débese desenvolver dentro do prazo improrrogable de tres anos, contado a partir do día seguinte ao da publicación daquela no correspondente diario oficial.



B) Na oferta de emprego público correspondente ao exercicio 2022, preténdese dar cobertura as seguintes prazas:

Quenda libre

GRUPO	DENOMINACION PRAZA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	NATUREZA XURÍDICA	NÚMERO	OBSERVACIÓNS
A-1	Técnico Administración Xeral	AX	Técnica	TAX	FUNCIONARIO/A	1	Taxa reposición PROCESO SELECTIVO REMATADO
C1	ADMINISTRATIVO	AX	Administrativa	Administ.	FUNCIONARIO/A	1	Taxa reposición

Subtotal 2

Policía Local 2021

GRUPO	DENOMINACION PRAZA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	NATUREZA XURÍDICA	NÚMERO	OBSERVACIÓNS
C1	POLICÍA LOCAL	AE	Serv. Especiais	POLICÍA LOCAL	FUNCIONARIO DE CARREIRA	3	Acceso libre PROCESO SELECTIVO REMATADO
C1	POLICÍA LOCAL	AE	Serv. Especiais	POLICÍA LOCAL	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	Mobilidade PROCESO SELECTIVO REMATADO

Subtotal 4

Policía Local 2022

GRUPO	DENOMINACION PRAZA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	NATUREZA XURÍDICA	NÚMERO	OBSERVACIÓNS
C1	POLICÍA LOCAL	AE	Serv. Especiais	POLICÍA LOCAL	FUNCIONARIO DE CARREIRA	1	Acceso libre
C1	OFICIAL POLICÍA LOCAL	AE	Serv. Especiais	Policía Local	FUNCIONARIO DE CARREIRA	2	Promoción interna PROCESO SELECTIVO REMATADO

Subtotal 3



PREVISIÓN PRAZAS 2024

A) PRAZAS INCLUÍDAS EN OFERTAS PÚBLICAS ANTERIORES.

GRUPO	DENOMINACION PRAZA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	NATUREZA XURÍDICA	NÚMERO	OBSERVACIÓNS
A-1	Técnico Administración Xeral	AX	Técnica	TAX	FUNCIONARIO/A	2	Taxa reposición
C1	ADMINISTRATIVO	AX	Administrativa	Administ.	FUNCIONARIO/A	2	Taxa reposición

B) PREVISIÓN OFERTA PÚBLICA DO EXERCICIO 2024.

GRUPO	DENOMINACION PRAZA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	NATUREZA XURÍDICA	NÚMERO	OBSERVACIÓNS
C 1	POLICÍA LOCAL	AE	Serv. Especiais	POLICÍA LOCAL	FUNCIONARIO DE CARREIRA	3	Acceso libre
AG.P	OPERARIO OBRAS	AE	Persoal de Oficios	Operario	PERSOAL LABORAL INTERINO	6	Fin interinidade

OITAVO.- TAXA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS: XUBILACIÓNS E BAIXAS

A súa vez, de conformidade co artigo 20 Un.7 do proxecto de LPXE23, para o cálculo da taxa de reposición de efectivos mantense o mesmo sistema dos anos precedentes, o que significa que a porcentaxe de taxa máximo autorizado aplicárase sobre a diferenza entre o número de empregados fixos que, durante o exercicio orzamentario anterior, deixaron de prestar servizos e o número de empregados fixos que se incorporaron no referido exercicio, por calquera causa, excepto os procedentes de ofertas de emprego público ou reingresado desde situacións que non leven a reserva de postos de traballo. A estes efectos, computaranse os cesamentos por xubilación, retiro, falecemento, renuncia, declaración en situación de excedencia sen reserva de posto de traballo, perda da condición de funcionario de carreira ou a extinción do contrato de traballo, ou en calquera outra situación administrativa que non supoña a reserva de posto de traballo ou a percepción de retribucións con cargo á Administración na que se cesa. Igualmente, teranse en conta as altas e baixas producidas polos concursos de traslados a outras Administracións Públicas.

De conformidade có Art. 20.Un.6, non computarán para a taxa de reposición ás prazas que se cubran como consecuencia da incorporación do persoal en execución da OEP do exercicio anterior.

As xubilacións e baixas correspondentes ao exercicio 2023 neste Concello de Lalín son as seguintes:

Administración Xeral:

- **José Varela Calvo, data xubilación 16/03/2023.**
- **Manuel Angel Presas Lalín, data xubilación 25/05/2023.**
- **Manuel Carballude Gil, data xubilación 15/07/2023.**
- **Salvador Damián Paío Cangado, data de xubilación 06/10/2023.**
- **Manuel Iglesias Calvo, data xubilación 10/12/2023.**
- **Jesús Lamas Dobarro, excedencia voluntaria 06/11/2023.**
- **María Brea Mella, excedencia voluntaria 16/10/2023.**

Policía Local:

- **José Manuel Villasenín Grela (xubilación anticipada 2023).**
- **Daniel Fernández Pereiras (supera proceso oficial policía local).**
- **Rubén Amado Freire (excedencia praza de mobilidade).**



NOVENO.- MODIFICACIÓNS PUNTUAIS DA RPT.-

1.- Proposta de modificación da xornada no Cadro de Persoal para o exercicio 2024. Prazas de Arquitecto e de Conserxe.

Na sesión celebrada en Xunta de Goberno Local na data 20/12/2022 aprobáronse as Bases que rexen os procesos extraordinarios de estabilización previstos na Lei 20/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, para cubrir as prazas correspondentes á Oferta de Emprego Público Extraordinario para a estabilización do emprego público temporal deste Concello. Posteriormente ditas bases foron publicadas no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra número 247 de data 28/12/2022, na páxina web e na sede electrónica do Concello de Lalín.

As resolucións das listas provisionais e definitivas de aspirantes admitidos/excluídos foron publicadas no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra número 45 de data 6/03/2023 e número 66 de data 4/04/2023, respectivamente, así coma na páxina web e na sede electrónica, tal e como se indicaba nas bases da convocatoria.

Por Resolución da Alcaldía de data 12/07/2023, de data 24/08/2023 e de data 24/11/2023, ditos empregados públicos foron nomeados/contratados como persoal funcionario de carreira ou persoal laboral fixo, segundo cada caso, tomando posesión con data 15/09/2023.

Como se indicaba anteriormente o Plan de Estabilización modificou a natureza xurídica de 26 destas prazas, 20 das cales pasan a ser funcionarios e 6 laborales fixos, entre elas as prazas de Tco. Informático, Arquitecto e 4 conserxes que figuraban na RPT vixente como prazas de laborais fixos pasan a ser funcionarios, posto que son prazas que implican o exercicio de potestades públicas ou que se correspondan con funcións propias de corpos ou escalas de funcionarios.



Cumpre sinalar que, entre outras, as referidas prazas de Arquitecto e de conserxe, por un lado están incluídas dentro do Plan de Estabilización e contan con praza vacante na RPT en vigor, e a súa vez, as mesmas teñen o seu reflexo na nova RPT aprobada inicialmente polo Pleno Municipal deste Concello con data 10 de maio de 2023, Exp. 4242/2020. (Praza: Conserxe, Código Puesto: FN.AAPP.040) (Praza: Arquitecto: Código Puesto FN.A1.001).

A) Arquitecto:

Por Resolución da Alcaldía de data 12/07/2023 nomeouse na praza de arquitecto, como funcionario de carreira ao seguinte candidato, que tomou posesión con data 15/09/2023:

	Apelidos e Nome	DNI	Observacións
1.	Bugallo Thielen, Javier Francisco	***4515**	xornada 51,40 %

Á vista de que este Concello de Lalín conta no seu plantel cunha única praza de Arquitecto, que conta cunha xornada parcial ao 51,40 %, máis un pacto de horas complementarias ata alcanzar un 72,7% da xornada ordinaria, o cal resulta obviamente insuficiente, tendo en conta que este Concello ten en marcha e en previsión a realización de novas tarefas e traballos urbanísticos que supoñen unha maior carga de traballo para este empregado, que tamén desenvolve outras tarefas complementarias ás contratadas, e que coa dedicación parcial actual non é posible realizar de maneira axeitada e dando cumprimento dos prazos previstos, o que fai necesario aumentar a súa dedicación para arranxar a devandita situación. Polo que, faise preciso aumentar a súa dedicación ata un 90% da xornada ordinaria.

Entre estos traballos están os seguintes:

- DESENROLO DA 4ª FASE DO POLÍGONO LALIN 2000.
- PLAN ESPECIAL DE INFRAESTRUTURAS E DOTACIÓNS PARA A AMPLIACIÓN DO SISTEMA XERAL DE EQUIPAMENTOS SG-EQ.4 ("LALÍN-ARENA").
- ACTUACIÓN URBANÍSTICA DA GRAN PRAZA.



- DESENROLO DO PLAN ESPECIAL DE INFRAESTRUTURAS E DOTACIÓNS HUTTOPIA.
- URBANIZACIÓN RÚA AREAL.
- REXENERACIÓN URBANA DE DONRAMIRO, FASES I, IB, II E V PARCIAL.
- EQUIPAMENTOS MUNICIPAIS RÚA MANUEL RIVERO 1 E 3.
- REFORMA DA PRAZA DE ABASTOS. ETC.

B) Conserxe:

Por Resolución da Alcaldía de data 24/08/2023 nomeouse na praza de conserxe, como funcionarios/as de carreira aos seguintes candidatos, que tomaron posesión con data 15/09/2023:

	Apelidos e Nome	DNI	Observacións
1.	Gutiérrez González, Sonia	***2836**	Conserxe Xornada completa
2.	Lamas Dobarro, Jesús(1)	***0281**	Conserxe Xornada completa
3.	Permuy Soto, David	***4714**	Conserxe Xornada completa
4.	Vázquez García, Fernando	***2541**	Conserxe 1/2 xornada

(1) D. Jesús Lamas Dobarro, atópase en situación de excedencia voluntaria acordada por Resolución da Alcaldía de data 06/11/2023. Exp. 5040/2021.



Así mesmo, como é sabido, os Concellos levan anos asumindo unha competencia impropia en materia de educación, como é a de prestar o servizo de conserxería nos colexios públicos. Polo que, ademáis dos conserxes que prestan servizos nas instalacións municipais, temos a obriga de prestar servizos de conserxería nos seguintes Colexios Públicos deste municipio de Lalin:

1. CEIP Xesús Golmar
2. CEIP Manuel Rivero
3. CEIP Vicente Arias de la Maza de Vilatuxe.
4. CEIP Xoaquín Loriga de Prado.
- 5.- CEIP Varela Buxán de Cercio.

Dos cales o único Colexio que conta cun conserxe de xeito estable é o CEIP Varela Buxán de Cercio, polo que, tendo en conta a insuficiencia de medios persoais neste Concello para a prestación dos servizos básicos e esenciais para este municipio, e en aras de optimizar e racionalizar os recursos, propónse que en relación coas catro (4) prazas de conserxes nomeadas como persoal funcionario dentro do marco do Plan de Estabilización neste Concello ao abeiro da Lei 20/21 de 28 de decembro, das cales figuran (3) tres con xornada completa e (1) unha a media xornada, modificar a praza con xornada parcial a xornada completa, para deste xeito poder prestar o servizo de conserxería nos catro colexios restantes de xeito estable.

De conformidade ademáis có establecido no artigo 28.1 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público De Galicia,"1. As relacións de postos de traballo serán obxecto das modificacións necesarias para axustalas á creación de postos derivados de sentenzas xudiciais firmes que recoñezan situacións laborais de carácter indefinido, cando a persoa afectada non poida ser adscrita a un posto de traballo vacante. A proposta de modificación da relación de postos de traballo deberá efectuarse no prazo máximo de tres meses, contados a partir da data da firmeza da sentenza xudicial. 2. Os postos de traballo creados en aplicación do previsto neste artigo incluíranse nas correspondentes relacións de postos de traballo como postos de persoal funcionario ou, excepcionalmente, de persoal laboral cando a natureza das súas funcións así o requira, e incorporaranse á oferta de emprego público, a non ser que se dispoña a súa amortización. 3. Unha vez modificada a relación de postos de traballo, a persoa afectada será adscrita ao posto de nova creación. 4. Incorrerán en responsabilidade, nos termos previstos por esta lei, as persoas que coa súa actuación irregular dean lugar á



conversión en indefinida dunha relación laboral de carácter temporal ou á adquisición da condición de empregado público por unha persoa que non a teña.”

Por ende, en uso da potestade de auto-organización e da facultade para establecer estruturas propias organizativas do persoal, de conformidade coa Constitución e coas leis, o Concello de Lalín pretendendo garantir a protección dos servizos básicos e esenciais para este municipio, en aplicación dos artigos 25 e 26 da Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local (LRBRL), modificados polos artigos 1.8 e 1.9 respectivamente da Lei 27/2013, de 27 de decembro de racionalización e sostenibilidade da Administración Local, e en relación có exposto nos parágrafos anteriores, preténdese a modificación da xornada das seguintes prazas:

Plantilla Orzamento 2023

DOTACIÓN	DENOMINACIÓN PRAZA	TIPO DE POSTO	FORMA PROVISIÓN	GRUPO	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	OBSERVACIÓNS
1	Arquitecto	N	C	A-1	26	10.776,19 €	xornada 51,40 %
1	Conserxe	N	C	AGP.	13	1.954,12 €	½ xornada

Subtotal 2

Plantilla Orzamento 2024

DOTACIÓN	DENOMINACIÓN PRAZA	TIPO DE POSTO	FORMA PROVISIÓN	GRUPO	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	OBSERVACIÓNS
1	Arquitecto	N	C	A-1	26	19.339,95 €	Xornada 90%
1	Conserxe	N	C	AGP.	13	4.005,83 €	Xornada completa

Subtotal 2



C) Prazas Auxiliar Protección Civil:

No caso do Concello de Lalín, ó ter unha poboación superior ós 20.000 habitantes deben considerarse sectores públicos esenciais os seguintes: protección civil, avaliación e información de situacións de necesidade social e a atención inmediata a persoas en situación ou risco de exclusión social, prevención e extinción de incendios e instalacións deportivas de uso público.

Servizo de Protección Civil: Segundo dispoñen os artigos 25 e 26.1 da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases do réxime local (modificados polos artigos 1.8 e 1.9 respectivamente da Lei 27/2013, de 27 de decembro de racionalización e sostenibilidade da Administración Local), e os artigos 80 e 81 da Lei 5/1997, de 22 de xullo, de Administración Local de Galicia, os municipios deberán prestar á súa cidadanía os servizos públicos que contribúan a satisfacer as necesidades e aspiracións da comunidade de veciños, entre os que se atopan a seguridade en lugares públicos e a protección civil e extinción de incendios, polo que teñen necesidade de contar con medios para poder facer fronte as súas competencias, compartidas e concorrentes, en materia de protección civil e emerxencias.

Nesta mesma liña, a Lei 5/2007, do 7 de maio, de emerxencias de Galicia no seu artigo 1.2 define a protección civil como “un servizo público esencial organizado nun sistema integrado de actuación para lles facer fronte aos riscos ordinarios e a riscos graves coa participación das distintas administracións públicas, baixo a coordinación e a dirección da Xunta de Galicia e coa colaboración cidadá.” E coa mesma consideración, a Constitución española, o Estatuto de autonomía de Galicia, a Lei 2/1985 de protección civil e as sentenzas 123/1984, do 18 de decembro, e 133/1990, do 19 de xullo, do Tribunal Constitucional coinciden no carácter de servizo público esencial deste servizo.

Na RPT en vigor, existen só 4 prazas coa denominación de Auxiliar de Protección Civil, para seis efectivos que conforman dito corpo neste intre, polo que de conformidade co indicado, e para dar cumprimento a Sentencia do Xulgado do Social núm. 3 de Pontevedra núm. 126/2020, procedemento ordinario 720/2019, é polo que se propón a creación das seguintes prazas:

GRUPO	PRAZA	POSTO DE TRABAJO	SERVIZO	CD.	C.E.	TIPO	SISTEMA PROVISION	DOT	Punt
C2	Auxiliar Protección Civil	Auxiliar Protección Civil	Protección Civil	16	7.337,65 €	N	Concurso	2	4,20

Subtotal 2



Auxiliar de Protección Civil	PUNTOS
EDT	1,20
Responsabilidade	1,00
Dedicación	1,60
P.P.	0,40
TOTAL	4,20

* Recóllense as funcións correspondentes a estas prazas na RPT en vigor.

DÉCIMO.- BOLSAS DE EMPREGO E PROGRAMAS TEMPORAIS.

Có obxecto da creación de bolsas de emprego para proceder á provisión temporal de prazas mediante o nomeamento de funcionarios interinos, polos motivos sinalados no artigo 10. 1 b) c) e d) do Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido do estatuto básico do empregado público e artigo 23.2 b) c) e d) da lei 2/2015 do emprego público de Galicia, é dicir, para a substitución temporal dos titulares ou eventualmente dos seus substitutos, en tanto en canto nonse reincorporen á súa praza, a execución de programas de carácter temporal e o exceso ou acumulación de tarefas por un prazo máximo de nove meses, dentro dun período de dezoito meses, e, no suposto de contratación laboral temporal, conforme ao disposto no artigo 15.1 do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e demais normas concordantes.

É polo que, para o exercicio 2024, estarán en funcionamento as seguintes bolsas de emprego:

1.- Bolsa de Administrativos. En vigor dende o 05/03/2021.

Na actualidade nomeáronse 3 funcionarios interinos por vacante, persoal administrativo, nos Departamentos de Secretaría, Contratación e Servizos Sociais.

Previsión de incorporación de administrativos para o exercicio 2024, en función das necesidades do servizo, e por acumulación de tarefas nas áreas de Persoal e Emprego, Secretaría Xeral, Servizos Sociais, Servizos Económicos, Área de Cultura.



2.- Bolsa de Auxiliares Administrativos. En vigor dende o 28/06/2022.

Na actualidade nomeouse unha funcionaria interina por acumulación de tarefas, persoal auxiliar administrativo, no departamento de Intervención.

Previsión da incorporación de auxiliares administrativos en función das necesidades do servizo, e por acumulación de tarefas nos departamentos de Servizos Xerais e Cultura.

3- Bolsa de Conserxes. En vigor dende o 02/09/2022.

Na actualidade nomeáronse 5 funcionarios interinos por acumulación de tarefas, conserxes, por un período de 9 meses.

Previsión da incorporación de 4 conserxes para o exercicio 2024 en función das necesidades do servizo, e por acumulación de tarefas nas áreas de Servizos Xerais.

4.- Bolsa de emprego de Técnicos de Administración Xeral (TAX).

É obxecto das referidas bolsas de emprego, proceder á provisión temporal de prazas mediante o nomeamento de funcionarios/as interinos, polos motivos sinalados no artigo 10. 1 b) c) e d) do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido do estatuto básico do empregado público e artigo 23.2 b) c) e d) da lei 2/2015 do emprego público de Galicia, é dicir, para a substitución temporal dos titulares ou eventualmente dos seus substitutos, en tanto en canto non se reincorporen á súa praza, a execución de programas de carácter temporal e o exceso ou acumulación de tarefas por un prazo máximo de nove meses, dentro dun período de dezoito meses.

Lalín, na data da sinatura electrónica.

DOCUMENTO ASINADO DIXITALMENTE Á MARXE

O Alcalde-Presidente do Concello de Lalín

Asdo. Xosé Crespo Iglesias

O Xefe do Servizo de Persoal e Emprego

Asdo. Román Pérez García

