

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

Concello de
ABEGONDO



MODIFICACIÓN DA ESTRUCTURA E RPT

Modificación da RPT municipal para a creación de varios postos de traballo, así como a modificación de outros.

marzo de 2021



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. ORGANIGRAMA MUNICIPAL	5
3. POSTOS OBXECTO DA MODIFICACIÓN DA RPT	7
4. MODIFICACIÓN DA RPT MUNICIPAL	14
ANEXO. VALORACIÓN DE POSTOS	16

1. INTRODUCCIÓN

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

O alcance da potestade de autoorganización foi posta de 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, se propón 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.

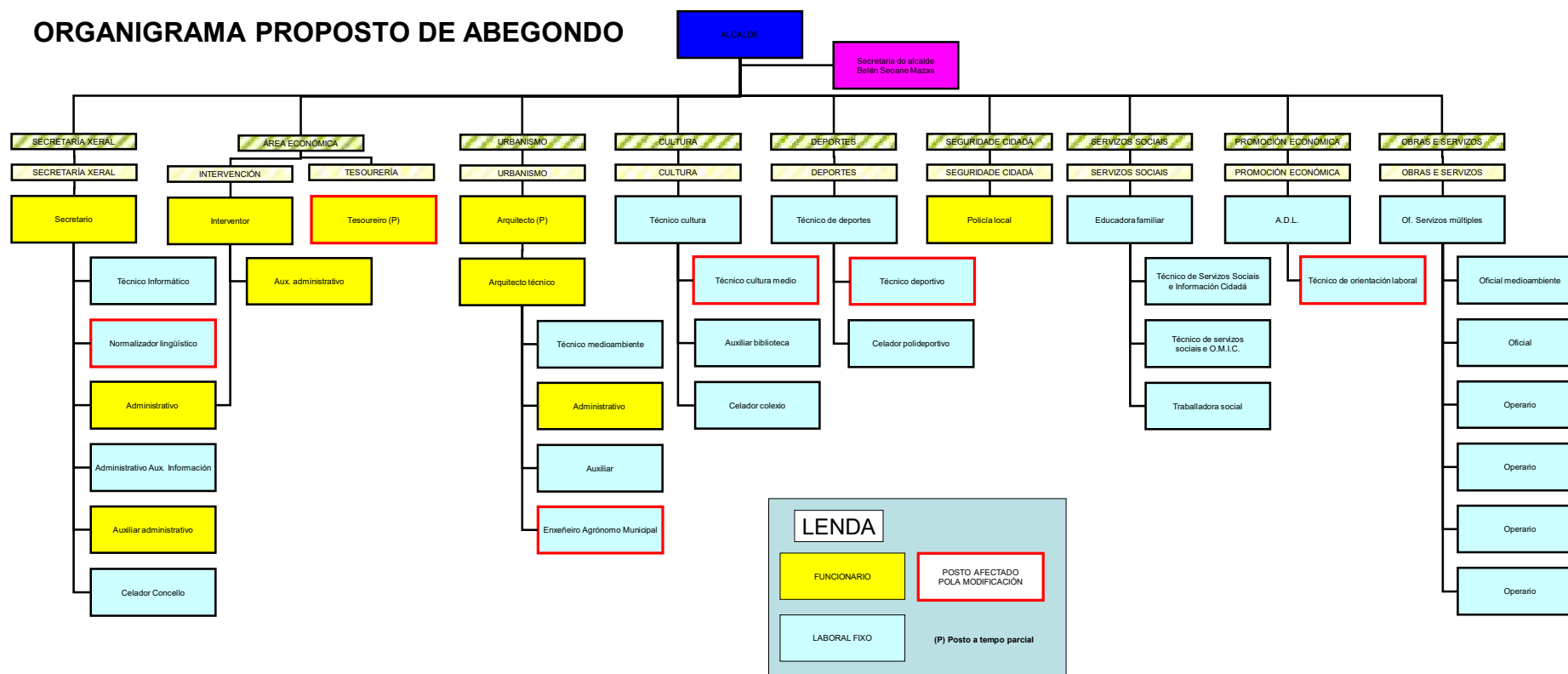
Capacidade de xestión municipal.

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.

POSTOS AFECTADOS POLA MODIFICACIÓN DA RPT

ORGANIGRAMA PROPOSTO DE ABEGONDO



3. POSTOS OBXECTO DA MODIFICACIÓN DA RPT

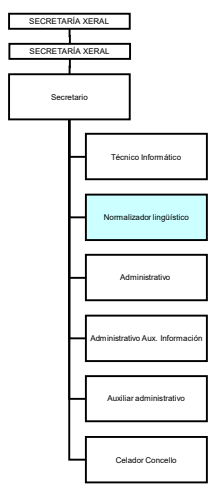
Nas páxinas seguintes repóllense as fichas descriptivas dos postos de traballo afectados pola modificación da RPT. Trátase de oito postos en total.

POSTOS DE TRABALLO DE NOVA CREACIÓN

- 2100 **Tesoureiro**. Este posto de traballo, reservado a funcionario con habilitación de carácter nacional, créase en agrupación de municipios para realizar as funcións de tesourería recollidas no RD 128/2018.
- 4002 **Técnico de cultura medio**. Este posto de laboral fixo créase como apoio técnico na área de cultura.
- 5002 **Técnico deportivo**. Este posto de laboral fixo créase como apoio técnico na área de deportes.
- 8002 **Técnico de orientación laboral**. Este posto de laboral fixo créase como apoio técnico na área de promoción económica para dar servizo de orientación aos desempregados.
- 9005 **Enxeñeiro Agrónomo Municipal**. Este posto de laboral fixo créase para o control e supervisión do servizo de augas e outros servizos de enxenería agrónoma.

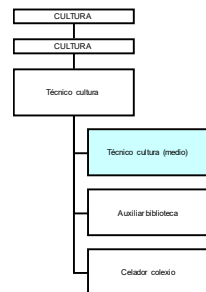
POSTOS DE TRABALLO QUE SE MODIFICAN

- 1002 **Normalizador lingüístico**. Atribúense novas funcións ao posto e revísanse as retribucións do mesmo en consecuencia.

DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO		Situación do posto no organigrama da área			
Cod.	1002			NORMALIZADOR LINGÜÍSTICO	
Área					Secretaría xeral
Servizo					Secretaría xeral
Unidade	Secretaría xeral				
OBSERVACIÓNS					
CARACTERÍSTICAS DO POSTO LABORAL FIXO					
Grupo laboral	Titulación mínima necesaria		Dotación económica		
I	Licenciado universitario ou grado equivalente		27.428,09€		
FUNCIONS DO POSTO DE TRABALLO	- Atención ao público, telefónica e persoal, así como a través do blog do servizo - Elaboración e mecanografiado de escritos diversos, correspondencia e resto de documentos - Manexo dos programas informáticos necesarios para a súa actividade (gravación de datos, obtención de listaxes, etc.) - Colaboración coa secretaría e a intervención - Xestión de correspondencia (recepción, distribución e arquivo) - Tarefas sinxelas e programadas ou estandarizadas da xestión administrativa - Fotocopiado de documentos e tarefas administrativas diversas - Atención de calquer punto de rexistro ou convenio que teña o Concello - Asesoramento lingüístico ao Concello e corrección de textos - Deseño de documentación formal - Elaboración de programas de fomento do galego na Admón. Local - Fomento do galego na sociedade - Organización das actividades do Día das Letras Galegas e actos similares - Xestión municipal das actividades da Rede de Dinamización Lingüística da Xunta e Deputación - Traballo con asociacións culturais dentro do municipio - Coordinación con outras institucións en traballo de normalización lingüística - Tarefas de comunicación (relación cos medios de comunicación) - Tramitacións de subvencións - Calquera outra relacionada co posto que lle encomende o seu superior xerárquico				

DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO		Situación do posto no organigrama da área	ÁREA ECONÓMICA INTERVENCIÓN TESOURERÍA Técnico de Admón. Xeral Interventor Aux. administrativo Tesoureiro (en agrupación municipal)
Cod.	TESOUREIRO		
2100			
Área			
Servizo	Intervención		
Unidade	Intervención		
OBSERVACIÓNS			
CARACTERÍSTICAS DO POSTO FUNCIONARIO			
Escala		Subescala	
Habilitación estatal		Intervención - Tesourería	
Grupo	Titulación mínima necesaria	Nivel de C.D.	C.E.
A1	Licenciado ou grado equivalente nas carreiras previstas pola normativa vixente	(*)	(*)
FUNCIONS DO POSTO DE TRABALLO	▪ Funcións públicas de tesourería municipal incluídas no R.D. 128/2018, do 16 de marzo, excepto a recadación, delegada na Deputación Provincial		

(*) Complementos salariais a determinar dentro do convenio de agrupación do posto.

DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO		Situación do posto no organigrama da área	
Cod.	TÉCNICO DE CULTURA (medio)		
4001			
Área			
Servizo	Cultura e deportes		
Unidade	Cultura e deportes		
OBSERVACIÓNS			
Posto en propiedade dun laboral fixo.			
CARACTERÍSTICAS DO POSTO LABORAL FIXO			
Grupo laboral	Titulación mínima necesaria	Dotación económica	
II	Diplomado universitario ou grado equivalente	20.065,65€	
FUNCIONS DO POSTO DE TRABALLO	- Apoio ao técnico na programación de actividades culturais - Relación con asociacións culturais, centros escolares e asociacións de pais. - Apoio ao técnico na organización e coordinación de espazos e instalacións culturais - Xestión e seguimento de subvencións - Apoio ao técnico na coordinación e seguimento de todas as actividades culturais e eventos - Organización e coordinación das escolas culturais - Xestión dos obradoiros e escolas culturais - impartición de actividades culturais - Coordinar e inventariar o material bibliográfico - Responsable do funcionamento da biblioteca. - Organizar e coordinar a biblioteca cos centros de lectura - Coordinación coas empresas concesionarias que realicen as actividades e supervisión de ditas actividades - Planificación e organización de viaxes e excursión de carácter educativo - 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 DEPORTIVO	
5002		
Área		
Servizo	Cultura e deportes	
Unidade	Cultura e deportes	
OBSERVACIÓNS		
CARACTERÍSTICAS DO POSTO LABORAL FIXO		
Grupo laboral	Titulación mínima necesaria	Dotación económica
II	Diplomado universitario ou grado equivalente / Técnico superior	20.065,65€
FUNCIONS DO POSTO DE TRABALLO	▪ Responsable da área e a súa coordinación ▪ Programación de actividades deportivas ▪ Relación con asociacións deportivas ou clubs ▪ Organización e coordinación de espazos e instalacións deportivas ▪ Xestión e seguimento de subvencións ▪ Coordinación e seguimento de todas as actividades deportivas e eventos ▪ Organización e coordinación das escolas deportivas ▪ Xestión das escolas deportivas ▪ impartición de actividades físico -deportivas / formación ▪ Coordinación coas empresas concesionarias que realicen as actividades e supervisión de ditas actividades ▪ Planificación e organización de viaxes e excursión de carácter deportivo ▪ Inventariado do material deportivo ▪ Calquera outra relacionada co posto que lle encomende o seu superior xerárquico.	

DEPORTES

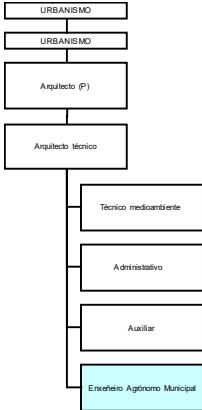
DEPORTES

Técnico de deportes

Técnico deportivo

Colador polideportivo

DENOMINACIÓN DO POSTO DE TRABALLO		Situación do posto no organigrama da área	
Cod.	TÉCNICO DE ORIENTACIÓN LABORAL		
8002			
Área			Promoción económica
Servizo			Promoción económica
Unidade	Promoción económica		
OBSERVACIÓNS			
CARACTERÍSTICAS DO POSTO LABORAL FIXO			
Grupo laboral	Titulación mínima necesaria	Dotación económica	
II	Diplomado universitario ou grado equivalente	20.065,65€	
FUNCIONS DO POSTO DE TRABALLO	PROMOCIÓN E CONÓMICA PROMOCIÓN E CONÓMICA A.E.D.L. Técnico de orientación laboral		
	▪ Diagnóstico individualizado e elaboración do perfil ocupacional de usuarios ▪ Deseño do itinerario personalizado para o emprego ▪ Acompañamento personalizado para o emprego ▪ Deseño, planificación e execución de accións grupais de orientación laboral ▪ Participación e elaboración de programas e subvencións europeas ou internacionais ▪ Asesoramento e axuda técnica aos usuariosCalquera outra relacionada có posto que lle encomende o seu superior xerárquico ▪ 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.	ENXEÑEIRO AGRÓNOMO MUNICIPAL		
9005			
Área			
Servizo	Urbanismo		
Unidade	Urbanismo		
OBSERVACIÓNS			
CARACTERÍSTICAS DO POSTO LABORAL FIXO			
Grupo laboral	Titulación mínima necesaria	Dotación económica	
I	Licenciado universitario ou grado equivalente	30.499,74€	
FUNCIONS DO POSTO DE TRABALLO	▪ Control das instalacións das redes de auga potable e alcantarillado ▪ Supervisión e dirección dos traballos de mantemento e ampliación da rede ▪ Comprobación de reclamacións do servizo ▪ Control da facturación do servizo ▪ Emisión de informes técnicos relativos ao servizo de augas, medioambiente, camiños, xestión do solo rústico ou calquer outro que lle permita a súa titulación. ▪ Tramitación de subvencións e axudas relacionadas coa súa área ▪ Vixianza medioambiental, así como xestión e tramitación de denuncias e infraccións relativas ▪ Calquera outra relacionada co posto que lle encomende o seu superior xerárquico		

4. MODIFICACIÓN DA RPT MUNICIPAL

Nas páxinas seguintes recóllese a modificación da Relación de Postos de Traballo municipal correspondente ao posto de laboral afectado pola presente modificación.

Os campos e códigos incluídos nesta 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 adscripción; “I” cando o posto, por ter encomendadas funcións expresamente calificadas de confianza ou asesoramento especial, pondera ser desenrolado indistintamente por persoal funcionario ou eventual provisto por libre designación.

Dotación económica: Importe anual bruto de remuneración do posto de traballo laboral 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 a académica.

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

PERSOAL FUNCIONARIO

Cód.	Denominación do posto	Dot.	C.D.	C.E.	TP	FP	Adscripción				Titulación académica	Formación específica	Observacións
							ADM	Grupo	Escala	Subescala			
2100	Tesoureiro	1	(*)	(*)	S	C	AE	A1	Habilitación Nacional	Intervención tesourería	Licenciado ou grado equivalente nas carreiras previstas na normativa vixente	-	En agrupación de municipios

PERSOAL LABORAL FIXO

Cód.	Denominación do posto	Dot.	FP	Dotación económica	Tipo de contrato	Titulación académica	Formación específica	Observacións
1002	Normalizador lingüístico	1	C	27.428,09€	Fixo	Licenciado universitario ou grado equivalente	-	-
4002	Técnico de cultura medio	1	C	20.065,65€	Fixo	Diplomado universitario ou grado equivalente	-	-
5002	Técnico deportivo	1	C	20.065,65€	Fixo	Diplomado universitario ou grado equivalente / técnico superior	-	-
8002	Técnico de orientación laboral	1	C	20.065,65€	Fixo	Diplomado universitario ou grado equivalente	-	-
9005	Enxeñeiro agrónomo municipal	1	C	30.499,74€	Fixo	Licenciado universitario ou grado equivalente	Enxeñeiro agrónomo	-

(*) Complementos salariais a determinar dentro do convenio de agrupación do posto.

NOTA: Os complementos salariais se corresponden con valores do ano 2020.

ANEXO. VALORACIÓN DE POSTOS

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

LABORAL

Código	4002	
Posto de traballo	TÉCNICO CULTURA MEDIO	
Grupo laboral	II	10.727,38 €
Nivel de competencia e mando	16	5.316,78 €
Factores complementarios	13,125	4.021,49 €
Dotación económica do posto		20.065,65 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

16

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

50

51%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

20

40%

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

25

17%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen 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

X

25

FACTORES COMPLEMENTARIOS				Puntos totais	€
				13,125	4.021,49
Especial dificultade técnica				Puntos ponderados	
Dedicación				7,5	
Responsabilidade				0	
Penosidade				4,5	
Perigosidade				1,125	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				50	15%
Especialización teórica e práctica				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
Plena dispoñibilidade	100	☐			
Dispoñibilidade parcial	70	☐			
Dispoñibilidade ocasional	30	☐			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				45	10%
Responsabilidade por funcións				20	
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				25	
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	15%
Régimen 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		☒			
Esfuerzo físico intenso e continuado		☐			
Esfuerzo visual		☐			
Posición corporal ou sensorial forzada		☐			
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	20%
Risco alto	100	☐			
Risco medio	70	☐			
Risco baixo	30	☐			
Traballo de oficina	0	☒			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	25%
Xeral	0	☒			
Para a súa profesión	50	☐			
Absoluta	100	☐			

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

LABORAL

Código	5002	
Posto de traballo	TÉCNICO DEPORTIVO	
Grupo laboral	II	10.727,38 €
Nivel de competencia e mando	16	5.316,78 €
Factores complementarios	13,125	4.021,49 €
Dotación económica do posto		20.065,65 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

16

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

50

51%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

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

%

25

17%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen 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

☐
☐
☒
☐

25

FACTORES COMPLEMENTARIOS				Puntos totais	€
				13,125	4.021,49
Especial dificuldade técnica				Puntos ponderados	
Dedicación				7,5	
Responsabilidade				0	
Penosidade				4,5	
Perigosidade				1,125	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				50	15%
Especialización teórica e práctica				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
Plena dispoñibilidade	100	☐			
Dispoñibilidade parcial	70	☐			
Dispoñibilidade ocasional	30	☐			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				45	10%
Responsabilidade por funcións				20	
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				25	
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	15%
Régimen 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 ou sensorial forzada		☐			
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	20%
Risco alto	100	☐			
Risco medio	70	☐			
Risco baixo	30	☐			
Traballo de oficina	0	☒			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	25%
Xeral	0	☒			
Para a súa profesión	50	☐			
Absoluta	100	☐			

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

LABORAL

Código	8002	
Posto de traballo	TÉCNICO DE ORIENTACIÓN LABORAL	
Grupo laboral	II	10.727,38 €
Nivel de competencia e mando	16	5.316,78 €
Factores complementarios	13,125	4.021,49 €
Dotación económica do posto		20.065,65 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

16

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

50

51%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

20

40%

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

25

17%

Territorial

Dispersión alta

100

Dispersión media

50

Sen dispersión

0

0

Funcional

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

25

FACTORES COMPLEMENTARIOS				Puntos totais	€
				13,125	4.021,49
Especial dificultade técnica				Puntos ponderados	
Dedicación				7,5	
Responsabilidade				0	
Penosidade				4,5	
Perigosidade				1,125	
Incompatibilidade				0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				50	15%
Especialización teórica e práctica				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
Plena dispoñibilidade	100	☐			
Dispoñibilidade parcial	70	☐			
Dispoñibilidade ocasional	30	☐			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				45	10%
Responsabilidade por funcións				20	
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				25	
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	15%
Régimen de xornada				0	
Nocturnidade	25	☐			
Turnicidade	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 ou sensorial forzada		☐			
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	20%
Risco alto	100	☐			
Risco medio	70	☐			
Risco baixo	30	☐			
Traballo de oficina	0	☒			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	25%
Xeral	0	☒			
Para a súa profesión	50	☐			
Absoluta	100	☐			

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

LABORAL

Código	9005	
Posto de traballo	TÉCNICO DOS SERVIZOS DE AUGAS	
Grupo laboral	I	10.727,38 €
Nivel de competencia e mando	22	7.746,20 €
Factores complementarios	39,25	12.026,16 €
Dotación económica do posto		30.499,74 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

22

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

55

56%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Existencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

30

60%

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

%

150

100%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen dispersión

100
50
0

☒
☐
☐

100

Funcional

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

50
37,5
25
12,5

☒
☐
☐
☐

50

FACTORES COMPLEMENTARIOS				Puntos totais	€
				39,25	12.026,16
Especial dificuldade técnica				Puntos ponderados	
Dedicación				11	
Responsabilidade				7,5	
Penosidade				20	
Perigosidade				0,75	
Incompatibilidade				0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				55	20%
Especialización teórica e práctica				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				15	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				30	25%
Plena dispoñibilidade	100	☐			
Dispoñibilidade parcial	70	☐			
Dispoñibilidade ocasional	30	☒			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				80	25%
Responsabilidade por funcións				30	
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				50	
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	10%
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		☒			
Esfuerzo físico intenso e continuado		☐			
Esfuerzo visual		☐			
Posición corporal ou sensorial forzada		☐			
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	5%
Risco alto	100	☐			
Risco medio	70	☐			
Risco baixo	30	☐			
Traballo de oficina	0	☒			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	15%
Xeral	0	☒			
Para a súa profesión	50	☐			
Absoluta	100	☐			

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

LABORAL

Código	1002	
Posto de traballo	NORMALIZADOR LINGÜÍSTICO	
Grupo laboral	I	10.727,38 €
Nivel de competencia e mando	22	7.746,20 €
Factores complementarios	29,225	8.954,51 €
Dotación económica do posto		27.428,09 €

NIVEL DE COMPETENCIA E MANDO

Nivel

22

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

58

59%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

18

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

30

60%

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

%

87,5

58%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sen 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

☐
☒
☐
☐

37,5

FACTORES COMPLEMENTARIOS				Puntos totais	€
				29,225	8.954,51
Especial dificuldade técnica				Puntos ponderados	
<i>Dedicación</i>				11,6	
<i>Responsabilidade</i>				0	
<i>Penosidade</i>				16,875	
<i>Perigosidade</i>				0,75	
<i>Incompatibilidade</i>				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				58	20%
Especialización teórica e práctica				20	
<i>Baixa</i>	ata 11				
<i>Media</i>	ata 22				
<i>Alta</i>	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
<i>Baixa</i>	ata 11				
<i>Media</i>	ata 22				
<i>Alta</i>	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				18	
<i>Baixa</i>	ata 11				
<i>Media</i>	ata 22				
<i>Alta</i>	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	25%
<i>Plena dispoñibilidade</i>	100	☐			
<i>Dispoñibilidade parcial</i>	70	☐			
<i>Dispoñibilidade ocasional</i>	30	☐			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				67,5	25%
Responsabilidade por funcións				30	
<i>Responsabilidade penal</i>	10	☐			
<i>Manexo e traslado de fondos</i>	10	☐			
<i>Uso e custodia de bens patrimoniais</i>	10	☒			
<i>Relacións con Organismos</i>	10	☒			
<i>Responsabilidade sobre a xestión</i>	10	☒			
Responsabilidade sobre persoal				37,5	
<i>Volume alto complexidade alta</i>	50	☐			
<i>Volume alto complexidade baixa</i>	37,5	☐			
<i>Volume baixo complexidade alta</i>	25	☐			
<i>Volume baixo complexidade baixa</i>	12,5	☐			
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	10%
Réximen de xornada				0	
<i>Nocturnidade</i>	25	☐			
<i>Turmicidade</i>	15	☐			
<i>Xornada partida</i>	15	☐			
<i>Sábados</i>	15	☐			
<i>Domingos e festivos</i>	15	☐			
Condicións adversas				7,5	
<i>Intemperie</i>		☐			
<i>Desprazamentos habituais</i>		☒			
<i>Atención ao público</i>		☒			
<i>Esforzo físico intenso e continuado</i>		☐			
<i>Esforzo visual</i>		☐			
<i>Posición corporal ou sensorial forzada</i>		☐			
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	5%
<i>Risco alto</i>	100	☐			
<i>Risco medio</i>	70	☐			
<i>Risco baixo</i>	30	☐			
<i>Traballo de oficina</i>	0	☒			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	15%
<i>Xeral</i>	0	☒			
<i>Para a súa profesión</i>	50	☐			
<i>Absoluta</i>	100	☐			