servizos á cidadanía
galicia

César Santiso Corral, con DNI 32799972V, Delegado Sindical de CCOO na Deputación Provincial da Coruña e Portavoz do mencionado sindicato na Mesa Xeral de Negociación de esa administración, en nome e representación da Federación de Servizos á Cidadanía do Sindicato Comisións Obreiras de Galicia, con domicilio a efectos de notificacións en Avda. de Afonso Molina s/n, Km 2, Edificio de Sindicatos 4º andar, 15008 A Coruña, comparece e como mellor proceda en dereito,

**EXPÓN**

Que, por medio da presente formula SOLICITUDE de modificación da Relación de Postos de Traballo (RPT) e do Cadro de Persoal da Deputación Provincial da Coruña (e subsidiariamente da matriz e o catálogo de funcións dos postos que se alteran), aprobados inicialmente na sesión plenaria celebrada o 25 de marzo de 2022, e actualmente sometidos a información pública mediante senllos anuncios publicados no Boletín Oficial da Provincia o 29 de marzo de 2022, por ser contrarios a dereito e lexítimos intereses colectivos que represento, o cal fundamento nas seguintes

**ALEGACIÓNS**

**Primeira.-**

1) Non existiu negociación real da RPT aprobada inicialmente na sesión plenaria celebrada o 25 de marzo de 2022.
2) Non se cumpre cos contidos mínimos establecidos para as RPTs no artigo 38 da LEPG, asemade non se reuniu á Comisión de Valoración de postos de traballo previamente á sesión da Mesa Xeral de Negociación para estudar todas as modificacións das condicións e circunstancias que afectan aos postos xa existentes, e para establecer as dos novos tipos de postos que se crean, así como as alteracións no catálogo de funcións e na matriz de valoración de postos aprobadas, de acordo co manual de valoración actualmente en vigor. Así o expón o informe do Servizo de RRHH incorporado ao expediente:
*"Á vista do exposto, este Servizo informa:*
*Por acordo plenario de 31/03/2017 aprobouse un plan de ordenación de Recursos Humanos que incluía a descrición das funcións de cada posto de traballo a través dun catálogo e a súa posterior valoración, valoración global, conxunta, sistemática e obxectiva que levaría a cabo en dúas fases, unha primeira relativa ao complemento específico, xa executada, e a segunda onde se analizarían os niveis de complemento de destino que correspondan a cada posto de traballo. Esta segunda fase está pendente de execución e suporía normalmente a constitución, no seo da mesa xeral de negociación, dunha comisión de valoración.*
*Parece conveniente trasladar ao seo desta comisión as propostas que supoñan unha alteración no catálogo de funcións, a modificación da matriz de valoración de postos, ou das condicións e circunstancias en que se prestan os servizos, máxime tendo en conta que é vontade da corporación constituír dita comisión en datas próximas para revisar os niveis de complemento de destino en cumprimento do acordo plenario citado como, puntualmente, os complementos específicos daqueles postos que vexan modificadas tanto as súas funcións como as condicións de desempeño."*
3) As modificacións aprobadas na RPT non aparecen xustificadas no expediente, tal e como pon de manifesto o informe da Intervención Xeral no seu punto 2, no que afecta ás modificacións retributivas, que son as que son da súa competencia:
***"2.- Modificacións puntuais da Relación dos postos de traballo para adaptalos a certas esixencias funcionais***
*Neste informe de control permanente, ao que se refire o artigo 29.2 do RXCIL, non se entrará a comprobar o contido e resultados da aplicación dos factores recollidos no Manual de valoración dos postos de traballo á aqueles que son obxecto dunha nova valoración, xa que entendemos que forma parte da discrecionalidade técnica e de cuestións de oportunidade ou conveniencia dun modelo de organización dos recursos humanos desta Deputación orientado ao cumprimento dos seus obxectivos estratéxicos. Máis como un dos resultados da nova*

*valoración dos postos que se propón é a determinación da contía do seu complemento especifico e este forma parte das retribucións do persoal que afecta aos gastos do persoal, faremos algunhas consideracións previas para comprobar que: a) Se axusta ao ordenamento xurídico e aos principios xerais dunha boa xestión financeira; b) Os criterios ou factores de valoración utilizados son os previstos no ordenamento xurídico vixente e especialmente no manual de valoración.*

*O artigo 74 do TREBEP dispón que as Administracións Públicas estruturarán a súa organización a través de relacións de postos de traballo ou outros instrumentos organizativos semellantes que comprenderán polo menos, a denominación dos postos, os grupos de clasificación profesional, os corpos ou escalas, no seu caso, aos que están adscritos, os sistemas de provisión e as retribucións complementarias.*

*O artigo 38 da LEPG establece que a relación de postos de traballo é un instrumento técnico de carácter público que inclúe todos os postos de traballo de natureza funcionarial e laboral existentes en cada unha das administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei. Engadindo no seu apartado 4 que as relacións de postos de traballo incluirán, como mínimo, por cada posto: (...) e) O complemento retributivo do posto (...). Precisando o artigo 137 desa lei que ese complemento se divide en dous compoñentes:*

*• Competencial, destinado a retribuír a especial dificultade técnica e responsabilidade que concorren no posto.*

*• De dedicación, destinado a retribuír a dedicación e incompatibilidade exixible para o desempeñe do posto ou as especiais condicións en que se desenvolve.*

*O artigo 4.2 do Real decreto 861/1986 indica que o establecemento ou modificación do complemento específico esixirá, con carácter previo, que pola Corporación se efectúe unha valoración do posto de traballo atendendo á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade.*

*O manual de valoración dos postos de traballo vixente para determinar o complemento específico, contempla, entre outros, os seguintes factores:*

***- Subfactor IV.A.- XORNADA:** Mide o grao de dedicación, molestia ou dificultade relativa que o traballador terá no posto de traballo por razón do sistema de presenza no mesmo. PONDERACIÓN DO SUBFACTOR: 13%.*

*(...)*

*Grao 5.- Xornada correspondente ao réxime de especial dedicación con limitacións de flexibilidade e conciliación incluíndo as horas nocturnas que con carácter excepcional poidan realizarse en postos por baixo do nivel 24. COEFICIENTE: 35.*

*Grao 6.- Turnicidade con alternancia de mañás e tardes, incluíndo sábados que correspondan. Tamén con xornada correspondente ao réxime de especial dedicación con limitacións de flexibilidade e conciliación en postos de nivel entre 24 e 29, ambos incluídos. COEFICIENTE: 50.*

***- Factor IV.B.- DISPOÑIBILIDADE:** Mide o grao de dispoñibilidade que require o posto máis aló da xornada que ten asignada. PONDERACIÓN DO SUBFACTOR: 7%.*

*(...)*

*Grao 2.- Plena dispoñibilidade. Pode tratarse dunha dispoñibilidade flexible con localización, é dicir, coa posibilidade de estar localizable para levar a cabo actuacións que precisen unha intervención de necesidade ou urxencia, ou unha dispoñibilidade programada fóra da xornada, que se produza de maneira prevista para determinadas actuacións. COEFICIENTE: 50.*

*Grao 3.- Libre dispoñibilidade. Aqueles postos de traballo que despois de cumprir a xornada ordinaria están suxeitos a dispoñibilidade en horario fora da súa xornada e non teñan especial dedicación. COEFICIENTE: 75.*

*Grao 4.- Dispoñibilidade total. Correspondente aos postos co réxime de especial dedicación. COEFICIENTE: 100.*

***- Factor V.- INCOMPATIBILIDADE:** Mide o nivel de exclusividade laboral que se adquire coa Administración. PONDERACIÓN DO FACTOR: 5%.*

*(...)*

*Grao 3.- Incompatibilidade total. COEFICIENTE: 100.*

*Elo supón que o grao 4 do factor de dispoñibilidade será de aplicación soamente á aqueles*

*postos, que segundo as normas xerais de control horario do 26 de abril do 2007, teñen asignada a especial dedicación e polo tanto terán que realizar unha xornada de traballo de corenta (40) horas semanais, sen prexuízo do aumento horario que ocasionalmente sexa necesario polas necesidades do servizo.*

*Namentres que o grao 3 do factor da incompatibilidade refírese ao persoal ao que non se pode autorizar ou recoñecer compatibilidade algunha por desempeñar postos que comportan a percepción de complementos específicos aos que se refire o artigo 16.1 da Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal das Administracións Públicas.*

*Pois ben, no expediente electrónico non consta a proposta de creación dun novo posto de traballo de director da Biblioteca nin a transformación doutro posto en Subdirector da Biblioteca nin a motivación da necesidade de que aquel teña unha xornada de corenta horas semanais (especial dedicación) e desempeñe o seu posto baixo unha incompatibilidade absoluta. Só hai unhas propostas sobre a forma da provisión deses postos e un catálogo das súas funcións.*

*Na proposta de modificación da valoración do posto de xefe de negociado do Parque móbil faise referencia a que a dispoñibilidade horaria (na actualidade o posto esta clasificado como de libre dispoñibilidade, grao 3 do factor correspondente, é dicir, xornada de 37,5 horas semanais e dispoñibilidade fora da xornada) pase a ser de dispoñibilidade total (xornada de 40 horas semanais) e un réxime de incompatibilidade total para outras actividades, sen que se explicite ou motive a necesidade do cambio da xornada semanal nin a esixencia dunha maior incompatibilidade, cando tampouco se pon de manifesto que as condicións do desempeño do posto sexan diferentes ás que se tiveron presentes cando se fixo a súa valoración no seu día.*

*Tamén se propón unha nova valoración do posto de xefatura da sección de promoción e desenvolvemento turístico, que pasaría dunha xornada ordinaria á unha de dispoñibilidade total de 40 horas semanais e un réxime de incompatibilidade total para outras actividades. A proposta alude a necesidade de cambiar a dedicación horaria como consecuencia da súa asistencia á feiras, congresos, fórums e outros eventos de promoción turística que se desenvolven en días festivos ou fins de semana e nalgúns casos no estranxeiro. Ao respecto hai que sinalar que os postos de técnico de turismo, que se integran nesa Sección, teñen fixado unha plena dispoñibilidade (grao 2) precisamente por ter, entre outras funcións, a asistencia a eses eventos turísticos, e a xefe de sección de turismo, ao igual que boa parte dos outros xefes de sección, ten a libre dispoñibilidade (grao 3) que é superior ao do técnico, polo que haberá que entender que tamén está obrigado a asistir a eses eventos se fora necesario. Hai que ter presente que cando se aprobou a valoración global e conxunta da relación de postos de traballo desta Deputación, non se fixou un réxime de dedicación e incompatibilidade máis exixente para este posto de xefatura, a diferencia do que sucedeu con outras dúas xefaturas de sección. E como xa dixemos no caso do posto anterior, non se pon de manifesto que as condicións do desempeño do posto sexan diferentes ás que se tiveron presentes cando se fixo a súa valoración no seu día.*

*En canto a proposta de transformación do posto de secretario do gabinete da Presidencia nun posto de coordinador de gabinete da presidencia para axeitalo ás funcións que se están a desenvolver e a minoración da súa xornada de traballo que pasaría de especial dedicación (40 horas semanais) (grao 4) a unha ordinaria (37,5 horas semanais) (libre dispoñibilidade ou grao 3). A proposta non indica por qué resulta innecesario que continúe a prestar os seus servizos baixo a modalidade de especial dedicación. Tamén se propón que o complemento específico deste novo posto de traballo se equipare ao propio do Coordinador do Servizo de Recadación. A este respecto, a xurisprudencia (Sentencia do Tribunal Supremo do 26 de febreiro de 2002, Sala Terceira, recurso de casación en interese da Lei número 4883/1999) ten fixado como doutrina que dous ou máis postos de traballo, aínda que teñan unha mesma denominación non teñen por que ter unha mesma contía do complemento específico, senón que este será o resultado da valoración do posto de traballo atendendo á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. Polo tanto, este novo posto de coordinador tería de ser obxecto dunha valoración das condicións do seu desempeño mediante a aplicación dos factores aprobados e recollidos no manual de valoración dos postos de traballo vixente.*

*O artigo 35.1 i) da LPAC establece que serán motivados, con sucinta referencia de feitos e fundamentos de dereito, os actos que se diten no exercicio de potestades discrecionais, así como os que deban selo en virtudes de disposición legal ou regulamentaria expresa. Engadindo o seu artigo 48.1 que son anulables os actos da Administración que incorran en calquera infracción do ordenamento xurídico, incluso a desviación de poder."*

**Por todo o cal deben retirarse todos os cambios que afecten as condicións e circunstancias dos postos xa existentes, e aquelas que se derivan das alteracións propostas no catálogo de funcións ou na matriz.**

**Segunda.-** A RPT non se adapta ao Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) en canto as esixencias de titulación para os distintos postos incluídos na mesma, nin por tanto ao Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público (TREBEP), que establece, no seu artigo 76 as esixencias de titulación adaptadas ó devandito EEES, nin á LEPG, que fai o propio no seu artigo 42. Como cuestión más significativa, nos postos de técnico de administración xeral se manteñen os requisitos de titulación establecidos no Real decreto Lexislativo 781/1986, polo que se aproba o Texto Refundido de Disposicións Vixentes en materia de Réxime Local (TRLRL) que está totalmente obsoleto - reflectindo titulacións desaparecidas do sistema educativo como as de Intendente Mercantil o Actuario, que xa estaban extintos os seus plans de estudios a lo menos en 1981, fai 41 años (se menciona no RD 3182/1981) - e que supón un desaxuste tan obvio co actual mapa de titulacións derivado de EEES que quedan excluídas titulacións tan adecuadas ao posto como o Grao en Administracións Públicas de recente creación.

**Por lo que deben axustarse ao Espacio Europeo de Educación Superior, e por tanto ao TREBEP e á LEPG, os requisitos de titulación que aparecen na RPT, especialmente os dos postos de técnico de xestión de administración xeral.**

**Terceira.-** Consecuentemente coas motivacións da alegación primeira, **no Cadro de Persoal deben retirarse todas as modificacións derivadas dos cambios da RPT alegados que afectan as condicións e circunstancias dos postos xa existentes.**

En virtude do exposto,

**SOLICITA**

Que se admitan a trámite as presentes ALEGACIÓNS e de acordo co exposto nas mesmas se proceda a modificar a RPT e o Cadro de Persoal aprobados inicialmente na sesión plenaria celebrada o 25 de marzo de 2022 (e subsidiariamente a matriz e o catálogo de funcións dos postos que se alteran).

A Coruña, 27 de abril de 2022

Cesar Santiso Corral
*Delegado Sindical e Portavoz de CCOO na Mesa Xeral de Negociación da Deputación da Coruña*

**PRESIDENTE DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DA CORUÑA**
**DEPUTADO PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE PERSOAL**
**INTERVENCIÓN GENERAL**
**SERVICIO DE RRHH**

Deputación de A Coruña

# JUSTIFICANTE DE PRESENTACIÓN/XUSTIFICANTE DE PRESENTACIÓN

Número de registro de entrada/Número de rexistro de entrada: 202200000002279

Fecha y hora/Data e hora: 27 de abril de 2022 11:25

Órgano origen/Órgano orixe: ACTAS, REXISTRO E INFORMACION

## Interesado/Interesado

NIF/NIE/CIF:

CCOO SECCION SINDICAL DA DEPUTACION DE A CORUÑA

Código postal/ Código postal: 15008

País/País:

Teléfono/ Teléfono:

Dirección/ Enderezo: AV CADIZ, 5, Coruña (A), A Coruña

Municipio/ Concello:

Provincia/ Provincia:

Correo electrónico/Enderezo electrónico:

## Información del registro/Información do rexistro

Asunto/ Asunto: ALEGACIONES

Resumen/ Resumo: ALEGACIONS RELACION DE POSTOS DE TRABALLO E DO CADRO DE PERSOAL DA DEPUTACION

## Documentos anexos/Documentos anexos

| Nombre/Nome |
|---|
| Alegacións.pdf |

Se extiende el presente recibo a efectos de acreditación de presentación de documentos./ Exténdese o presente recibo a efectos de acreditación de presentación de documentos.



27/04/2022 11:30:46

CVD: 10220142003202007462 Verificable en la Sede Electrï¿½nica del Organismo.