

Consello de Contas  
de Galicia



**INFORME SOBRE LA ESTRUCTURA DE  
PERSONAL DE LAS ENTIDADES LOCALES DE  
GALICIA**

**EJERCICIO 2011-2012**



## ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
I.1.	OBJETIVOS, METODOLOGÍA APLICADA Y ALCANCE.....	11
I.2.	LIMITACIONES AL ALCANCE.....	12
I.3.	NORMATIVA REGULADORA.....	14
I.3.1.	Legislación estatal.....	14
I.3.2.	Legislación autonómica.....	16
I.3.3.	Legislación de control externo.....	16
<b>II.</b>	<b>RESULTADOS DEL TRABAJO EFECTUADO.....</b>	<b>17</b>
II.1.	PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	17
II.1.1.	Manuales de procedimiento o instrucciones internas.....	18
II.1.2.	Organigrama de la entidad.....	19
II.1.3.	Departamento de personal y segregación de funciones en materia de nóminas.....	21
II.1.4.	Registro de personal.....	22
II.1.5.	Plantilla de personal.....	23
II.1.6.	Control de cumplimiento de la jornada laboral.....	24
II.2.	LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE ENTIDADES LOCALES.....	25
II.2.1.	Régimen retributivo.....	25
II.2.2.	Regulación presupuestaria.....	27
II.2.3.	Medidas extraordinarias para reducir el déficit público.....	27
II.3.	NÚMERO DE EFECTIVOS AL SERVICIO DE ENTIDADES LOCALES.....	27
II.3.1.	Órganos de gobierno.....	28
II.3.2.	Personal eventual.....	30
II.3.3.	Personal funcionario.....	31
II.3.4.	Personal laboral.....	34
II.4.	DATOS PRESUPUESTARIOS DE GASTOS DE PERSONAL EN DIPUTACIONES Y AYUNTAMIENTOS, 2011-2012.....	38
II.5.	DETALLE DE GASTOS DE PERSONAL EN DIPUTACIONES Y AYUNTAMIENTOS, 2011-2012....	40
II.5.1.	Detalle de los gastos de personal. Diputaciones.....	41
II.5.2.	Detalle de los gastos de personal. Ayuntamientos.....	42
II.6.	ASPECTOS CONCRETOS SOBRE COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD Y GRATIFICACIONES.....	43
<b>III.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>45</b>
<b>IV.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>V.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>49</b>



## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Clasificación de municipios por tramo poblacional .....	12
Cuadro 2. Ayuntamientos que incumplieron la obligación de colaborar .....	13
Cuadro 3. Ayuntamientos que no enviaron el cuestionario de evaluación del personal cumplimentado .....	13
Cuadro 4. Ayuntamientos que no enviaron datos sobre cargos con dedicación exclusiva o parcial .....	13
Los siguientes 15 ayuntamientos que figuran en el Cuadro 5 no remitieron los organigramas de la entidad a pesar de requerirlos en diversas ocasiones.....	13
Cuadro 5. Ayuntamientos que no enviaron copia del organigrama de la entidad .....	14
Cuadro 6. Muestra de entidades por subgrupo .....	18
Cuadro 7. Entidades que disponen de manuales de procedimiento .....	18
Cuadro 8. Entidades que tienen organigrama .....	19
Cuadro 9. Entidades que cuentan con unidades administrativas de gestión de personal .....	21
Cuadro 10. Entidades que tienen registro de personal .....	22
Cuadro 11. Entidades que aprobaron plantilla de personal .....	24
Cuadro 12. Entidades que disponen de instrumentos para controlar la asistencia y puntualidad del personal .....	24
Cuadro 13. Muestra de entidades por subgrupo para análisis de cargos electos con DE o DP .....	29
Cuadro 14. Cargos electos con dedicación exclusiva o parcial .....	29
Cuadro 15. Muestra de entidades por subgrupo para cuantificar el número de personal eventual.....	30
Cuadro 16. Número de efectivos que trabaja como personal eventual.....	30
Cuadro 17. Número de funcionarios por tramo de población .....	32
Cuadro 18. Número de funcionarios por grupo de acceso a la función pública .....	33
Cuadro 19. Número de laborales por estrato de población.....	35
Cuadro 20. Número de laborales por grupos de titulación .....	36
Cuadro 21. Datos presupuestarios agregados de la liquidación del presupuesto 2011-2012. Diputaciones .....	38
Cuadro 22. Datos presupuestarios agregados de la liquidación del presupuesto 2011-2012. Ayuntamientos .....	39
Cuadro 23. Liquidación del presupuesto de gastos por artículo, 2011-2012. Diputaciones .....	42
Cuadro 24. Liquidación del presupuesto de gastos por artículo, 2011-2012. Ayuntamientos .....	43
Cuadro 25. Entidades que informan exceder el límite previsto en el artículo 7.2.b) y c) del RD 861/1986.....	44
Cuadro 26. Entidades que informan carecer de criterio objetivo para asignar productividad y gratificaciones .....	45



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Número de municipios por tramo de población.....	12
Gráfico 2. Liquidación agregada del presupuesto por capítulos de gasto. Diputaciones.....	39
Gráfico 3. Liquidación do presupuesto por capítulos de gasto. Ayuntamientos .....	40





## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO I: Entidades que no disponen de manual de procedimiento .....	51
ANEXO II: Entidades que no tienen organigrama .....	53
ANEXO III: Entidades que carecen de unidades administrativas de Gestión de personal independientes .....	54
ANEXO IV: Entidades que no tienen registro de personal .....	56
ANEXO V: Entidades que no aprobaron plantilla de personal .....	58
ANEXO VI: Ayuntamientos que no disponen de instrumentos para controlar la asistencia y puntualidad .....	58
ANEXO VII: Municipios que superan el límite en gratificaciones y complementos de productividad (Art. 5, 6 y 7 del RD 861/1986).....	60
ANEXO VIII: Entidades que no tienen aprobados criterios objetivos para asignación de complemento de productividad y gratificaciones .....	60



## SIGLAS

DE	Dedicación exclusiva
DP	Dedicación parcial
EBEP	Estatuto básico del empleado público
FHCN	Funcionarios con habilitación de carácter nacional
LRBRL	Ley reguladora de las bases de régimen local
RDL	Real decreto legislativo
ROF	Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales
TRRL	Texto refundido de régimen local



## I. INTRODUCCIÓN

### I.1. OBJETIVOS, METODOLOGÍA APLICADA Y ALCANCE

De conformidad con lo establecido en la Ley 6/1985, del 24 de junio, del Consello de Contas de Galicia, el Pleno de la Institución, en sesión celebrada el 18 de diciembre de 2012, acordó incluir en su programa de actuaciones para 2013, la elaboración de un informe sobre estructura del personal al servicio del sector local de Galicia, referido al período 2011–2012.

Los objetivos específicos de este trabajo consistieron en determinar el número de efectivos por clases de personal, diferenciando entre cargos electos, personal eventual, funcionarios y personal laboral, cuantificando así mismo el volumen total de las retribuciones básicas y complementarias asignadas a cargos electos, personal eventual y funcionarios con habilitación de carácter nacional, exclusivamente.

Sin embargo, conforme a las Directrices Técnicas aprobadas por la Institución, se estimó oportuno completar el análisis considerando, también, el volumen de retribuciones del resto de personal anteriormente descrito, es decir, incluyendo a funcionarios sin habilitación nacional y al personal laboral.

Para dar cumplimiento a estos objetivos, se puso a disposición de las entidades locales un fichero informático donde insertar los datos a remitir a este órgano de control, de manera que pudieran ser analizados de forma homogénea y en términos de comparabilidad. El fichero (cuestionario en formato *xls*), se instaló en la página web corporativa ([www.ccontasgalicia.es](http://www.ccontasgalicia.es)), con instrucciones para su cumplimentación y envío a la dirección electrónica [rendiciondecontas@ccontasgalicia.es](mailto:rendiciondecontas@ccontasgalicia.es), de tal forma que la integridad de la información solicitada pudiera ser verificada al recibirse.

A efectos de procesar y comparar información, las entidades locales objeto de análisis se clasificaron en los siguientes dos grupos:

- *Grupo 1*, formado por diputaciones provinciales.
- *Grupo 2*, configurado por ayuntamientos que, a su vez, se subdivide en cinco subgrupos ordenados por estrato de población a 1 de enero de 2012.

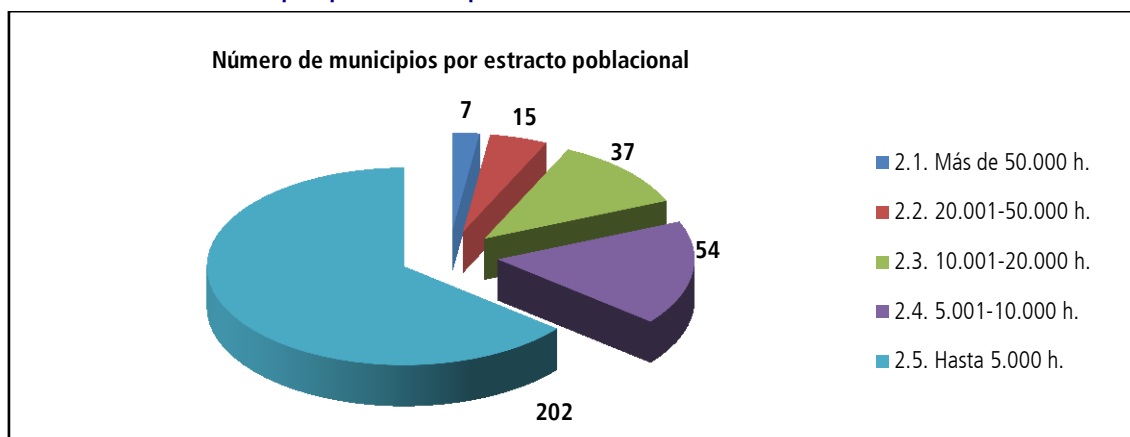
En el siguiente Cuadro 1, se contienen los subgrupos de municipios con el número de ayuntamientos que configuran cada tramo poblacional, su peso relativo y los habitantes correspondientes a cada subgrupo expresados en términos absolutos y relativos.

**Cuadro 1. Clasificación de municipios por tramo poblacional**

Grupos	Municipios	%	Población 2012	%
2.1 más de 50.000 h.	7	2,2%	999.907	35,9%
2.2 20.001-50.000 h.	15	4,8%	430.871	15,5%
2.3 10.001-20.000 h.	37	11,7%	520.369	18,7%
2.4 5.001-10.000 h.	54	17,2%	366.623	13,2%
2.5 hasta 5.000 h.	202	64,1%	463.728	16,7%
<b>TOTAL</b>	<b>315</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.781.498</b>	<b>100,0%</b>

La representación gráfica del número de municipios que configuran cada subgrupo se presenta, con una mejor claridad visual, en el siguiente Gráfico 1.

**Gráfico 1. Número de municipios por tramo de población**



En cuanto al alcance subjetivo de estos trabajos, el ámbito de fiscalización se circunscribe a las entidades locales territoriales de Galicia, conforme a la definición contenida en el artículo 3.1 de la Ley 7/1985, del 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, es decir, a las 4 diputaciones provinciales y 315 municipios, sin tener en cuenta sus entes dependientes. El alcance temporal está referido a los ejercicios 2011 y 2012.

## I.2. LIMITACIONES AL ALCANCE

En términos generales, no existieron limitaciones que impidieran cumplir con los objetivos de este trabajo. Sin embargo, la muestra se vio condicionada por la ausencia de colaboración institucional de 8 ayuntamientos, a pesar de que el Consello de Contas de Galicia remitiera dos escritos a las entidades objeto de fiscalización (26 de septiembre de 2013 y 24 de marzo de 2014); y que también se contactara telefónicamente con los interventores municipales de las entidades remisas solicitando la necesaria colaboración, durante los trabajos de campo de este Informe, que se extendieron hasta el 31 de enero de 2015.

Los 8 ayuntamientos que, pese a los mencionados requerimientos, no cumplieron con su obligación de colaborar, clasificados alfabéticamente y por provincias, son los que constan en el siguiente Cuadro 2:

**Cuadro 2. Ayuntamientos que incumplieron la obligación de colaborar**

A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Cariño	Sarria	Lobeira	Ponteareas
Melide		Poboa de Trives	Rodeiro
Ortigueira			

Así mismo, otros 8 ayuntamientos, que se indican en el Cuadro 3, no enviaron información para conocer los instrumentos de planificación y ordenación de su personal, lo que representó una insalvable limitación al alcance para opinar sobre su concreta situación en esta materia.

**Cuadro 3. Ayuntamientos que no enviaron el cuestionario de evaluación del personal cumplimentado**

A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
-----	Lugo	Cartelle	Baiona
	Monterroso	Vilar de Barrio	
	Pol	Xinzo de Limia	
	Ribadeo		

Específicamente, además de lo anterior, se solicitó información sobre el número de efectivos que perciben retribuciones en régimen de dedicación exclusiva o parcial. Pero los 14 ayuntamientos que se presentan en el Cuadro 4, no cumplimentaron el dato requerido.

**Cuadro 4. Ayuntamientos que no enviaron datos sobre cargos con dedicación exclusiva o parcial**

A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Cedeira	Guntín	Cartelle	-----
	Triacastela	Castrelo do Val	
		Cenlle	
		A Gudiña	
		Larouco	
		Montederramo	
		Parada de Sil	
		Pontedeva	
		A Teixeira	
		A Veiga	
		Vilamarín	

Los siguientes 15 ayuntamientos que figuran en el Cuadro 5 no remitieron los organigramas de la entidad a pesar de requerirlos en diversas ocasiones.

Cuadro 5. Ayuntamientos que no enviaron copia del organigrama de la entidad

A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Baña, A	-----	Avión	Cotobade
Cabanas		San Xoán de Río	Gondomar
Ferrol		Verea	Mos
Monfero			Oia
Oroso			Pontecaldelas
Vilarmaior			Vila García de Arousa

Otra limitación al alcance consistió en que numerosos ayuntamientos remitieron los datos sin códigos de control y en formatos diferentes (*ods, xlsx, xlsb, pdf, etc.*) al fichero Excel solicitado (*xls*). En este sentido, se indicó que el envío del cuestionario por e-mail se acompañase de un oficio firmado y escaneado, donde figurasen detallados los archivos enviados, así como el código de control md5 o SHA-1, correspondiente. Sin embargo, durante los trabajos de campo, se verificó la integridad de los ficheros y se efectuaron las tareas necesarias para adaptar la información al formato válido, para proceder a su posterior explotación y análisis.

### I.3. NORMATIVA REGULADORA

La normativa reguladora de la materia objeto de examen, se incluye, fundamentalmente, en las siguientes disposiciones:

#### I.3.1. Legislación estatal

- Constitución Española del 27 de diciembre de 1978 (BOE 311, del 29 de diciembre de 1978).
- Decreto del 17 de junio de 1955, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales (BOE 196, del 16 de julio de 1955).
- Ley 30/1984, del 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), en los artículos no derogados expresamente por la Ley 7/2007, del 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado público.
- Ley 7/1985, del 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (BOE 80, del 3 de abril de 1985, rect. BOE 139, del 11 de junio 1985; y sucesivas modificaciones, entre otras Ley 4/1996, del 10 enero, publicada en el BOE número 11, del 12 enero 1996).
- Real decreto legislativo 781/1986, del 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local (BOE 96, del 24 de abril de 1986 y sucesivas modificaciones, entre otras, la realizada por la Ley 30/2007, del 30 octubre, BOE 261, del 31 octubre 2007).



- Real decreto 861/1986, del 25 de abril, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de Administración Local (BOE 106, del 3 de mayo de 1986).
- Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales (ROF), aprobado por el Real decreto 2568/1986, del 28 de noviembre (BOE 305, del 22 de diciembre de 1986).
- Real decreto 500/1990, del 20 de abril, por el que se desarrolla, en materia de presupuestos, el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, Reguladora de las haciendas locales (BOE 136, del 7 de junio de 1990).
- Ley 38/2003, del 17 de noviembre, General de subvenciones (LGS) (BOE 276, del 18 de noviembre de 2003).
- Ley 47/2003, del 26 de noviembre, General presupuestaria (BOE 284, del 27 de noviembre de 2003, modificada entre otras por las Leyes 30/2005, 42/2006, 51/2007 y 2/2008, de Presupuestos generales del Estado).
- Ley 57/2003, del 16 diciembre de Medidas para la modernización del gobierno local (BOE 301, del 17 diciembre 2003).
- Reales decretos 1174/1987; 1732/1994 y 834/2003, por los que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Real decreto legislativo 2/2004, del 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley reguladora de las haciendas locales (BOE 59, del 9 de marzo de 2004, modificado entre otras por Ley 16/2007, del 4 julio, BOE 160, del 5 julio 2007).
- Orden del Ministerio de Economía y Hacienda 3565/2008, del 3 de diciembre de 2008, sobre estructura de los presupuestos de las Entidades locales (BOE 297, del 10 de diciembre de 2008).
- Ley 7/2007, del 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público (BOE 89, del 13 de abril de 2007).
- Real decreto 1463/2007, del 2 noviembre (BOE 264, del 3 noviembre 2007), por el que se aprueba el reglamento del desarrollo de la Ley 18/2001 del 12 de diciembre de 2001, de Estabilidad presupuestaria, en su aplicación a las entidades locales.
- Real decreto legislativo 2/2007, del 28 de diciembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley general de estabilidad presupuestaria (BOE 313, del 31 de diciembre 2007).
- Ley 26/2009, del 23 de diciembre, de Presupuestos generales del Estado para el año 2010 (BOE 309 del 24 de diciembre de 2009).

- Real decreto ley 8/2010, del 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.
- Ley 39/2010, del 22 de diciembre, de Presupuestos generales del Estado para 2011 (BOE 311, del 23 de diciembre de 2010).
- Ley 2/2012, del 29 de junio, de Presupuestos generales del Estado para el año 2012 (BOE del 30 de junio de 2012. Corrección de errores en el BOE del 5 de julio, 1 de agosto y 21 de septiembre).
- Real decreto ley 20/2011, del 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público (BOE 315, del 31 de diciembre de 2011).
- Real decreto ley 20/2012, do 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE 168, del 14 de julio de 2012).

### **I.3.2. Legislación autonómica**

- Estatuto de Autonomía de Galicia (DOG número 101, del 1 de octubre de 1981).
- Decreto legislativo 1/2008, del 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia (DOG número 114, del 13 de junio de 2008).
- Ley 5/1997, del 22 de julio, de Administración local de Galicia (DOG número 149, del 5 de agosto de 1997; modificada entre otras por la Ley 8/1999, del 11 de febrero, de medidas fiscales y presupuestarias y de función pública y actuación administrativa).
- Ley 9/2007, del 13 de junio, de subvenciones de Galicia (DOG 121, del 25 de junio de 2009).
- Decreto 49/2009, del 26 de febrero, sobre el ejercicio de las competencias de la Comunidad Autónoma de Galicia respecto de los/las funcionarios/as con habilitación de carácter estatal (DOG número 52, del 16 de marzo de 2009).

### **I.3.3. Legislación de control externo**

- Ley orgánica 2/1982, del 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas (BOE 121, del 21 de mayo de 1982).
- Ley 6/1985, del 24 de junio, del Consello de Contas de Galicia (DOG 130, del 9 de julio de 1985).
- Reglamento de régimen interior del Consello de Contas de Galicia, del 25 de junio de 1992 (DOG 138, del 7 de julio de 1992).

## **II. RESULTADOS DEL TRABAJO EFECTUADO**

Los resultados del trabajo realizado se dividen en cuatro grandes bloques. En el primer apartado, se presentan los diferentes mecanismos utilizados por las entidades objeto de fiscalización para ordenar su personal. En el segundo bloque, se determina el número de efectivos al servicio de las entidades locales, clasificados por tipo de personal (órganos de gobierno, eventuales, funcionarios y personal laboral). A continuación, se detalla el volumen de gasto de personal reconocido en los ejercicios 2011 y 2012 tanto en las diputaciones provinciales como en los ayuntamientos. Y, por último, se concluye sobre determinados aspectos concretos del complemento de productividad y gratificaciones.

### **II.1. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

La planificación de recursos humanos en las Administraciones públicas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del EBEP, persigue contribuir a la eficacia en la prestación de servicios y a la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles.

Para la consecución de estos fines, en base a la potestad de auto-organización prevista en el artículo 4.1.b) de la LRBRL, las entidades locales de carácter territorial pueden utilizar diversos procedimientos e instrumentos de ordenación de su personal.

Con el propósito de obtener información sobre los mecanismos de planificación implantados en las corporaciones locales objeto de este informe, se diseñó un cuestionario con diversas preguntas, cuyas respuestas se presentan clasificadas por grupos de población en los siguientes apartados de este epígrafe.

Sin embargo, el trabajo se vio condicionado, además de por la ausencia de información de los 8 municipios incumplidores, por otros 8 ayuntamientos (Baiona, Cartelle, Lugo, Monterroso, Pol, Ribadeo, Vilar de Barrio y Xinzo de Limia), debido a que, si bien enviaron el resto de información solicitada, no remitieron el cuestionario cumplimentado. En consecuencia, la muestra se restringió a las 4 diputaciones (Grupo 1) y a 299 municipios (Grupo 2), cuyo detalle por subgrupos se especifica en el siguiente cuadro 6.

**Cuadro 6. Muestra de entidades por subgrupo**

Subgrupos	Entidades	Muestra	Muestra en %
1. Diputaciones	4	4	100,0%
<b>Total Diputaciones</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>
2.1 más de 50.000 h.	7	6	85,7%
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	15	14	93,3%
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	37	33	89,2%
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	54	52	96,3%
2.5 hasta 5.000 h.	202	194	96,0%
<b>Total Municipios</b>	<b>315</b>	<b>299</b>	<b>94,9%</b>

La muestra representa el 100% de diputaciones y el 94,9% de los municipios. Por consiguiente, los resultados obtenidos ofrecen una visión relativamente completa sobre los diferentes mecanismos de planificación de recursos humanos implantados en las corporaciones locales gallegas.

### II.1.1. Manuales de procedimiento o instrucciones internas

La existencia de instrucciones específicas sobre procedimientos en materia de personal, constituye una regulación útil para concretar aspectos relativos a funciones de los trabajadores, tramitación de nóminas, solicitud de permisos y licencias, anticipos, ayudas de coste, instrucciones reguladas para asistir a cursos, jornadas o seminarios, etc.

La pregunta planteada en el cuestionario fue *si la entidad dispone de un manual de procedimientos o instrucciones internas relativas al personal*. Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Cuadro 7. Entidades que disponen de manuales de procedimiento**

Subgrupos	Muestra	Disponen de manual	% sobre la muestra
1. Diputaciones	4	1	25,0%
<b>Total Diputaciones</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,0%</b>
2.1 más de 50.000 h.	6	2	33,3%
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	14	2	14,3%
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	33	2	6,1%
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	52	2	3,8%
2.5 hasta 5.000 h.	194	1	0,5%
<b>Total Municipios</b>	<b>299</b>	<b>9</b>	<b>3,0%</b>

A Diputación de Lugo es la única de las 4 Administraciones Provinciales gallegas que responde afirmativamente a esta cuestión.

Del grupo de grandes ciudades (Grupo 2.1), tan sólo A Coruña y Vigo afirman que disponen de un texto con instrucciones internas sobre personal.

Únicamente 2 ayuntamientos (Carballo y Narón) del Grupo 2.2 (municipios de 20.001 a 50.000 habitantes), indicaron que disponen de manual de procedimientos.

Do Grupo 2.3, los 2 municipios de este grupo que respondieron aseverando que tienen instrucciones internas o manuales sobre personal son Noia y Vilanova de Arousa.

En el Grupo 2.4 hay, también, 2 únicos municipios que afirman contar con él y son Abegondo y Ribadumia.

Por último, del grupo más numeroso (Grupo 2.5), el único ayuntamiento que afirma contar con manual de procedimientos donde se regulan aspectos en materia de personal es el Concello de Cabanas.

En definitiva, se puede concluir que las entidades locales gallegas, en general, no disponen de regulación específica y propia documentada sobre procedimientos estandarizados en materia de personal. En términos porcentuales, el 75% de las diputaciones informaron carecer de manual de procedimientos o instrucciones internas. El porcentaje de municipios de la muestra que respondieron no disponer de este protocolo es del 97%.

La relación individualizada de entidades que informan **no disponer** de manuales o instrucciones internas se contiene en el **Anexo 1**.

## II.1.2. Organigrama de la entidad

El organigrama es un instrumento conveniente para representar la distribución orgánica y funcional de una entidad. Esta representación gráfica permite observar de manera inmediata tanto la dimensión y estructura departamental por áreas, servicios, secciones, etc., en las que se divide la institución.

Para conocer si las entidades locales objeto de análisis disponen de este instrumento, se preguntó específicamente sobre la cuestión, solicitándoles que, en el caso afirmativo, se acompañen copia del correspondiente documento.

**Cuadro 8. Entidades que tienen organigrama**

Subgrupos	Muestra	Tienen organigrama	% sobre la muestra
1. Diputaciones	4	4	100,0%
<b>Total Diputaciones</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>
2.1 más de 50.000 h.	6	2	33,3%
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	14	7	50,0%
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	33	5	15,2%
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	52	7	13,5%
2.5 hasta 5.000 h.	194	13	6,7%
<b>Total Municipios</b>	<b>299</b>	<b>34</b>	<b>11,4%</b>

Las 4 diputaciones contestaron afirmando que disponen de organigrama de la entidad. Como resultado del análisis de los documentos remitidos, se concluye que los distintos departamentos figuran distribuidos atendiendo a criterios de racionalidad, y se observa la vinculación de los diferentes servicios con el órgano superior en el que se integran y de quién dependen.

Las únicas ciudades que respondieron y afirman tener organigrama actualizado durante los años 2011 y 2012 son Ferrol, Santiago y Vigo. Sin embargo, el Ayuntamiento de Ferrol no envió copia y, tras requerirlo, comunicaron no disponer de este documento. De la revisión de los dos organigramas enviados se deduce una adecuada distribución que permite vislumbrar la relación directa y jerárquica entre órganos y servicios.

Del Grupo 2.2 los ayuntamientos de Arteixo, Cambre, Carballo, Oleiros, Redondela, Ribeira y Vilagarcía de Arousa contestaron que disponen de un organigrama actualizado. Se verificó, que la representación gráfica de los diferentes departamentos se adecúa a criterios de racionalidad y jerarquía orgánica y funcional, excepto en el caso de Vilagarcía que, aun reiterando la solicitud, no se aportó el documento para analizar su configuración.

Tan sólo 5 ayuntamientos del Grupo 2.3 respondieron afirmando que tienen organigrama actualizado (Fene, Gondomar, Mos, Ordes y Vilanova de Arousa). Salvo Gondomar y Mos, que no enviaron copia de los organigramas, se visualiza una distribución departamental coherente con una adecuada segmentación administrativa.

En el Grupo 2.4 hay 7 municipios que afirman tener un organigrama actualizado (Muxía, Neda, Oroso, Pontedeume, Valdoviño, Pontecaldelas y Ribadumia). Se observó, en los organigramas enviados, que el diseño permite visualizar perfectamente la estructura en la que se distribuyen los departamentos y áreas municipales. No se recibieron los organigramas de Oroso y Pontecaldelas, a pesar de requerirlos en diversas oportunidades.

Por último, del Grupo 2.5 hay 13 municipios que indican disponer de organigrama (A Baña, Avión, Bóveda, Cabanas, Cotobade, Forcarei, Irixoa, Laxe, Monfero, Oia, San Xoán de Río, Verea y Vilarmaior). Sin embargo, los municipios de A Baña, Avión, Cabanas, Cotobade, Monfero, Oia, San Xoán de Río, Verea y Vilarmaior, no remitieron copia, aunque fueron instados a ello en repetidas ocasiones.

Una vez revisados los documentos proporcionados, se constató una estructura conforme a la plasmación gráfica de divisiones y subdivisiones por servicios, lo que posibilita una fácil observación del reparto administrativo de cada entidad.

En resumen, y de acuerdo con la información facilitada por las entidades locales, se concluye que todas las diputaciones tienen organigrama. Pero, en el caso de los municipios, el 88,6% responde

indicando explícitamente que no cuentan con organigrama que especifique la distribución gráfica de las distintas áreas en las que se organiza la entidad.

En el **Anexo 2** se relacionan las entidades que informaron **carecer de organigrama** actualizado.

### II.1.3. Departamento de personal y segregación de funciones en materia de nóminas

La reducida dimensión de muchas entidades locales constituye, sin duda, un elemento decisivo a considerar, cuando sus dirigentes valoran la necesidad de disponer de un departamento específico que gestione materias relacionadas con su personal. Este hecho, vinculado también al escaso número de funcionarios, característico de municipios con poca población, impide que exista una adecuada segregación de funciones relacionadas con la elaboración de nóminas, su fiscalización previa, aprobación, contabilización y pago, a pesar de lo especificado en el artículo 133.b) de la LRBR, que hace referencia a la necesaria separación de las funciones entre contabilidad y fiscalización de la gestión económica y financiera.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, los municipios que configuran los grupos del tramo de población de menos de 10.001 habitantes (Grupos 2.4 y 2.5), informan mayoritariamente no disponer de un departamento de personal independiente o no integrado en Intervención, Tesorería y Contabilidad.

**Cuadro 9. Entidades que cuentan con unidades administrativas de gestión de personal**

Subgrupos	Muestra	Existe unidad de personal	% sobre la muestra
1. Diputaciones	4	4	100,0%
<b>Total Diputaciones</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>
2.1 más de 50.000 h.	6	6	100,0%
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	14	12	85,7%
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	33	17	51,5%
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	52	14	29,9%
2.5 hasta 5.000 h.	194	22	11,3%
<b>Total Municipios</b>	<b>299</b>	<b>71</b>	<b>23,7%</b>

Las 4 diputaciones tienen unidad administrativa de personal y todas manifiestan que existe una clara separación de funciones. Lo mismo ocurre con los municipios del Grupo 2.1, donde las ciudades informan disponer de un departamento específico de personal e indican que existe separación de funciones en materia de nóminas. Esta misma situación se reproduce, prácticamente, en el Grupo 2.2, ya que todos los municipios, salvo A Estrada y Ribeira, informaron que tienen departamento de personal.

En el Grupo 2.3, donde hay municipios de 10.001 a 20.000 habitantes, se observa mayor diversidad en las respuestas ya que, de los 33 ayuntamientos que constituyen la muestra, 17 ayuntamientos revelan tener esta área organizativa.

Como se indicó anteriormente, de los municipios más pequeños, tan sólo 14 ayuntamientos (29,9% de los 52 de la muestra del Grupo 2.4), dicen contar con ese departamento independiente; y 22 entidades del Grupo 2.5 (que representa el 11,3% de la muestra), informan que tienen unidad de personal.

En definitiva, se observa como la mayoría de entidades de pequeña dimensión carecen de un departamento específico que gestione asuntos relacionados con su personal; y son, precisamente, las que comunican no disponer de una adecuada segregación de funciones en materia de nóminas.

El detalle de entes que informan **carecer** de unidades administrativas de gestión de personal independientes se presentan en el **Anexo 3**.

#### II.1.4. Registro de personal

El artículo 71 del EBEP, en concordancia con lo establecido en el artículo 90.3 de la LRBRL, exige a los entes locales que constituyan *Registros de personal*. Sin embargo, a pesar de esta obligación y a que los datos inscritos en tal registro determinarán las nóminas, a efectos de dicha justificación de todas las retribuciones, la información proporcionada evidencia el escaso nivel de implantación de dicho registro en nuestras administraciones locales.

**Cuadro 10. Entidades que tienen registro de personal**

Subgrupos	Muestra	Disponen de registro	% sobre la muestra
1. Diputaciones	4	2	50,0%
<b>Total Diputaciones</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,0%</b>
2.1 más de 50.000 h.	6	2	33,3%
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	14	3	21,4%
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	33	3	9,1%
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	52	2	3,8%
2.5 hasta 5.000 h.	194	18	9,3%
<b>Total Municipios</b>	<b>299</b>	<b>28</b>	<b>9,4%</b>

Del Grupo 1, tan sólo las Diputaciones de Lugo y Pontevedra informan que tienen constituido formal y materialmente el registro de personal regulado en el artículo 90.3 de la LRBRL.

Las ciudades de Pontevedra y Vigo son las únicas que respondieron señalando que constituyeron el registro de personal.



De los 14 municipios de la muestra del Grupo 2.2 que respondieron, tan sólo 3 ayuntamientos (Arteixo, Ribeira y Vilagarcía) indicaron que disponen de registro de personal.

Los 3 únicos ayuntamientos del Grupo 2.3 que contestaron aseverando que tienen registro de personal constituido formal y materialmente fueron Noia, Poio y Sanxenxo.

Del Grupo 2.4, tan sólo 2 municipios (Brión y Cospesito) afirman contar con dicho registro.

Por último, 18 ayuntamientos del Grupo 2.5 manifestaron disponer de registro de personal (Arnoia, Beade, Boqueixón, Campo Lameiro, Capela, Cesuras, Coles, Corcubión, Cotobade, Dozón, Fornelos de Montes, Maside, Merca, Monterrei, As Neves, Pazos de Borbén, San Xoán de Río y Tordoia).

En resumen, se observa el incumplimiento generalizado de la obligación de constituir el Registro de Personal. Tan sólo la mitad de las diputaciones disponen del mencionado registro, formal y materialmente constituido, y el 90,6% de municipios carecen de él.

Se incumple, de este modo, no sólo la obligación legal de su constitución, sino su función como herramienta para determinar las nóminas y donde inscribir los actos que afecten a la vida administrativa del personal. Dada su importancia, el artículo 71.4 del EBEP señala que, cuando las entidades locales no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas cooperarán con aquellas, a los efectos contemplados en materia de registros de personal y gestión integrada de recursos humanos.

El catálogo de entidades que **no tienen** registro de personal se indica en el **Anexo 4**.

### II.1.5. Plantilla de personal

La plantilla de personal, prevista en los artículos 90.1 de la LRBRL y 126 del TRRL, es un instrumento de ordenación de personal que debe aprobar anualmente cada entidad a través del presupuesto. Comprenderá todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, debiendo responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.

La vinculación directa de la plantilla a la aprobación del presupuesto, permite una programación de las necesidades de efectivos de personal que la propia ejecución del presupuesto determina.

En el cuestionario, se preguntó si la *plantilla de personal se aprobó con el presupuesto del correspondiente ejercicio*. Las respuestas ponen de manifiesto el cumplimiento mayoritario de aprobación de plantillas.

**Cuadro 11. Entidades que aprobaron plantilla de personal**

Subgrupos	Muestra	Plantilla aprobada	% sobre la muestra
1. Diputaciones	4	4	100,0%
<b>Total Diputaciones</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>
2.1 más de 50.000 h.	6	6	100,0%
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	14	13	92,9%
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	33	32	97,0%
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	52	43	82,7%
2.5 hasta 5.000 h.	194	181	93,3%
<b>Total Municipios</b>	<b>299</b>	<b>275</b>	<b>92,0%</b>

Todas las diputaciones (Grupo 1) y ciudades (Grupo 2.1) informaron que la plantilla de personal se aprobó con ocasión de la aprobación del presupuesto.

De los municipios que integran el Grupo 2.2, tan sólo el Ayuntamiento de Marín responde indicando que no la aprobaron. Del Grupo 2.3, excepto el Ayuntamiento de Betanzos, todos los demás del grupo expresan que disponen de plantillas aprobadas.

Por último, del Grupo 2.4, el 82,7% de entidades informaron contar con plantilla aprobada; y el porcentaje de municipios del Grupo 2.5, que indican disponer de plantilla de personal aprobada con el presupuesto del ejercicio correspondiente, asciende hasta el 93,3%.

En suma, y de conformidad con las respuestas recibidas, se puede afirmar que las entidades locales gallegas, en general, aprobaron con sus presupuestos la plantilla de personal.

Los municipios que **no aprobaron plantilla** de personal con ocasión de la aprobación del presupuesto figuran relacionados en el **Anexo 5**.

## II.1.6. Control de cumplimiento de la jornada laboral

Para conocer si existen mecanismos que permitan el control del cumplimiento de la jornada laboral y horario de los trabajadores públicos, se formuló la siguiente pregunta a las entidades fiscalizadas: *¿Se implantó en la entidad algún instrumento de control de asistencia y puntualidad del personal?*

Los resultados obtenidos se presentan en el siguiente cuadro 12.

**Cuadro 12. Entidades que disponen de instrumentos para controlar la asistencia y puntualidad del personal**

Subgrupos	Muestra	Asistencia y puntualidad	% sobre la muestra
1. Diputaciones	4	4	100,0%
<b>Total Diputaciones</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>
2.1 más de 50.000 h.	6	4	66,7%
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	14	11	78,6%
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	33	12	36,4%
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	52	15	28,8%
2.5 hasta 5.000 h.	194	11	5,7%
<b>Total Municipios</b>	<b>299</b>	<b>53</b>	<b>17,7%</b>

De acuerdo con la información recibida, se observa que, en las entidades de mayor población, existen controles de asistencia al trabajo. En concreto, se implantaron sistemas para esta finalidad en todas las diputaciones. En el grupo de ciudades, salvo los ayuntamientos de Ourense y Pontevedra, el resto posé mecanismos que permiten inspeccionar el horario y la asistencia al trabajo. Del Grupo 2.2, todos los municipios, excepto Cangas, Carballo y Ribeira, disponen también de procedimientos de control.

Sin embargo, la mayoría de municipios menores de 20.000 habitantes informan que no utilizan controles de asistencia y puntualidad sobre su personal. En particular, del Grupo 2.3 tan sólo tienen implementados procesos de vigilancia 12 municipios (36,4%); del Grupo 2.4, únicamente hay 15 ayuntamientos (28,8%), y del Grupo 2.5 tan sólo 11 (el 5,7%) disponen de algún instrumento de control sobre cumplimiento de jornada.

En el **Anexo 6** se detallan los municipios que **no disponen** de instrumentos para controlar la asistencia y puntualidad de sus empleados.

## II.2. LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE ENTIDADES LOCALES

La estructura del sueldo de los funcionarios difiere sustancialmente de la correspondiente al personal laboral y cargos electos, al clasificarse en retribuciones básicas y complementarias. Las remuneraciones del personal laboral se adecuan a lo dispuesto en la legislación laboral, al contrato de trabajo y convenio colectivo aplicable, mientras que será el pleno de la entidad quien establezca los miembros corporativos que ejercerán su cargo con dedicación exclusiva o parcial y la cuantía de sus retribuciones.

Como se detalla en el epígrafe siguiente, las retribuciones de los cargos electos de las entidades locales se regulan con carácter básico en los apartados 1 al 6 del artículo 75 de la LRBRL. Por su parte, las remuneraciones de los empleados públicos se contienen en el artículo 93 de la LRBRL y en los artículos 21 al 30 del EBEP.

### II.2.1. Régimen retributivo

El régimen retributivo de los **miembros de las corporaciones locales** se incluye en el artículo 75 de la LRBRL, con carácter de legislación básica. Es en el artículo 13 del ROF donde se preceptúa que las retribuciones, indemnizaciones y asistencias a percibir por los miembros de las corporaciones locales deberán estar consignadas en sus presupuestos. En este marco normativo, los respectivos plenos son quien, a propuesta del presidente de la entidad, determinarán los cargos electos con dedicación exclusiva o parcial, con su correspondiente remuneración.

Por su parte, al **personal eventual** le afecta el marco retributivo general de funcionarios de carrera, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición.

En lo que se refiere a retribuciones de los **funcionarios**, la regulación básica se contiene en el capítulo III del título III *Derechos retributivos*, de la Ley 7/2007, por la que se aprueba el Estatuto básico del empleado público, y que es aplicable a los funcionarios de la Administración Local en la forma señalada en su artículo 3. Además de esta normativa, el reglamento de desarrollo de la anterior Ley reguladora de la materia (Ley 30/1984, de medidas de reforma para la función pública), en vigor durante los ejercicios objeto de este Informe, se contiene en el Real decreto 861/1986, del 25 de abril, de régimen retributivo de los funcionarios de administración local, con el siguiente marco competencial:

- Corresponde al legislador estatal, a través de la correspondiente LPGE, fijar la cuantía de las retribuciones básicas, en función del grupo de pertenencia del funcionario. Las retribuciones complementarias se determinan por la propia entidad local, si bien su cuantía global será fijada dentro de los límites máximos y mínimos que determine el Estado.
- Es competencia del pleno de la respectiva corporación asignar el nivel de complemento de destino del puesto de trabajo, dentro de los niveles máximos y mínimos establecidos para los funcionarios del Estado según cada categoría, aplicándose la retribución fijada para dicho nivel por la LPGE del año correspondiente. También corresponde al pleno establecer el importe del complemento específico. No obstante, para el caso concreto de FHCN, la Disposición adicional 7ª del Decreto 49/2009, del 26 de febrero, de la Consellería de Presidencia de la Xunta de Galicia, estableció con vigencia para el período fiscalizado, los niveles de complemento de destino 24 y 26 como los niveles mínimos para las subescalas de secretaria-intervención y de intervención-tesorería, respectivamente. Además, se acordó una cuantía mínima para el complemento específico de 8.000,00 euros y, en ningún caso, inferior a la prevista para el resto del personal de la entidad.
- Por último, corresponde al presidente de la entidad decidir la asignación individual del complemento de productividad y de las gratificaciones de conformidad con el presupuesto aprobado por el Pleno.

Por su parte, al **personal laboral** le es de aplicación lo dispuesto en el artículo 27 del EBEP, donde se indica que sus retribuciones se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando lo establecido sobre cuantías retributivas en la Ley de Presupuestos generales del Estado de cada ejercicio.

## **II.2.2. Regulación presupuestaria**

Según lo dispuesto en la Orden EHA 3565/2008, del 3 de diciembre, por la que se aprueba la vigente estructura de los presupuestos de las entidades locales, las retribuciones de personal se registran en el capítulo primero de los estados de gastos, donde se incluyen las remuneraciones de personal al servicio de la corporación (funcionarios de carrera, interinos y personal contratado en régimen laboral fijo o temporal), y también los haberes de cargos electos y eventuales.

Los gastos que se aplican a este capítulo incluyen salarios y cotizaciones obligatorias a los distintos regímenes de seguridad social; prestaciones sociales que engloban pensiones y remuneraciones a conceder en razón de cargas familiares; así como gastos de naturaleza social en cumplimiento de acuerdos y disposiciones aplicables.

## **II.2.3. Medidas extraordinarias para reducir el déficit público**

Durante los ejercicios objeto de este Informe (2011 y 2012), el Gobierno de España adoptó una serie de medidas de contención del gasto público, que afectaron a las remuneraciones del personal al servicio del sector público local. Así, en el año 2011, las retribuciones de este personal tuvieron limitado su incremento, respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2010, por ser de aplicación, en términos anuales, la reducción de haberes prevista en el artículo 22.dos.B) de la Ley 26/2009, del 23 de diciembre, de Presupuestos para 2010. Además, el artículo 2 del RDL 20/2012, suprimió durante el año 2012 la paga extraordinaria de diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre del personal del sector público.

## **II.3. NÚMERO DE EFECTIVOS AL SERVICIO DE ENTIDADES LOCALES**

La información requerida, para cuantificar el número de efectivos existente en las corporaciones locales de Galicia, se refiere al personal que percibió remuneraciones en 2011 y/o 2012. Se trata, por lo tanto, de cargos o puestos de trabajo dotados presupuestariamente y cuyo titular cobró las correspondientes retribuciones.

En los apartados siguientes, se presentan los resultados obtenidos sobre los diferentes tipos de personal. Sin embargo, los ficheros remitidos contienen información que evidencia un tratamiento diferente del dato solicitado. De tal manera que, en numerosos cuestionarios, cuando se produjeron cambios del titular del cargo o puesto de trabajo (alcalde, concejal con dedicación exclusiva o parcial, secretario, interventor, etc.), se consignó la variación como si se tratara de un nuevo efectivo. Esta circunstancia exigió que se realizara la oportuna modificación para obtener el dato correcto.

### II.3.1. Órganos de gobierno

Como se indicó, el artículo 75 de la LRBRL determina que los miembros de las corporaciones locales percibirán retribuciones por el ejercicio de sus cargos cuando los desempeñen con dedicación exclusiva, en cuyo caso serán dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social, asumiendo las corporaciones el pago de las cotas empresariales que corresponda.

Este mismo precepto dispone que los miembros de las corporaciones locales, que desempeñen sus cargos con dedicación parcial por realizar funciones de presidencia, vicepresidencia u ostentar delegaciones, o desarrollar responsabilidades que así lo requieran, percibirán retribuciones por el tiempo de dedicación efectiva a las mismas, en cuyo caso serán igualmente dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social en tal concepto, asumiendo las corporaciones las cotas empresariales que procedan. Dichas retribuciones no podrán superar los límites que se fijen, en su caso, en las Leyes de Presupuestos generales del Estado. En los acuerdos plenarios de determinación de los cargos que lleven aparejada esta dedicación parcial y de las retribuciones de los mismos, se deberá contener el régimen de la dedicación mínima necesaria para la percepción de tales retribuciones.

Tan sólo los miembros de la Corporación que no tengan dedicación exclusiva ni dedicación parcial percibirán asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de la corporación de que formen parte, en la cuantía señalada por el pleno de la misma.

Para determinar el número de efectivos que perciben retribuciones en régimen de dedicación exclusiva o parcial, se solicitó a los entes locales que proporcionasen el dato. Sin embargo, el trabajo se vio condicionado por las restricciones al alcance señaladas en el epígrafe *I.II Limitaciones* del Informe, es decir, por los 8 ayuntamientos que no suministraron información. Pero también, por la ausencia de cumplimentación del dato de otros 14 ayuntamientos que no lo facilitaron (Cartelle, Castrelo do Val, Cedeira, Cenlle, A Gudiña, Guntín, Larouco, Montederramo, Parada de Sil, Pontedevea, A Teixeira, Triacastela, A Veiga y Vilamarín).

En consecuencia, la muestra objeto del análisis está constituida por los entes que se presentan detallados por subgrupos en el siguiente cuadro 13:

**Cuadro 13. Muestra de entidades por subgrupo para análisis de cargos electos con DE o DP**

Subgrupos	Entidades	Muestra	Muestra en %
1. Diputaciones	4	4	100,00%
<b>Total Diputaciones</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
2.1 más de 50.000 h.	7	7	100,00%
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	15	14	93,30%
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	37	36	97,30%
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	54	51	94,40%
2.5 hasta 5.000 h.	202	185	91,58%
<b>Total Municipios</b>	<b>315</b>	<b>293</b>	<b>93,01%</b>

Con la información aportada por las entidades locales que configuran en la muestra, se cuantificó el número de cargos electos que perciben retribuciones en régimen de dedicación exclusiva o parcial.

En 2011, se contabilizaron 32 diputados provinciales con dedicación exclusiva y 520 cargos municipales en ese mismo régimen de dedicación. En el 2012, constan 27 diputados con dedicación exclusiva y otros 27 diputados con dedicación parcial, mientras que, en los ayuntamientos, 444 cargos tenían dedicación exclusiva y 322 dedicación parcial, como se detalla en el siguiente cuadro 14.

**Cuadro 14. Cargos electos con dedicación exclusiva o parcial**

NÚMERO DE CARGOS ELECTOS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA (DE.) O DECICACIÓN PARCIAL (DP.) POR TRAMO POBLACIONAL, 2011 - 2012							
TRAMO DE ENTIDAD	MUESTRA	DEDICACIÓN EXCLUSIVA		Variación	DEDICACIÓN PARCIAL		Variación
		2011	2012		2011	2012	
1. Diputaciones	4	32	27	-5	34	27	-7
<b>Total Diputaciones</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>-5</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>-7</b>
2.1 más de 50.000 h.	7	80	81	1	20	20	0
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	14	58	41	-17	64	51	-13
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	36	100	78	-22	77	63	-14
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	51	106	89	-17	98	73	-25
2.5 hasta 5.000 h.	185	176	155	-21	137	115	-22
<b>Total Municipios</b>	<b>293</b>	<b>520</b>	<b>444</b>	<b>-76</b>	<b>396</b>	<b>322</b>	<b>-74</b>

La información proporcionada revela una disminución generalizada de cargos con dedicación exclusiva o parcial en 2012 respecto a 2011, tanto en el grupo de diputaciones como en el de ayuntamientos. En el caso de las 4 diputaciones, disminuyo en 5 el número de cargos con dedicación exclusiva y en 7 los diputados con dedicación parcial. Por su parte, el conjunto de municipios redujo en 76 el número de cargos electos con dedicación exclusiva y en 74 los que ostentaban dedicación parcial. Sin embargo, se observa como el Grupo 2.1 cuenta con 1 concejal más con dedicación exclusiva que en el ejercicio precedente. Se trata de la incorporación de un edil del Ayuntamiento de Pontevedra con este tipo de dedicación en el año 2012.

### II.3.2. Personal eventual

El artículo 12 del EBEP determina que el personal eventual sólo realizará funciones expresamente cualificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

No existieron limitaciones al alcance que impidiesen realizar el trabajo, para determinar su número, a excepción de los 8 municipios que no colaboraron. Por consiguiente, la muestra es la que consta en el cuadro 15.

**Cuadro 15. Muestra de entidades por subgrupo para cuantificar el número de personal eventual**

Subgrupos	Entidades	Muestra	Muestra en %
1. Diputaciones	4	4	100,00%
<b>Total Diputaciones</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
2.1 más de 50.000 h.	7	7	100,00%
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	15	14	93,33%
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	37	36	97,30%
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	54	52	96,30%
2.5 hasta 5.000 h.	202	198	98,02%
<b>Total Municipios</b>	<b>315</b>	<b>307</b>	<b>97,46%</b>

Con la información aportada por las entidades locales que configuran en la muestra, se cuantificó el número de efectivos que trabaja como personal eventual. Los resultados obtenidos se especifican en el siguiente cuadro 16.

**Cuadro 16. Número de efectivos que trabaja como personal eventual**

NÚMERO DE PERSONAL EVENTUAL POR TRAMO POBLACIONAL, 2011 - 2012						
GRUPO DE ENTIDAD	Muestra entidades	Efectivos 2011	% sobre el total	Efectivos 2012	% sobre el total	Variación
1. Diputaciones	4	101	100,00%	77	100,00%	-24
<b>Total Diputaciones</b>	<b>4</b>	<b>101</b>	<b>100,00%</b>	<b>77</b>	<b>100,00%</b>	<b>-24</b>
2.1 más de 50.000 h.	7	136	49,64%	100	45,66%	-36
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	14	53	19,34%	43	19,63%	-10
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	36	38	13,87%	31	14,16%	-7
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	52	22	8,03%	20	9,13%	-2
2.5 hasta 5.000 h.	198	25	9,12%	25	11,42%	0
<b>Total Municipios</b>	<b>307</b>	<b>274</b>	<b>100,00%</b>	<b>219</b>	<b>100,00%</b>	<b>-55</b>

En términos generales, se observa una disminución de personal con funciones expresamente cualificadas como de confianza y especial asesoramiento en el conjunto de entidades locales.

En el caso concreto de diputaciones provinciales, se pasó de 101 eventuales en el 2011 a 77 registrados en el 2012 (variación de -24 efectivos). Situación análoga se advierte en el grupo de



ciudades, con 136 cargos de confianza en el 2011 y 100 en el año siguiente, comportando una reducción de 36 puestos de esta naturaleza.

Las entidades de población inferior a 50.000 habitantes no disponen, en estos años, en términos relativos y comparándolas con las ciudades, de un elevado número de personal eventual. Con todo, excepto en los municipios de menos de 5.000 habitantes, donde constan 25 personas en ambos ejercicios, manteniendo por lo tanto su número, se observa un descenso generalizado de este tipo de personal en los demás tramos de población.

### **II.3.3. Personal funcionario**

El Real decreto Ley 20/2011, del 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, contiene limitaciones a la incorporación de nuevo personal para el año 2012, al quedar reducida a cero, con carácter general, la tasa de reposición de efectivos.

No obstante, las plazas vacantes existentes con anterioridad a la entrada en vigor del citado Real decreto ley, pudieron ser cubiertas mediante los oportunos procesos selectivos. Así mismo, la cobertura de plazas ya creadas, correspondientes a procesos de consolidación de empleo temporal de carácter estructural y permanente, tampoco se prohibía.

Además, se fijó una tasa de reposición del 10 por ciento en determinados supuestos, entre los que se encuentran las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, aunque atendiendo a la clasificación de las diferentes fuerzas y cuerpos de seguridad, contenida en el artículo 2º de la Ley orgánica 2/1986, del 13 de marzo, que las regula, la policía local quedarían fuera de esta previsión excepcional, sin perjuicio de que, como ya se indicó, se trata de vacantes incluidas en ofertas de empleo público anteriores a la entrada en vigor de esta norma.

Todas estas previsiones normativas afectaron a la cifra de empleados públicos, de tal manera que se vio reducido su número en 2012 respecto del año anterior en 183 funcionarios (como se indica en los siguientes cuadros 17 y 18).

En este sentido, se considera oportuno resaltar que, el trabajo realizado, no se encaminó a verificar el estricto cumplimiento de las anteriores restricciones, ya que las Directrices técnicas específicas persiguen cuantificar el número de efectivos y clases de personal, según la información facilitada por las diferentes entidades.

De acuerdo con la información proporcionada, en el año 2011 constan 11.206 funcionarios de carrera, entendidos como empleados públicos que, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a la Administración por una relación estatutaria regulada por el Derecho administrativo,

para el desarrollo de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente. En el 2012, su número disminuyó hasta situarse en 11.023 funcionarios.

En el siguiente cuadro 17, se observa como la variable tamaño de población está directamente relacionada con el número de efectivos.

**Cuadro 17. Número de funcionarios por tramo de población**

<b>NÚMERO DE FUNCIONARIOS POR TRAMO POBLACIONAL, 2011 - 2012</b>					
<b>TRAMO DE POBLACIÓN</b>	<b>Efectivos 2011</b>	<b>% sobre el total</b>	<b>Efectivos 2012</b>	<b>% sobre el total</b>	<b>Variación</b>
GRUPO 1. Diputaciones	1.817	16,21%	1.779	16,14%	-38
GRUPO 2.1 más de 50.000 h.	4.921	43,92%	4.859	44,08%	-62
GRUPO 2.2 de 20.001 a 50.000 h.	1.452	12,96%	1.442	13,08%	-10
GRUPO 2.3 de 10.001 a 20.000 h.	1.349	12,04%	1.323	12,00%	-26
GRUPO 2.4 de 5.001 a 10.000 h.	803	7,17%	765	6,94%	-38
GRUPO 2.5 hasta 5.000 h.	864	7,71%	855	7,76%	-9
<b>TOTAL</b>	<b>11.206</b>	<b>100,00</b>	<b>11.023</b>	<b>100,00</b>	<b>-183</b>

La información de este cuadro corrobora la afirmación anterior, de tal manera que el detalle de funcionarios por tramo de población revela como las administraciones que aglutinan mayor nivel de población son las que también presentan mayor volumen de efectivos.

La suma de funcionarios de diputaciones y ciudades (Grupos 1 y 2.1) representa el 60% del total de empleados, tanto en el 2011 como en el 2012. Así mismo, los datos muestran cómo en estos dos grupos es donde más se vio reducido el número de funcionarios.

En los municipios con más de 10.000 vecinos pero menos de 50.000 habitantes, el porcentaje de funcionarios se sitúa en torno al 12% de la totalidad, en los dos años objeto del análisis.

Los subgrupos 2.4 y 2.5 (entidades con menor población), representan los valores porcentuales más reducidos respecto al conjunto total, con un 7% aproximadamente, ambos grupos, y tanto en el 2011 como en el 2012.

En el siguiente cuadro 18, se presentan datos sobre el número de funcionarios bajo otra perspectiva de interés. La clasificación se realiza según el grupo de acceso a la función pública en el que se encuentran catalogados.

Precisamente, el artículo 76 del EBEP dispone que los cuerpos y escalas de funcionarios se clasifiquen en grupos y subgrupos, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos. Este precepto tiene carácter básico, por lo que es de aplicación a todos los funcionarios de las distintas administraciones públicas, y determina que para el acceso al grupo A, que se divide en A1 y A2, se requiere titulación de grado. El grupo C también se descompone en los subgrupos C1 y C2, siendo necesario tener el bachillerato o título de técnico para C1 y de graduado en educación

secundaria obligatoria para el C2. El trabajo realizado contempló a los funcionarios que integran el desaparecido grupo E y asimilados (al que se accedía con certificado de escolaridad), ya que de conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional séptima del EBEP, referida a *Otras agrupaciones profesionales*, se permite establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el vigente sistema educativo.

**Cuadro 18. Número de funcionarios por grupo de acceso a la función pública**

NÚMERO DE FUNCIONARIOS POR SUBGRUPOS, 2011 - 2012					
GRUPO DE TITULACIÓN	Efectivos 2011	% sobre el total	Efectivos 2012	% sobre el total	Variación
Habilitados nacionales	468	4,18%	464	4,21%	-4
Funcionarios subgrupo A1	894	7,98%	890	8,07%	-4
Funcionarios subgrupo A2	1.243	11,09%	1.220	11,07%	-23
Funcionarios subgrupo C1	4.328	38,62%	4.341	39,38%	13
Funcionarios subgrupo C2	3.079	27,48%	2.990	27,13%	-89
Funcionarios grupo E y asimilados	1.194	10,66%	1.118	10,14%	-76
<b>TOTAL</b>	<b>11.206</b>	<b>100,00%</b>	<b>11.023</b>	<b>100,00%</b>	<b>-183</b>

Según la información contenida en los ficheros remitidos, en el año 2011 constan 468 funcionarios da escala de habilitados de carácter nacional (FHCN), cuyas funciones reguladas en el artículo 92.3 a) y b) de la LRBR son las comprensivas de fe pública y el asesoramiento legal preceptivo, en el caso de secretaría, y para intervención-tesorería, el control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria y la contabilidad, tesorería y recaudación.

En el año siguiente, su número (464) disminuyó en 4 personas al quedar vacante la plaza correspondiente. Se trata de los puestos de trabajo de secretaría e intervención en el Ayuntamiento de Negreira, del puesto de interventor en Ribeira, el de vicesecretario en la Diputación de Lugo, el de secretario en Chantada y el de secretario-interventor en Dozón. Por su parte, en el Ayuntamiento de Santiago se crearon 2 plazas de secretaría e intervención. En consecuencia, como se indicó, el efecto neto hace que el número de FHCN disminuyera en 4 puestos de trabajo.

Los funcionarios del subgrupo A1 totalizan 894 efectivos en el 2011 y 890 al año siguiente. La disminución de funcionarios apenas es significativa (4 empleados menos). Este tipo de puestos de trabajo, que exigen para su desempeño titulación universitaria superior, y tienen entre sus funciones las de carácter directivo de gestión, inspección, ejecución, control, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior, representan el 8% aproximadamente del conjunto total de funcionarios.

Los puestos reservados para el resto de universitarios (subgrupo A2) totalizan 1.243 funcionarios en el 2011 y 1.220 en el 2012. Su peso relativo también es reducido (11% del total) y su número se vio minorado en 23 personas. Sus principales funciones consisten en la colaboración en tareas administrativas de nivel superior y de gestión administrativa, no específicas de técnicos superiores.

Si es considerado el número de efectivos al que se exige titulación universitaria para el desempeño del puesto (habilitados nacionales y funcionarios de los subgrupos A1 y A2), se observa que, en términos porcentuales, representa el 23% sobre el total. Por lo tanto, se deduce fácilmente y como se corrobora a continuación, el claro predominio de los puestos sin titulación universitaria sobre los que tienen atribuidas funciones de nivel superior.

En este sentido, el colectivo de funcionarios más numeroso es el del subgrupo C1 (técnicos auxiliares, administrativos, policía municipal, etc.) con 4.328 empleados en el 2011 y 4.341 en el 2012, números que representan cerca del 40% del total de efectivos. Del análisis efectuado se observa el aumento de 13 efectivos, en términos netos, en el año 2012 respecto al ejercicio anterior. Debido a esta circunstancia, se realizaron trabajos específicos de fiscalización resultando que la cobertura de plazas fue correcta, al incluirse en ofertas de empleo público anteriores a la entrada en vigor el Real decreto ley 20/2011, del 30 de diciembre, al tratarse de procesos de consolidación de empleo temporal.

El subgrupo C2, integrado fundamentalmente por auxiliares administrativos, es el segundo colectivo más numeroso, con el 27% del total de efectivos. Este grupo fue el que más disminución de funcionarios sufrió, con un descenso de 89 trabajadores que o bien causaron baja por jubilación o cambiaron de grupo.

Los funcionarios pertenecientes al grupo E y asimilados, que se ocupan de tareas de vigilancia, custodia, porteo u otras análogas, y al que no se exige ninguna de las titulaciones previstas en el vigente sistema educativo, representan el 11% del total de trabajadores en el 2011 y el 10% en el 2012. Su número descendió en 76 efectivos.

#### **II.3.4. Personal laboral**

El EBEP regula de forma muy somera la categorización del personal laboral, estableciendo en el artículo 77 que se clasificará de conformidad con la legislación laboral. En cuanto a sus retribuciones, el artículo 27 del EBEP señala que se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respectando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del EBEP, sobre determinación de cuantías e incrementos retributivos.

Del mismo modo que lo señalado en el epígrafe anterior, correspondiente a funcionarios de carrera, el Real decreto ley 20/2011, del 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria,

tributaria y financiera para la corrección del déficit público, contiene límites a la contratación en el ejercicio 2012 del nuevo personal laboral. El trabajo que se presenta en este apartado, consistió en determinar el número de contratados laborales fijos existente en el 2011 y 2012, según los datos proporcionados por las propias entidades locales galegas.

En el siguiente cuadro 19 se muestra el número de efectivos contratados en régimen laboral, con la distribución por estrato de población, según la información extraída de los ficheros remitidos.

En el año 2011 constan 5.313 trabajadores. Su número descendió en 217 puestos netos en el ejercicio siguiente, totalizando los 5.096 individuos.

**Cuadro 19. Número de laborales por estrato de población**

NÚMERO DE LABORALES FIJOS POR TRAMO POBLACIONAL, 2011 - 2012					
ESTRATO DE POBLACIÓN	Efectivos 2011	% sobre el total	Efectivos 2012	% sobre el total	Variación
GRUPO 1. Diputaciones	796	14,98%	797	15,64%	1
GRUPO 2.1 más de 50.000 h.	605	11,39%	594	11,66%	-11
GRUPO 2.2 de 20.001 a 50.000 h.	846	15,92%	756	14,84%	-90
GRUPO 2.3 de 10.001 a 20.000 h.	1.150	21,65%	1.140	22,37%	-10
GRUPO 2.4 de 5.001 a 10.000h.	792	14,91%	782	15,35%	-10
GRUPO 2.5 hasta 5.000 h.	1.124	21,16%	1.027	20,15%	-97
<b>TOTAL</b>	<b>5.313</b>	<b>100,00%</b>	<b>5.096</b>	<b>100,00%</b>	<b>-217</b>

Del análisis de los resultados obtenidos se deduce que no existe una correlación directa entre tamaño de población y número de personal contratado en régimen laboral. Este comportamiento difiere de la evidencia empírica obtenida del análisis del personal funcionario, donde las administraciones de mayor tamaño en términos de población, disponían de más empleados.

En el año 2011, las 4 diputaciones provinciales tenían 796 contratados laborales (14,98% del total). En el 2012, su número aumentó en una unidad neta, alcanzando los 797 laborales (15,64%). El grupo de ciudades tampoco presenta un elevado número de contratados en régimen laboral. En el 2011 suman 605 efectivos (11,39%) y en el año siguiente totalizan 594 trabajadores (11,66%).

Por tanto, considerando la suma de contratados laborales en las diputaciones y ciudades (Grupos 1 y 2.1), su peso relativo significa el 26% del total de empleados en el 2011 y el 27% en el 2012. Acreditando lo expuesto anteriormente.

El comportamiento del Grupo 2.2 ratifica también que el peso relativo de los contratados laborales, en los núcleos de población relativamente grandes, es poco significativo. En el año 2011 constan 846 contratados (15,92%) y su número desciende en el 2012 en 90 efectivos, situándose la cifra en 756 empleados laborales (14,84%).

El grupo más numeroso, con 1.150 efectivos en el 2011 (21,65%) y 1.140 en el año siguiente (22,37%), a pesar de que su número descendió en 10 unidades en términos netos, es el que aglutina la población de más de 10.000 habitantes pero no supera los 20.000 vecinos.

Los municipios del Grupo 2.4 son los que menos trabajadores tienen contratados bajo modalidades de régimen laboral. En el 2011 su número es de 792 efectivos (14,91%) y, al igual que en el grupo anterior, también se redujo su número en 10 efectivos, resultando en el 2012 un total de 782 asalariados laborales (15,35%).

Finalmente, el Grupo de hasta 5.000 vecinos (Grupo 2.5) contiene un importante número de personal laboral. En el 2011, la cifra es de 1.124 trabajadores (21,16%) y su número se reduce en 97 personas hasta los 1.027 efectivos en el 2012 (20,15%).

En el siguiente cuadro 20, se ordena la información obtenida sobre efectivos de personal laboral existente en el 2011 y 2012, catalogada atendiendo a la titulación necesaria para ocupar el puesto.

**Cuadro 20. Número de laborales por grupos de titulación**

<b>NÚMERO DE LABORALES FIJOS SEGÚN TITULACIÓN, 2011 - 2012</b>					
<b>GRUPO DE TITULACIÓN</b>	<b>EFFECTIVOS 2011</b>	<b>% sobre el total</b>	<b>EFFECTIVOS 2012</b>	<b>% sobre el total</b>	<b>VARIACIÓN</b>
LABORAL GRUPO 1	398	7,49%	375	7,36%	-23
LABORAL GRUPO 2	1.176	22,13%	1.093	21,45%	-83
LABORAL GRUPO 3	440	8,28%	445	8,73%	5
LABORAL GRUPO 4	1.127	21,21%	1.104	21,66%	-23
LABORAL GRUPO 5	735	13,83%	734	14,40%	-1
LABORAL OUTROS	1.437	27,05%	1.345	26,39%	-92
<b>TOTAL</b>	<b>5.313</b>	<b>100,00%</b>	<b>5.096</b>	<b>100,00%</b>	<b>-217</b>

El número de contratados laborales que desempeña funciones de nivel superior (Grupo 1) es de 398 efectivos en el 2011 (7,49%) y se contabilizaron 375 en el 2012 (7,36%). Su número es, por tanto, relativamente bajo y descendió en 23 unidades. Predominan los puestos de técnicos locales de empleo y agentes de desarrollo local. Entre sus funciones destacan las de colaborar en la implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, las de animación, estímulo e innovación actuando como promotores de actividades emprendedoras, asesorando puntualmente sobre proyectos de empresa, y contribuyendo a la dinamización y generación de nuevas actividades en el ámbito local.

Los puestos que desarrollan el personal laboral integrados en el Grupo 2 totalizan 1.176 efectivos en el 2011 y 1.093 en el 2012. Su peso relativo se sitúa en torno al 22% del total en ambos ejercicios, y su número se redujo en 83 puestos durante este período. Trabajadores sociales, asistentes sociales y educadores familiares son los puestos preponderantes en este grupo. Sus funciones, entre otras, consisten en la detección y análisis de necesidades sociales dentro de su

ámbito territorial; así como la coordinación con los restantes servicios municipales y administraciones en el desarrollo de planes y programas de intervención comunitaria, facilitando la participación de las entidades sociales y la implicación de la ciudadanía en el proceso.

Al contrario de lo que sucede con el subgrupo C1 de funcionarios (técnicos auxiliares, administrativos, etc.), el personal laboral del grupo equivalente es relativamente escaso. En el 2011 se contabilizan 440 efectivos (8,28%) y aumenta su número en 5 puestos en el 2012, alcanzando los 445 contratados laborales (8,73%). El puesto de trabajo tipo, característico de este grupo, es el de oficial de obras y servicios, así como el de administrativo.

El Grupo 4 está integrado mayoritariamente por operarios de brigadas de obras, peones especialistas y auxiliares administrativos. En el año 2011 constan 1.127 efectivos (21,21%) y su número descendió, en términos netos, en 23 contratados, pasando en el año 2012 a los 1.104 trabajadores (21,66%).

El Grupo 5 se puede equiparar al grupo E y asimilados de funcionarios, al estar integrado por trabajadores a los que no se exige ninguna titulación. Se trata, entre otros, de personal del servicio de limpiezas, conserjes y auxiliares de ayuda a domicilio. En el año 2011 se registran 735 efectivos (13,83%) y 1 puesto menos, en términos netos, en el año siguiente 734 (14,40%).

Por último, en el Grupo *laboral otros* se establece para consignar aquel tipo de personal que, trabajando para la Administración, fue declarado indefinido por sentencia judicial del orden social. Sin embargo, una vez efectuados los trabajos de campo de comprobación de datos, se observó que numerosas entidades interpretaron de forma incorrecta el dato que se solicitaba y enviaron el fichero considerando a cualquier tipo de personal laboral contratado desde hace años de forma irregular, pero del que aún no se dictó sentencia judicial firme. En cualquier caso, y teniendo en cuenta esta salvedad, el número de laborales que se agrupa en este colectivo es de 1.437 efectivos en el 2011 (27,05%) y de 1.345 en el 2012 (26,39% del total).

De lo anterior, se deduce la existencia de trabajadores contratados en régimen de derecho laboral que, por encadenar contratos temporales, de forma irregular, o por aplicar una modalidad contractual errónea, son o podrían ser declarados por sentencia del Juzgado de lo Social como trabajadores indefinidos.

Se evidencia, de esta forma, el incumplimiento sistemático de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, al cubrir necesidades de personal de carácter permanente con este tipo de contratos. Así mismo, se observa que se está convirtiendo en la práctica un contrato temporal en indefinido, hecho prohibido expresamente por el artículo 10.4 del Decreto legislativo 1/2008, del 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia.

## II.4. DATOS PRESUPUESTARIOS DE GASTOS DE PERSONAL EN DIPUTACIONES Y AYUNTAMIENTOS, 2011-2012

En este apartado, se presenta el volumen total de gasto de personal, o lo que es lo mismo, el volumen total de retribuciones expresado en términos de obligaciones reconocidas netas, de las 4 diputaciones y del conjunto de ayuntamientos. Destaca el significativo nivel de representatividad que tienen los gastos de personal sobre el conjunto de capítulos presupuestarios, tanto en diputaciones (cuadro 21) como en municipios (cuadro 22).

Cuadro 21. Datos presupuestarios agregados de la liquidación del presupuesto 2011-2012. Diputaciones

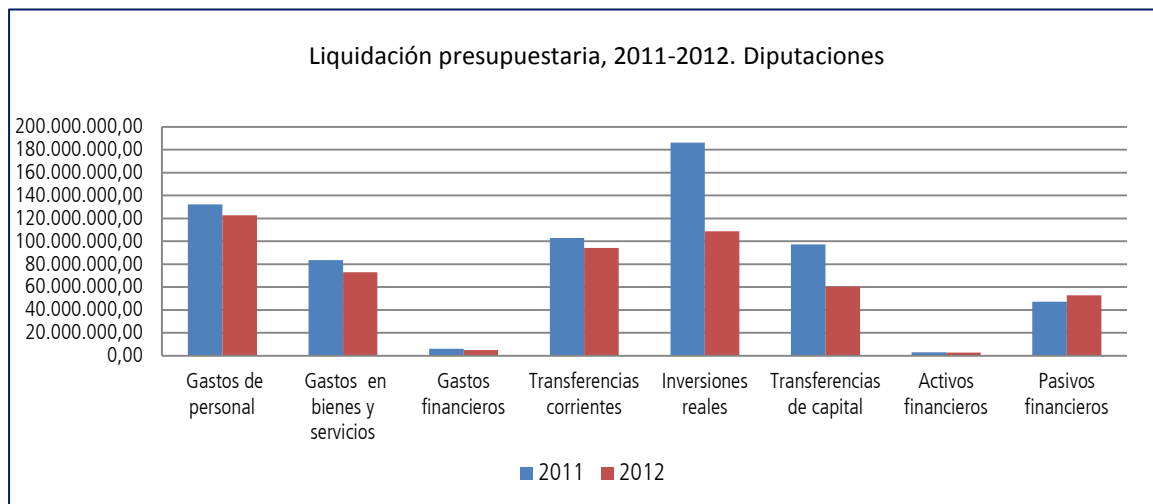
LIQUIDACIÓN AGREGADA PRESUPUESTO DE GASTOS. DIPUTACIONES				
CAPÍTULO	2011		2012	
	Oblig. Reconocidas	Peso Relativo	Oblig. Reconocidas	Peso Relativo
1 Gastos de personal	132.114.057,09	20,07%	122.682.848,76	23,64%
2 Gastos en bienes y servicios	83.618.852,88	12,70%	72.982.821,10	14,06%
3 Gastos financieros	6.130.400,33	0,93%	4.822.860,40	0,93%
4 Transferencias corrientes	102.759.996,19	15,61%	94.106.423,02	18,13%
Gasto corriente	324.623.306,49	49,32%	294.594.953,28	56,76%
6 Inversiones reales	186.057.581,96	28,27%	108.766.185,12	20,95%
7 Transferencias de capital	97.349.629,92	14,79%	60.209.742,63	11,60%
Gasto Capital	283.407.211,88	43,06%	168.975.927,75	32,55%
8 Activos financieros	3.019.495,97	0,46%	2.685.556,44	0,52%
9 Pasivos financieros	47.110.485,63	7,16%	52.803.188,93	10,17%
Gasto Financiero	50.129.981,60	7,62%	55.488.745,37	10,69%
<b>TOTAL</b>	<b>658.160.499,97</b>	<b>100,00%</b>	<b>519.059.626,40</b>	<b>100,00%</b>

Del análisis de los datos agregados de las 4 diputaciones se observa como en el 2011 los gastos corrientes (49,32%) y de capital (43,06%), son las magnitudes más notables. El comportamiento de estas masas, en el año siguiente, exhibe una tendencia análoga en términos de importancia relativa y, respecto a la magnitud de gasto financiero (suma de los capítulos 8 y 9), que apenas tiene relevancia presupuestaria (7,62% en el 2011 y 10,69% en el 2012), se observa un ligero repunte debido a la mayor carga por amortizaciones de la deuda, en detrimento de las inversiones.

En cuanto a los gastos de personal, la cifra agregada de las diputaciones totaliza 132.114.057,09 euros en el 2011 y 122.682.848,76 en el 2012. Su peso, respecto del total de gastos, es significativo. En el 2011 absorbe el 20% del total y en el ejercicio siguiente el 23,64%. Junto con el capítulo de inversiones, representa el mayor gasto realizado por estas entidades, como se puede observar en el siguiente gráfico 2.



Gráfico 2. Liquidación agregada del presupuesto por capítulos de gasto. Diputaciones



La disminución de gastos de personal durante estos dos ejercicios, por el importe de 9.431.208,33 euros, es consecuencia de la reducción de efectivos y de los ajustes contemplados en el Real decreto ley 20/2012, del 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, al suprimir durante el año 2012 la paga extraordinaria del mes de diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de ese mismo mes.

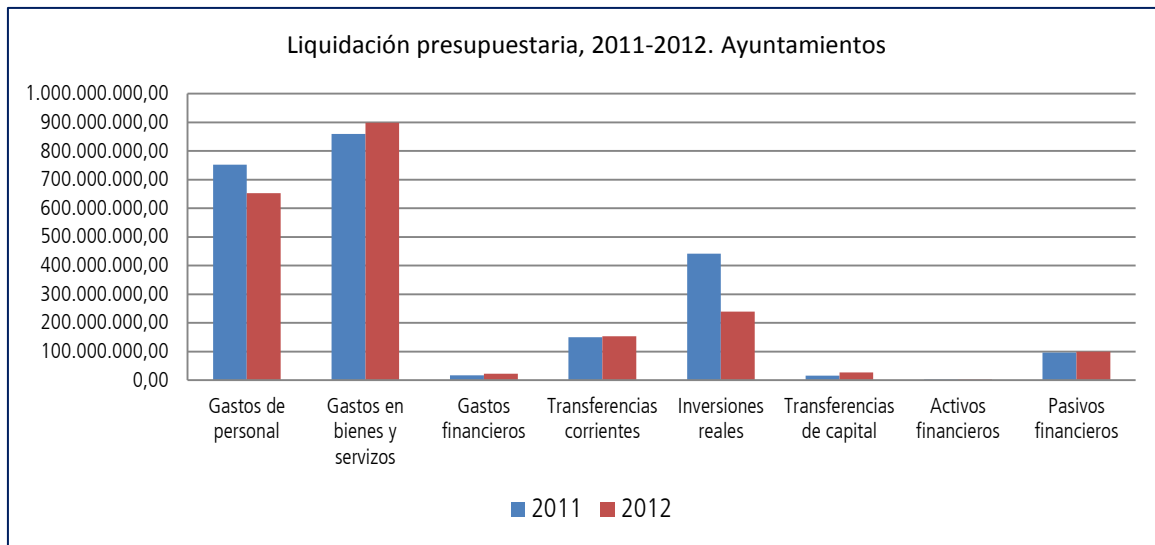
Esta situación, lógicamente, también se reproduce en el caso de los ayuntamientos, donde se observa una disminución de 100.156.176,90 euros durante el período analizado, al pasar de un gasto de personal de 752.575.538,73 euros en el 2011 a 652.419.361,83 euros en el 2012, como se refleja en el siguiente cuadro 22.

Cuadro 22. Datos presupuestarios agregados de la liquidación del presupuesto 2011-2012. Ayuntamientos

LIQUIDACIÓN AGREGADA PRESUPUESTO DE GASTOS. AYUNTAMIENTOS				
CAPÍTULO	2011		2012	
	Oblig. Reconocidas	Peso Relativo	Oblig. Reconocidas	Peso Relativo
1 Gastos de personal	752.575.538,73	32,19%	652.419.361,83	31,10%
2 Gastos corrientes en bienes y servicios	859.559.366,23	36,77%	899.246.299,70	42,87%
3 Gastos financieros	17.692.630,60	0,76%	23.256.632,15	1,11%
4 Transferencias corrientes	150.086.871,11	6,42%	153.417.571,96	7,31%
Gasto Corriente	1.779.914.406,67	76,14%	1.728.339.865,64	82,40%
6 Inversiones reales	441.429.188,90	18,88%	239.449.416,73	11,42%
7 Transferencias de capital	16.488.007,37	0,71%	26.665.880,06	1,27%
Gasto Capital	457.917.196,27	19,59%	266.115.296,79	12,69%
8 Activos financieros	3.000.949,18	0,13%	2.707.255,78	0,13%
9 Pasivos financieros	96.854.898,06	4,14%	100.352.670,10	4,78%
Gasto Financiero	99.855.847,24	4,27%	103.059.925,88	4,91%
<b>TOTAL</b>	<b>2.337.687.450,18</b>	<b>100,00%</b>	<b>2.097.515.088,31</b>	<b>100,00%</b>

El gasto corriente (suma de los capítulos 1 al 4), consume el 76% del total en el 2011 y alcanza el 82% en el ejercicio siguiente, debido fundamentalmente al incremento de los gastos en bienes y servicios. Los gastos de capital representan el 19,59% en el 2011 y disminuyen en el 2012 hasta el 12,69%, por la menor actividad inversora municipal. Los activos y pasivos financieros municipales no alcanzan en ninguno de estos dos ejercicios el 5% sobre el total.

**Gráfico 3. Liquidación do presupuesto por capítulos de gasto. Ayuntamientos**



En el Gráfico 3, se aprecia como en los ayuntamientos las obligaciones reconocidas de los gastos de personal se ven superadas en el 2011 y 2012, tan sólo, por los gastos en bienes corrientes y servicios. En cualquier caso, su importancia relativa supera el 30% del presupuesto liquidado.

## **II.5. DETALLE DE GASTOS DE PERSONAL EN DIPUTACIONES Y AYUNTAMIENTOS, 2011-2012**

La información que se presenta en este apartado, se obtuvo de los ficheros remitidos por las entidades que configuran la muestra, pero también de las liquidaciones presupuestarias que constan en la base de datos del Consello de Contas de Galicia.

Al disponer de la totalidad de liquidaciones presupuestarias, fue posible completar la muestra hasta alcanzar el 100% de municipios. De esta forma, se obtiene el gasto de personal registrado en el 2011 como obligaciones reconocidas por las 4 diputaciones provinciales (132.114.057,09 euros) y por la totalidad de municipios (752.575.538,73 euros), que alcanza la cifra total de 884.689.595,82 euros. En el ejercicio 2012, los gastos de personal provinciales (122.682.848,76 euros) y municipales (652.419.361,83 euros) ascienden a 775.102.210,59 euros.

Los gastos retributivos de los diferentes tipos de personal al servicio de las entidades locales se clasifican en los siguientes artículos, según la Orden EHA 3565/2008, del 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales:

Artículo 10. Órganos de gobierno y personal directivo. Comprende conceptos retributivos destinados al pago de retribuciones de este tipo de personal.

Artículo 11. Personal eventual. En este artículo se contabilizan las retribuciones básicas y otras remuneraciones del personal eventual que fue nombrado por el órgano competente de la entidad local de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Artículo 12. Personal Funcionario. Se imputan a este artículo las retribuciones básicas (sueldo y trienios) y complementarias (complemento de destino, indemnización por residencia, complemento específico y complementos transitorios, así como cualquier otro que se determine con arreglo a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 7/2007, del 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, salvo los incentivos al rendimiento).

Artículo 13. Personal laboral. Los créditos de gasto para retribuciones e indemnizaciones a satisfacer al personal laboral (fijo o temporal) que presta servicios en corporaciones locales, en virtud de los convenios colectivos o normas laborales que les sean de aplicación, se asignan a este artículo.

Artículo 14. Otro personal. Se imputaran a este artículo las retribuciones del personal que no tenga cabida en la anterior clasificación.

Además de las retribuciones básicas y complementarias que se deben consignar en los artículos presupuestarios mencionados, los incentivos al rendimiento del personal se registran presupuestariamente en el Artículo 15. Incentivos al rendimiento, que comprende las retribuciones destinadas a remunerar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa en el desempeño de las funciones encomendadas, así como las retribuciones de carácter excepcional reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Por último, las cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo del empleador se contabilizan en el artículo 16.

### **II.5.1. Detalle de los gastos de personal. Diputaciones**

En el 2011, como se indicó anteriormente, los gastos de personal en las diputaciones provinciales totalizaron 132.114.057,09 euros y en el 2012 la cifra descendió hasta los 122.682.848,76 euros. Su detalle, a nivel de artículo, posibilita el análisis del gasto reconocido por la respectiva entidad con

el pormenor del tipo de personal que percibió retribuciones del presupuesto. Los datos se presentan en el siguiente cuadro 23.

**Cuadro 23. Liquidación del presupuesto de gastos por artículo, 2011-2012. Diputaciones**

LIQUIDACIÓN AGREGADA DE GASTOS DE PERSONAL POR ARTÍCULOS. DIPUTACIONES				
ARTÍCULO	2011		2012	
	OBLIG. RECONOCIDAS	PESO RELATIVO	OBLIG. RECONOCIDAS	PESO RELATIVO
10 Órganos de gobierno y personal directivo	1.912.524,07	1,45%	1.809.311,84	1,47%
11 Personal eventual	2.240.676,62	1,70%	2.021.338,01	1,65%
12 Personal funcionario	57.425.988,16	43,47%	51.845.927,56	42,26%
13 Personal laboral	30.294.167,02	22,93%	25.846.366,24	21,07%
14 Otro personal	2.869.314,33	2,17%	3.355.250,99	2,73%
15 Incentivos al rendimiento	4.863.896,34	3,68%	5.385.615,77	4,39%
16 Cuotas, prestac. y gastos sociales empleador	32.507.490,55	24,61%	32.419.038,35	26,43%
<b>TOTAL</b>	<b>132.114.057,09</b>	<b>100,00%</b>	<b>122.682.848,76</b>	<b>100,00%</b>

En los dos ejercicios, el gasto de personal funcionario (57.425.988,16 euros y 51.845.927,56 euros, respectivamente), fue el más relevante, superando el 42% del total. Le sigue, las cuotas y prestaciones a cargo del empleador con el 24,6% en el 2011 y 26,4% en el 2012, pero muy próximo a los gastos en personal laboral (22,9% en el 2011 y 21% en el 2012).

El gasto para retribuir al personal que configura los órganos de gobierno y personal directivo está en el 1,45% y 1,47% del presupuesto ejecutado en el 2011 y 2012, respectivamente. Por tanto, y pese a la reducción de cargos electos con dedicación exclusiva (5 efectivos menos en el 2011) y dedicación parcial (7 efectivos menos en el 2012), su peso relativo aumentó ligeramente respecto al total de obligaciones liquidadas en el 2011.

## **II.5.2. Detalle de los gastos de personal. Ayuntamientos**

Como se indicó en epígrafes anteriores, la contabilidad de los ayuntamientos de Galicia registró obligaciones reconocidas netas, en el capítulo de gastos de personal de 2011, por el importe conjunto de 752.575.538,73 euros. En el ejercicio siguiente, la suma de estas obligaciones totalizó 652.419.361,83 euros.

Al efectuar una desagregación por capítulos de gasto, a nivel de artículo, se obtiene información sobre el volumen de retribuciones percibidas por los diferentes tipos de personal. Esta información y su peso relativo sobre el conjunto de gasto de personal se contiene en el siguiente cuadro 24.

**Cuadro 24. Liquidación del presupuesto de gastos por artículo, 2011-2012. Ayuntamientos**

LIQUIDACIÓN AGREGADA DE GASTOS DE PERSONAL POR ARTÍCULOS. AYUNTAMIENTOS				
ARTÍCULO	2011		2012	
	OBLIG. RECONOCIDAS	PESO RELATIVO	OBLIG. RECONOCIDAS	PESO RELATIVO
10 Órganos de gobierno y personal directivo	23.775.868,04	3,16%	22.765.345,08	3,49%
11 Personal eventual	5.842.718,26	0,78%	5.130.474,09	0,79%
12 Personal funcionario	267.277.748,29	35,52%	249.308.329,09	38,21%
13 Personal laboral	223.448.893,98	29,69%	175.424.447,60	26,89%
14 Otro personal	32.569.191,10	4,33%	17.496.335,64	2,68%
15 Incentivos al rendimiento	18.349.099,45	2,44%	18.807.269,87	2,88%
16 Cuotas, prestac. y gastos sociales empleador	181.312.019,61	24,09%	163.487.160,46	25,06%
<b>TOTAL</b>	<b>752.575.538,73</b>	<b>100,00%</b>	<b>652.419.361,83</b>	<b>100,00%</b>

El importe de obligaciones netas que el conjunto de municipios reconoció, en los dos años del análisis, indica el mayor peso de los artículos 12 Personal funcionario y 13 Personal laboral, en lógica coherencia con el mayor número de efectivos existente en estos dos colectivos. De hecho, absorben el 65% de los gastos totales. Las retribuciones de cargos electos y personal de confianza representan el 4% del total, aproximadamente. Si bien, el artículo 10 Órganos de gobierno, como también ocurre en las diputaciones, aumentó su peso relativo levemente en el 2012 en relación con el total de obligaciones del ejercicio precedente.

## II.6. ASPECTOS CONCRETOS SOBRE COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD Y GRATIFICACIONES

En base a lo expuesto en el apartado *II.2.1 Régimen retributivo* de este Informe, corresponde al presidente de la entidad local decidir la asignación individual del complemento de productividad y gratificaciones, de conformidad con el presupuesto aprobado por el Pleno.

En este sentido, las Directrices técnicas determinaron el análisis de dos cuestiones sobre complemento de productividad y gratificaciones:

- 1ª) Determinar el número de entidades que superan el límite máximo señalado en el artículo 7.2.b) y c) del RD 861/1986, para complemento de productividad y gratificaciones.
- 2ª) Conocer las entidades que tienen aprobados criterios objetivos para la asignación individual del complemento de productividad y, en su caso, de las gratificaciones.

Para dar cumplimiento a esta doble finalidad, se formuló la pregunta directamente a las entidades que constituyen la muestra objeto de fiscalización. Los resultados obtenidos se presentan por grupos de tramos de población en los siguientes cuadros 25 y 26.

En cuanto a la primera cuestión, el artículo 7.2 del RD 861/1986, en sus apartados b) y c) establece límites a la cuantía global del complemento de productividad y gratificaciones. Para su cálculo, el precepto señala que los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestaria para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo anterior, se destinará hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad y hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.

La muestra del análisis y los resultados, expresados también en términos porcentuales sobre la muestra, son los que constan en el siguiente cuadro 25.

**Cuadro 25. Entidades que informan exceder el límite previsto en el artículo 7.2.b) y c) del RD 861/1986**

Subgrupos	Muestra	Superan límites	% sobre la muestra
1. Diputaciones	4	0	0,00%
<b>Total Diputaciones</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
2.1 más de 50.000 h.	6	0	0,00%
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	14	4	28,57%
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	33	5	15,15%
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	52	7	13,46%
2.5 hasta 5.000 h.	194	7	3,61%
<b>Total Municipios</b>	<b>299</b>	<b>23</b>	<b>7,69%</b>

Según la información facilitada, tanto las diputaciones como las 6 ciudades que configuran la muestra, especificaron que respetaron el preceptuado en la norma sobre limitación cuantitativa de los complementos de productividad y gratificaciones. Pero 23 ayuntamientos, que figuran en el **Anexo 7**, indicaron que no respetaron ese límite.

La segunda cuestión, referida a la aprobación de criterios objetivos para asignar productividad y gratificaciones, está formulada para deducir el cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.2 del RD 861/1986, donde se determina que la apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. Y para verificar lo dispuesto en el artículo 6.2 del RD 861/1986, donde se establece que la asignación individual de gratificaciones estará sujeta a los criterios que, en su caso, tenga establecido el pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, del 2 de abril.

En el cuadro 26 consta el número de entidades que configuran la muestra y los resultados obtenidos.

**Cuadro 26. Entidades que informan carecer de criterio objetivo para asignar productividad y gratificaciones**

Subgrupos	Muestra	Sin criterio objetivo	% sobre la muestra
1. Diputaciones	4	1	25,00%
<b>Total Diputaciones</b>	4	1	25,00%
2.1 más de 50.000 h.	6	1	16,67%
2.2 de 20.001 a 50.000 h.	14	10	71,43%
2.3 de 10.001 a 20.000 h.	33	25	75,76%
2.4 de 5.001 a 10.000 h.	52	41	78,85%
2.5 hasta 5.000 h.	194	172	88,66%
<b>Total Municipios</b>	299	249	83,28%

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con el que el funcionario desempeña su trabajo. Las gratificaciones que, en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, tendrán que responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

De acuerdo con la información extraída de los ficheros remitidos, se deduce el incumplimiento generalizado, por los ayuntamientos, de la obligación de fijar criterios en la asignación de estos complementos (249 municipios de una muestra de 299 corporaciones locales, lo que representa el 83%).

Del grupo de diputaciones, la de Ourense es la única que informa carecer de criterios o pautas para la concesión de estas remuneraciones. Del grupo de ciudades, el Concello de Ourense indica que no tiene fijado un criterio para el complemento de productividad, pero señala que las gratificaciones se abonan en función del número de horas extraordinarias realizadas fuera de la jornada laboral.

La relación del resto de ayuntamientos que informan carecer de un criterio formalmente aprobado, se presenta en el **Anexo 8** de este Informe.

### III. CONCLUSIONES

Como resultado del trabajo realizado, se formulan las siguientes conclusiones:

#### **Sobre planificación de recursos humanos**

Las entidades locales gallegas, en general, no disponen de **manuales de procedimientos** o instrucciones internas donde se concreten cuestiones relativas a tramitación de nóminas, solicitud de permisos y licencias, anticipos, etc. Según la información obtenida, el 75% de las diputaciones no regulan por escrito la materia y el porcentaje se eleva hasta el 97% en el caso de municipios. En cuanto a la existencia de un **organigrama** que represente la dimensión y estructura departamental

de la institución, todas las diputaciones cuentan con él, pero la mayoría de ayuntamientos (89%) informó que no lo tienen. Así mismo, la reducida dimensión de muchas entidades locales impide que exista una adecuada **segregación de funciones** relacionada con la elaboración de nóminas, su fiscalización previa, aprobación, contabilización y pago. Además, se evidenció un escaso nivel de implantación del **Registro de personal**, ya que la mitad de las diputaciones no lo tienen formal y materialmente constituido, y en el caso de municipios el porcentaje es del 91%. De conformidad con las respuestas recibidas, se puede afirmar que las entidades locales gallegas, en general, aprobaron con sus presupuestos la **plantilla de personal**. Por último, se observó que, en las entidades de mayor población, existen **controles de asistencia al trabajo**, pero la mayoría de municipios menores de 20.000 habitantes informaron que no utilizan controles de asistencia y puntualidad sobre su personal.

### **En materia de efectivos de personal**

La información obtenida revela una disminución de **cargos electos con dedicación exclusiva o parcial** en el 2012 respecto al 2011, tanto en el grupo de diputaciones como en el de ayuntamientos. Se observa también una disminución de **personal de confianza** en el conjunto de entidades locales.

En los años 2011 y 2012, la suma de **funcionarios** de diputaciones y ciudades representa el 60% del total de empleados. En los municipios con más de 10.000 vecinos pero menos de 50.000 habitantes, el porcentaje de funcionarios se sitúa en torno al 12% de la totalidad, y en las entidades con menor población los valores porcentuales son los más reducidos, con un 7% aproximadamente. En cuanto a la cualificación, predominan puestos sin titulación universitaria sobre los que tienen funciones de nivel superior. En este sentido, el colectivo de funcionarios más numeroso es el del subgrupo C1 (técnicos auxiliares, administrativos, policía municipal, etc.) con cerca del 40% del total de efectivos.

El **personal laboral** al servicio de entidades locales que figura contratado por las diputaciones, en el 2011 y 2012, se sitúa en torno al 15% del conjunto total de este tipo de trabajadores. El grupo de ciudades registra el 11% y el comportamiento del Grupo 2.2 ratifica que el peso de los contratados laborales, en los núcleos de población relativamente grandes, es poco significativo con el 15% del total, aproximadamente. El grupo más numeroso es el que aglutina la población de más de 10.000 habitantes pero no supera los 20.000 vecinos. Por nivel de titulación, los contratados laborales con formación superior representan el 7% del total; los diplomados universitarios el 22% y, al contrario de lo que sucede con el subgrupo C1 de funcionarios, el personal laboral del grupo equivalente es relativamente escaso (8% del total).



Como resultado del trabajo realizado se deduce la existencia de trabajadores contratados en régimen de derecho laboral que, por encadenar contratos temporales, de forma irregular, o por aplicar una modalidad contractual errónea, fue o podrían ser declarados, por sentencia del Juzgado de lo Social, trabajadores indefinidos.

La **cifra agregada de gastos de personal** en las **diputaciones** totaliza 132.114.057,09 euros en el 2011 y 122.682.848,76 en el 2012. Su peso, respecto del total de gastos, es significativo. En el 2011 absorbe el 20% del total y en el 2012 el 24%. La disminución de gastos de personal, por el importe de 9.431.208,33 euros, es consecuencia de la reducción de efectivos y de suprimir durante el año 2012 la paga extraordinaria del mes de diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de ese mismo mes. Esta situación, también se reproduce en el caso de los **ayuntamientos**, donde se observa una disminución de 100.156.176,90 euros, al pasar de 752.575.538,73 euros en el 2011 a 652.419.361,83 euros en el 2012. A diferencia de las diputaciones, donde el capítulo de personal representa el mayor gasto, en los ayuntamientos la cifra se ve superada por los gastos en bienes corrientes y servicios. En cualquier caso, su importancia relativa supera el 30% del presupuesto liquidado.

### **En relación al complemento de productividad y gratificaciones**

El **complemento de productividad** está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con lo que el funcionario desempeña su trabajo. Las **gratificaciones** que, en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, tendrán que responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

Según la información facilitada, tanto las diputaciones como las 6 ciudades que configuran la muestra, especificaron que respetaron la limitación cuantitativa de los complementos de productividad y gratificaciones establecida en el artículo 7.2 del RD 861/1986. Sin embargo, 23 ayuntamientos indicaron que no respetaron ese límite. En cuando al establecimiento de criterios objetivos para la asignación de estos conceptos retributivos, una diputación y 249 municipios comunicaron que no los fijaron.

## **IV. RECOMENDACIONES**

A la vista de los resultados de este trabajo, el Consello de Contas de Galicia formula las siguientes recomendaciones.

### **En materia de planificación de recursos humanos**

Se recomienda a las entidades locales que elaboren normas internas para tramitación de nóminas, solicitud de permisos y licencias, anticipos, dietas, etc. Así mismo, se aconseja disponer de un

organigrama que permita visualizar de forma inmediata la dimensión y estructura departamental por áreas, servicios o secciones en las que se divida la institución. Por otra parte, debería existir una adecuada segregación de funciones en materia de fiscalización previa, aprobación, contabilización y pago de nóminas, como medida imprescindible de control interno. Además, se recomienda constituir el Registro de personal, en el que se inscriban los actos que afecten a la vida administrativa del personal. Por último, se debería implantar mecanismos que permitan controlar el cumplimiento de la jornada laboral y horario de los trabajadores públicos.

### **Sobre efectivos de personal**

Se debe erradicar la práctica irregular de formalizar contratos temporales que se renuevan de forma sucesiva vulnerando la Ley.

### **En relación con el complemento de productividad y gratificaciones**

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos atribuidos al mismo. Y la asignación individual de gratificaciones deberá ajustarse a los criterios que, en su caso, tenga establecido el pleno de la entidad.

## V. ANEXOS

**Informe sobre la estructura de personal de las entidades locales de Galicia. Ejercicios 2011-2012**

## ANEXO I: ENTIDADES QUE NO DISPONEN DE MANUAL DE PROCEDIMIENTO

Relación de entidades que no disponen de manual de procedimientos o instrucciones internas relativas a personal				
Grupo poblacional	Entidades			
1. Diputaciones	A Coruña Ourense Pontevedra			
2.1 Más de 50.000	Ferrol Ourense	Pontevedra Santiago		
2.2 De 20.001 a 50.000	Ames Arteixo Cambre	Cangas Culleredo Estrada, A	Lalín Marín Oleiros	Redondela Ribeira Vilagarcía de Arousa
2.3 De 10.001 a 20.000	Barbadás Barco, O Betanzos Boiro Bueu Caldas de Reis Cambados Carballiño, O	Fene Gondomar Grove, O Laracha, A Moaña Monforte de Lemos Mos Nigrán	Ordes Poio Pontes, As Porriño, O Rianxo Sada Santa Comba Sanxenxo	Teo Tomiño Tui Verín Vilalba Viveiro
2.4 De 5.001 a 10.000	Cañiza, A Allariz Ares Arzúa Bergondo Brión Burela Camarinas Carral Castro de Rei Cedeira Cee Celanova	Cerceda Chantada Coristanco Cospeito Foz Guitiriz Malpica Meaño Miño Mugardos Muros Muxía Neda	Negreira Oroso Outeiro de Rei Outes Padrón Pereiro de Aguiar, O Pobra do Caramiñal, A Ponte Caldelas Ponteceso Pontedeume Porto do Son Ribadavia Rosal, O	Salceda de Caselas Salvaterra de Miño Silleda Soutomaior Valdoviño Valga Vedra Vila de Cruces Vilaboia Vimianzo Zas
2.5 Menos de 5.000	Abadín Agolada Alfoz Amoeiro Antas de Ulla Aranga Arbo Arnoia, A As Neves As Nogais As Somozas Avión Baleira Baltar	Cesuras Chandrea de Queixa Coirós Coles Corcubión Corgo, O Cortegada Cotobade Covelo Crecente Cualedro Cuntis Curtis Dodro	Melón Merca, A Mesía Mezquita, A Moeche Mondariz Mondariz-Balneario Mondoñedo Monfero Montederramo Monterrei Moraña Muíños Muras	Rairiz de Veiga Ramirás Ribas de Sil Ribeira de Piquín Riós Riotorto Roís Rúa, A Rubiá Samos San Amaro San Cibrao das Viñas San Cristovo de Cea San Sadurniño

**Informe sobre la estructura de personal de las entidades locales de Galicia. Ejercicios 2011-2012**

<b>Relación de entidades que no disponen de manual de procedimientos o instrucciones internas relativas a personal</b>				
<b>Grupo poblacional</b>	<b>Entidades</b>			
	Bande	Dozón	Navia de Suarna	San Xoán de Río
	Baña, A	Dumbría	Negueira de Muñiz	Sandiás
	Baños de Molgas	Entrimo	Nogueira de Ramuín	Santiso
	Baralla	Esgos	O Vicedo	Sarreaus
	Barreiros	Fisterra	Oia	Saviñao, O
	Barro	Folgoso do Courel	Oímbra	Sober
	Beade	Fonsagrada, A	Os Blancos	Sobrado
	Beariz	Forcarei	Ouroi	Taboada
	Becerreá	Fornelos de Montes	Oza dos Ríos	Taboadela
	Begonte	Frades	Paderne	Teixeira, A
	Boborás	Friol	Paderne de Allariz	Toén
	Boimorto	Gomesende	Palas de Rei	Toques
	Bola, A	Gudiña, A	Pantón	Tordoia
	Bolo, O	Guntín	Parada de Sil	Touro
	Boqueixón	Illa de Arousa, A	Paradela	Trabada
	Bóveda	Incio, O	Páramo, O	Trasmiras
	Cabana de Bergantiños	Irixo, O	Pastoriza, A	Trazo
	Calvos de Randín	Irixoa	Pazos de Borbén	Triacastela
	Campo Lameiro	Lama, A	Pedrafita do Cebreiro	Valadouro, O
	Capela, A	Láncara	Peroxa, A	Veiga, A
	Carballeda de Avia	Larouco	Petín	Verea
	Carballeda de Valdeorras	Laxe	Pino, O	Viana do Bolo
	Carballedo	Laza	Piñor	Vilamarín
	Carnota	Leiro	Pobra de Brollón, A	Vilamartín de Valdeorras
	Castrelo de Miño	Lobios	Pontecesures	Vilar de Santos
	Castrelo do Val	Lourenzá	Pontedeva	Vilardevós
	Castro Caldelas	Lousame	Pontenova, A	Vilariño de Conso
	Castroverde	Maceda	Porqueira	Vilarmaior
	Catoira	Mañón	Portas	Vilasantar
	Cenlle	Manzaneda	Portomarín	Xermade
	Cerdedo	Maside	Punxín	Xove
	Cerdido	Mazaricos	Quintela de Leyrado	Xunqueira de Ambía
	Cervantes	Meira	Quiroga	Xunqueira de Espadañ.
	Cervo	Meis	Rábade	

## ANEXO II: ENTIDADES QUE NO TIENEN ORGANIGRAMA

Relación de entidades que no tienen organigramas				
Grupo población	Entidades			
2.1 Más de 50.000	A Coruña Ourense			
2.2 De 20.001 a 50.000	Ames Cangas Culleredo Estrada, A	Lalín Marín Narón		
2.3 De 10.001 a 20.000	Barbadás Barco, O Betanzos Boiro Bueu Caldas de Reis Cambados	Carballiño, O Grove, O Guarda, A Laracha, A Moaña Monforte de Lemos Nigrán	Noia Poio Pontes, As Porriño, O Rianxo Sada Santa Comba	Sanxenxo Teo Tomiño Tui Verín Vilalba Viveiro
2.4 De 5.001 a 10.000	Abegondo Allariz Ares Arzúa Bergondo Brión Burela Camariñas Cañiza, A Carral Castro de Rei Cedeira	Cee Celanova Cerceda Chantada Coristanco Cospeito Foz Guitiriz Malpica Meaño Miño Mugardos	Muros Negreira O Rosal Outeiro de Rei Outes Padrón Pereiro de Aguiar Pobra, A Ponteceso Porto do Son Ribadavia Salceda de Caselas	Salvaterra de Miño Silleda Soutomaior Valga Vedra Vila de Cruces Vilaboa Vimianzo Zas
2.5 Menos de 5.000	Abadín Agolada Alfoz Amoeiro Antas de Ulla Aranga Arbo Arnoia, A Baleira Baltar Bande Baños de Molgas Baralla Barreiros Barro Beade Beariz Becerreá	Coles Corcubión Corgo, O Cortegada Covelo Crecente Cualedro Cuntis Curtis Dodro Dozón Dumbría Entrimo Esgos Fisterra Folgoso do Courel Fonsagrada, A Fornelos de Montes	Mondariz Mondariz-Balneario Mondoñedo Montederramo Monterrei Moraña Muíños Muras Navia de Suarna Negueira de Muñiz Neves, As Nogais, As Nogueira de Ramuín Oímbra Ouro Oza dos Ríos Paderne Paderne de Allariz	Riós Riotorto Rois Rúa, A Rubiá Samos San Amaro San Cibrao das Viñas San Cristovo de Cea San Sadurniño Sandiás Santiso Sarreaus Saviñao, O Sober Sobrado Somozas, As Taboada

**Informe sobre la estructura de personal de las entidades locales de Galicia. Ejercicios 2011-2012**

Relación de entidades que no tienen organigramas				
Grupo población	Entidades			
	Begonte	Frades	Padrenda	Taboadela
	Blancos, Os	Friol	Palas de Rei	Teixeira, A
	Boborás	Gomesende	Pantón	Toén
	Boimorto	Gudiña, A	Parada de Sil	Toques
	Bola, A	Guntín	Paradela	Tordoia
	Bolo, O	Illa de Arousa, A	Páramo, O	Touro
	Boqueixón	Incio, O	Pastoriza, A	Trabada
	Cabana	Irixo, O	Pazos de Borbén	Trasmiras
	Calvos de Randín	Lama, A	Pedrafita	Trazo
	Campo Lameiro	Láncara	Peroxa, A	Triacastela
	Capela, A	Larouco	Petín	Val do Dubra
	Carballeda de Avia	Laza	Pino, O	Valadouro, O
	Carballeda de Valdeorras	Leiro	Piñor	Veiga, A
	Carballedo	Lobios	Pobra do Brollón, A	Viana do Boló
	Carnota	Lourenzá	Pontecesures	Vicedo, O
	Castrelo de Miño	Lousame	Pontedeva	Vilamarín
	Castrelo do Val	Maceda	Pontenova, A	Vilamartín de Valdeorras
	Castro Caldelas	Mañón	Porqueira	Vilar de Santos
	Castroverde	Manzaneda	Portas	Vilardevós
	Catoira	Maside	Portomarín	Vilariño de Conso
	Cenlle	Mazaricos	Punxín	Vilasantar
	Cerdedo	Meira	Quintela de Leyrado	Xermade
	Cerdido	Meis	Quiroga	Xove
	Cervantes	Melón	Rábade	Xunqueira de Ambía
	Cervo	Merca, A	Rairiz de Veiga	Xunqueira de Espadañ.
	Cesuras	Mesía	Ramirás	
	Chandrea de Queixa	Mezquita, A	Ribas de Sil	
	Coirós	Moeche	Ribeira de Piquín	

**ANEXO III: ENTIDADES QUE CARECEN DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE GESTIÓN DE PERSONAL INDEPENDIENTES**

Relación de entidades que carecen de unidades administrativas de gestión de personal independientes				
Grupo poblacional	Entidades			
2.2 De 20.001 a 50.000	Estrada, A Ribeira			
2.3 De 10.001 a 20.000	Barco, O	Grove, O	Noia	Teo
	Betanzos	Guarda, A	Sada	Tomiño
	Bueu	Laracha, A	Santa Comba	Verín
	Carballiño, O	Monforte de Lemos	Sanxenxo	Viveiro
2.4 De 5.001 a 10.000	Abegondo	Celanova	Padrón	Salvaterra de Miño
	Allariz	Cerceda	Pereiro de Aguiar, O	Silleda
	Ares	Coristanco	Pobra do Caramiñal, A	Soutomaior
	Arzúa	Cospéito	Ponte Caldelas	Vedra
	Bergondo	Foz	Ponteceso	Vila de Cruces



Relación de entidades que carecen de unidades administrativas de gestión de personal independientes				
Grupo poblacional	Entidades			
	Camariñas Cañiza, A Castro de Rei Cedeira Cee	Guitiriz Muros Muxía Negreira Oroso	Pontedeume Porto do Son Ribadavia Ribadumia Salceda de Caselas	Vilaboia Vimianzo Zas
2.5 Menos de 5.000	Agolada Alfoz Amoeiro Antas de Ulla Aranga Arnoia, A As Nogais Avión Baleira Baltar Bande Baña, A Baños de Molgas Baralla Barreiros Barro Beade Beariz Becerreá Begonte Blancos, Os Boborás Bola, A Boqueixón Bóveda Cabana Cabanas Campo Lameiro Capela, A Carballeda de Avia Carballeda Valdeorras Carballedo Carnota Castrelo de Miño Castrelo do Val Castroverde Catoira Cenlle Cerdedo Cerdido	Coles Corgo, O Cortegada Covelo Crecente Cualedro Cuntis Dodro Dozón Dumbría Entrimo Esgos Fisterra Folgoso do Courel Forcarei Fornelos de Montes Frades Friol Gomesende Gudiña, A Guntín Illa de Arousa, A Incio, O Irixo, O Irixoa Lama, A Láncara Larouco Laxe Laza Leiro Lobios Lourenzá Lousame Maceda Mañón Manzaneda Maside Mazaricos Meira	Mezquita, A Moeche Mondariz Mondariz-Balneario Monfero Montederramo Monterrei Moraña Muíños Muras Navia de Suarna Negueira de Muñiz Neves, As Nogueira de Ramuín Oia Oímbra Oza dos Ríos Paderne Paderne de Allariz Palas de Rei Pantón Parada de Sil Paradela Páramo, O Pedrafita do Cebreiro Peroxa, A Petín Pino, O Piñor Pobra do Brollón, A Pontecesures Pontedeuva Pontenova, A Porqueira Portas Punxín Quintela de Leyrado Quiroga Rábade Rairiz de Veiga	Riós Riotorto Rois Rúa, A Rubiá Samos San Amaro San Cibrao das Viñas San Cristovo de Cea San Sadurniño San Xoán de Río Sandiás Santiso Sarreaus Saviñao, O Sobrado Somozas, As Taboada Taboadela Teixeira, A Toén Toques Tordoia Trabada Trasmiras Trazo Triacastela Val do Dubra Valadouro, O Verea Viana do Bolo Vicedo, O Vilamarín Vilamartín de Valdeorras Vilar de Santos Vilardevós Vilariño de Conso Vilarmaior Vilasantar Xermade

**Informe sobre la estructura de personal de las entidades locales de Galicia. Ejercicios 2011-2012**

Relación de entidades que carecen de unidades administrativas de gestión de personal independientes				
Grupo poblacional	Entidades			
	Cervantes	Meis	Ramirás	Xunqueira de Ambía
	Cesuras	Chandrexa de Queixa	Ribas de Sil	Xunqueira de Espadañ.
	Coirós	Merca, A	Melón	Ribeira de Piquín

**ANEXO IV: ENTIDADES QUE NO TIENEN REGISTRO DE PERSONAL**

Relación de entidades que no tienen constituido formal y materialmente su registro de personal				
Grupo poblacional	Entidades			
1. Diputaciones	Coruña, A Ourense			
2.1 Más de 50.000	Coruña, A Ferrol	Ourense Santiago		
2.2 De 20.001 a 50.000	Ames Cambre Cangas Carballo	Culleredo Estrada, A Lalín Marín	Narón Oleiros Redondela	
2.3 De 10.001 a 20.000	Barbadás Barco, O Betanzos Boiro Bueu Caldas de Reis Cambados Carballiño, O	Fene Gondomar Guarda, A Laracha, A Moaña Monforte de Lemos Mos Nigrán	Ordes Pontes, As Porriño, O Rianxo Sada Santa Comba Teo Tomiño	Tui Verín Vilalba Vilanova de Arousa Viveiro
2.4 De 5.001 a 10.000	Abegondo Allariz Ares Arzúa Bergondo Burela Camariñas Cañiza, A Carral Castro de Rei Cedeira Cee Celanova	Cerceda Chantada Coristanco Foz Guitiriz Malpica Meaño Mugardos Muros Muxía Neda Negreira Oroso	Outeiro de Rei Outes Padrón Pereiro de Aguiar, O Pobra do Caramiñal, A Ponte Caldelas Ponteceso Pontedeume Porto do Son Ribadavia Ribadumia Rosal, O Salceda de Caselas	Salvaterra de Miño Silleda Soutomaior Valdoviño Valga Vedra Vila de Cruces Vilaboa Vimianzo Zas
2.5 Menos de 5.000	Abadín Agolada Amoeiro Antas de Ulla Aranga Arbo Avión	Corgo, O Cortegada Covelo Crecente Cualedro Cuntis Curtis	Mondariz-Balneario Mondoñedo Monfero Montederramo Moraña Muiños Muras	Riós Riotorto Rois Rúa, A Rubíá Samos San Amaro

Relación de entidades que no tienen constituido formal y materialmente su registro de personal				
Grupo poblacional	Entidades			
	Baleira	Dodro	Navia de Suarna	San Cibrao das Viñas
	Baltar	Dumbria	Negueira de Muñiz	San Cristovo de Cea
	Bande	Entrimo	Nogais, As	San Sadurniño
	Baña, A	Esgos	Nogueira de Ramuín	Sandiás
	Baños de Molgas	Fisterra	Oia	Santiso
	Baralla	Folgo do Courel	Oímbra	Sarreus
	Barreiros	Fonsagrada, A	Ourol	Saviñao, O
	Barro	Frades	Oza dos Ríos	Sober
	Beariz	Friol	Paderne	Sobrado
	Becerreá	Gomesende	Paderne de Allariz	Somozas, As
	Begonte	Gudiña, A	Padrenda	Taboada
	Blancos, Os	Guntín	Palas de Rei	Teixeira, A
	Boborás	Illa de Arousa, A	Pantón	Toén
	Boimorto	Incio, O	Parada de Sil	Toques
	Bola, A	Irixo, O	Paradela	Touro
	Bolo, O	Irixoa	Páramo, O	Trabada
	Bóveda	Lama, A	Pastoriza, A	Trasmiras
	Cabana	Láncara	Pedrafita	Trazo
	Cabanas	Larouco	Peroxa, A	Triacastela
	Calvos de Randín	Laxe	Petín	Val do Dubra
	Carballeda de Avia	Laza	Pino, O	Valadouro, O
	Carballeda de Valdeorras	Leiro	Piñor	Veiga, A
	Carballedo	Lobios	Pobra do Brollón, A	Verea
	Carnota	Lourenzá	Pontecesures	Viana do Bolo
	Castrelo de Miño	Lousame	Pontedeva	Vicedo, O
	Castrelo do Val	Maceda	Pontenova, A	Vilamarín
	Castro Caldelas	Mañón	Porqueira, A	Vilamartín de Valdeorras
	Castroverde	Manzaneda	Portas	Vilar de Santos
	Catoira	Mazaricos	Portomarín	Vilardevós
	Cenlle	Meira	Punxín	Vilariño de Conso
	Cerdedo	Meis	Quintela de Leyrado	Vilarmaior
	Cerdido	Melón	Quiroga	Vilasantar
	Cervantes	Mesía	Rábade	Xermade
	Cervo	Mezquita, A	Rairiz de Veiga	Xove
	Chandrea de Queixa	Moeche	Ribas de Sil	Xunqueira de Ambía
	Coirós	Mondariz	Ribeira de Piquín	Xunqueira de Espadañedo

## ANEXO V: ENTIDADES QUE NO APROBARON PLANTILLA DE PERSONAL

Relación de ayuntamientos que no aprobaron la plantilla de personal con ocasión de aprobar su presupuesto		
Grupo poblacional	Entidades	
2.2 De 20.001 a 50.000	Marín	
2.3 De 10.001 a 20.000	Betanzos	
2.4 De 5.001 a 10.000	Cee Outeiro de Rei Padrón	Pontedeume Salvaterra de Miño Valdoviño
2.5 Menos de 5.000	Carnota Cuntis Esgos Lama, A Láncara Laxe	Maceda Melón Petín Valadouro, O Vilamartín de Valdeorras

## ANEXO VI: AYUNTAMIENTOS QUE NO DISPONEN DE INSTRUMENTOS PARA CONTROLAR LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Relación de ayuntamientos que no disponen de instrumentos para controlar la asistencia y puntualidad, clasificados por grupos de población				
Grupo poblacional	Entidades			
2.1 De más de 50.000	Ourense Pontevedra			
2.2 De 20.001 a 50.000	Cangas Carballo Ribeira			
2.3 De 10.001 a 20.000	Barbadás Betanzos Bueu Caldas de Reis Carballiño, O	Fene Gondomar Guarda, A Laracha, A Moaña	Monforte Noia Ordes Poio Rianxo	Santa Comba Teo Verín Vilalba Viveiro
2.4 De 5.001 a 10.000	Abegondo Allariz Arzúa Camariñas Cañiza, A Castro de Rei Cee Celanova Cerceda Chantada	Coristanco Cospeito Foz Guitiriz Malpica Meaño Mugardos Muros Muxía Neda	Negreira Outeiro de Rei Outes Padrón Pereiro de Aguiar, O Pobra do Caramiñal, Ponte Caldelas Ponteceso Pontedeume Porto do Son	Ribadavia Salvaterra de Miño Silleda Valga Vilaboa Vimianzo Zas
2.5 Menos de 5.000	Abadín Alfoz Amoeiro Antas de Ulla Aranga	Coirós Coles Corgo, O Cortegada Cotobade	Moeche Mondariz Mondariz-Balneario Mondoñedo Monfero	Riós Riotorto Roís Rubiá Samos

Relación de ayuntamientos que no disponen de instrumentos para controlar la asistencia y puntualidad, clasificados por grupos de población				
Grupo poblacional	Entidades			
	Arbo	Covelo	Montederramo	San Amaro
	Arnoia, A	Crecente	Monterrei	San Cibrao das Viñas
	Avión	Cualedro	Moraña	San Sadurniño
	Baleira	Cuntis	Muíños	San Xoán de Río
	Baltar	Dodro	Muras	Sandiás
	Bande	Dumbría	Navia de Suarna	Santiso
	Baña, A	Entrimo	Negueira de Muñiz	Sarreaus
	Baños de Molgas	Esgos	Neves, As	Saviñao, O
	Baralla	Fisterra	Nogais, As	Sober
	Barreiros	Folgoso do Courel	Nogueira de Ramuín	Sobrado
	Barro	Fonsagrada, A	O Pino	Somozas, As
	Beade	Forcarei	Oia	Taboada
	Beariz	Fornelos de Montes	Oímbra	Taboadela
	Becerreá	Frades	Ourol	Teixeira, A
	Begonte	Friol	Oza dos Ríos	Toén
	Blancos, Os	Gomesende	Paderne	Toques
	Boborás	Gudiña, A	Paderne de Allariz	Tordoia
	Boimorto	Guntín	Padrenda	Touro
	Bola, A	Illa de Arousa, A	Palas de Rei	Trabada
	Bolo, O	Incio, O	Pantón	Trasmiras
	Boqueixón	Irixo, O	Parada de Sil	Trazo
	Bóveda	Irixoa	Paradela	Triacastela
	Cabana de Bergantiños	Lama, A	Páramo, O	Val do Dubra
	Cabanas	Láncara	Pastoriza, A	Valadouro, O
	Calvos de Randín	Larouco	Pazos de Borbén	Veiga, A
	Campo Lameiro	Laxe	Pedrafita do Cebreiro	Verea
	Capela, A	Leiro	Peroxa, A	Viana do Bolo
	Carballeda de Avia	Lobios	Petín	Vicedo, O
	Carballeda de Valdeorras	Lourenzá	Piñor	Vilamarín
	Carballedo	Lousame	Pobra do Brollón, A	Vilamartín de Valdeorras
	Carnota	Maceda	Pontedeva	Vilar de Santos
	Castrelo de Miño	Mañón	Porqueira	Vilardevós
	Castrelo do Val	Manzaneda	Portas	Vilariño de Conso
	Castro Caldelas	Maside	Portomarín	Vilarmaior
	Castroverde	Mazaricos	Punxín	Vilasantar
	Cenlle	Meira	Quintela de Leyrado	Xermade
	Cerdedo	Meis	Rábade	Xunqueira de Ambía
	Cerdido	Melón	Rairiz de Veiga	Xunqueira de Espadañ.
	Cervo	Merca, A	Ramirás	
	Cesuras	Mesía	Ribas de Sil	
	Chandrea de Queixa	Mezquita, A	Ribeira de Piquín	

## ANEXO VII: MUNICIPIOS QUE SUPERAN EL LÍMITE EN GRATIFICACIONES Y COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD (ART. 5, 6 Y 7 DEL RD 861/1986)

Relación de municipios que superan el límite en gratificaciones y complementos de productividad		
Grupo poblacional	Entidades	
2.2 De 20.001 a 50.000	Cangas Estrada, A	Marín Vilagarcía de Arousa
2.3 De 10.001 a 20.000	Caldas de Reis Cambados Guarda, A	Noia Poio
2.4 De 5.001 a 10.000	Malpica de Bergantiños Mugardos Outes Ponteceso	Rosal, O Salceda de Caselas Vilaboia
2.5 Menos de 5.000	Alfoz Barro Corcubión Mondariz	Pedrafita do Cebreiro Rábade Vilardeviós

## ANEXO VIII: ENTIDADES QUE NO TIENEN APROBADOS CRITERIOS OBJETIVOS PARA ASIGNACIÓN DE COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD Y GRATIFICACIONES

Relación de entidades que no tienen aprobados criterios objetivos para asignación de productividad y gratificaciones				
Grupo poblacional	Entidades			
2. Diputaciones	Ourense			
2.1 De más de 50.000	Ourense			
2.2 De 20.001 a 50.000	Arteixo Cangas Carballo Culleredo Estrada, A	Marín Oleiros Redondela Ribeira Vilagarcía de Arousa		
2.3 De 10.001 a 20.000	Barbadás Barco, O Betanzos Bueu Cambados Carballiño, O Fene	Gondomar Guarda, A Laracha, A Moaña Monforte de Lemos Mos Nigrán	Poio Rianxo Sada Santa Comba Sanxenxo Teo Tomíño	Verín Vilalba Vilanova de Arousa Viveiro
2.4 De 5.001 a 10.000	Abegondo Allariz Ares Arzúa Bergondo Burela Camariñas Carral Castro de Rei	Cerceda Chantada Guitiriz Malpica Meaño Mugardos Muros Negreira Oroso	Pereiro de Aguiar, O Pobra do Caramiñal, A Ponte Caldelas Ponteceso Pontedeume Porto do Son Ribadavia Ribadumia Rosal, O	Silleda Soutomaior Valdoviño Valga Vedra Vila de Cruces Vimianzo Zas

Relación de entidades que no tienen aprobados criterios objetivos para asignación de productividad y gratificaciones				
Grupo poblacional	Entidades			
	Cedeira Cee	Outeiro de Rei Outes	Salceda de Caselas Salvaterra de Miño	
2.5 Menos de 5.000	Agolada Alfoz Amoeiro Antas de Ulla Aranga Arbo Arnoia, A Avión Baleira Baltar Bande Baña, A Baños de Molgas Baralla Barreiros Barro Beade Beariz Becerreá Begonte Blancos, Os Boborás Bola, A Bolo, O Boqueixón Bóveda Cabana de Bergantiños Calvos de Randín Campo Lameiro Capela, A Carballeda de Avia Carballeda de Valdeorras Carballedo Carnota Castrelo de Miño Castrelo do Val Castro Caldelas Castroverde Catoira Cenlle Cerdedo Cerdido Cervantes	Cervo Cesuras Chandrexa de Queixa Coirós Coles Corcubión Cortegada Cotobade Covelo Crecente Cualedro Cuntis Curtis Dodro Dozón Dumbría Entrimo Esgos Fisterra Folgosos do Courel Fonsagrada, A Forcarei Fornelos de Montes Frades Gudiña, A Guntín Incio, O Irixoa Lama, A Láncara Larouco Laxe Laza Leiro Lobios Lourenzá Lousame Maceda Mañón Maside Mazaricos Meira Meis	Melón Merca, A Mesía Mezquita, A Moeche Mondariz-Balneario Monfero Monterrei Moraña Muíños Muras Navia de Suarna Neves, As Nogais, As Nogueira de Ramuín O Irixo O Valadouro Oímbra Ouro Oza dos Ríos Padrenda Palas de Rei Pantón Parada de Sil Paradela Páramo, O Pastoriza, A Pazos de Borbén Pedrafita do Cebreiro Petín Pino, O Piñor Pobra do Brollón, A Pontecesures Pontedeua Porqueira Portas Portomarín Punxín Quintela de Leyrado Quiroga Rábade Rairiz de Veiga	Ribeira de Piquín Riós Riotorto Rois Rúa, A Rubiá Samos San Amaro San Cibrao das Viñas San Cristovo de Cea San Sadurniño San Xoán de Río Sandiás Santiso Sarreaus Saviñao, O Sober Sobrado Somozas, As Taboada Taboadela Teixeira, A Toén Toques Tordoia Trabada Trasmiras Trazo Triacastela Val do Dubra Veiga, A Viana do Bolo Vilamarín Vilamartín de Valdeorras Vilar de Santos Vilardevós Vilariño de Conso Vilarmaior Vilasantar Xermade Xove Xunqueira de Ambía Xunqueira de Espadañ.

**Informe sobre la estructura de personal de las entidades locales de Galicia. Ejercicios 2011-2012**



Consello de Contas  
de Galicia

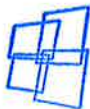


**DILIGENCIA:**

Para hacer constar que el presente documento fue aprobado por el Pleno del Consello de Contas de Galicia en sesión celebrada el día 16 de junio de 2015.

Santiago de Compostela, a 16 de junio de 2015.

El Secretario General,



Consello de Contas de Galicia  
**SECRETARIO XERAL**

Fdo.: Juan Manuel Rodríguez Rodríguez.