




# Concello da Coruña

Area / Unidade RR.HH PE0000 SLR	Documento 1081AI05IF	
Código de verificación   5Q3U 2H1Q 2O6Y 4A2A 0JRX	Expediente 108/2026/703	
	Data 13-05-2026	

**Asunto:** PROPOSTA MODIFICACIÓN PUNTUAL DA RELACIÓN DE POSTOS DE TRABALLO (RPT)

## INFORME

**Primeiro.-** O artigo 90.2 da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, establece que as corporacións locais formarán a relación de todos os postos de traballo existentes na súa organización, nos termos previstos na lexislación básica sobre función pública.

Correspóndelle ao Estado establecer as normas conforme ás cales se confeccionarán as relacións de postos de traballo (en diante RPT), a descrición dos postos de traballo tipo e as condicións requiridas para a súa creación, así como as normas básicas da carreira administrativa, especialmente no que se refire á promoción dos funcionarios a niveis e grupos superiores.

Así mesmo, o texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local de 1986, art. 126.4, sinala: *“As relacións dos postos de traballo, que terán en todo caso o contido previsto na lexislación básica sobre función pública, confeccionaranse conforme as normas previstas no artigo 90.2 da Lei 7/1985, do 2 de abril”*

Segundo o artigo 74 do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (en diante TREBEP), aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, as Administracións Públicas han de estruturar a súa organización a través de relacións de postos de traballo ou outros instrumentos organizativos similares que han de comprender, polo menos, a denominación dos postos, os grupos de clasificación profesional, os corpos ou escalas, no seu caso, a que estean adscritos, os sistemas de provisión e as retribucións complementarias. O devanditos instrumentos han de ser públicos.

Por outra banda, no artigo 15 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas de reforma da Función Pública queda reflectido que as relacións de postos de traballo han de indicar, en todo caso, a denominación, tipo e sistema de provisión dos mesmos; os requisitos esixidos para o seu desempeño; o nivel de complemento de destino e, no seu caso, o complemento específico que corresponda aos mesmos, cando haxan de ser desempeñados por persoal funcionario, ou a categoría profesional e réxime xurídico aplicable cando sexan desempeñados por persoal laboral.

**Segundo.-** As RPT configúranse como instrumentos técnicos de carácter público de planificación esencial, que inclúen todos os postos de traballo de natureza funcional e laboral dunha administración pública. A través da RPT, as Administracións Públicas estruturan



# Concello da Coruña

a súa organización, clasifican os postos de traballo existentes e determinan o seu contido para a selección e provisión dos mesmos, coa finalidade de organizar, racionalizar e ordenar o persoal, facilitando así unha eficaz prestación dos servizos públicos aos seus destinatarios.

Os acordos de aprobación das RPT constitúen unha das manifestacións do exercicio da potestade autoorganizativa municipal recoñecida no artigo 4.1 a) da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local. Así tamén o recolle o artigo 72 do TREBEP que establece que, no marco das súas competencias de autoorganización, as Administracións Públicas estruturan os seus recursos humanos de acordo coas normas que regulan a selección, a promoción profesional, a mobilidade e a distribución de funcións. Segundo consolidada doutrina xurisprudencial a dita potestade administrativa deberá, en todo caso, exercerse dentro do respecto aos principios de legalidade e de prohibición da arbitrariedade que debe rexer toda actuación administrativa e de goberno municipal e, polo tanto, co obrigado cumprimento dos requisitos e límites recollidos na normativa vixente que resulte de aplicación, tanto de natureza material ou substantiva como no tocante ao procedemento de aprobación.

Neste sentido, a Sentenza do Tribunal Supremo do 12/07/1999, sinala: *“El artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, dispone en su apartado 1 que las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios; añadiendo en la letra d) de ese apartado que la creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo... se incluye en el ámbito abarcado por la potestad autoorganizativa de las Administraciones Públicas, que atribuye a éstas la facultad de organizar los servicios en la forma que estime más conveniente para su mayor eficacia, a la que le compele el mandato contenido en el artículo 103.1 de la Constitución, sin trabas derivadas del mantenimiento de formas de organización que hayan podido mostrarse menos adecuadas para la satisfacción de ese mandato; potestad de autoorganización en la que es característica la discrecionalidad que domina su ejercicio...”*

Así mesmo, a sentenza do TSX de Galicia do 25/12/2010 establece *“Es innegable que la ordenación del personal, objeto al que sirve la relación de puestos de trabajo, según el artículo 15 de la Ley 30/1984 y ahora, conforme al artículo 74 del Estatuto Básico del Empleado Público, forma parte de la potestad organizativa de la Administración, extremo que este último precepto refleja expresamente al calificar a esas relaciones de "instrumento organizativo".*

Esta potestade de autoorganización proxéctase tanto na elaboración inicial dunha RPT como nas súas modificacións posteriores. Xa que, tal como sinala a STS do 12/03/1990, as circunstancias cambiantes de todo tipo que afectan á actividade administrativa poden demandar, en aras dun mellor funcionamento dos servizos públicos, unha variación da organización, por canto a Administración non pode quedar anquilosada a manter indefinidamente determinadas prácticas de organización e/ou funcionamento. En todo caso, como instrumento de ordenación dos postos de traballo, a RPT debe ter un carácter flexible, co fin de conseguir dunha maior eficacia e eficiencia organizativa, adaptándose, en cada momento, ás necesidades da administración.

Así, a sentenza do Xulgado Contencioso- Administrativo número 17 de Barcelona do 12 de setembro do 2017, na mesma liña, sinala que: *“El TS tiene expuesto que RPT es un instrumento de organización que debe estar al servicio de las necesidades de la Administración para dar respuesta a las necesidades inmediatas que pudieran surgir en la labor de organizar de manera eficientes sus efectivos públicos. Y que la posibilidad de llevar a cabo esta actuación encontraba su legitimación en el marco de la competencia de autoorganización de la Administración Pública para vertebrar sus recursos humanos, según lo dispuesto en el art. 72 EBEP . En definitiva que la potestad autoorganizativa de las Administraciones Públicas atribuía a éstas la facultad de organizar los servicios en la forma*



# Concello da Coruña

*que estimaran más conveniente a razón de una mayor eficacia para satisfacer los intereses generales a la que le compele el mandato contenido en el art. 103.1 CE.*

*De lo expuesto, se puede colegir que es cada Administración el único ente que puede y debe valorar las concretas necesidades de su organización administrativa y definir las características de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura administrativa en ejercicio de esa potestad de autoorganización. La Administración materializa dicha actividad mediante la aprobación o modificación de las correspondientes RRPPTT, siendo éste el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los Servicios, debiendo incluir al menos la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas a que están adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias ( art. 74 EBEP ).”*

**Terceiro.-** En canto á organización municipal, segundo dispón o artigo 124.4 k) correspóndelle á Alcaldesa establecer á organización e estrutura da Administración municipal executiva, sen prexuízo das competencias atribuídas ao Pleno en materia de organización municipal. O artigo 122 e ss do Regulamento Orgánico Municipal do Concello da Coruña establece que terán a consideración de niveis esenciais da organización municipal as grandes Áreas de Goberno, os Coordinadores Xerais, os Directores de Área ou órganos asimilados que culminan a organización administrativa, e que corresponderá á Alcaldesa a determinación do número de tales órganos, o establecemento de niveis complementarios inferiores de organización e, en definitiva, a organización e estrutura da Administración municipal executiva.

En atención, ao establecido no parágrafo anterior, mediante Decreto da Alcaldía DEC/AYT/8496/2025, do 06/11/2025 (BOP núm. 217, do 12/11/2025) modificouse a estrutura directiva do Concello da Coruña para o mandato municipal 2023-2027. Neste decreto, establécense as modificacións nas coordinacións e direccións de área e nos servizos municipais adscritos a aquelas. A anterior adscrición dos servizos municipais ás coordinacións e direccións de Área foi publicada no Anexo I publicado xunto co texto íntegro da RPT do Concello da Coruña (BOP núm. 31 do 14/02/2025). Por tanto, compre adaptar o devandito Anexo I ao establecido no Decreto da Alcaldía DEC/AYT/8496/2025, do 06/11/2025 (BOP núm. 217, do 12/11/2025).

A nova distribución dos servizos municipais nas novas coordinacións/áreas directivas inclúese no Anexo I deste informe.

**Cuarto.-** A última modificación da RPT do Concello da Coruña foi aprobada pola Xunta de Goberno Local na sesión do 25/11/2025 (BOP número 227, do 26/11/2025).

**Quinto.-** De conformidade co previsto no artigo 37.1 do Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto básico do empregado público, a modificación da RPT debe ser negociada coas organizacións sindicais na Mesa Xeral de Negociación do Concello da Coruña. En porén, queda excluída da obriga de negociación as modificacións que só afecten as potestades de organización da Administración e que non teñan repercusión nas condicións de traballo do persoal funcionario.

Esta proposta de modificación da RPT foi negociada na Mesa Xeral de Negociación (MXN) celebrada o 08/05/2026, tal e como se acredita documentalmente no expediente. A dilixencia acreditativa do acordo adoptado nesta MXN incorpórase a este expediente co CSV: 6M5C041Y3B00543113HC.

**Sexto.- Propostas de modificación.** Tal como se expuxo no punto terceiro, as modificacións propostas teñen por obxecto fundamental adaptar a estrutura administrativa á modificación da estrutura directiva adoptada mediante o Decreto de Alcaldía DEC/AYT/8496/2025, do 06/11/2025 (BOP núm. 217, do 12/11/2025), ademais de responder a necesidades



# Concello da Coruña

organizativas solicitadas polos distintos servizos e áreas e/ou apreciadas no exercicio das funcións de xestión dos recursos humanos do Concello.

Todo isto en exercicio da potestade autoorganizativa recoñecida legalmente, dentro dos límites establecidos na lexislación básica estatal e na lexislación de desenvolvemento autonómica. O Tribunal Supremo, en relación aos límites na aprobación das RPT como manifestación da potestade de autoorganización das Administracións Públicas, sinala: *“La sentencia de instancia no desconoce la potestad municipal de crear puestos de trabajo, ni de modificarlos, ni en general, las facultades de gestión de su personal que puede llevar a cabo mediante el instrumento técnico que representa la Relación de Puestos de Trabajo. Ciertamente, el Ayuntamiento está sujeto a límites en el ejercicio de su potestad de autoorganización, y, simplemente, la sentencia ha hecho efectivo su respeto, una vez que ha comprobado que la relación de puestos de trabajo procedió a asignar el complemento de destino y a exigir la titulación y los méritos correspondientes. En este sentido, afirma la sentencia de instancia, y esta Sala lo comparte, que «la Administración cuenta con potestades discrecionales para adecuar a cada puesto de trabajo concreto los requisitos genéricos de titulación exigidos para el acceso a la plaza, optando por una titulación específica, al igual que modulando los méritos generales a los precisados por el concreto contenido funcional del puesto de trabajo». Ninguna contradicción existe por el hecho de que un puesto se limite a Técnicos de Administración General, que han acreditado para ingresar en su Cuerpo de pertenencia el conocimiento de todas o de la mayor parte de las disciplinas, incluyendo las jurídicas, y que específicamente se exija la titulación de Licenciado en Derecho. Lo contrario privaría a la Administración de la potestad de ordenar su personal a través de la correspondiente RPT en aras de configurar los requisitos positivos para acceder a determinados puestos. Cualquier posible modificación devendría imposible y la RPT quedaría petrificada (STS de 12 de xuño de 2012)”*.

Tamén na sentenza do Tribunal Supremo, do 26 de febreiro do 2014 (Rec. 3931/2012), faise referencia á potestade discrecional de autoorganización *“(…) Lo suscitado en los motivos de casación requiere realizar estas previas consideraciones que continúan.*

*La primera es que, en lo relativo a la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo, a través del acto administrativo de aprobación o modificación de la correspondiente RPT, la Administración pública goza de la amplísima discrecionalidad que es inherente a su potestad de autoorganización; y esta discrecionalidad opera tanto en lo referido a apreciar los hechos que puedan justificar esas decisiones administrativas, como en lo tocante al contenido de las soluciones o medidas organizativas en que haya de exteriorizarse la decisión de la Administración.*

*La segunda es que esa muy amplia discrecionalidad tiene como límite le interdicción de la arbitrariedad ( artículo 9.3 CE ), pero esta arbitrariedad debe quedar descartada cuando, en el contexto de las circunstancias en que fue adoptada, sean de apreciar unos mínimos elementos que permitan advertir que la decisión de la Administración no es gratuita y tiene una razonable justificación.*

*Y la tercera es la excepcionalidad y temporalidad que legalmente caracteriza al funcionario interino ( artículo 10 de la Ley 7/2007 ); lo que significa que las personas integrantes de las bolsas confeccionadas para efectuar los nombramientos de esa clase de empleados públicos no tienen un derecho a que se le asegure de manera incondicionada un desempeño efectivo bajo esa condición, ni a que su eventual nombramiento tenga una determinada duración, pues tan sólo poseen una expectativa a lo que resulte de las necesidades y prioridades que la Administración haya definido en el legítimo ejercicio de su potestad de organización.*

*Lo anterior conlleva, frente a lo que sostiene el recurrente, que la amortización que combate no puede ser considerada insuficientemente motivada. No puede serlo porque la polémica amortización fue acordada a petición del correspondiente responsable del servicio, y esta*



*petición debe ser valorada en el contexto que significa el hecho notorio, invocado por la Administración demandada en su oposición a la actual casación, de las necesidades de recorte de gastos que ha impuesto la crisis económica; y, así valorada, ha de concluirse que dicha medida organizativa aquí litigiosa tiene una explicación razonable que cubre el mínimo canon de motivación que resulta necesario para descartar la arbitrariedad.*

*Como conduce también a que no sea de compartir todo lo que se ha esgrimido en el segundo y tercer motivo de casación con la finalidad de sostener la necesidad de negociación o la desviación de poder que se preconizan en el recurso. Si el funcionario interino no tiene, como antes se ha señalado, un derecho incondicional al desempeño de las plazas ocupadas con esa condición, la supresión de las mismas, decidida en el ejercicio de la legítima potestad administrativa de autoorganización, no tiene que ser negociado porque no altera ningún estatuto profesional; y esa supresión, por la misma razón, tampoco puede ser considerada una finalidad ilícita o torcida.”*

No mesmo senso se pronuncia a Sentenza 578/2019 do TSX de Galicia (Rec. 396/2018) “(...) Y tal concepción objetiva de la RPT es determinante de que las referencias giren en torno a la definición de cada puesto según los parámetros que especifican el artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias).

*Por consiguiente, en cada relación de puestos de trabajo se determina el perfil objetivo de cada puesto con sus principales características y forma de provisión, y ello atendiendo al programa elaborado por la Administración para el desarrollo de cada servicio público, en que confluyen las facultades discrecionales de organización que corresponden a la misma, donde la jurisdicción contenciosa sólo podrá fiscalizar la adecuación del acto al ordenamiento jurídico, pero no entrar a valorar los criterios de conveniencia y oportunidad implícitos en el ejercicio de esa potestad organizadora de la Administración, salvo que se acredite una manifiesta arbitrariedad que entrañe desviación de poder. En efecto, corresponde a la Administración tomar la iniciativa de la elección entre las diversas opciones razonables en presencia en cada supuesto, por ser competencia de quien gobierna, quedando para los Tribunales la función de comprobar que en ello no haya habido arbitrariedad.*

*En definitiva, la finalidad del mejor servicio a los intereses generales que se desprende del artículo 103 de la Constitución presupone la atribución a la Administración de la capacidad de organización y coordinación de sus servicios, siendo indiscutible tal facultad de la Administración de organizar los servicios a su cargo en la forma que estime más conveniente a los intereses públicos, teniendo tal potestad para organizarse únicamente el límite representado por las normas de superior rango a aquellas mediante las cuales se ejercita tal potestad, garantizando la selección de los funcionarios sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad, como han recordado las sentencias de 10 de octubre de 1987 (de la antigua Sala 4ª del Tribunal Supremo), así como las de la Sala 3ª de 16 de octubre de 2007, 19 de marzo, 28 de mayo, 2 de julio y 20 de octubre de 2008”. “. STSJ de Galicia, Contencioso sección 1 del 02 de octubre de 2019 (Recurso: 237/2017).(...)”*

Neste contexto, a RPT, como instrumento de ordenación dos postos de traballo, debe ter un carácter flexible e, en aras de conseguir a maior eficacia e eficiencia na organización administrativa, debe adaptarse ás necesidades da administración municipal.

As modificacións propostas na RPT vixente son as seguintes:

1) Mediante Decreto de Alcaldía DEC/AY/8496/2025 do 06/11/2025 (BOP núm. 217 de 12/11/2025) modifícase a estrutura directiva do Concello da Coruña para o mandato municipal 2023-2027. Neste decreto, establécense as modificacións nas coordinacións e direccións de



# Concello da Coruña

área e nos servizos municipais adscritos a aquelas. A anterior adscrición dos servizos municipais ás coordinacións e direccións de Área foi publicada no Anexo I publicado xunto co texto íntegro da RPT do Concello da Coruña (BOP núm. 31 do 14/02/2025). Por tanto, compre adaptar o devandito Anexo I ao establecido no Decreto da Alcaldía DEC/AYT/8496/2025, do 06/11/2025 (BOP núm. 217, do 12/11/2025).

A nova distribución dos servizos municipais nas novas coordinacións/áreas directivas inclúese no Anexo I deste informe.

2) Así mesmo, o devandito Decreto DEC/AY/8496/2025, do 06/11/2025, de modificación da estrutura directiva do Concello da Coruña para o mandato municipal 2023-2027, crea unha nova Área do Plan Estratéxico da Cidade da Coruña para o período 2030-2050.

Cómpre, polo tanto, dar contido organizativo, funcional e operativo a esa nova Dirección de Área, para o que se crean os seguintes postos, quedando a área coa seguinte estrutura administrativa:

COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAJO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
PX0000	Ap. Admvo. PE	2289	Técnico/a Superior de Xestión	1	A1	22	AX	FR10			N	C	S	AY
PX0000	Ap. Admvo. PE	2290	Técnico/a Medio de Xestión	1	A2	20	AX	FR09			N	C	S	AY
PX0000	Ap. Admvo. PE	2291	Oficial Administrativo/a	1	C1/C2	16	AX	FR04		F.A.X.	N	C	S	AY
PX0000	Ap. Admvo. PE	2292	Auxiliar Administrativo/a	1	C2	14	AX	FR04		F.A.X.	N	C	S	AY

O Goberno local apostou por impulsar a elaboración do I Plan Estratéxico da Coruña para o período 2030-2050, que tomará como referencia os seguintes eixes:

- A planificación das políticas públicas con visión estratéxica, definición do modelo de cidade e coñecemento doutras experiencias en cidades de referencia.
- A dinamización económica da cidade, dando prioridade á humanización e á revitalización dos barrios a través do primeiro Plan de Barrios 2025-2027, incrementando o investimento e apostando pola innovación para crear emprego de calidade.
- O benestar social e a igualdade de oportunidades, fortalecendo os servizos públicos municipais e as prestacións, para facer fronte ás consecuencias sociais da actual crise de prezos e coa fin de evitar situacións de exclusión. As políticas de vivenda constitúen unha prioridade.
- A mobilidade sostible e unha cidade accesible, na que as persoas ocupen o centro das políticas públicas.
- A promoción da cidade e o fomento da cultura, do turismo, do deporte e da divulgación científica.

Os poderes públicos deben promover, positivamente, as accións necesarias para mellorar a calidade de vida da cidadanía, contribuíndo a crear espazos de convivencia e desenvolvemento persoal, dende o punto de vista económico, ambiental e social e isto forma parte da esencia do plan que se debe elaborar coa vista posta no período 2030-2050.



# Concello da Coruña

Unha planificación estratéxica expón unha continuidade no modelo de cidade que se desexa conseguir, combinando as visións a medio e longo prazo con actuacións a curto prazo que, facendo fronte ás urxencias máis apremiantes, se vinculen tamén a un marco de traballo máis xeral, establecendo con claridade unha visión ampla da cidade.

Unha planificación estratéxica que a longo prazo garante non só a continuidade dos traballos no tempo e a implicación dos diferentes axentes nun proxecto compartido, senón que ofrece maior transparencia, grazas á participación activa da cidadanía e dos diferentes axentes implicados en todas as fases do proceso: desde o diagnóstico ata o deseño de proxectos.

Dentro deste contexto, a creación da Área do Plan Estratéxico da Cidade da Coruña para o período 2030-2050 ten como principal reto definir os obxectivos e estratexias que permitan deseñar o modelo de cidade do presente e do futuro contando polo menos con tres eixes de políticas públicas: a dinamización económica, a planificación urbana sostible e o benestar social. Fomentar a participación cidadá na elaboración do citado plan, abrindo espazos de colaboración individual e colectiva para fornecer o diagnóstico inicial e as propostas de presente e futuro para a cidade. A tal efecto, instrumentaranse as ferramentas de participación necesarias para facilitar que a cidadanía poida facer achegas e participar no deseño do futuro da cidade.

A consecución dos devanditos obxectivos só se pode conseguir coa creación dunha unidade administrativa na que se materialicen aqueles. Por tanto, é necesario a creación dos devanditos postos de traballo para dar soporte á actividade administrativa que derive da Dirección da Área do Plan Estratéxico da Cidade da Coruña para o período 2030-2050.

Os postos de traballo adscritos a esta nova área son idénticos a outros existentes na RPT, por tanto, non implican unha nova valoración senón que se crean aplicando retribucións de postos xa existentes. Non é preciso realizar a valoración de postos de traballo xa valorados. En relación a este criterio podemos sinalar a sentenza 24/2019, do 23 de xaneiro de 2019 ( Rec. 317/2018) do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, que establece que é posible fixar a valoración de postos de traballo por asimilación a outros, afirmando: *“En cuanto a los puestos de técnicos de igualdad y de técnicos de inserción laboral ya hemos visto que se critica su ausencia de valoración a los efectos de fijación del complemento específico.*

*En la valoración económica de los 3 puestos de técnicos/as de igualdad, con un nivel 22, factor de responsabilidad 9 y atención personalizada 1 (folio 20 del expediente), se argumenta, respecto a los dos primeros, que son idénticos a los que tienen todos los puestos de trabajo de grado medio definidos en la RPT vigente y en la que se propone para todo el Concello con carácter general.*

*Y en cuanto a los dos puestos de técnicos/as de orientación e inserción laboral, se propone asimismo el nivel 22 y el factor de responsabilidad 9 (folio 21), se reitera que son idénticos a los que tienen todos los puestos de trabajo de grado medio definidos en la RPT vigente y en la que se propone para todo el Concello con carácter general, no teniendo consideraciones más específicas.*

*Al margen de lo que sucede en la RPT vigente, es cierto que aquel nivel 22 y FR 9 son los que se proponen para todos los puestos de grado medio, lo cual constituye justificación suficiente en lo que a aquellos respecta, pues se pretende hacer desaparecer cualquier factor discriminatorio.*

*En el anexo 1.E no sólo se pormenorizan las funciones de cada puesto sino que se contiene una valoración por asimilación a los puestos ya existentes, que es una forma de valoración que esta misma Sala y Sección dio por buena en la sentencia de 31 de octubre de 2012 (rollo de apelación nº 284/2012 )*



## Concello da Coruña

*Por lo demás, no se aporta por el recurrente indicio alguno de arbitrariedad en el ejercicio por el Concello de A Coruña de su potestad de autoorganización a la hora de asignar determinados/as niveles a los complementos de destinos y cuantías a los complementos específicos de los puestos contenidos en la RPT, frente al estudio y los argumentos relativos a cada uno de los factores que motivan aquéllos.”*

Neste mesmo sentido se pronunciou a sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia 00312/2025 (rec. 34/2025) que establece “*Nuestro pronunciamiento, tanto en aquel supuesto como en el presente, que lo va a secundar, responde a la jurisprudencia de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo sobre el principio de igualdad retributiva (sentencias de 14 de diciembre de 1990, 19 de noviembre de 1994, 13 y 17 de mayo de 1996, 11 de abril de 1997, 19 de mayo y 12 de junio de 1998, 21 y 22 de julio y 18 de noviembre de 2003, 9 y 16 de febrero y 30 de junio de 2004), en las que se condiciona el problema de equiparación retributiva a una cuestión de prueba en función de que se acredite la igualdad o desigualdad de las funciones desempeñadas, de modo que cuando se produce la identidad funcional la equiparación retributiva debe tener lugar.*

*Las sentencias del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2003 (casación 8363/1998), de 9 de febrero de 2004 (casación 7538/1998), 28 de junio de 2004 (casación 3266/1999), 30 de junio de 2004 (casación 3264/1999), 17 de octubre de 2005 (casación 6667/1999), 8 de febrero de 2006 (casación 3397/2000), 19 de julio de 2006 (casación 3395/2000) y 7 de noviembre de 2008 (casación 183/2004) se adscriben a la misma tendencia a la hora de interpretar el principio de igualdad en materia retributiva dentro de la función pública.*

*Por tanto, si existe identidad de puestos de trabajo a los que se asignan los mismos complementos, además de que no podría argumentarse vulneración del art. 14 de la Constitución, tampoco podría la Sala entrar a sustituir el ejercicio de potestades de autoorganización administrativa, en las que se integra un margen de discrecionalidad.*

*Como razona la STS de 2.7.2012 (rec. 810/2011), la asignación de niveles a los distintos puestos de trabajo entra dentro de las facultades de autoorganización de la Administración, en las que, en principio, opera la discrecionalidad, que no es revisable, salvo en casos de que en su ejercicio se incurra en arbitrariedad, irracionalidad, error manifiesto o desviación de poder.”*

En consecuencia, de acordo coa dita doutrina do TSXG, é posible crear postos de traballo por asimilación a outros xa existentes, tal como ocorre na presente modificación, sen necesidade de realizar unha nova valoración daqueles.

O posto de Técnico/a Superior de Xestión, referencia 2289, créase por analoxía ao posto coa mesma denominación con referencia 2267-2268.

O posto de Técnico/a de Xestión, referencia 2290, créase por analoxía ao posto coa mesma denominación con referencia 2213.

O posto de Oficial administrativo/a, referencia 2291, créase por analoxía ao posto coa mesma denominación con referencia 2178.

O posto de Auxiliar administrativo/a, referencia 2292, créase por analoxía aos postos coa mesma denominación con referencia 2273-2274.

Todos os postos anteriores créanse como análogos aos postos referenciados, postos existentes na RPT vixente, por tanto, están valorados en consonancia cos devanditos postos.



# Concello da Coruña

3) Por outra banda, na Área de Infraestruturas, créase un novo posto de xefatura de servizo de xestión administrativa de Infraestruturas, referencia 2293, coas seguintes características:

COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAJO	G R	N/ C	ESCALA	ESPECÍFICO	RE. Q. ESP	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M	OBS.
IE3000	Serv. Xerais IE	2293	Xefe/a de Servizo Xestión Admva IE	A1	28	AX	FR14 ED			N	L D	S	TD	Criterios establecidos Art. 17. 4. a) 2- 4 e 4 e) Normas de Xestión

Este posto de traballo valórase por analogía ao outro posto de xefatura de servizo existente no Servizo de Infraestruturas (referencia 1795), coa única diferenza da escala de adscrición. O novo posto, de conformidade co establecido no artigo 169.1 do Real Decreto Lexislativo 781/1986, do 18 de abril, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local, adscríbese á escala de Administración Xeral, xa que implica, con carácter xeral, o desempeño de funcións comúns ao exercicio da actividade administrativa. Tendo en conta a súa analogía co devandito posto, referencia 1795, así como cos demais postos de xefatura de servizo da RPT a valoración realízase por analogía con aqueles (STSXG 24/2019, do 23 de xaneiro de 2019 ( Rec. 317/2018) e STSXG 00312/2025 (rec. 34/2025))

A dirección da Área de Infraestruturas manifesta a necesidade de crear esta xefatura de servizo, para dotar da suficiente entidade á xestión administrativa, xurídica e económica que necesita a Área de Infraestruturas, esta xefatura daría o apoio necesario e transversal a todos os departamentos que integran a devandita área e mesmo ao conxunto da organización nesa especialización.

No panorama actual do Servizo de Infraestruturas compre salientar a planificación e execución do Plan de Contratación Anual, que supón a licitación e resolución de incidencias de execución tanto de contratos de tracto sucesivo (30 contratos por un importe anual que superou os 27 millóns de euros no exercicio 2025), como do resto de contratos de obra, servizos ou subministracións que ascenderon a 21 licitacións por un importe superior a 11 millóns de euros o pasado ano.

A preparación das licitacións esixe o control e supervisión da documentación administrativa e técnica, esta última sempre en continua coordinación cos servizos técnicos, que no caso dos contratos de obra require, ademais, unha programación e seguimento exhaustivo dos traballos de redacción dos proxectos, a súa supervisión, a solicitude dos distintos informes e autorizacións (incluso informes sectoriais pedidos a outras administracións) e finalmente a súa aprobación.

O cumprimento de obxectivos en materia de contratación constitúese como unha das principais funcións que tería esta xefatura.

A solicitude, tramitación e xestión de subvencións, converteuse nos últimos anos nunha función imprescindible para a xestión global do servizo. Alén da preparación da documentación necesaria para a solicitude, é importante o seguimento da execución das actuacións para o cumprimento de fitos e obrigacións e a xustificación final do executado, labores que requiren de persoal, tempo e, en definitiva, recursos adicionais que dotan de contido propio a este labor. Cuestión similar ocorre cos diferentes convenios que se xestionan na actualidade no servizo e que integran outro núcleo de funcións.

En consecuencia, para a correcta xestión de licitacións, contratos, subvencións e convenios, que implica así mesmo o deseño e o control da xestión económica do servizo para a consecución dun alto grao de execución orzamentaria, require dunha xefatura, con autonomía



propia dentro da área, que asuma a xestión estratéxica do servizo para a coordinación e xestión eficiente dos recursos.

Compre sinalar tamén, na mesma liña, que nos últimos anos tramitáronse unha media de 1.000 expedientes anuais de diversa tipoloxía: gabias, acometidas ás redes de servizos municipais, requirimento de danos en bens públicos, requirimentos de reparacións en vía pública, solicitudes cidadás sobre novas necesidades e incidencias... e xestionáronse unha media de 2.500 instancias presentadas no rexistro municipal o que evidencia a necesidade dun posto de carácter administrativo en coordinación cos demais postos de carácter técnico da escala de Administración Especial.

4) Os postos de oficial administrativo, con referencia 2260 e 2276, adscritos ao Servizo de Turismo pasan a integrarse no Servizo de Atención Cidadá e Interior:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Atención Cidadá e Interior	IT2500	Ap. Admvo. IT	2260, 2276	Oficial Administrativo/a	C1/C2	16	AX	FR04			N	C	S	AY

Incorpórase a este expediente memoria do Servizo de Turismo na que se motiva, polas funcións encomendadas ao dito servizo, a necesidade de postos de traballo cun perfil de carácter técnico (subgrupos de clasificación profesional A1/A2), razón pola cal os postos de oficial administrativo (referencia 2260,2276) nunca foron ocupados.

En uso das facultades de organización atribuídas á Administración a través da elaboración e modificación da RPT, co obxecto de organizar e racionalizar o persoal municipal e responder ás necesidades de persoal no Servizo de Atención Cidadá e Interior, na procura dunha mellor eficacia na atención á cidadanía e co fin último de satisfacer os intereses xerais, os devanditos postos de oficial administrativo trasládanse ao Servizo de Atención Cidadá e Interior.

5) O posto de Técnico/a Superior de Edificación, con referencia 1914, que anteriormente estaba adscrito ao Servizo de Edificación, incorpórase ao Servizo de Intervención da Edificación e Disciplina Urbanística, e modifícase a súa denominación a Técnico/a Superior de Intervención da Edificación co obxecto de homoxeneizar a denominación co resto dos postos homólogos do dito servizo. As demais características deste posto de traballo non varían.

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Intervención da Edificación e Disciplina Urbanística	UR4400	Ofi. Tec. I. E. D. U.	1614-1616, 2193-2194, 1914	Técnico/a Superior de Intervención da Edificación	A1	22	AE	FR11	5301		N	C	S	AY

Esta modificación da resposta ás necesidades de persoal técnico para afrontar as funcións e cometidos propios desa unidade organizativa en relación co previsto no art. 142 e seguintes da Lei 2/2016, do 10 de febreiro, do solo de Galicia, xunto coas restantes disposicións de concordante aplicación en canto ao título xurídico de intervención na edificación e uso do solo, así como á disciplina urbanística. O seu obxecto é axilizar os distintos títulos habilitantes de natureza urbanística, respondendo con eficiencia ás demandas da cidadanía e do sector



# Concello da Coruña

inmobiliario, dentro do contexto actual existente no Concello da Coruña, na procura de novas fórmulas de mellora do acceso á vivenda.

6) A petición da xefatura do servizo de Museos Científicos os postos de Técnico/a Especialista de Producción, referencia 0486-0490, actualmente abertos ao subgrupo de clasificación profesional C1, ábreanse ao subgrupo C2. Ademais actualízanse as titulacións requiridas para a súa ocupación en aplicación do principio de liberdade con idoneidade xurisprudencialmente recoñecido. Esta modificación ten por obxecto ampliar as posibilidades da súa cobertura mediante os sistemas de promoción profesional correspondentes, ben mediante carreira vertical, a través dos procedementos de provisión de postos de traballo, ou promoción interna vertical.

As titulacións Mantemento e Servizos á Producción (código 305), Informática (código 313), engádense as titulacións de Fabricación Mecánica (código 306), Electricidade e Electrónica (código 303) e Comunicación, Imaxe e Son (código 308).

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAÑO	DO T.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Museos Científicos	MC1100	Produción	0486-0490	Técnico/a Especialista de Producción	5	C1/C2	18	AE	FR06 ED	305;313;306;303;308		N	C	S	TD

7) Advertido un erro de transcripción, na columna de requisitos específicos (Req. Esp.) dos postos 0519-0520, no acordo da Xunta de Goberno Local do 05/02/2025, polo que se aproba o texto refundido e íntegro da RPT (BOP núm. 31, do 14/02/2025), procédese a súa corrección no seguinte senso:

Onde di:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAÑO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Museos Científicos	MC2100	Casa Ciencias	0519	Técnico/a de Planetario	A1/A2	22	AE	FR10 ED	4101, 4102, 4104, 4105, 4401, 4402		N	C	S	AY
Museos Científicos	MC2100	Casa Ciencias	0520	Técnico/a Medio da Casa das Ciencias	A2	20	AE	FR09 ED	4101, 4102, 4104, 4105, 4401, 4402		N	C	S	AY

Debe dicir:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAÑO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Museos Científicos	MC2100	Casa Ciencias	0519	Técnico/a de Planetario	A1/A2	22	AE	FR10 ED	4101, 4102, 4104, 4105		N	C	S	AY



# Concello da Coruña

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAÑO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMP. L.	TP	FP	UE	ADM
									4402					
Museos Científicos	MC2100	Casa Ciencias	0520	Técnico/a Medio da Casa das Ciencias	A2	20	AE	FR09 ED	4101 4102 4104 4105 4402		N	C	S	AY

Elimínase o código 4401 da columna de requisitos específicos (Req. Esp.), por non existir na codificación das titulacións académicas anexas as normas de xestión da RPT previas (BOP núm. 133, do 19/08/2020; BOP núm. 84, do 04/05/2022) ningunha titulación académica identificada co devandito código.

Igualmente, advírtese un erro de transcripción, na columna de requisitos específicos (Req. Esp.) do posto 2124 e 2130, no acordo da Xunta de Goberno Local do 25/11/2025, de aprobación definitiva da modificación puntual da RPT sobre requisitos específicos de determinados postos de traballo a efectos da convocatoria do concurso ordinario 1/2025 (BOP núm. 227, do 26/11/2025), polo que se procede a súa corrección no seguinte senso:

Onde di:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAÑO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMP. L.	TP	FP	UE	ADM	OBS.
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	ID1000	Moderniz. Procesos	2124	Técnico/a Medio de Control de Xestión	A2	22	AX/AE	FR09 ED	R500 4101 4103 (A2)		N	C	S	AY	
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	ID2000	Innov. e Des. Technos.	2130	Técnico/a Medio de Innovación Tecnolóxica	A2	22	AE	FR09 ED	R500 4101 4103 (A2)		N	C	S	AY	

Debe dicir:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAÑO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMP. L.	TP	FP	UE	ADM	OBS.
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	ID1000	Moderniz. Procesos	2124	Técnico/a Medio de Control de Xestión	A2	22	AX/AE	FR09 ED	R500 4101 (A2)		N	C	S	AY	
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	ID2000	Innov. e Des. Technos.	2130	Técnico/a Medio de Innovación	A2	22	AE	FR09 ED	R500 4101		N	C	S	AY	



# Concello da Coruña

				Tecnolóxic a						(A2)					
--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--

Elimínase o código 4103 da columna de requisitos específicos (Req. Esp.), por non existir na codificación das titulacións académicas anexas as normas de xestión da RPT previas (BOP núm. 133, do 19/08/2020; BOP núm. 84, do 04/05/2022) ningunha titulación académica identificada co devandito código.

Advertido un erro de transcripción, na denominación do posto con referencia 1613, no acordo da Xunta de Goberno Local do 25/11/2025, de aprobación definitiva da modificación puntual da RPT sobre requisitos específicos de determinados postos de traballo a efectos da convocatoria do concurso ordinario 1/2025 (BOP núm. 227, do 26/11/2025), procédese a súa corrección no seguinte senso:

Onde di:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
Intervención da Edificación e Disciplina Urbanística	UR4400	Ofi. Tec. I. E. D. U.	1613	Técnico/a Medio de Intervención da Edificación	1	A1/A2	24	AE	FR11 ED	5301 (A1), 4301 (A2)		N	C	S	AY

Debe dicir:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
Intervención da Edificación e Disciplina Urbanística	UR4400	Ofi. Tec. I. E. D. U.	1613	Técnico/a de Intervención da Edificación	1	A1/A2	24	AE	FR11 ED	5301 (A1), 4301 (A2)		N	C	S	AY

Ao respecto da rectificación de erros, o artigo 109.2 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, establece que as Administracións Públicas poderán rectificar en calquera momento, de oficio ou a instancia dos interesados, os erros materiais, de feito ou aritméticos existentes nos seus actos.

Neste sentido, á xurisprudencia establece que a corrección de erros materiais ten un ámbito de actuación moi estrito, que debe preservarse sempre, so pena de desnaturalizar a institución. En concreto, a Sentenza do Tribunal Supremo do 02/06/1995 afirmou: *“En efecto, la doctrina jurisprudencial de esta Sala, plasmada, entre otras, en las Sentencias de 18 de mayo de 1967 (RJ 1967/2488), 24 de marzo de 1977 (RJ 1977/1809), 15 y 31 de octubre y 16*



# Concello da Coruña

de 103 noviembre de 1984 (RJ 1984/5099, RJ 1984/5172 y RJ 1984/5776), 30 7/10 de mayo y 18 de septiembre de 1985 (RJ 1985/2325 y RJ 1985/4196), 31 de enero, 13 y 29 de marzo, 9 y 26 de octubre y 20 de diciembre de 1989 (RJ 1989/619, RJ 1989/2655, RJ 1989/2353, RJ 1989/7247 y RJ 1989/8981), 27 de febrero de 1990 (RJ 1990/1521), 16 y 23 de diciembre de 1991 (RJ 1991/9760) y 28 de septiembre de 1992 (RJ 1992/8022), tiene establecido que el error material o de hecho se caracteriza por ser ostensible, manifiesto e indiscutible, implicando, por sí sólo, la evidencia del mismo, sin necesidad de mayores razonamientos, y exteriorizándose prima facie por su sola contemplación (frente al carácter de calificación jurídica, seguida de una declaración basada en ella, que ostenta el error de derecho), por lo que, para poder aplicar el mecanismo procedimental de rectificación de errores materiales o de hecho, se requiere que concurren, en esencia, las siguientes circunstancias:

- 1) que se trate de simples equivocaciones elementales de nombres, fechas, operaciones aritméticas, o transcripciones de documentos;
- 2) que el error se aprecie teniendo en cuenta exclusivamente los datos del expediente administrativo en el que se advierte;
- 3) que el error sea patente y claro, sin necesidad de acudir a interpretaciones de normas jurídicas aplicables;
- 4) que no se proceda de oficio a la revisión de actos administrativos firmes y consentidos;
- 5) que no se produzca una alteración fundamental en el sentido del acto (pues no existe error material cuando su apreciación implique un juicio valorativo o exija una operación de calificación jurídica);
- 6) que no padezca la subsistencia del acto administrativo (es decir, que no genere la anulación o revocación del mismo, en cuanto creador de derechos subjetivos, produciéndose uno nuevo sobre bases diferentes y sin las debidas garantías para el afectado, pues el acto administrativo rectificador ha de mostrar idéntico contenido dispositivo, sustantivo y resolutorio que el acto rectificado, sin que pueda la Administración, so pretexto de su potestad rectificatoria de oficio, encubrir una auténtica revisión, porque ello entrañaría un *fraus legis* constitutivo de desviación de poder); y,
- 7) que se aplique con un hondo criterio restrictivo.”

Advertidos os anteriormente citados erros materiais, na transcripción da columna de requisitos específicos, nos postos con referencia 0519, 0520, 2124, 2130, así como na transcripción da denominación do posto con referencia 1613, que non supoñen unha revisión de oficio do fondo do contido dos acordos mencionados, nin unha alteración substancial daqueles, procede realizar a corrección dos citados erros materiais.

8) A Xunta de Goberno Local, en sesión extraordinaria e urxente, o 25/11/2025, aprobou definitivamente a modificación puntual da relación de postos de traballo (RPT) do Concello da Coruña sobre requisitos específicos de determinados postos a efectos da convocatoria do concurso ordinario 1/2025. Con data do 13/01/2026, a representación procesual da Confederación Intersindical Galega (en diante CIG), presentou escrito de demanda formulando recurso contencioso-administrativo contra o dito acordo da Xunta de Goberno Local (Procedemento abreviado 0000011/2026-AV). Neste recurso, a CIG, manifesta a súa desconformidade con que se modificaran só as características de postos de traballo ofertados



# Concello da Coruña

no concurso ordinario 1/2025 e con que outros postos equivalentes permanecesen inalterables.

Por tal motivo, a través desta modificación puntual da RPT, co obxecto de homoxeneizar as características dos postos de traballo da RPT equivalentes, e, a súa vez, dando resposta estimatoria a referida solicitude da CIG, realízanse as seguintes rectificacións:

- a) Modifícanse os requisitos específicos de titulación do posto Técnico/a medio de Control de Xestión, referencia 2125, para homoxeneizalo co posto coa mesma denominación e con referencia 2124:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	ID1000	Modernización. Procesos	2124-2125	Técnico/a Medio de Control de Xestión	2	A2	22	AX/AE	FR09 ED	R500, 4101		N	C	S	AY

- b) Modifícanse os requisitos específicos de titulación do posto Técnico/a medio de Innovación Tecnolóxica, referencia 2129, para homoxeneizalo co posto coa mesma denominación e con referencia 2130:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	ID2000	Innov. e Des. Tecnos.	2129-2130	Técnico/a Medio de Innovación Tecnolóxica	2	A2	22	AE	FR09 ED	R500, 4101 (A2)		N	C	S	AY

- c) O posto de Técnico/a de Educación, referencia 1325, igualase aos postos coa mesma denominación con referencia 1326 e 1327:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Educación	ED0000	Educación	1325-1327	Técnico/a de Educación	3	A2/C1	20	AE	FR09		5205;R400	N	C	S	AY

- d) Modifícanse os requisitos específicos de titulación do posto de Delineante, referencia 1792, para homoxeneizalo co posto coa mesma denominación e con referencia 1791:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Mobilidade Urbana	MU5000	Of. Tec. MU	1791-1792	Delineante	2	B/C1	18	AE	FR07	B04, B04/1, B04/2, B09/1, B10/1 (B), 301/1 (C1)	Dib. Ass. e Trat. Imax.	N	C	N	AY



# Concello da Coruña

- e) Actualízanse os requisitos de titulación do posto de Técnico/a da Intervención da Edificación con referencia 1612, para homoxeneizalo co posto coa mesma denominación e referencia 1613:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
Intervención da Edificación e Disciplina Urbanística	UR4400	Ofi. Tec. I. E. D. U.	1612-1613	Técnico/a de Intervención da Edificación	2	A1/A2	24	AE	FR11 ED	5301 (A1), 4301 (A2)		N	C	S	AY

- f) Modifícanse os requisitos de titulación dos postos de Técnico/a Medio de Intervención da Edificación, referencias 1623-1624, para homoxeneizalos co posto coa mesma denominación e referencia 1625:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
Intervención da Edificación e Disciplina Urbanística	UR4400	Ofi. Tec. I. E. D. U.	1623-1625	Técnico/a Medio de Intervención da Edificación	3	A2	20	AE	FR09	4301 (A2)		N	C	S	AY

- g) Actualízanse os requisitos de titulación dos postos de Delineante con referencias 1640, 1641 e 1643, para homoxeneizalos co posto coa mesma denominación e referencia 1642:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
Planeamento e Xestión	UR2120	Ofi. Tec. Planeam.	1640-1643	Delineante	4	B/C1	18	AE	FR07	B04, B04/1, B04/2, B09/1, B10/1 (B), 301/1 (C1)	Dib. Ass. e Trat.	N	C	S	AY

- h) Actualízanse os requisitos de titulación do posto de Técnico/a Medio de Control de Xestión con referencia 0198, para homoxeneizalo co posto coa mesma denominación e referencia 0197:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
Calidade dos Servizos	IS1100	Calidade e e Ctrl. Xest.	0197 - 0198	Técnico/a Medio de Control de Xestión	2	A2	22	AX/AE	FR09 ED	R400		N	C	S	AY



# Concello da Coruña

- i) Nos postos núm. ref 1877 e 1878 modifícanse os requisitos específicos, homoxeneizándoos cos do posto 1876, quedando do seguinte xeito:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
Infraestruturas	IE6000	Ap. Técnico IE	1876 - 1878	Xefe/a de Sección	3	A1/A2	24	AX/AE	FR11 ED	R500		N	C	S	AY

Todas as modificacións referidas neste punto 8) pretenden homoxeneizar as características dos postos de traballo equivalentes, garantindo a equivalencia funcional daqueles, seguindo criterios de eficacia e eficiencia administrativa, de forma que os devanditos postos sexan ocupados por aquel persoal que posúa a capacidade funcional e profesional requirida para o seu desempeño. E todo elo, en exercicio da potestade de autoorganización deste Concello recoñecida pola Sentenza do Tribunal Supremo, do 12 de xuño do 2012, xa referida no apartado Sétimo, parágrafo segundo, deste informe.

9) A RPT, como instrumento técnico de organización, racionalización e ordenación de recursos humanos, debe ter un carácter flexible e adaptarse ás necesidades da administración municipal, todo elo en aras de conseguir unha maior eficacia e eficiencia na organización administrativa, para realizar a función de servizo que lle corresponde nun Estado social e democrático de dereito.

A ampla doutrina configura a RPT como un instrumento técnico ao servizo da Administración Pública para a correcta organización dos seus recursos humanos no uso que faga da súa autonomía e autogoberno, debendo adaptala ás necesidades que esixa á prestación efectiva dos servizos públicos, isto supón que aquela ten que responder ás necesidades actuais e reais da propia Administración. Este proceso de adaptación esixe a posibilidade de modificación da RPT cando non responda ás esixencias que lle impón o deber dunha prestación eficiente dos servizos públicos, debendo ser tratada coma un instrumento dinámico (STS de 5 de febreiro do 2014, Rec. 2986/2012, revisión da xurisprudencia precedente, consideración da RPT non como acto ordenador, senón como acto ordenado, mediante o que a Administración se autoorganiza, ordenando un elemento da súa estrutura como é o do persoal nela integrado).

Unha das posibilidades das que dispón a Administración Pública para realizar unha ordenación dos seus efectivos de persoal en consecución da eficacia e eficiencia administrativa é a creación e reorganización de postos de traballo, unidades organizativas...

Se a Administración Pública está dirixida a satisfacer necesidades públicas, a única posibilidade é acomodar as súas estruturas ás demandas reais derivadas da situación administrativa, económica, política e social. Tendo en conta que a Administración se atopa baixo a Lei e o Dereito, de conformidade cos artigos 9.1. e 103.1. da Constitución Española, e o artigo 3.1. da Lei 40/2015, do 1 de outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público. Isto significa que a súa actuación queda supeditada ao cumprimento da norma e aos procedementos e competencias materiais e persoais por ela establecidos.

Esta potestade da Administración pode consistir en cambios e reorganización na súa estrutura orgánica e/ou administrativa na procura dunha maior eficacia da súa xestión, ou na asunción por unha determinada unidade administrativa de novas atribucións e sectores de actuación que xustifique a creación de novas unidades dentro daquela e o establecemento de postos de traballo xerarquicamente superiores que as dirixan e coordinen.



# Concello da Coruña

Calquera Administración comprometida cunha xestión responsable debe satisfacer o interese público, adaptándose á realidade fuxindo de construcións burocráticas anquilosadas. A esta idea responde a modificación proposta no Servizo de Recursos Humanos, coa finalidade de conseguir maior calidade na xestión interna, tanto nas relacións co persoal municipal, como no que o procedemento administrativo se refire (eficacia, eficiencia e celeridade), o que tamén se reflexará na satisfacción na cidadanía.

Neste contexto, no Servizo de Recursos Humanos modifícase a denominación da unidade organizativa co código PE1000, Xestión de Recursos Humanos, que pasa a denominarse Administración de Recursos Humanos e Relacións Laborais. Este cambio de denominación procura unha maior adaptación ao ámbito competencial de actividade da devandita unidade organizativa, encargada da administración ordinaria do persoal municipal, incluíndo todos aqueles procesos relacionados coa xestión de nómina, seguros sociais, prestacións da seguridade social, sistemas retributivos, licenzas, vacacións e permisos, prestación de servizo en réxime de teletraballo, calendario e xornada laboral, réxime de incompatibilidades, situacións administrativas, etc.

Por outra banda, co obxecto de adecuar a estrutura organizativa ao contexto actual da administración municipal no Servizo de Recursos Humanos, para que os principios de eficacia e eficiencia, coordinación e atención transversal ás necesidades do Concello da Coruña sexa unha realidade, apoiada nas necesidades reais daquel e non nunha estrutura antiga que non da unha resposta acaída aos novos tempos, a unidade organizativa co código PE4000, Apoio a Xefatura de Recursos Humanos, pasa a denominarse Organización e Xestión Integral de Recursos Humanos.

A dita unidade organizativa seguirá integrada, ao igual que na actualidade, polos seguintes postos:

COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAJO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
PE4000	Org. e Xestión Integral RRHH	2143-2144, 2204	Técnico/a Superior de Xestión	3	A1	22	AX	FR10			N	C	S	AY
PE4000	Org. e Xestión Integral RRHH	0189	Técnico/a Analista de Recursos Humanos	1	A1/A2	22	AE	FR09 ED			N	C	S	AY
PE4000	Org. e Xestión Integral RRHH	2214	Técnico/a Medio de Xestión	1	A2	20	AX	FR09			N	C	S	AY
PE4000	Org. e Xestión Integral RRHH	0190-0193	Asistente de Administración	4	C1/C2	18	AX	FR06		F.A.X.	N	C	S	AY

O cambio de denominación desta unidade organizativa responde á necesidade de deseñar, planificar e xestionar procedementos, plans e estruturas organizativas con maior complexidade e transcendencia de futuro, incluíndo a xestión do cambio, seguindo as directrices xerais da xefatura do servizo. Na convicción de que o dimensionamento de efectivos é un dos eixes da xestión estratéxica dos recursos humanos.

Para dirixir e coordinar as actuacións da unidade organizativa de Organización e Xestión Integral de Recursos Humanos, compre a creación dun posto de xefatura de departamento, referencia 2294, coas seguintes características:



# Concello da Coruña

COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
PE4000	Org. e Xestión Integral RRHH	2294	Xefe/a de Departamento	1	A1/A2	26	AX/AE	FR12 ED			N	C	S	AY

O impulso da administración electrónica, tanto nas relacións coa cidadanía, como nas relacións co persoal funcionario, a necesidade de facilitar mediante o uso de medios electrónicos o cumprimento dos principios de transparencia e publicidade nas actuacións administrativas, a redución nos prazos de comunicación de datos do persoal municipal a outras entidades e administracións (seguridade social, INSS, AEAT...), así como a introdución de novos procedementos dixitais para o cumprimento da tramitación administrativa, interna e externa, fan necesaria a incorporación deste posto de traballo na estrutura do Servizo de Recursos Humanos, nun intento de introducir a reflexión estratéxica en materia de xestión do persoal municipal, no escenario dunha evidente transformación dixital que opera nos distintos sectores de actividade e tamén nas Administracións Públicas, incluíndo a administración pública local.

Este departamento de Organización e Xestión Integral de Recursos Humanos intégrase co cambio na xestión dos recursos humanos que se está levando a cabo na actualidade no Concello, a través da implementación dunha plataforma tecnolóxica cloud (nube profesional).

O Concello, como organización destinada a prestar servizos á cidadanía e ao interese xeral, débese aos principios de eficacia e eficiencia. Coa implementación desta nova plataforma cloud e coa xestión que dela se realice dentro do departamento de organización e xestión integral dos recursos humanos, preténdese levar a cabo unha xestión innovadora e tecnoloxicamente avanzada do capital humano. A dita plataforma permitirá unha xestión integrada de toda a información manexada polo servizo, con estándares abertos, en constante evolución, que dará resposta ás necesidades presentes e futuras aplicables á organización e xestión dos recursos humanos municipais.

Ao respecto, debemos recordar, como ven recoñecendo a xurisprudencia, que as RPT son ferramentas relevantes na determinación da concreta configuración organizativa da función pública "(...) *constituyendo un mecanismo básico de la organización administrativa, ya que al elaborarlas y modificarlas la Administración, en el ejercicio de la potestad de autoorganización que le está conferida, diseña el detalle de su propia estructura interna [...]»* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, secc. 7ª, de 23 de septiembre de 2000, rec. 1330/1997). Constituyen mecanismos de *ordenación del personal y de racionalización de las estructuras administrativas de acuerdo con las necesidades de futuro, en el que debe conjugarse la búsqueda de una mayor eficiencia con la previsión de los gastos de personal* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del país Vasco, secc. 3ª, de 28 de octubre de 1999, rec. 721/1999).

Este posto de traballo que se crea é idéntico aos demais postos de traballo coa mesa denominación existentes na RPT vixente, por canto, de acordo coa doutrina do TSXG referenciada no apartado Sétimo 2) deste informe, é posible crear postos de traballo por asimilación a outros xa existentes, tal como ocorre na presente modificación, sen necesidade de realizar unha nova valoración daqueles (STSXG 24/2019, do 23 de xaneiro de 2019 ( Rec. 317/2018); STSXG 00312/2025 (rec. 34/2025)).

O posto da xefatura de departamento, referencia 2294, ten como misión:

- Planificación, organización, coordinación, control e supervisión do departamento baixo as directrices xerais da xefatura do Servizo de Recursos Humanos.



# Concello da Coruña

- Mellora da eficacia e eficiencia das tarefas e procesos dos recursos humanos; a través do fomento, programación, deseño, implantación, coordinación e seguimento xeral de actividades e proxectos do ámbito da súa competencia.
- Xestión do cambio nos distintos procesos e procedementos aplicables no Servizo de Recursos Humanos.

As ditas misións concréntanse nas seguintes funcións:

- Coordinación de programas, proxectos e plans de actuación dos recursos humanos.
- Identificación e desenvolvemento de plans de traballo
- Promoción de procesos de calidade a nivel interno e melloras que afecten aos procedementos ordinarios do servizo
- Estudar e propoñer medidas de ordenación e modernización dos procesos de xestión e organización do persoal
- Xestión e coordinación da aplicación tecnolóxica da xestión integral de recursos humanos

## **Sétimo.- A Libre designación con convocatoria pública como forma de provisión de postos de traballo**

O artigo 101 da Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local (LRBRL) sinala, en materia de provisión de postos de traballo do persoal ao servizo das Entidades Locais, que os postos de traballo se proveerán en convocatoria pública polos procedementos de concurso e de libre designación con convocatoria pública, de acordo coas normas que regulen eses procedementos en todas as Administracións Públicas.

O artigo 168 do RDL 781/1986, do 18 de abril, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de Réxime Local, sinala que a provisión dos postos de traballo que deban ser ocupados por funcionarios de carreira, que non sexan funcionarios con habilitación de carácter nacional, rexeráse polas normas que, en desenvolvemento da lexislación básica en materia de función pública local, dite a Administración do Estado.

Neste senso, o artigo 78 do Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado polo RDL 5/2015, do 30 de outubro (TREBEP), establece que as Administracións Públicas proverán os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, e que a provisión de postos de traballo en cada Administración Pública levarase a cabo polos procedementos de concurso e de libre designación con convocatoria pública. No seu artigo 79 establece o concurso como procedemento normal de provisión dos postos de traballo, e no artigo 80 sinala que a libre designación con convocatoria pública consiste na apreciación discrecional polo órgano competente da idoneidade dos candidatos en relación cos requisitos esixidos para o desempeño do posto. Asimesmo, determina que as Leis de función pública, que se diten en desenvolvemento do TREBEP, establecerán os criterios para determinar os postos que pola súa especial responsabilidade e confianza podan cubrirse polo procedemento de libre designación con convocatoria pública.

Así, a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (LEPG), en desenvolvemento do TREBEP, dispón, en relación coa provisión de postos de traballo do persoal funcionario de carreira, que se proveerán de forma ordinaria polo procedemento de concurso, ordinario ou específico, ou de libre designación con convocatoria pública, de acordo co que figure na relación de postos de traballo e con respecto aos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade. As convocatorias para prover postos de traballo polo procedemento de concurso, ordinario ou específico, ou de libre designación, así como as respectivas



# Concello da Coruña

resolucións, han de ser feitas públicas no diario oficial correspondente polo órgano competente para efectuar as adxudicacións dos postos.

En relación ao concurso específico, no artigo 91, establece que se aplicará como sistema de provisión para aqueles postos de traballo para os que, polas súas peculiaridades, así se determine na relación de postos de traballo, e que as xefaturas de servizo ou postos de nivel equivalente proveranse por este sistema, salvo aqueles que, polas súas especiais características, deban proverse polo sistema de libre designación, con convocatoria pública.

E, no artigo 92, ao respecto da libre designación con convocatoria pública, di que consiste na apreciación discrecional polo órgano competente da idoneidade dos candidatos en relación cos requisitos esixidos para o desempeño do posto. E que soamente poden proverse polo procedemento de libre designación con convocatoria pública as vicesecretarías xerais, as subdireccións xerais ou equivalentes, as secretarías de altos cargos e, excepcionalmente, aqueles postos de traballo de especial responsabilidade ou cualificación profesional que se determinen nas relacións de postos de traballo.

O Decreto 151/2022, do 4 de agosto, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos de mobilidade do persoal funcionario de carreira da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades públicas instrumentais integrantes do sector público autonómico, no seu artigo 2, en relación co seu ámbito de aplicación, establece que no non reservado á lexislación do Estado aplicárase este regulamento ao persoal funcionario de carreira da Administración local, sen prexuízo da aplicación da lexislación específica establecida para o persoal funcionario de Administración local con habilitación con carácter nacional. E no seu artigo 25 reproduce o establecido no artigo 92 da LEPG, en canto aos postos que se poden prover polo procedemento de libre designación con convocatoria pública.

As disposicións do TREBEP ditáronse ao amparo do art. 149.1.18.<sup>a</sup> CE, que regula a competencia exclusiva que o Estado ten sobre as bases do réxime xurídico das Administracións públicas e do réxime estatutario dos seus funcionarios (DF 1<sup>a</sup> TREBEP).

Por tanto, o TREBEP é contido mínimo a respectar polas Leis de Función Pública que, en desenvolvemento daquel, aproben as Cortes Xerais respecto da Función Pública da Administración Xeral do Estado e as asembleas lexislativas das Comunidades Autónomas no ámbito das súas competencias (art. 6 TREBEP). En Galicia, como xa se indicou anteriormente, resérvase a libre designación para as vicesecretarías xerais, as subdireccións xerais ou equivalentes, as secretarías de altos cargos e, excepcionalmente, aqueles postos de traballo de especial responsabilidade ou cualificación profesional que se determinen nas RPT.

Neste exercicio da elección da forma de provisión de postos de traballo, a sala terceira do Tribunal Supremo na Sentenza do 7 de maio de 1993 (rec. 1561/1991) sinala que *"la aplicación del sistema de libre designación comporta, por parte de la Administración, el ejercicio de una potestad discrecional con elementos reglados"*. Este mesmo tribunal sinala, comparando o procedemento do concurso co de libre designación *"en ambos sistemas rigen inexcusablemente los principios de mérito y capacidad, diferenciándose el uno del otro tan solo en la forma de establecerse los méritos y capacidades computables y en el mecanismo previsto para su cuantificación o ponderación relativa"*. *"Así, en sistema de concurso están rigurosamente tasados o predeterminados, en una norma anterior a la convocatoria, los méritos que han de decidir el nombramiento y el baremo como han de ser cuantificados. Mientras que, en el sistema de libre designación, el poder público que ha de resolver la convocatoria tiene reconocida una amplia libertad para decidir, a la vista de las singulares circunstancias existentes en el puesto de cuya provisión se trate, cuáles son los hechos y condiciones relativos a méritos y capacidades profesionales que, desde la perspectiva de los intereses generales, resultan más idóneos o convenientes para el mejor desempeño del puesto; y también dispone de una considerable discrecionalidad para establecer las reglas*



## Concello da Coruña

*que han de medir o escalonar el nivel de esos méritos y capacidades” (STS 737/2020, en relación con STS de 30-9-2009).*

A discrecionalidade é, por tanto, o eixo no que pivota a libre designación con convocatoria pública. Pero o Tribunal Supremo xa estableceu fai tempo (STS 29/11/1985), que a discrecionalidade non existe ao marxe da lei, senón en virtude da lei e na medida que esta o houbera previsto. Non se pode confundir a discrecionalidade coa liberdade de actuación ou a arbitrariedade, xa que, a discrecionalidade administrativa está dentro do principio de legalidade. Por tanto, para a provisión de determinados postos de traballo resulta necesaria unha certa flexibilidade na apreciación das circunstancias concorrentes que non poden ser previstas con carácter xeral pola lei.

O auto do Tribunal Constitucional de data 18/10/2016 determina *“Los criterios que se infieren de lo dispuesto en dicho precepto y en la disposición ahora cuestionada, son que las funciones que justifican el recurso a la libre designación son las de carácter directivo o de especial responsabilidad y aquellas que requieran una confianza personal para ejercer sus funciones; que las subdirecciones generales o equivalentes, jefaturas de servicio o equivalentes y las secretarías de altos cargos reúnen los requisitos establecidos en el apartado anterior para ser provistos por libre designación, esto es, cumplen funciones directivas o de especial responsabilidad o confianza; y que, en el caso de los puestos que correspondan a las categorías antes mencionadas, la provisión por libre designación no es una decisión voluntaria de la Administración sino que viene impuesta por el legislador, mientras que para los puestos no encuadrados en estas categorías es la relación de puestos de trabajo la que podrá elegir entre concurso o libre designación siempre y cuando, claro está, los puestos tengan asignadas funciones de naturaleza directiva, de especial responsabilidad o de especial confianza y así se justifique en la relación de puestos de trabajo.”*

Conforme á xurisprudencia do Tribunal Supremo *“el sistema de libre designación previsto por la Ley difiere sustancialmente del sistema de libre arbitrio, ya que su perfil viene delimitado por los siguientes elementos:*

- a) tiene carácter excepcional en la medida que contempla el método normal de provisión que es el concurso;*
- b) se aplica a supuestos determinados en atención a la naturaleza de sus funciones;*
- c) solo entran en tal grupo, los puestos directivos y de confianza, que la ley relaciona (secretarías de altos cargos y los de especial responsabilidad);*
- d) la objetivación de los puestos de esta última clase, de especial responsabilidad, debe estar incorporada a la Relación de Puestos de Trabajo, que deberán incluir “en todo caso, la denominación y características esenciales del puesto serán públicas, con la consecuente facilitación del control” (STS de 25-03-2011 citando la STSJ Andalucía 581/2009).*

A sentenza do TS do 13 de decembro do 2013 (rec. 300/2012) dispón: *“Es preciso recordar la Sentencia de este Tribunal, de 31 de julio de 2012 (casación 1206/2010 ), en la que se sintetiza la doctrina jurisprudencial dictada sobre los criterios jurídicos a que ha de ajustarse la elección del sistema de libre designación para la provisión de puestos de trabajo, en los siguientes términos: “La jurisprudencia de esta Sala viene insistiendo en el carácter excepcional que la Ley asigna a este sistema de libre designación y en la necesidad de que cuando se considere necesario acudir a él se haga, también excepcionalmente, y justificando, caso por caso, por qué debe utilizarse (así se han manifestado, entre otras, la sentencias de 11 de marzo de 2009 (casación 2332/2005 ), 9 de febrero de 2009 (casación 7168/2004 ), 10 de diciembre de 2008 (casación 10351/2004 ), 24 de septiembre de 2008 (casación 5231/2004 ), 2 de julio de 2008 (casación 1573/2004 ), 7 de abril de 2008 (casación 7657/2003 ), 17 de*



# Concello da Coruña

*diciembre de 2007 (casación 596/2005), 17 de septiembre de 2007 (casación 5466/2002), 16 de julio de 2007 (casación 1792/2004)".*

Así mesmo o Tribunal Supremo en Sentenza de 9 de xullo de 2012 determina que: *“El sistema de libre designación para cargos intermedios...no puede considerarse injustificado porque, como señalan ambas partes codemandadas, no se establece para todos ellos sino tan solo para los existentes en determinadas unidades administrativas, que por la elevada importancia jerárquica que les corresponde, hacen aconsejable que el cargo intermedio desarrolle sus funciones en una estrecha colaboración con los cargos directivo.”*

Nunha recente sentenza do Xulgado do Contencioso – Administrativo da Coruña, do 31/10/2024, 00194/2024 (P.A. 302/2023) aplicada a este Concello sinalase: *“En consecuencia, la provisión de puestos de libre designación a que se refiere la demanda está motivada de forma singularizada, por la especial responsabilidad por gestionar información especialmente reservada, entre la que se encuentra la relativa a las actuaciones de protocolo, ceremonial y relaciones públicas, la participación inmediata, en la elaboración de información estratégica para la toma de decisiones por parte de los órganos superiores del Gobierno local, y la especial responsabilidad relacionada con la ayuda a la toma de decisiones de los órganos políticos en aplicación de criterios y directrices políticas con instrumentos de organización de contenido de fondo no reglado, en lo que respecta a la Jefatura de servicio de Turismo, Comercio, Mercados y hostelería. Todo ello, ajustándose a los criterios previstos en las normas de gestión de la RPT.*

*Procede, por tanto, la desestimación del recurso en lo que respecta a esta segunda pretensión.”*

En canto a estrutura directiva que dirixe as grandes áreas municipais, a LRBRL (Lei 7/1985, do 2 de abril), no seu Título X, dentro da organización dos órganos municipais necesarios dos municipios de gran poboación, tal é o caso do Concello da Coruña, no seu artigo 130, establece que son órganos superiores o Alcalde e os membros da Xunta de Goberno Local e que son órganos directivos:

- a) Os coordinadores xerais de cada área ou concellaría.
- b) Os directores xerais ou órganos similares que culminen a organización administrativa dentro de cada unha das grandes áreas ou concellarías.
- c) O titular do órgano de apoio á Xunta de Goberno Local e o concelleiro-secretario da mesma.
- d) O titular da asesoría xurídica.
- e) O Secretario xeral do Pleno.
- f) O interventor xeral municipal.
- g) No seu caso, o titular do órgano de xestión tributaria

O mesmo artigo 130, no seu punto 3, establece que o nomeamento dos coordinadores xerais e dos directores xerais, atendendo a criterios de competencia profesional e experiencia deberá efectuarse entre funcionarios de carreira do Estado, das Comunidades Autónomas, das Entidades Locais ou con habilitación de carácter nacional que pertencen a corpos ou escalas clasificados no subgrupo A1, salvo que o Regulamento Orgánico Municipal permita que, en atención ás características específicas das funcións de tales órganos directivos, o seu titular non reúna a devandita condición de funcionario.

Por outro lado, a Disposición adicional undécima desta lei, en relación ao réxime especial dos municipios de gran poboación, establece que as disposicións contidas no título X para os municipios de gran poboación prevalecerán respecto das demais normas de igual ou inferior rango no que se opoñan, contradigan ou resulten incompatibles.



# Concello da Coruña

Os artigos 125 e 132 do Regulamento Orgánico Municipal (ROM) do Concello da Coruña (BOP núm. 285, do 13 de decembro do 2004), exprésanse en similares termos en relación ao persoal directivo. En relación ás funcións dos/das directores/as de área, o ROM sinala no seu artigo 131 “Os *Directores de Área son os titulares dos órganos directivos da xestión dunha Área. Para ese efecto correspóndelles:*

- *Propoñer os proxectos da súa Dirección para alcanzar os obxectivos establecidos polo Concelleiro de Área, dirixir a súa execución e controlar o seu adecuado cumprimento.*
- *Exercer as competencias atribuídas á Dirección e as que lle sexan desconcentradas ou delegadas.*
- *Propoñer, nos restantes casos, ao Concelleiro de Área ou ao titular do órgano do que dependa, a resolución que estime procedente sobre os asuntos que afectan o órgano directivo.*
- *Impulsar e supervisar as actividades que forman parte da xestión ordinaria do órgano directivo e velar polo bo funcionamento dos órganos e unidades dependentes e do persoal integrado nos mesmos.*
- *As demais atribucións que lle confiran as leis e regulamentos.”*

De igual forma, o ROM, no seu Título X, regula os niveis esenciais da organización municipal. Ao respecto, establece no seu artigo 122 que terán a consideración de niveis esenciais da organización municipal as grandes áreas de Goberno, os coordinadores xerais, os directores de área ou órganos asimilados que culminan a organización administrativa, de acordo co establecido nos artigos seguintes. Sinalando, a continuación, que corresponderá ao/a alcalde/sa a determinación do número de cada un de tales órganos, o establecemento de niveis complementarios inferiores de organización e, en definitiva, a organización e estrutura da administración municipal executiva.

A este respecto, a recente sentenza do TS 617/2025, do 22 de maio (Rec. 849/2023), sinala que ao persoal directivo do Concello de Ourense lle son de aplicación as previsións do dito artigo 130 da LRBRL, norma básica estatal, e que o devandito precepto prevalece, para os municipios de gran poboación, sobre as demais normas de igual ou inferior rango no que se opoñan, contradigan ou resulten incompatibles, que é o que ocorre entre os arts. 33 e 34 da LEPL e 130 da LRBRL.

Así no seu fundamento quinto establece “(...) *Pues bien, se aprecia sin excesiva dificultad que el artículo 130 de la LBRL y los artículos 33 y 34 de LEPL, responden a diferentes modelos. El primero se aproxima como ya hemos indicado al sistema de altos cargos del Estado, el segundo, en la línea del artículo 13 del TREBEP, al modelo de dirección propio de la alta función pública profesional, que en el caso de la Comunidad Autónoma de Galicia conduce a configurar una carrera directiva, donde tras su ingreso se adquiere la condición de personal directivo profesional, y de esta forma la provisión de sus puestos directivos se llevará a cabo entre las personas que ostenten esa condición.*

*Por todo ello y partiendo de una interpretación sistemática y teleológica concluimos que en este caso resultan de aplicación las previsiones de la regulación básica contenida en el art. 130.3 de la LBRL.*

*En consecuencia, la respuesta a la cuestión de interés casacional la concretamos del siguiente modo: en la selección y nombramiento del personal directivo de las Entidades Locales de Galicia, en concreto para la provisión por el sistema de libre designación del puesto de Director General de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Ourense, se aplicará la regulación contenida en el artículo 130 de la LBRL.”*

De todo o exposto conclúese que as direccións de área, no Concello da Coruña, son un nivel esencial na organización e estrutura da Administración municipal executiva determinada pola



# Concello da Coruña

Alcaldesa (artigo 122 ROM) e que os/as directores/as de área serán nomeados e separados pola Xunta de Goberno Local entre funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional ou funcionarios de carreira das Entidades Locais, das Comunidades Autónomas ou do Estado, aos que se esixa para o seu ingreso o título de doutor, licenciado, enxeñeiro, arquitecto ou equivalente, de conformidade co disposto no artigo 130.3 da LRBRL; asimesmo, de acordo co ROM, nos ámbitos funcionais que determine o Concello, poderán existir postos directivos cuxo titular non reúna a condición de funcionario/a. Polo tanto, tal como sinala a referida STS 617/2025, os órganos directivos nas entidades locais, aproxímanse máis ao sistema de altos cargos do Estado e non ao modelo de dirección propio da alta función pública profesional, isto é, máis na esfera de decisión política que da organización e xerarquía administrativa.

Nun municipio de gran poboación, como é o caso do Concello da Coruña, regulado polo Título X da LRBRL, existe unha vinculación moi próxima, directa e inmediata, entre a actividade profesional dos postos de xefatura de servizo e os órganos superiores e directivos da organización municipal, que se incardina no ámbito da decisión política e/ou dos altos cargos nos termos da Lei 3/2015, do 30 de marzo, reguladora do exercicio do alto cargo da Administración Xeral do Estado.

En canto á xustificación da elección da libre designación con convocatoria pública para a provisión de determinados postos de traballo, as normas de xestión para a aplicación e interpretación da RPT do Concello da Coruña (BOP núm. 133, do 19/08/2020; BOP núm. 84, do 04/05/2022), sinalan no seu artigo 17.4 “Os criterios de excepcionalidade deste Concello para a provisión de postos de traballo por libre designación son os seguintes:

a) *Especial responsabilidade por xestionar información especialmente reservada do Concello. A especial responsabilidade fundaméntase en que os responsables deste tipo de información deben extremar a confidencialidade e discreción por encima do esixido a calquera funcionario, pois a súa difusión pode xerar importantes problemas de seguridade para o Concello. Este criterio afecta a:*

- (1) *Actuacións de protocolo, cerimonial e relacións públicas da Alcaldía.*
- (2) *Información estratéxica para a toma de decisións de órganos superiores do Goberno Local.*
- (3) *Responsable da preparación da orde do día e das convocatorias e documentación dos expedientes que se eleven ao Pleno e á Xunta de goberno Local.*
- (4) *Asesoramento e dependencia directa dun órgano superior.*

b) *Especial responsabilidade por exercer a representación institucional do Concello, que vén determinada porque se esixe que o empregado público actúe como substituto do representante institucional e que teña, por tanto, que coñecer, asumir e difundir as propostas de actuación do Goberno municipal. Este criterio afecta aos casos de substitución dun alto cargo nos supostos de vacante, ausencia ou enfermidade deste, a condición de que non exista un cargo intermedio.*

c) *Especial responsabilidade por garantir unha adecuada toma de decisións que supoñen a limitación de dereitos en situacións de alerta sanitaria ou emerxencia. A especial responsabilidade desta atribución deriva de que, como consecuencia dunha situación de alerta sanitaria ou emerxencia que antepón o interese público ao interese privado, o exercicio da responsabilidade no posto de traballo pode levar á toma de decisións e ao*



# Concello da Coruña

*establecemento de instrucións de actuación que afecten os dereitos das persoas. A coordinación ou dirección de funcionarios que, como titular dun posto, exerce sobre as decisións do persoal ao seu cargo e que teñen a capacidade de tomar decisións que supoñan a limitación de dereitos de propiedade, de libre circulación e residencia de persoas, ou outros dereitos individuais en situacións de emerxencia.*

*d) Especial responsabilidade por garantir a protección de datos persoais, que se fundamenta na facultade de decisión sobre os sistemas e procedementos garantes do cumprimento de dereitos amparados pola normativa de protección de datos de carácter persoal, e exercerase ao desempeñar funcións que leven responsabilidade directa sobre os sistemas de protección de datos persoais de conformidade co disposto na Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.*

*e) Especial responsabilidade relacionada coa axuda á toma de decisións dos órganos políticos en aplicación de criterios e directrices políticas con instrumentos de organización de contido de fondo non regrado. Este criterio afecta os casos de responsabilidade directa sobre a toma de decisións para a elaboración de instrumentos de organización, de carácter económico e de plan e ordenación.*

*f) A cualificación profesional especial requirida para o desempeño de determinados postos de traballo por razóns de calidade artística ou de recoñecida autoridade e experiencia en áreas de coñecemento de ámbito municipal.*

*g) Os de xefatura de servizo ou equivalentes nos que veña determinado por lei, como no suposto do artigo 27 da Lei 4/2007, de coordinación de policía locais, de nomeamento do Xefe do Corpo de Policía local.*

*h) Aqueles órganos directivos da Administración Municipal citados no artigo 125.1.B do Regulamento Orgánico Municipal do Concello da Coruña, aprobado polo pleno en sesión celebrada o 2 de novembro de 2004 (BOP de 13/12/2004), que deban ser nomeados polo sistema de libre designación, tal e como se establece nos artigos 71, 133, 137 e 138 do citado regulamento. Son os postos seguintes:*

- (1) O/a secretario/a xeral do pleno.*
- (2) O/a oficial/a maior.*
- (3) O/a interventor/a xeral municipal.*
- (4) O/a tesoureiro/a xeral.*
- (5) Os das secretarías de Alcaldía, concelleiras e dos órganos directivos ou superiores, por ser de especial confianza.”*

En aplicación de toda a normativa e xurisprudencia anteriormente citada, expóñense a continuación posto a posto, de forma individualizada, as circunstancias concorrentes en cada caso que permiten valorar a conveniencia e oportunidade da utilización da libre designación con convocatoria pública como forma de provisión de cada un dos seguintes postos:



# Concello da Coruña

## a) Xefatura do Servizo de Xestión Administrativa de Infraestruturas (referencia 2293):

Este posto de xefatura de servizo (ref. 2293), ao igual que o seu homólogo (ref. 1795), terá como sistema de provisión a libre designación con convocatoria pública, en aplicación dos seguintes criterios de excepcionalidade:

- Especial responsabilidade por xestionar información especialmente reservada do Concello da Coruña tal é toda aquela información relativa á planificación e execución do Plan de Contratación Anual que supón a licitación e resolución de incidencias de execución, á elaboración de proxectos considerados estratéxicos para o Concello e información das directrices da estratexia política municipal. Esta especial responsabilidade fundaméntase en que a persoa que desempeñe este posto de traballo deberá extremar a confidencialidade, en maior medida que o que se esixe a calquera outro funcionario.

A especial responsabilidade tamén se concreta nas seguintes funcións:

- Planificación e execución do Plan de Contratación Anual no relativo á Área de Infraestruturas.
- Asesoramento á dirección da Área de Infraestruturas, así como a concellería de Economía e Planificación Estratéxica, na planificación estratéxica da contratación municipal e na xustificación da súa necesidade, oportunidade e eficiencia co obxecto de acadar unha planificación dos recursos públicos responsable.
- Asesoramento no deseño, estrutura e réxime económico financeiro de proxectos ou propostas que impliquen a realización de inversións en infraestruturas, a prestación dun servizo público ou a modificación daqueles.
- Dirixir a actuación administrativa e económica do Servizo de Infraestruturas de forma estratéxica, tendo en conta o ámbito normativo no que desenvolve a súa actividade e o contexto político, social e económico do Concello da Coruña.
- Especial responsabilidade relacionada coa axuda á toma de decisións dos órganos políticos en aplicación de criterios e directrices políticas con instrumentos de organización de contido de fondo non regrado. Este criterio afecta os casos de responsabilidade directa sobre a toma de decisións para a elaboración de instrumentos de organización, de carácter económico e de plan e ordenación. Esta especial responsabilidade concrétese nas seguintes funcións:
  - Planificación, programación e desenvolvemento das inversións en infraestruturas en coordinación coa xefatura técnica do mesmo servizo.
  - Establecer, segundo as directrices dos órganos de goberno, e analizando a situación actual do contexto político, económico e social da cidade, obxectivos do servizo a curto, medio e longo prazo no seu ámbito de competencia, así como as liñas estratéxicas a seguir e as accións necesarias para lograr a súa execución.
  - Elaboración de propostas de instrucións, directrices, circulares e procedementos de planificación estratéxica no ámbito da programación da contratación e da actividade de fomento da área, de índole xurídico e de impulso do cumprimento de políticas transversais, así como de xestión das relacións e mecanismos esenciais de cooperación con entidades públicas o privadas, mediante a proposta e plantexamento de liñas directrices e acordos de colaboración.
- O desempeño deste posto de traballo precisa unha confianza especial para o exercicio das seguintes funcións:
  - Dirección, planificación e coordinación da planificación administrativa e económica en materia de infraestruturas.



# Concello da Coruña

- Asesoramento á dirección da Área, así como aos demais órganos do goberno municipal, na planificación estratéxica no seu ámbito de competencia e na xustificación da necesidade, oportunidade e eficiencia das actuacións propostas co obxecto de acadar unha planificación dos recursos públicos responsable.
- Elaboración de propostas de instrucións, directrices, circulares e procedementos de planificación estratéxica, de índole administrativo, económico e xurídico e de impulso do cumprimento de políticas transversais.

## b) Xefatura do Servizo de Xestión Tributaria (referencia 0104):

O Real Decreto Legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais (en diante TRLRFL), determina a existencia de tributos municipais obrigatorios e tributos municipais potestativos, así como a determinación das características discrecionais da súa regulación.

En canto á xestión, o art. 12 TRLRFL sinala: *“1. A xestión, liquidación, inspección recadación dos tributos locais realizarase de acordo co previsto na Lei Xeral Tributaria e nas demais leis do Estado reguladoras da materia, así como nas disposicións ditadas para o seu desenvolvemento.*

*2. A través das súas ordenanzas fiscais as entidades locais poderán adaptar a normativa a que se refire o apartado anterior ao réxime de organización e funcionamento interno propio de cada unha delas, sen que tal adaptación poda contravir o contido material da dita normativa.”*

En canto á regulación das ordenanzas fiscais municipais, como manifestación do poder financeiro local o art. 15 do TRLRFL establece: *“1. Salvo nos supostos previstos no artigo 59.1 desta lei, as entidades locais deberán acordar a imposición e supresión dos seus tributos propios, e aprobar as correspondentes ordenanzas fiscais reguladoras destes.*

*2. Respecto dos impostos previstos no artigo 59.1, os concellos que decidan facer uso das facultades que lles confire esta lei en orde á fixación dos elementos necesarios para a determinación das respectivas cotas tributarias, deberán acordar o exercicio de tales facultades, e aprobar as oportunas ordenanzas fiscais.*

*3. Asimesmo, as entidades locais exercerán a potestade regulamentaria a que se refire o apartado 2 do artigo 12 desta lei, ben nas ordenanzas fiscais reguladoras dos distintos tributos locais, ben mediante a aprobación de ordenanzas fiscais especificamente reguladoras da xestión, liquidación, inspección e recadación dos tributos locais.”*

En canto ao contido das ordenanzas fiscais, o art. 16 do TRFRFL, sinala que as ordenanzas fiscais a que se refire o apartado 1 do artigo anterior conterán, polo menos:

a) A determinación do feito imponible, suxeito pasivo, responsables, exencións, reducións e bonificacións, base imponible e liquidable, tipo de gravame ou cota tributaria, período impositivo e devengo.

b) Os rexímenes de declaración e de ingreso.

c) As datas da súa aprobación e do comezo da súa aplicación.

Asimesmo, estas ordenanzas fiscais poderán conter, no seu caso, as normas a que se refire o apartado 3 do artigo 15.

Os acordos de aprobación destas ordenanzas fiscais deberán adoptarse simultaneamente aos de imposición dos respectivos tributos.

Os acordos de modificación de ditas ordenanzas deberán conter a nova redacción das normas afectadas e as datas da súa aprobación e do comezo da súa aplicación.



# Concello da Coruña

2. As ordenanzas fiscais a que se refire o apartado 2 do artigo anterior conterán, ademais dos elementos necesarios para a determinación das cotas tributarias dos respectivos impostos, as datas da súa aprobación e o comezo da súa aplicación.

O marco normativo das ordenanzas fiscais, en cuxa elaboración participa, como un dos cometidos fundamentais, a xefatura do Servizo de Xestión Tributaria, enmárcase no contexto da autonomía financeira, como exercicio do poder financeiro municipal, en canto a decidir, dentro das marxes que dá a lei, tipos impositivos, tramos fiscais, previsión ou non de beneficios fiscais, etc, sempre dentro do respecto ao principio de legalidade, pero con marxe de decisión discrecional e de orientación das políticas de ingresos.

Neste sentido, no Concello da Coruña contémpanse, como elementos tributarios demostrativos da autonomía municipal no exercicio de potestade tributaria, os seguintes: ordenanza fiscal núm. 51 reguladora do imposto de bens inmobles, ordenanza fiscal núm. 53 reguladora do imposto municipal sobre o incremento de valor dos terreos de natureza urbana, ordenanza xeral de contribucións especiais, ordenanza xeral de prezos públicos, ordenanza fiscal núm. 34 reguladora do recargo municipal sobre o imposto galego sobre as estancias turísticas na Comunidade Autónoma de Galicia, etc.

Pois ben, na configuración desta decisión de discrecionalidade administrativa e directamente relacionada coa acción de goberno, participa a xefatura do Servizo de Xestión Tributaria, polo tanto, atende aos criterios de excepcionalidade reflectidos no artigo 17.4 das Normas de Xestión da RPT vixente, dada a especial responsabilidade por axudar na toma de decisións dos órganos políticos en aplicación de criterios e directrices políticas. Esta especial responsabilidade por manexar información reservada do Concello e colaborar na toma de decisións de órganos de goberno, así como a especial confianza concréntanse nas seguintes funcións:

- Participación directa na toma de decisións implicadas na elaboración de ordenanzas fiscais.

O exercicio da autonomía financeira do Concello da Coruña, recoñecido nos artigos 137 e 142 da Constitución e desenvolvido pola lexislación de facendas locais, maniféstase de maneira directa a través das ordenanzas fiscais, que constitúen o principal instrumento normativo para concretar as decisións de política financeira no ámbito dos ingresos municipais.

En primeiro lugar, mediante as ordenanzas fiscais o Concello da Coruña adopta decisións relativas á fixación dos tipos de gravame, cotas e tarifas dos tributos municipais, dentro dos límites legais establecidos. Estas decisións permiten determinar o volume de ingresos propios procedentes, entre outros, dos impostos municipais e das taxas, axustando a presión fiscal ás necesidades de financiamento dos servizos públicos locais e ás prioridades orzamentarias da Corporación.

En segundo termo, as ordenanzas fiscais recollen o establecemento de beneficios fiscais, como bonificacións ou exencións, que reflicten opcións conscientes de política financeira con finalidade económica, social ou ambiental. A través destes instrumentos, o Concello da Coruña pode promover determinados obxectivos municipais —por exemplo, no acceso á vivenda, a protección de colectivos con menor capacidade económica ou o fomento de condutas sostibles—, asumindo a conseguinte minoración de ingresos como expresión da súa política pública.

Así mesmo, as decisións de política financeira maniféstanse na ordenación das taxas e prezos públicos, determinando o grao de cobertura do custo dos servizos e o nivel de participación económica das persoas usuarias. Esta configuración permite ao Concello combinar criterios de suficiencia financeira, eficiencia na prestación dos servizos e equidade no reparto das cargas.



# Concello da Coruña

Finalmente, nas ordenanzas fiscais do Concello da Coruña concréntanse decisións relativas á xestión, liquidación e recadación dos tributos, que inciden de maneira directa na efectividade real dos ingresos previstos no orzamento municipal e na estabilidade da facenda local.

En conclusión, a xefatura do Servizo de Xestión Tributaria colabora de forma activa na toma de decisións de carácter esencial na política financeira local.

- Colaboración en decisións do nivel esencial de gobernanza municipal que se elevan ao Pleno, que necesitan dunha especial confianza profesional e nivel de reserva no momento de elaboración das ordenanzas fiscais, cuxa decisión de aprobación inicial e definitiva corresponde ao Pleno do Concello.
- Asistencia ás comisións informativas do Pleno. Asimesmo, informa e propón sobre a estimación ou desestimación das alegacións presentadas na fase de alegacións.
- Elaboración do Plan de Inspección Tributaria do Concello da Coruña:

A normativa tributaria contempla a elaboración, con carácter anual, dun plan de inspección que recolla, para o exercicio fiscal en curso, tanto os criterios a seguir, como os tributos susceptibles de inspección con carácter xeral.

Neste sentido o artigo 116 da Lei 58/2003, do 17 de decembro, Xeral Tributaria, a elaboración anual do Plan de Control Tributario constitúe unha obriga para as Administracións Tributarias. Este Plan, segundo o mesmo artigo, terá carácter reservado, aínda que iso non impedirá que se fagan públicos os criterios xerais que o informen.

Conforme ao artigo 170 do Regulamento Xeral das Actuacións e os Procedementos de Xestión e Inspección Tributaria e de desenvolvemento das normas comúns dos procedementos de aplicación dos tributos, aprobado por Real Decreto 1065/2007, do 27 de xullo, «a planificación comprenderá as estratexias e obxectivos xerais das actuacións inspectoras e concretarase no conxunto de plans e programas definidos sobre sectores económicos, áreas de actividade, operacións e supostos de feito, relacións xurídico-tributarias ou outros, conforme aos que os órganos de inspección deberán desenvolver a súa actividade». Igualmente, dispón o citado regulamento que *“cada Administración tributaria integrará no Plan de Control Tributario a que refírese o artigo 116 da Lei Xeral Tributaria, o plan ou os plans parciais de inspección, que se basearán nos criterios de risco fiscal, oportunidade, aleatoriedade ou outros que se estimen pertinentes.”*

Na mesma liña, o artigo 125 da ordenanza xeral de xestión, recadación e inspección dos tributos e doutros ingresos de dereito público municipais do concello Coruña (BOP núm. 233, do 03/12/2024) establece que *“1. O exercicio das funcións propias da Inspección Municipal de Tributos adecuarase ao correspondente plan de actuacións inspectoras, sen prexuízo da iniciativa das persoas actuarias de acordo cos criterios de eficacia e oportunidade.*

*2. Será competencia da concellería delegada de Facenda, por proposta do Servizo de Xestión Tributaria, elaborar o plan anual de actuacións inspectoras, que establecerá os criterios sectoriais ou territoriais, cuantitativos ou comparativos, ou ben de calquera outra especie que teñan que servir para seleccionar os suxeitos pasivos ou as persoas obrigadas tributarias acerca dos cales se vaian efectuar as actuacións de comprobación e investigación ou de obtención de información. O rendemento mínimo dos inspectores fixarase de acordo co establecido nesta planificación.*

*3. O contido do plan anual de actuacións inspectoras é reservado e non será susceptible de publicación. Con todo, os criterios xerais que informan o plan anual faranse públicos mediante unha nota informativa no portal de Transparencia municipal.”*



# Concello da Coruña

Así pois, de acordo co disposto nos preceptos citados esta xefatura de servizo participa activamente na elaboración do Plan de Inspección Tributaria.

Dentro deste plan establécense determinadas actividades encamiñadas á actualización de protocolos de actuación, dilixencias de colaboración ou determinación das relacións de colaboración entre as distintas áreas do concello, así como coa Xunta de Galicia ou ca Axencia Estatal de Administración Tributaria. Establécense, así mesmo, as liñas de actuación determinadas pola xefatura do servizo, necesarias para levar a cabo a correcta execución da xestión, recadación e inspección dos tributos municipais.

A elaboración destas instrucións e ordenanzas entran dentro das funcións de planificación, e requiren da colaboración dos órganos políticos e directivos da Administración local, xunto coa propia xefatura do servizo, como órganos directamente relacionados co ámbito de funcionamento, coñecedores das necesidades e prioridades na planificación da xestión, inspección e recadación dos tributos, así como dos fin e adaptación dos procedementos. A misión da inspección é a loita contra a fraude fiscal. O plan inspector constitúe ademais un medio necesario para mellorar o nivel de execución orzamentaria e a súa eficiencia. Aspectos nos que se debe traballar desde o comezo do mandato municipal e nos que deben observarse resultados satisfactorios.

Polo tanto, dentro do marco legal tributario, o posto de xefatura de servizo de Xestión Tributaria participa directamente coa estrutura directiva e de goberno no deseño de distintos instrumentos de acción de goberno e tamén de carácter normativa e regulamentario (ordenanzas fiscais).

## c) Xefatura do Servizo de Contratación (referencia 0258):

O marco normativo da contratación pública atópase regulado na vixente Lei 9/2017, do 8 de novembro, de Contratos do Sector Público (en diante, LCSP). O exercicio das funcións correspondentes á xefatura do Servizo de Contratación require, ademais dun alto grao de coñecemento técnico-xurídico, o desempeño de tarefas de elevado compoñente estratéxico para a Corporación e a asunción dunha especial responsabilidade e confianza, ao configurarse a contratación como unha ferramenta indispensable para a execución material das políticas do Goberno Local e da correspondente actividade administrativa.

O desempeño deste posto de traballo conleva unha especial responsabilidade relacionada coa toma de decisións dos órganos políticos para a elaboración de instrumentos de organización de carácter económico, de planificación e ordenación tales como:

- Planificación estratéxica e programación da actividade contractual: de conformidade co artigo 28.1 da LCSP, esta xefatura de servizo ten un protagonismo directo á hora de valorar, ponderar e determinar a necesidade e idoneidade de cada contrato no marco da eficiencia na utilización dos fondos públicos. Esta non é unha tarefa meramente procedimental, senón unha decisión de forte calado e consecuencias na xestión financeira municipal.

Así mesmo, en cumprimento do artigo 28.4 da LCSP, relativo á programación da actividade contractual, recae neste o posto elaborar, ou cando menos coordinar e dirixir, a confección do Plan de Contratación Anticipada (Plan Anual de Contratación). Esta obriga, posta en relación co artigo 134 da norma para a publicación do Anuncio de Información Previa e a axilización dos prazos dos expedientes, non constitúe un mero trámite regrado. Trátase dunha verdadeira translación das decisións estratéxicas, políticas e orzamentarias da Corporación cara á súa execución material. O deseño desta programación anual esixe unha aliñación total cos órganos directivos e de goberno, fundamentando un nivel de confianza profesional estreito e constante.



# Concello da Coruña

A actual LCSP, tal e como declara no seu artigo 1.3, supera a concepción tradicional da contratación e dótaa dun carácter instrumental para o cumprimento das estratexias sociais, ambientais e de innovación tecnolóxica. A xefatura do Servizo de Contratación asume a responsabilidade de materializar o uso da contratación como ferramenta para o cumprimento das estratexias sociais, éticas e ambientais da Corporación e de cada corporación en concreto cunha marxe de potestades discrecionais de configuración e orientación dentro do marco nacional e europeo.

Isto concrétase na obriga de articular, en colaboración cos órganos de goberno, as condicións especiais de execución (artigo 202 da LCSP) e as obrigacións en materia ambiental, social ou laboral (artigo 201.2 da LCSP). Do mesmo xeito, recae sobre o posto a responsabilidade de propoñer a incorporación nos pregos de cláusulas administrativas particulares mecanismos de alto impacto normativo e económico, como a supervisión dos pagamentos directos aos subcontratistas, esixencia recollida na Disposición Adicional Quincuaxésimo primeira (DA 51ª) da LCSP.

Esta especial responsabilidade e a especial cualificación profesional necesaria para o desempeño do posto tamén se concreta na autonomía necesaria para adoptar decisión de gran calado para o goberno municipal. A doutrina xurisprudencial sinala que a especial responsabilidade leva aparellada un grao de autonomía de decisión en tarefas que sexan relevantes (así o lembra, con carácter xeral, a Sentenza do Tribunal Supremo, Sala Terceira, do Contencioso-Administrativo, Sección 7ª, de 31 de xullo de 2012 (Rec. 1206/2010) - ECLI:ES:TS:2012:5842). Este nivel de discrecionalidade técnica acada a súa máxima expresión no "poder configurador" atribuído á Xefatura na elaboración e validación dos Pregos de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP), que operan como a lei do contrato.

En base ao disposto no artigo 122 da LCSP e, de xeito máis exhaustivo, no artigo 67 do Regulamento Xeral da Lei de Contratos (Real Decreto 1098/2001), a xefatura do Servizo de Contratación asume a responsabilidade material de definir nos pregos cuestións de vital transcendencia xurídica. Isto implica exercer a potestade de definir os dereitos e obrigas das partes na relación contractual correspondéndolle decidir, configurar e validar cuestións de complexidade crítica, tales como:

- A xustificación, cálculo e delimitación do valor estimado e do orzamento base de licitación.
- A selección e xustificación do procedemento e da forma de adxudicación máis axeitada para os intereses municipais.
- A configuración precisa e proporcional dos requirimentos de solvencia económica, financeira, técnica e profesional exixibles aos licitadores.
- A determinación, definición e ponderación obxectiva dos criterios de adxudicación, así como a decisión sobre a admisión de variantes ou melloras.
- A esixencia, importe e réxime das garantías (provisionais, definitivas ou complementarias).
- sistema de determinación do prezo, a súa forma de pagamento, o réxime de pagos a conta e, de ser o caso, as fórmulas aplicables para a revisión de prezos.
- A estrita fixación dos prazos de execución, o réxime de recepción e o cadro estruturado das posibles prórrogas e modificacións previstas do contrato.
- A imposición de condicións especiais de execución (de carácter social, ético ou medioambiental) para facer efectiva a contratación estratéxica.



# Concello da Coruña

- As consecuencias do incumprimento na execución do contrato, mediante a fixación de penalidades por demora ou incumprimento e a tipificación das causas específicas de resolución contractual.

A estas facultades súmase a participación esencial na elaboración e fixación de criterios a través de instrucións internas de contratación. No Concello da Coruña, a xefatura do servizo ten un papel fundamental no desenvolvemento desta potestade de autoorganización, tal e como se constata na elaboración e aplicación de instrucións publicadas no perfil do contratante como:

- A Instrución 1/2019 do Concello da Coruña relativa á tramitación electrónica do procedemento de contratación aberto simplificado abreviado (25 de marzo de 2019).
- A Instrución 2/2019 sobre a actividade contractual do Concello da Coruña (18 de novembro de 2019).
- As directrices de emerxencia elaboradas para garantir a continuidade do servizo público durante a pandemia, tales como as instrucións ditadas con ocasión da COVID-19 para a aplicación do Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, e a Instrución sobre a aplicación do Real Decreto-lei 10/2020, do 29 de marzo.

A maior abundamento, a asunción material de funcións de singular confianza profesional e responsabilidade vense subliñados pola normativa interna, especificamente na Instrución 1/2019 e nomeadamente, na Instrución 2/2019 sobre a actividade contractual do Concello da Coruña, que atribúen á xefatura do Servizo de Contratación un rol centralizador e transversal en toda a Corporación.

Por unha banda, confírese ao servizo o control en exclusiva da xestión da publicidade, así como o descifrado e apertura das ofertas electrónicas a través da Plataforma de Contratos do Sector Público, esixindo un rigoroso sxiilo profesional para garantir a transparencia e a libre concorrência. Máis aló do trámite electrónico, as instrucións encomendan a esta xefatura elaborar e homoxeneizar os pregos administrativos particulares de todas as áreas xestoras para os procedementos estratéxicos, informar con celeridade as modificacións e prórrogas, e elevar de xeito directo ao órgano de contratación as propostas de aprobación de expedientes e de adxudicación.

Esta centralización erixe ao posto no garante fundamental da legalidade económica municipal e consolida o seu papel esencial na autoorganización, o que xustifica de xeito irrefutable a necesidade imperativa da súa provisión mediante o procedemento de libre designación con convocatoria pública por razóns de especial responsabilidade e confianza profesional, xa que no desempeño deste posto de traballo, por todo o exposto, débese extremar a confidencialidade e discreción por encima do esixido a calquera funcionario; ademais de conformar o núcleo técnico profesional da nomeada contratación pública estratéxica.

## **d) Xefatura do Servizo de Concesións e Patrimonio Municipal (referencia 2174):**

Ao Servizo de Concesións e Patrimonio Municipal correspóndelle coñecer todos os expedientes que versen sobre calquera concesión administrativa e/ou a incoación dos expedientes administrativos que teñan por obxecto, con carácter xeral, os procedementos de concorrência para o outorgamento de concesións ou autorizacións sobre bens de dominio público e, no seu caso, patrimoniais de titularidade municipal. Este servizo pode solicitar a elaboración de prescricións técnicas a outros servizos municipais para o desenvolvemento do proceso administrativo concesional, ou incluso elaboralas directamente.

Asimesmo, é responsable dos expedientes administrativos para o traspaso, cesión ou renovación, para a aprobación ou denegación dunha prórroga, para a finalización ou



# Concello da Coruña

resolución da concesión e, en xeral, para calquera outro acto que non sexa de trámite e que requira dunha resolución administrativa, en relación coas concesións existentes ou futuras.

Para a tramitación dos diferentes expedientes administrativos, o dito servizo poderá requirir dos diferentes servizos municipais a súa colaboración técnica co fin de realizar todos os procedementos administrativos necesarios.

A este servizo, coa colaboración do Departamento de Patrimonio Urbanístico da Concellaría de Urbanismo, Rehabilitación e Vivenda, tamén lle corresponde a creación, mantemento e actualización dunha nova base de datos sobre a relación de bens e dereitos revertibles do Concello da Coruña e, no seu caso, a súa integración no inventario de bens inmobles municipais.

A xestión patrimonial e concesional das Entidades Locais atópase sometida a un complexo marco normativo, encabezado pola Lei 7/1985 (LBRL), o Regulamento de Bens das Entidades Locais (RBEL), a Lei 33/2003 do Patrimonio das Administracións Públicas (LPAP) e o seu Regulamento (RD 1373/2009), o Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, a Lei 9/2017 de Contratos do Sector Público (LCSP), etc. A persoa que desenvolva este posto de traballo terá unha misión de liderado e coordinación coas demais direccións de área e servizos da organización.

O posto da xefatura do Servizo de Concesións e Patrimonio Municipal proverase polo sistema de libre designación con convocatoria pública en base ao seguintes criterios de excepcionalidade:

- Especial responsabilidade relacionada coa axuda á toma de decisións dos órganos políticos en aplicación de criterios e directrices políticas con instrumentos de organización de contido de fondo non regrado. Este criterio afecta os casos de responsabilidade directa sobre a toma de decisións para a elaboración de instrumentos de organización, de carácter económico e de plan e ordenación. Ademais de manexar información especialmente reservada do Concello, que obriga a persoa que desempeñe este posto a extremar a confidencialidade e discreción por encima do esixido a calquera funcionario. Esta especial responsabilidade concrétese nas seguintes funcións:
  - Asesoramento á dirección da Área de Administración Xeral, así como a concellería de Economía e Planificación Estratéxica, para marcar as liñas, obxectivos e normas internas de funcionamento das concesións municipais
  - Asesoramento na elaboración de estudos económicos en relación á viabilidade de autorizacións ou concesións
  - Planificación plurianual do sistema concesional
  - Planificación, reordenación estratéxica e xestión do Rexistro Concesional, que se concreta no establecemento das bases de funcionamento xeral de todas as concesións do Concello. Esta xefatura de servizo asume a responsabilidade de marcar as liñas e obxectivos de funcionamento das concesións, así como a coordinación ordinaria cos restantes servizos baixo a dirección da área competente. Isto inclúe a elaboración de propostas de reordenación, reclasificación e reagrupamento de todas as concesións municipais por categorías homoxéneas, o que esixe unha aliñación total coas directrices dos superiores políticos.
  - Control económico, función inspectora e proposta sancionadoras. A xefatura do Servizo de Concesións e Patrimonio Municipal correspóndelle o coñecemento de cantas incidencias xurídicas e económicas xurdan no proceso de xestión, liquidación e actualización dos canons. Segundo a Instrución, o servizo pode ordenar ou asumir directamente a inspección ordinaria da actividade concesional por razóns estruturais ou de eficacia. O cumio desta responsabilidade materialízase na incoación de



# Concello da Coruña

expedientes sancionadores e na elaboración de propostas de rescate ou extinción ante incumprimentos graves, como a obstrución á inspección ou o impago de débedas fóra dos prazos de regularización.

- Actividade colaborativa e interadministrativa en canto á xestión patrimonial de conformidade coa previsión contida no artigo 186 e seguintes da Lei 33/2003, do 3 de novembro, de Patrimonio das Administracións Públicas, en relación co establecido na Lei 40/2015, do 1 de outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público, con un amplo marxe de discrecionalidade pola liberdade de pactos para a ordenación das relacións patrimoniais interadministrativas. Co límite de non ser contrarios ao interese público, ao ordenamento xurídico ou cos principios da boa administración.
- Especial cualificación profesional que se concreta no elevado grado de discrecionalidade técnica que require o desempeño deste posto, baixo as directrices dos órganos políticos ao redactar os pregos administrativos particulares para o outorgamento de concesións e autorizacións demaniais, tendo en conta que, na elaboración dos pregos de condicións para as concesións, autorizacións demaniais e explotación do patrimonio, existe un alto grado de actuación discrecional. Esta discrecionalidade maniféstase tamén no ámbito da toma de decisións en relación co obxecto e límites da concesión, a duración daquela, o sistema de dereitos e deberes do concesionario, o réxime económico, a tipificación dos incumprimentos e as súas consecuencias, as posibles situacións de rescate das concesións, a reversión ou non das obras e instalacións ao término dos prazos, tal e como se concreta no Real Decreto 1372/1986, do 13 de xuño, polo que se aproba o Regulamento de Bens das Entidades Locais. Entre as súas competencias directas atópase a colaboración na redacción de estudos económicos de viabilidade e o establecemento das propostas de canon a esixir. Estas decisións condicionan a rendibilidade e a xestión eficiente dos recursos económicos e ingresos patrimoniais que resulten da xestión.

A dita especial cualificación profesional, tamén deriva da gran complexidade xurídica que require a tramitación dos procedementos de caducidade, suspensión ou extinción, incluíndo o seguimento de bens e dereitos revertibles e o aseguramento da reversión.

**Oitavo.-** De conformidade co artigo 127.1. h) da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, correspóndelle á Xunta de Goberno Local, con carácter indelegable, entre outras atribucións, a aprobación da relación de postos de traballo (en diante RPT).

Á vista do anterior, de acordo co previsto nos artigos 90.2 e 127.1 h) da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, e no artigo 202 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, fórmulase a seguinte

## PROPOSTA DE ACORDO:

**Primeiro.-** Aprobar inicialmente a modificación da Relación de Postos de Traballo do Concello da Coruña, de acordo cos antecedentes que constan no expediente e que se recollen no anexo I e II desta proposta.

**Segundo.-** Someter a devandita modificación da RPT a información pública, coa publicación dun anuncio desta modificación no BOP da Coruña, durante un prazo de vinte días hábiles



# Concello da Coruña

nos que as persoas interesadas poderán presentar reclamacións, suxestións ou alegacións. Este prazo iniciárase ao día seguinte ao da publicación do anuncio no BOP.

Transcorrido o prazo de información pública, a aprobación elevarase a definitiva se non se presentaron reclamacións, suxestións ou alegacións. En caso contrario, a RPT deberá ser obxecto de aprobación definitiva, previa resolución das reclamacións, suxestións ou alegacións presentadas.

**Terceiro.-** Publicar, transcorrido o prazo de información pública, o contido íntegro da modificación puntual da RPT do Concello da Coruña definitivamente aprobada.

A Coruña, na data da sinatura electrónica deste documento

A xefa do Servizo de Recursos Humanos

Ana Carricoba Engroba

O director da Área de Administración Xeral

Manuel Ángel Jove Losada

O concelleiro responsable da Área de Economía e Planificación Estratégica

José Manuel Lage Tuñas



## ANEXO I ESTRUTURA DIRECTIVA

- I. **ÁREA DE COORDINACIÓN XERAL DE ALCALDÍA:**
  - Servizo Alcaldía
  - Secretaría Xeral
  - Oficialía Maior
- II. **ÁREA DE ASESORÍA XURÍDICA**
  - Servizo de Asesoría Xurídica
- III. **ÁREA DE ADMINISTRACIÓN XERAL**
  - Servizo de Recursos Humanos
  - Servizo de Contratación
  - Servizo de Concesións e Patrimonio Municipal
  - Servizo de Atención Cidadá e Interior (*Concellaría de Seguridade Cidadá e Interior*)
- IV. **ÁREA DE ECONOMÍA E FACENDA**
  - Servizo de Orzamentos e Estudos Económicos
  - Servizo de Economía e Investimentos
  - Servizo de Xestión Tributaria
  - Servizo de Intervención Xeral
  - Servizo de Tesourería Xeral
  - TEAM
- V. **ÁREA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉXICA**
  - Servizo de Calidade dos Servizos
  - Servizo de Planificación Urbana e Proxectos Estratéxicos
- VI. **ÁREA DO PLAN ESTRATÉXICO DA CIDADE DA CORUÑA PARA O PERÍODO 2030-2050**
- VII. **ÁREA DE BENESTAR**
  - Servizo de Servizos Sociais
  - Servizo de Acción Social
  - Servizo de Igualdade



# Concello da Coruña

- Departamento de Servizos Xerais de Benestar
  - Servizo de Participación e Innovación
- VIII. **ÁREA DE INFRAESTRUTURAS**
- Servizo de Infraestruturas
- IX. **ÁREA DE MOBILIDADE**
- Servizo de Mobilidade Urbana
- X. **ÁREA DE MEDIO AMBIENTE, FONDOS EUROPEOS E DIXITALIZACIÓN**
- Servizo de Medio Ambiente
  - Servizo de Proxectos e Estratexias con Fondos Europeos (Concellaría de Economía e Planificación Estratégica)
  - Servizo de Informática (Concellaría de Seguridade Cidadá e Interior)
  - Servizo de Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico Concellaría de Educación, Formación e Innovación Tecnolóxica)
- XI. **ÁREA DE CULTURA**
- Servizo de Cultura e Memoria Histórica
  - Servizo de Museos Científicos
  - Servizo de Bibliotecas
  - A unidade administrativa de Normalización Lingüística quedará adscrita á Dirección da Área de Cultura
- XII. **ÁREA DE TURISMO**
- Servizo de Turismo
- XIII. **ÁREA DE URBANISMO**
- Servizo de Rehabilitación e Vivenda
  - Servizo de Intervención da Edificación e Disciplina Urbanística
  - Servizo de Planeamento e Xestión do Solo
  - Departamento de Servizos Xerais de Urbanismo
  - Servizo de Edificación
- XIV. **ÁREA DE DEPORTES**
- Servizo de Deportes
- XV. **ÁREA DE EMPREGO, COMERCIO E MERCADOS**
- Servizo de Emprego e Empresa
  - Departamento de Mercados



# Concello da Coruña

## XVI. ÁREA DE EDUCACIÓN

- Servizo de Educación

## XVII. ÁREA DE SEGURIDADE CIDADÁ

- Servizo de Seguridade Cidadá
- SEIS
- Policía Local



## ANEXO II

### MODIFICACIÓN PUNTUAL RPT

- 1) Modifícase o Anexo I da estrutura directiva do Concello da Coruña para adaptalo ao establecido no Decreto de Alcaldía DEC/AY/8496/2025 do 06/11/2025 (BOP núm. 217 de 12/11/2025).
- 2) Créase a unidade administrativa Apoio Administrativo do Plan Estratéxico da Cidade da Coruña para dar contido organizativo, funcional e operativo á Área do Plan Estratéxico da Cidade da Coruña para o período 2030-2050 creada no Decreto de Alcaldía DEC/AY/8496/2025 do 06/11/2025 (BOP núm. 217 de 12/11/2025). Esta unidade estará integrada polos seguintes postos de traballo:

COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
PX0000	Ap. Admv o. PE	2289	Técnico/a Superior de Xestión	1	A1	22	AX	FR10			N	C	S	AY
PX0000	Ap. Admv o. PE	2290	Técnico/a Medio de Xestión	1	A2	20	AX	FR09			N	C	S	AY
PX0000	Ap. Admv o. PE	2291	Oficial Administrativo/a	1	C1/C2	16	AX	FR04		F.A.X.	N	C	S	AY
PX0000	Ap. Admv o. PE	2292	Auxiliar Administrativo/a	1	C2	14	AX	FR04		F.A.X.	N	C	S	AY

- 3) Créase un posto de Xefatura do Servizo de Xestión Administrativa de Infraestruturas coas seguintes características:

COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M	OBS.
IE3000	Serv. Xerais IE	2293	Xefe/a de Servizo Xestión Admva IE	A1	28	AX	FR14 ED			N	L D	S	TD	<p>Cráterios establecidos Art. 17. 4. a) 2- 4 e 4 e)</p> <p>Normas de Xestión</p>

- 4) Os postos de oficial administrativo, con referencia 2260 e 2276, adscritos ao Servizo de Turismo pasan a integrarse no Servizo de Atención Cidadá e Interior:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
Atención Cidadá e Interior	IT2500	Ap. Admv o. IT	2260, 2276	Oficial Administrativo/a	C1/C2	16	AX	FR04			N	C	S	AY



# Concello da Coruña

- 5) Os postos de Técnico/a Especialista de Producción, referencia 0486-0490, actualmente abertos ao subgrupo de clasificación profesional C1, ábranse ao subgrupo C2, e actualízanse as titulacións requiridas para a súa ocupación.

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Museos Científicos	MC1100	Produción	0486-0490	Técnico/a Especialista de Producción	5	C1/C2	18	AE	FR06 ED	305;313;306;303;308		N	C	S	TD

- 6) Corríxense os seguintes erros materias advertidos na columna de requisitos específicos (Req. Esp.), do acordo da Xunta de Goberno Local do 05/02/2025, polo que se aproba o texto refundido e íntegro da RPT (BOP núm. 31, do 14/02/2025), no seguinte senso:

Elimínase o código de titulación 4401.

Onde di:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Museos Científicos	MC2100	Casa Ciencias	0519	Técnico/a de Planetario	A1/A2	22	AE	FR10 ED	4101, 4102, 4104, 4105, 4401, 4402		N	C	S	AY
Museos Científicos	MC2100	Casa Ciencias	0520	Técnico/a Medio da Casa das Ciencias	A2	20	AE	FR09 ED	4101, 4102, 4104, 4105, 4401, 4402		N	C	S	AY

Debe dicir:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Museos Científicos	MC2100	Casa Ciencias	0519	Técnico/a de Planetario	A1/A2	22	AE	FR10 ED	4101, 4102, 4104, 4105, 4402		N	C	S	AY



# Concello da Coruña

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Museos Científicos	MC2100	Casa Ciencias	0520	Técnico/a Medio da Casa das Ciencias	A2	20	AE	FR09 ED	4101, 4102, 4104, 4105, 4402		N	C	S	AY

Asimismo, elimínase o código de titulación 4103.



# Concello da Coruña

Onde di:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	ID1000	Moderniz. Procesos	2124	Técnico/a Medio de Control de Xestión	A2	22	AX/AE	FR09 ED	R500, 4101, 4103 (A2)		N	C	S	AY
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	ID2000	Innov. e Des. Tecnos.	2130	Técnico/a Medio de Innovación Tecnolóxica	A2	22	AE	FR09 ED	R500, 4101, 4103 (A2)		N	C	S	AY

Debe dicir:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	ID1000	Moderniz. Procesos	2124	Técnico/a Medio de Control de Xestión	A2	22	AX/AE	FR09 ED	R500, 4101 (A2)		N	C	S	AY
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	ID2000	Innov. e Des. Tecnos.	2130	Técnico/a Medio de Innovación Tecnolóxica	A2	22	AE	FR09 ED	R500, 4101 (A2)		N	C	S	AY

Corríxese a denominación do posto con referencia 1613.

Onde di:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Intervención da Edificación e Disciplina Urbanística	UR4400	Of. Tec. I. E. D. U.	1613	Técnico/a Medio de Intervención da Edificación	1	A1/A2	24	AE	FR11 ED	5301 (A1), 4301 (A2)		N	C	S	AY

Debe dicir:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Intervención da Edificación e Disciplina Urbanística	UR4400	Of. Tec. I. E. D. U.	1613	Técnico/a de Intervención da Edificación	1	A1/A2	24	AE	FR11 ED	5301 (A1), 4301 (A2)		N	C	S	AY



7) Modifícanse os seguintes postos de traballo para homoxeneizalos con outros iguais incluídos na RPT:

- Modifícanse os requisitos específicos de titulación do posto Técnico/a medio de Control de Xestión, referencia 2125, para homoxeneizalo co posto coa mesma denominación e con referencia 2124:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	AD
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	ID1000	Moderniz. Procesos	2124-2125	Técnico/a Medio de Control de Xestión	2	A2	22	AX/AE	FR09 ED	R500, 4101		N	C	S	A

- Modifícanse os requisitos específicos de titulación do posto Técnico/a medio de Innovación Tecnolóxica, referencia 2129, para homoxeneizalo co posto coa mesma denominación e con referencia 2130:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	AD
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	ID2000	Innov. e Des. Tecnos.	2129-2130	Técnico/a Medio de Innovación Tecnolóxica	2	A2	22	AE	FR09 ED	R500, 4101 (A2)		N	C	S	AY

- O posto de Técnico/a de Educación, referencia 1325, igualase aos postos coa mesma denominación con referencia 1326 e 1327:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	AD
Educación	ED0000	Educación	1325-1327	Técnico/a de Educación	3	A2/C1	20	AE	FR09		5205;R400	N	C	S	AY

- Modifícanse os requisitos específicos de titulación do posto de Delineante, referencia 1792, para homoxeneizalo co posto coa mesma denominación e con referencia 1791:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNI D. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DO T.	GR	N/ C	ESCA LA	ESPECÍFI CO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
Mobilidade e Urbana	MU5000	Ofi. Tec. MU	1791-1792	Delineante	2	B/C1	18	AE	FR07	B04, B04/1, B04/2, B09/1, B10/1 (B); 301/1 (C1)	Dib. Ass. e Trat. Imax.	N	C	N	AY



# Concello da Coruña

- Actualízanse os requisitos de titulación do posto de Técnico/a da Intervención da Edificación con referencia 1612, para homoxeneizalo co posto coa mesma denominación e referencia 1613:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Intervención da Edificación e Disciplina Urbanística	UR4400	Ofi. Tec. I. E. D. U.	1612-1613	Técnico/a de Intervención da Edificación	2	A1/A2	24	AE	FR11 ED	5301 (A1), 4301 (A2)		N	C	S	AY

- Modifícanse os requisitos de titulación dos postos de Técnico/a Medio de Intervención da Edificación, referencias 1623-1624, para homoxeneizalos co posto coa mesma denominación e referencia 1625:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNI D. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DO T.	G R	N/ C	ESCALA	ESPECÍFICO	RE Q. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
Intervención da Edificación e Disciplina Urbanística	UR4400	Ofi. Tec. I. E. D. U.	1623-1625	Técnico/a Medio de Intervención da Edificación	3	A2	20	AE	FR09	4301 (A2)		N	C	S	AY

- Actualízanse os requisitos de titulación dos postos de Delineante con referencias 1640, 1641 e 1643, para homoxeneizalos co posto coa mesma denominación e referencia 1642:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DOT.	GR	N/ C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	TP	FP	UE	ADM
Planeamento e Xestión	UR2120	Ofi. Tec. Planeam.	1640-1643	Delineante	4	B/C1	18	AE	FR07	B04, B04/1, B04/2, B09/1, B10/1 (B); 301/1 (C1)	Dib. Ass. e Trat.	N	C	S	AY

- Actualízanse os requisitos de titulación do posto de Técnico/a Medio de Control de Xestión con referencia 0198, para homoxeneizalo co posto coa mesma denominación e referencia 0197:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABALLO	DO T.	G R	N/ C	ESCALA	ESPECÍFICO	RE Q. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
Calidade dos Servizos	IS1100	Calidade e Ctrl. Xest.	0197 - 0198	Técnico/a Medio de Control	2	A2	22	AX/AE	FR09 ED	R400		N	C	S	AY



# Concello da Coruña

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAJO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
				de Xestión											

- Nos postos núm. ref 1877 e 1878 modifícanse os requisitos específicos, homoxeneizándoos cos do posto 1876, quedando do seguinte xeito:

SERVIZO	COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAJO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
Infraestruturas	IE6000	Ap. Técnico IE	1876-1878	Xefe/a de Sección	3	A1/A2	24	AX/AE	FR11 ED	R500		N	C	S	AY

- 8) No Servizo de Recursos Humanos modifícase a denominación da unidade organizativa co código PE1000, Xestión de Recursos Humanos, que pasa a denominarse Administración de Recursos Humanos e Relacións Laborais.

A unidade organizativa co código PE4000, Apoio a Xefatura de Recursos Humanos, pasa a denominarse Organización e Xestión Integral de Recursos Humanos, seguirá integrada, ao igual que na actualidade, polos seguintes postos:

COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAJO	DOT.	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
PE4000	Org. e Xestión Integral RRHH	2143-2144, 2204	Técnico/a Superior de Xestión	3	A1	22	AX	FR10			N	C	S	AY
PE4000	Org. e Xestión Integral RRHH	0189	Técnico/a Analista de Recursos Humanos	1	A1/A2	22	AE	FR09 ED			N	C	S	AY
PE4000	Org. e Xestión Integral RRHH	2214	Técnico/a Medio de Xestión	1	A2	20	AX	FR09			N	C	S	AY
PE4000	Org. e Xestión Integral RRHH	0190-0193	Asistente de Administración	4	C1/C2	18	AX	FR06		F.A.X.	N	C	S	AY



# Concello da Coruña

Para dirixir e coordinar as actuacións da unidade organizativa de Organización e Xestión Integral de Recursos Humanos, compre a creación dun posto de xefatura de departamento, referencia 2294, coas seguintes características:

COD. UNID. ORG.	UNID. ORG.	REF. POSTO	POSTO DE TRABAJO	DOT	GR	N/C	ESCALA	ESPECÍFICO	REQ. ESP.	FORM. COMPL.	T P	F P	U E	AD M
PE4000	Org. e Xestión Integral RRHH	2294	Xefe/a de Departamento	1	A1/A2	26	AX/AE	FR12 ED			N	C	S	AY

- 9) Establécese a libre designación con convocatoria pública como forma de provisión dos seguintes postos de traballo:
- Xefatura do Servizo de Xestión Administrativa de Infraestruturas (referencia 2293)
  - Xefatura do Servizo de Xestión Tributaria (referencia 0104)
  - Xefatura do Servizo de Contratación (referencia 0258)
  - Xefatura do Servizo de Concesións e Patrimonio Municipal (referencia 2174)