

24 - 26 | Noviembre 2021 | Madrid
XLVI Reunión de Estudios Regionales

International Conference on Regional Science Ciudades llenas, territorios vacíos

Universidad Autónoma de Madrid



RESUMEN AMPLIADO

Título: Las RPTs en las administraciones públicas gallegas: municipios que se pueblan versus despoblados

Autores y e-mails: Francisco-Jesús Ferreiro-Seoane (franciscojesus.ferreiro@usc.es), Manuel Octavio del Campo Villares (moctadcv@udc.es) y Ana Cid Bouzo (cidbouzoa@gmail.com).

Departamento: Economía Aplicada

Universidad: Universidad de Santiago de Compostela (USC) y Universidad de A Coruña (UDC)

Área Temática: Sector público y financiación autonómica

Resumen:

El objetivo es analizar la implantación territorial de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPTs) en Galicia, diferenciando entre municipios dinámicos desde el punto de vista poblaciones y aquellos que pierden población. Así mismo se analizará los criterios de definición de grupos profesionales que se aplican en las RPTs y si existen diferencias entre las ciudades y sus comarcas que se llenan frente a los territorios vaciados.

Galicia no es una excepción a los territorios que se despueblan, perdiendo peso poblacional desde comienzos del siglo XX que representaba el 10,64% de la población española, frente al 5,7% que presenta a finales del 2020 (INE, 2021). Incluso centrándose en el período 2004-2020 se aprecia que la población en Galicia disminuyó en 49.166 habitantes, lo que supone una pérdida del 1,79%, acentuándose la caída en los municipios del interior, como son Lugo (-8,51%) y Ourense (-9,88%), manteniéndose en A Coruña y solo aumentando en la provincia de Pontevedra (1,56%). Realizando el análisis a un nivel más comarcal y municipal, se aprecia que las comarcas que más crecen son las que están alrededor de A Coruña, sobre todo Arteixo (29,4%) que es limítrofe a la ciudad herculina y alberga la sede social de una de las empresas más importante del mundo, como es Inditex S.A. Otro polo de atracción poblacional es Santiago de Compostela y su comarca, destacando el municipio de Ames que ha crecido para el período 2004-2020 un 54% de habitantes, así como el 22,4% de Oroso. En la zona de Vigo, municipios como Gondomar crecieron el 21,3% u Porriño (21,6%). Otro punto de crecimiento poblacional se encuentra en la ribera del río Miño, fronterizo con Portugal, como Salceda de Caselas (34,2%). Por el contrario, se aprecia pérdida poblaciones en la Costa da Morte, con perdidas poblaciones en Cabana de Bergantiños del 21,3%, Malpica (22,3%). En la comarca de Ferrol, con caída del 15,8%, Fene (11,2%) o Moeche (18,8%). A su vez numerosos municipios del interior de Lugo y Ourense se están despoblando con pérdidas poblacionales como Samos (35,2%) conocidas por su monasterio y por formar parte del Camino Francés de peregrinación a

24 - 26 | Noviembre 2021 | Madrid
XLVI Reunión de Estudios Regionales

International Conference on Regional Science

Ciudades llenas, territorios vacíos

Universidad Autónoma de Madrid



Santiago de Compostela. En líneas generales se puede decir que la población gallega se está desplazando del interior y de algunas zonas del litoral al eje atlántico que comprende A Coruña-Vigo-Portugal.

Toda organización, aunque haya sido perfectamente diseñada, con el paso del tiempo sufre una redistribución de sus funciones; de ahí que cada cierto tiempo sea necesario un análisis funcional. García (2007) afirma que los trabajadores suponen el input principal en la prestación de servicios y, por tanto, en el factor de mayor valor estratégico en la administración tanto para el desempeño del trabajo como para los procesos adaptativos y de cambio. En cuanto al sistema de personal de la administración local, se observan una serie de defectos tanto desde el punto de vista del derecho administrativo como desde el politológico: predominio del localismo; centralización del sistema; alta politización; clientelismo latente y baja profesionalización. Destaca el análisis hecho por Aragón y Segura (2015), con una muestra de 85 ayuntamientos españoles, que concluye que la adecuada gestión de los recursos humanos aporta mejores resultados de cara a la organización de las corporaciones locales. Todo ello, demuestra que las instituciones públicas han de asumir estrategias de recursos humanos coherentes con los objetivos de la organización (Androniceanu, 2012; Guillemot y Jeannot, 2013).

La RPT es un instrumento objetivo de ordenación, ya que la valoración de dicho trabajo se hace desde el análisis del puesto de trabajo. Su regulación se contenía inicialmente en los artículos 15 y 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP) aún vigentes, y hoy se establece en 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 (EBEP).

Rusteika (2014) propone definir la jerarquía de los puestos, para lo que se debe tener en cuenta niveles de educación, experiencia, así como niveles de competencia.

Jin (2013) afirma que la administración pública debería emplear las retribuciones como incentivo mientras que Aoki (2012) opina que el sistema de compensaciones debe hacer posible la evaluación del desempeño profesional. Para optimizar la gestión de las retribuciones, será necesario vincularla a las competencias profesionales, de modo que se mejore el rendimiento global de la administración y la eficiencia individual del trabajador (Rusaw, 2009).

Para alcanzar el objetivo del presente trabajo se ha analizado 113 municipios, que representan 1.728.039 habitantes en el año 2020, el 64% de la población gallega, para determinar si tienen RPT,. Se han clasificado entre los ayuntamientos que crecen en población que han sido 34, que representan el 30,1% y suponen una población de 1.191.186 (69%) con un crecimiento del 11% para el período 2020/2014; frente a los 79 que se despueblan que con un 69,9% de los municipios representan 536.064 (31%) y con una caída de población del 14,2%.

De los 34 municipios de la Galicia poblada el 76,5% tienen RPT aprobada frente a los 23,5%. Por el contrario, se aprecia que de los ayuntamientos de la Galicia despoblada que se han estudiado (79), sólo el 37,9% tiene aprobada la RPT frente al 62,03% que no la tienen a pesar de ser un instrumento de carácter obligatorio.

A nivel político se aprecia que de las RPTs aprobadas, el 50% lo fueron con gobiernos del Partido Popular (PP), representando el 73,3% en la Galicia despoblada, frente al 23,1% de la que crece en población. El segundo partido con responsabilidades de



gobierno que han aprobado más RPTs ha sido el Partido Socialista de Galicia (PSdeG) con el 28,6% pero centrándose en su capacidad de aprobar RPTs en los municipios que se pueblan (46,2%) frente a los que se despueblan (13,3%). Otros partidos como el Bloque Nacionalista Galego (BNG) con el 7,1%, Marea-Podemos con el 3,6% y otros (10,7%) han tenido menor capacidad de aprobar RPTs y en todo están un poco más presente en la Galicia poblada.

Al analizar las retribuciones básicas no debería haber diferencias entre los municipios gallegos poblados respecto a los despoblados, al estar basado los criterios de los grupos profesionales en el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) de Galicia, tal como se puede apreciar en la tabla 1.

No obstante, la realidad es un tanto diferente por diversas razones. Antiguamente los grupos profesionales se adjudicaban en base a la escala educativa de A1 = licenciado; A2: Diplomado; B= Prácticamente no existía. C1= Bachiller o Formación Profesional II. C2 = EGB o Formación Profesional I y AP= Certificado escolar y sin título reglado. Por tanto, se aprecian muchos puestos de trabajo con asignación de grupos profesionales en base a la clasificación antigua.

Tabla 1. Criterios de los grupos profesionales

Grupo Funcionarios	Subgrupo	Concepto	Escala educativa
A	A1	Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.	Grado Superior
	A2		Grado Superior
B		Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior (formación profesional superior).	Formación Profesional grado Superior
C	C1	Título de Bachillerato o Técnico medio (formación profesional media).	Bachillerato o Formación Profesional grado medio
	C2	Título de graduado en educación secundaria	ESO



obligatoria.

AP

Sin formación reglada.

Certificado
escolaridad

Fuente: Elaboración propia.

Analizando las Rpts entre los municipios de la Galicia poblada y despoblada se aprecian numerosas diferencias. Una de ellas es que los municipios que se despueblan no tienen entre sus prioridades la actualización de la RPT. Por otro lado, al ser municipios de interior, pequeños, la presencia de los sindicatos es menor lo que hace que la capacidad de exigencia de la actualización o incluso la implantación de la RPT es menor, como lo muestra que el 62% de los municipios despoblados no la tengan, frente a los 76% de los poblados que sí la tienen.

Como conclusiones se puede señalar que, aunque la RPT es un instrumento de carácter obligatorio el 50,5% de los municipios de Galicia no la tienen, aumentado al 62% en caso de los municipios de la Galicia despoblada. A su vez las diferencias de actualización de los grupos profesionales difieren sustancialmente entre las dos Galicias, a pesar del carácter legal que tiene la norma para todo el territorio nacional y regional.

Palabras Clave: RPT; retribuciones básicas; grupos profesionales; administración local; empleado público.

Clasificación JEL: J3; H7

Bibliografía

INE. Instituto Nacional de Estadística (2021). La población en España. Disponible en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. *BOE núm. 185*, de 3 de agosto de 1984, páginas 22629 a 22650 (22 págs.). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-17387>

García, M. I. (2007). La nueva gestión pública: evolución y tendencias. *Presupuesto y Gasto Público*, 47, 37–64.

Aragón, M. I. B., & Segura, J. S. (2015). ¿Es útil la gestión de los recursos humanos en los ayuntamientos? *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 21(1), 9-16.

Androniceanu, A. (2012). Civil servants career development in the Romanian central public administration. *Administratie si Management Public*, (19), 43.

Rusteika, A., & Diržytė, A. (2014). Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema motyvacijos procesų analizės požiūriu. *Viesoji Politika ir Administravimas*, 13(4).

Jin, M. (2013). Public service motivation: A cross-country study. *International Journal of Public Administration*, 36(5), 331–343.



Aoki, N. (2012). Determinants of Japanese local governments' decisions concerning performance-based reward systems for teachers. *International Journal of Public Administration*, 35(11), 703–716.

Rusaw, C. (2009). Professionalism under the performance-based pay reform: A critical assessment and alternative development model. *Public Personnel Management*, 8, 35–54.