

# **MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

- 1.- LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO-VPT. CONCEPTO, CONTENIDO Y MARCO LEGAL
- 2.- EL CONTEXTO RETRIBUTIVO Y ORGANIZATIVO PREVIO A LA ELABORACIÓN DE LA VPT
- 3.- MÉTODO DE VALORACIÓN DE PUESTOS. MANUAL DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA VPT
- 4.- DOCUMENTOS DE RESULTADO
  - 4.1 FICHAS DESCRIPTIVAS DE LOS PUESTOS
  - 4.2 INVENTARIO DE PUESTOS DE TRABAJO
  - 4.3 RESUMEN PUNTOS/FACTOR

## **Tabla de contenido**

<b>1.- LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO-VPT. CONCEPTO, CONTENIDO Y MARCO LEGAL</b>	<b>3</b>
<b>2.- EL CONTEXTO RETRIBUTIVO Y ORGANIZATIVO PREVIO A LA ELABORACIÓN DE LA VPT .</b>	<b>7</b>
<b>3.- METODO DE VALORACIÓN. MANUAL DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA VPT..</b>	<b>12</b>
<b>FACTOR "A": "TITULACIONES ACADÉMICAS".....</b>	<b>17</b>
<b>FACTOR B: "ESPECIALIZACIÓN" .....</b>	<b>18</b>
<b>FACTOR "C": "APRENDIZAJE REQUERIDO" .....</b>	<b>19</b>
<b>FACTOR "D": "RESPONSABILIDAD POR MANDO O INCIDENCIA EN OTROS EMPLEADOS"</b>	<b>20</b>
<b>FACTOR "E": "RESPONSABILIDAD POR REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS DE LA ORGANIZACIÓN" .....</b>	<b>21</b>
<b>FACTOR "F": "ESFUERZO INTELECTUAL".....</b>	<b>22</b>
<b>FACTOR "G": "ESFUERZO FÍSICO".....</b>	<b>23</b>
<b>FACTOR "H": "PENOSIDAD" .....</b>	<b>24</b>
<b>FACTOR "I": "PELIGROSIDAD" .....</b>	<b>25</b>
<b>FACTOR "J": "CARACTERÍSTICAS DE JORNADA" .....</b>	<b>26</b>
<b>FACTOR "K": "RÉGIMEN DE DEDICACIÓN" .....</b>	<b>29</b>
<b>FACTOR "L": "OTROS FACTORES" .....</b>	<b>30</b>
<b>TABLA DE PUNTUACIÓN DE FACTORES.....</b>	<b>31</b>

## **1.- LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO-VPT. CONCEPTO, CONTENIDO Y MARCO LEGAL**

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT), se configura como el instrumento principal para la estructuración y organización de los recursos humanos de las administraciones públicas, dentro de un marco legal que determina un contenido y una naturaleza obligatoria y, simultáneamente, como ejercicio de auto organización y autonomía.

El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP) establece en su artículo 72, la forma en la que las Administraciones Públicas deben estructurar sus recursos humanos. Bajo su capacidad de auto organización, las entidades públicas estructurarán sus recursos humanos, de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones.

Al respecto, en el marco de su autonomía organizativa, las Comunidades Autónomas y los Gobiernos Locales deben definir sus propios sistemas, a tenor de la propia Exposición de Motivos del Estatuto.

Se destaca de este artículo 72, el derecho a la autoorganización como la capacidad a la que no debe renunciar ninguna Administración para dar cumplimiento de las funciones y competencias que debe desarrollar, siendo el mecanismo que propone el Estatuto para llevar a cabo la organización de los recursos humanos es la Relación de Puestos de Trabajo o documento similar, a los efectos de ordenar el conjunto de puestos de trabajo que pertenecen al Ayuntamiento.

Como se indica en el Informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público (MAP, 2005): *"cuando hablamos de estructura del empleo público, apuntamos al modo de organizar la relación entre las personas y las tareas en una organización, así como a la ordenación y jerarquización de los diferentes tipos de tareas del modo que resulte más adecuado en cada caso para garantizar el buen funcionamiento del sistema en su conjunto"*.

Por ello, *"La Comisión considera que el puesto de trabajo debe ser contemplado en todas las Administraciones Públicas como el núcleo básico de gestión de recursos humanos. Su centralidad es incuestionable..."*. Ello significa que la adecuada "clasificación" (es decir, delimitación funcional, perfil de desempeño y calificación retributiva) es el paso previo e imprescindible para una moderna gestión "pública" de recursos humanos en nuestro país; en cualquiera de los subsistemas considerados (acceso, carrera y movilidad y muy especialmente, política retributiva).

### **Concepto y contenido de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)**

Se define a la Relación de Puestos de Trabajo como la expresión ordenada del conjunto de puestos de trabajo que pertenecen al Ayuntamiento e incluye la totalidad de los existentes independientemente de su naturaleza: personal funcionario o laboral.

Por tanto, no se exige que figuren en la Relación los puestos cuando se trate de realizar tareas de carácter no permanente mediante contrato de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal laboral eventual o al capítulo de inversiones (Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de junio de 2012).

Cada Relación de Puestos de Trabajo puede tener un contenido distinto, y configurarse conforme a parámetros y criterios diferentes, en atención a las especiales circunstancias de cada entidad, su realidad y, en definitiva, las necesidades de la organización municipal.

Así, su configuración puede basarse en la mejora de la productividad o modificar el conjunto de tareas y objetivos de la organización con el consiguiente redimensionamiento cuantitativo y cualitativo de la plantilla, estructura jerárquica y organizativa o puede responder, como entiendo que es el caso, a una revisión y actualización de una realidad preexistente, intentando solventar desajustes y deficiencias, pero con intención de mantener un equilibrio organizativo y retributivo, ya existente y que se pone de manifiesto con la comparación con otros municipios de referencia y con un nivel muy bajo de conflictividad.

Sin embargo, sea cual sea el objetivo perseguido, hay un contenido mínimo exigido por la normativa de carácter básico establecida en el artículo 74 del EBEP.

Como reiteradamente tiene declarado el Tribunal Supremo (por todas, la STS de 2 de diciembre de 2010), la Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto y comprendiendo la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño y determinación de sus retribuciones complementarias.

Para ello, en su elaboración y/o modificación, se debe cumplir con determinados requisitos, entre ellos, el principio de jerarquía normativa.

El vigente artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, indica el contenido mínimo de las Relaciones de Puestos de Trabajo para la Administración General del Estado, señalando que:

- a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro Gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual, así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.
- b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento

específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral (...).

La finalidad principal de la Relación de Puestos de Trabajo consiste en estructurar los puestos de una forma más acorde con las necesidades de las distintas Áreas de Gobierno y la prestación de los servicios y actividades municipales con criterios de eficacia y calidad.

Asimismo, las actuaciones para disponer de este instrumento de gestión de personal están orientadas a conseguir los siguientes objetivos:

1. Determinar el número total de puestos del Ayuntamiento y de cada una de sus unidades administrativas.
2. Dimensionar la plantilla de acuerdo con la aplicación de criterios de racionalidad, eficacia y eficiencia.
3. Describir los perfiles profesionales de los puestos, requisitos, titulación y formación.
4. Fijar la forma de cobertura de los puestos.
5. Objetivar el sistema de retribuciones.

En resumen, será objetivo obligatorio el establecer una estructura, describir objetivamente los puestos que la integran y determinar, también de forma objetiva, la retribución correspondiente a esos puestos.

Como señala la Sentencia del Tribunal Constitucional 8/2010, de 27 de abril: "*Las relaciones de puestos de trabajo constituyen un instrumento que disciplina con una cierta vocación de permanencia los puestos del personal al servicio de las Administraciones públicas (STC 48/1998, de 2 de marzo, FJ 4) (...) teniendo una posición central y ordenadora de todo el sistema de personal de las distintas Administraciones públicas, cuya existencia y contenido mínimo para las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales también fueron calificados como básicos por el legislador estatal*".

## **Normativa de aplicación**

Con carácter general, la normativa de aplicación a la Relación de Puestos de Trabajo en la Administración Local es la siguiente:

- Artículo 74 del EBEP: *Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, 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. Dichos instrumentos serán públicos.*

- Artículo 90.2 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen local: *Las Corporaciones Locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, correspondiendo al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.*
- Artículo 126.4 del Real Decreto Legislativo 781/1986, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.
- Real Decreto 861/1986, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local
- Artículo 37 del EBEP: en cuanto a las materias que son objeto de negociación, entre las que figura la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- Con carácter supletorio, Orden de 2 de diciembre de 1988, reguladora de las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración del Estado y Resolución de 20 de enero de 1989, por la que se establece el Modelo de relaciones de puestos de trabajo y normas para su elaboración.

## **2.- EL CONTEXTO RETRIBUTIVO Y ORGANIZATIVO PREVIO A LA ELABORACIÓN DE LA VPT**

Esta organización, descripción de puestos y determinación de retribuciones, no parte de cero, como folio en blanco, donde sería mucho más fácil configurar una nueva organización sin contar con situaciones ni retribuciones consolidadas, sino que parte de una situación ya existente que supone un equilibrio (justificamos a continuación por qué existe equilibrio) que, salvo disfunciones, ha de respetarse.

La primera cuestión será comprobar si, realmente la situación es equilibrada y razonable, en sí misma y comparativamente con otros municipios de referencia.

A estos efectos se ha realizado comparativa de las retribuciones (destino y específico) de siete puestos tipo, representativos de todos los grupos, analizando la concreta retribución en cada municipio, e indicando las diferencias.

	CALAHORRA					LOGROÑO						
	NIVEL	C.D.	ESPECÍFICO	TOTAL	PRODUCT.	NIVEL	C.D.	ESPECÍFICO	TOTAL	PRODUCT.	DIFERENCIA	PORCENTAJE
T.A.G.	29	13.586,86	21.316,96	<b>34.903,82</b>		29	13.586,86	26.392,68	<b>39.979,54</b>		<b>5.075,72</b>	<b>14,54%</b>
ARQ. TÉCNICO	26	10.917,62	14.916,55	<b>25.834,17</b>		24	9.114,84	16.353,72	<b>25.468,56</b>		<b>-365,61</b>	<b>-1,42%</b>
TRABAJADOR SOCIAL	24	9.114,84	11.629,48	<b>20.744,32</b>		22	7.972,30	14.548,44	<b>22.520,74</b>		<b>1.776,42</b>	<b>8,56%</b>
ADMINISTRATIVO	22	7.972,30	10.607,33	<b>18.579,63</b>		20	6.875,54	11.192,76	<b>18.068,30</b>		<b>-511,33</b>	<b>-2,75%</b>
POLICÍA LOCAL	18	6.173,58	13.261,41	<b>19.434,99</b>	1.800,00	18	6.173,58	14.780,88	<b>20.954,46</b>	Sin determinar	<b>1.519,47</b>	<b>7,82%</b>
AUX. ADTVO. OAC	18	6.173,58	10.103,08	<b>16.276,66</b>		17	5.822,18	9.407,40	<b>15.229,58</b>		<b>-1.047,08</b>	<b>-6,43%</b>
OPERARIO PARQUE	14	4.769,80	8.382,84	<b>13.152,64</b>		13	4.418,26	8.837,04	<b>13.255,30</b>		<b>102,66</b>	<b>0,78%</b>
Multiplicador: 2,65					Multiplicador: 3,01							

	CALAHORRA					ALFARO					DIFERENCIA	PORCENTAJE
	NIVEL	C.D.	ESPECÍFICO	TOTAL	TOTAL + PRODUCT.	NIVEL	C.D.	ESPECÍFICO	TOTAL	TOTAL + PRODUCT.		
T.A.G.	29	13.586,86	21.316,96	<b>34.903,82</b>		28	13.015,94	21.591,36	<b>34.607,30</b>		<b>-296,52</b>	<b>-0,85%</b>
ARQ. TÉCNICO	26	10.917,62	14.916,55	<b>25.834,17</b>		24	9.114,84	14.886,90	<b>24.001,74</b>		<b>-1.832,43</b>	<b>-7,09%</b>
TRABAJADOR SOCIAL	24	9.114,84	11.629,48	<b>20.744,32</b>		21	7.401,80	8.632,26	<b>16.034,06</b>		<b>-4.710,26</b>	<b>-22,71%</b>
ADMINISTRATIVO	22	7.972,30	10.607,33	<b>18.579,63</b>		18	6.173,58	8.289,54	<b>14.463,12</b>		<b>-4.116,51</b>	<b>-22,16%</b>
POLICÍA LOCAL	18	6.173,58	13.261,41	<b>19.434,99</b>	21.234,99	18	6.173,58	10.356,57	<b>16.530,15</b>	24.136,95	<b>2.901,96</b>	<b>14,93%</b>
AUX. ADTVO. OAC	18	6.173,58	10.103,08	<b>16.276,66</b>		19 (C1)	6.524,70	9.060,66	<b>15.585,36</b>		<b>-691,30</b>	<b>-4,25%</b>
OPERARIO PARQUE	14	4.769,80	8.382,84	<b>13.152,64</b>		12	4.067,00	6.104,70	<b>10.171,70</b>		<b>-2.980,94</b>	<b>-22,66%</b>

Multiplicador: 2,65

Multiplicador: 3,40

Puede comprobarse que las retribuciones publicadas correspondientes a Calahorra están en la línea que parece lógica, siendo en conjunto asimilables, ligeramente inferiores a Logroño y ligeramente superiores a Alfaro (también Cabecera de Comarca), que se han utilizado de referencia. No se aprecian situaciones de desequilibrio que hayan de ser subsanadas de forma drástica.

Otro indicador de la situación de equilibrio es el factor multiplicador que existe entre los diferentes puestos tipo acogidos. Así, tomando, entre los escogidos, los puestos de mayor y menor retribución, vemos como la diferencia entre ambos supone en Calahorra un factor multiplicador de 2,65 (es decir, la retribución más baja ha de multiplicarse por 2,65 para alcanzar a la más alta), valor inferior a las otras poblaciones, con un factor multiplicador de 3,01 en el caso de Logroño y de 3,40 en el caso de Alfaro. Esto habla de una pirámide retributiva más plana que en los otros municipios, con los extremos de la misma más cercanos.

Esto permite comprobar una de las principales cuestiones a abordar antes de elaborar una VPT, y es el hecho de que la curva retributiva (por eso se examinan varios puestos de diferentes grupos y colectivos) de este Ayuntamiento de Calahorra es adecuada. Esa conclusión permite adoptar la idea de que esa curva debe mantenerse en lo posible. Esto no significa que las retribuciones finales hayan de ajustarse en todos los casos a las iniciales, significa sencillamente que la curva (como tendencia y proporción) es correcta, con las correcciones puntuales que sean precisas.

No se aprecia, en consecuencia, un indicador de una desproporción retributiva generalizada que urja solucionarse, más allá de los desajustes puntuales y las situaciones incorrectas que, a lo largo del tiempo (más de veinticinco años desde la última VPT) se han producido inevitablemente.

En este contexto, debe explicarse que en el Ayuntamiento de Calahorra no se ha realizado, hasta la fecha, una valoración de puestos de trabajo completa desde 1995, fecha en la que se realizó una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) básica, conforme al sistema de valoración utilizado por el Profesor Viñals, comúnmente denominado "método Viñals", que no deja de ser un método de descomposición del puesto en factores. El método, como veremos, tiene la virtud de responder a criterios admitidos generalizadamente por las administraciones y admitido por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Desde su realización, las retribuciones han experimentado constantes modificaciones por vía de la negociación, al margen del sistema de revisión del método, lo que ha supuesto que, actualmente, ni el complemento específico ni el de destino, obedecen a un criterio técnico, sin perjuicio de que, como hemos visto, probablemente esa ausencia de mecanismo técnico revisor, ha permitido mantener el equilibrio interno retributivo en términos tan planos.

Así, nos encontramos con que, actualmente, prácticamente hay un valor punto diferente para cada puesto. El devenir de las negociaciones y acuerdos retributivos y, sobre todo, el intento de mantener, durante tiempo, la curva retributiva en términos de equilibrio

deseable (ya hemos visto que es más compacta, incluso, que en los demás municipios de referencia), sin acometer una VPT o establecer una revisión de la misma ha hecho inevitable el llevar a cabo ajustes directamente sobre el total de puntos o sobre el valor de los puntos.

Resulta aconsejable el establecer un valor de punto igual para la totalidad de la plantilla, considerando el conjunto de empleados como colectivo homogéneo, que permita una verdadera posibilidad de comparación entre puestos de una misma organización, además de hacer más fácil y entendible la gestión de la retribución ya que, una vez establecido el valor/punto, cualquier alteración del mismo, afectará a todos los puestos, en la misma proporción y repercusión que la originalmente establecida en el punto inicial en que se marcó ese precio.

Mención aparte merece el tratamiento dado al complemento de destino, ya que en el devenir de estos años, la práctica totalidad de puestos de trabajo tiene asignado los niveles más altos (en muchos de los puestos, el más alto) correspondientes al grupo. Esto hace imposible un uso técnico de este complemento para retribuir las condiciones del puesto, toda vez que la práctica totalidad de empleados han consolidado los niveles. Podemos ver cómo en la comparativa de retribuciones entre los diferentes ayuntamientos, los niveles asignados en Calahorra son más altos que en el resto.

Por otro lado, aún en el caso de no haberse consolidado, lo cierto es que esos niveles tan altos, responden a negociaciones en las que se asignaron a este complemento cantidades que respondían a conceptos que fueron suprimidos o, sencillamente, se retribuyeron así por motivos de oportunidad, que en aquel momento (insisto, durante veinticinco años) tuvieron su explicación, o en compensación por conceptos eliminados, por lo que quien no lo tuviera consolidado se vería, de asignar ahora niveles más bajos, en la pérdida del concepto que se cedió a cambio del nivel, y ahora del nivel que, finalmente, no se consolida.

Esa generalización de niveles en la parte más alta del abanico para cada grupo hace recomendable ahora, tras más de veinte años sin revisar la RPT, respetar esas retribuciones sin crear la compleja estructura (máxime cuando eso habría de ocurrir en la mayor parte de los puestos) de establecer niveles diferentes para las nuevas incorporaciones y para los empleados ya existentes. Una vez se implante y normalice esta RPT y la sistemática de revisiones, podrá abordarse esta y otras cuestiones, a la luz de las normativas de desarrollo o de reforma del EBEP que han de regular la estructura salarial del empleado público, siendo uno de los aspectos más debatidos, el mantenimiento del actual sistema de niveles, el cual parece unánime, ha de ser cambiado por planes de carrera.

En definitiva, alterar las asignaciones de niveles hoy, sin duda crearía un problema muy superior al que podría intentar solucionarse. Esto no obsta para emplazar a las partes a una futura, lo antes posible, adopción de un sistema de carrera progresiva.

### **3.- METODO DE VALORACIÓN. MANUAL DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA VPT**

La valoración de los puestos se configura como la técnica que señala el valor de un puesto de trabajo en una organización, con la finalidad de crear una estructura salarial basada en la naturaleza de las funciones y responsabilidades y no en los méritos de la persona. Se trata de un instrumento cuya principal característica, exigida legalmente, es la objetividad. Se valora el puesto, no a su titular.

Aclarar esto es capital ya que uno de los principales problemas y discrepancias que provoca el proceso de elaboración de una VPT es, precisamente el pretender que este instrumento (que no deja de ser una RPT completa y razonada) establezca las diferencias entre empleados merecedores de más o menos reconocimiento por razón de su formación posterior, buena disposición, absentismo, etc.

No es la VPT el instrumento para valorar personas, sino puestos. Mal estará hecho este trabajo si se valora en función de quién sea el titular del puesto, ya que mañana, otro puede ser quien ocupe el puesto y se encentre con una "herencia" injusta por castigadora o excesivamente generosa, por razón del anterior ocupante del puesto.

Las circunstancias y condiciones personales del titular habrán de ser objeto de un sistema de evaluación del desempeño, lo cual se propone como esencial y como punto y seguido imprescindible a este documento de VPT.

Todo esto es especialmente pertinente en un modelo de empleo público en el que dejando aparte la retribución básica de cada empleado por "lo que es" (la plaza y grupo/subgrupo de titulación), la retribución complementaria, hoy parte muy determinante del montante total de las retribuciones, se establece por lo que se hace, en términos objetivos (es decir, lo que debe hacerse).

El Manual de Valoración es la herramienta metodológica de medida del valor de los puestos. Su aplicación permite asignar a cada puesto una cantidad (puntos de valoración) que es la expresión de su importancia relativa o valor, fijado en puntos. Estos puntos, luego, han de tener su correspondencia económica, en función de un valor unitario (precio/punto).

El resultado final será unos puntos totales, resultado de la suma de los puntos otorgados en cada factor, valorados conforme a un valor unitario y finalmente corregidos, si fuera preciso, de forma extraordinaria y motivada, para mantener la debida proporción.

Por tanto, la valoración analiza el contenido de los puestos de trabajo y define de una forma racionalmente justificable y objetiva, la medida de su importancia o su valor, así como la posición relativa de cada puesto con respecto a otros.

Como indica la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de julio de 2012: *"En cuanto a la Valoración de los Puestos de Trabajo mediante ella, la Administración, en el ejercicio de la potestad de auto organización, configura cada uno de los puestos mediante la definición de su posición jerárquica en relación con los demás y mediante la determinación de su contenido*

*funcional (la función básica y las tareas principales). Es decir, atendiendo al conjunto de las operaciones posibles que culminan en el instrumento ordenador dirigido a la adecuación del conjunto de los medios materiales a la necesidades de los servicios, conocido como Relación de Puestos de Trabajo (valoración, clasificación, determinación de los requisitos de ejercicio del puesto, incluidas las determinaciones retributivas complementarias) no resulta exigible que la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) tenga un contenido que abarque el conjunto de estas determinaciones. De manera distinta, en coherencia con el propio nombre, el contenido propio de la Valoración de los Puestos de Trabajo es el referido a la asignación de valores correlativos a las funciones y tareas asignadas a cada uno de los puestos de trabajo previamente identificados. De forma que el análisis de los factores empleados en dicha valoración permite obtener los datos para la asignación y devengo de las retribuciones complementarias de los funcionarios y empleados públicos".*

Así pues, considerando las responsabilidades, características y requisitos de desempeño de los diferentes puestos, se procede a su valoración a través de la utilización de un método de puntos por factor, confeccionado a partir de criterios técnicos generalmente aceptados.

Si bien existen diferentes técnicas de valoración (jerarquización de puestos, asignación de categorías o comparación de factores, etc.) los resultados obtenidos por la asignación de puntos, combinando diferentes factores comunes a todos los puestos de trabajo y acordes con las especificaciones legales en cuanto a la conceptualización de los complementos de destino y específico, han resultado satisfactorios con carácter general. Por ello, se opta, por su solvencia metodológica, por el sistema conocido como de "puntos por factor".

Además de esto, no debe obviarse que el propio Ayuntamiento, en el seno de mesa de negociación ha optado, desde hace tiempo por utilizar este sistema.

Este método se basa en la descomposición de los puestos en factores y en la valoración de éstos separadamente, fijando su concurrencia en función su intensidad o presencia en los puestos considerados. Hace un tratamiento analítico de determinados elementos y los aplica a todos los puestos. Cada puesto es valorado de forma autónoma mediante la técnica de factores de valoración y grados por cada uno de los factores.

Las ventajas que ofrece son las siguientes:

- Valora los puestos uno a uno y de forma analítica a través de los diferentes componentes individuales.
- Es un sistema elástico, ya que admite la inclusión de nuevos puestos a cualquier nivel con posterioridad a la valoración del conjunto de puestos.
- La valoración y calificación de un puesto nuevo no precisa la modificación de las restantes calificaciones. Permite cuantificar la valoración, por lo que su objetividad es mayor.

En lo que se refiere al sistema contenido en este Manual de Valoración, se destaca lo siguiente:

- Definición de 11 factores reales de valoración y un duodécimo factor extraordinario (para recoger aspectos anómalos individuales que deben ser reconducidos), que se aplican a todos los puestos de trabajo. Los factores son los distintos aspectos o características comunes a todos los puestos, que influyen en la importancia (valor) de los mismos, por lo que se eligen criterios de valoración. Estos factores se describen en el apartado del presente Manual: Definición de factores y grados.
- Definición de distintos grados por factor. El Manual contiene, para cada uno de sus factores, la correspondiente escala de intensidad o medida.

Las divisiones de estas escalas se denominan grados. Los diferentes grados de un factor sirven para distinguir la presencia de diversas intensidades o cantidades del factor en los puestos. Si se define un número demasiado reducido de grados, el método será poco selectivo (poca discriminación) y si se define un gran número de grados (exceso de discriminación) se convierten en muy compleja la definición de los grados y, en general, la aplicación del método.

La ponderación de factores y grados consiste en atribuir a cada factor una puntuación como expresión del peso relativo o influencia atribuida al mismo, para la determinación del valor de los puestos.

Para asignar puntos a los diferentes grados de un factor y al factor mismo, es necesario definir, por un lado, la ponderación o peso que el factor tendrá en la evaluación total y, por otro, el tipo de escala que se utiliza. Tanto la ponderación como la escala se especifican en el presente Manual.

A continuación, se produce la aplicación de puntos por cada grado y factor, teniendo como resultante una puntuación de la valoración del correspondiente puesto de trabajo.

Este método exige una definición precisa de los factores y de una escala que permita valorar la intensidad o grado de cada factor aplicable a los distintos puestos de trabajo, teniendo en cuenta el peso (a través de la aplicación de un porcentaje determinado) atribuido a cada factor.

El proceso de valoración consiste en apreciar el contenido en que cada uno de los factores está presente en el puesto de trabajo y asignarle los puntos correspondientes al grado del factor.

La metodología de valoración de puestos de trabajo detallada se centra en la naturaleza y requisitos de los mismos, a través de la aplicación de una serie de factores vinculados, en el ámbito de la gestión pública, que evalúan:

- a) Las habilidades y aptitudes (competencias, conocimientos o especialización requerida), el grado de aprendizaje y experiencia que se requiere para el efectivo cumplimiento de los cometidos y/o tareas profesionales.

- b) Las exigencias o esfuerzos requeridos para la realización de trámites o actividades o para la identificación, definición y búsqueda de soluciones que permitan la resolución de los problemas relacionados, habitualmente, con las funciones atribuidas al puesto, teniendo en cuenta su complejidad y/o especial dificultad técnica y el margen de autonomía que se dispone.
- c) La responsabilidad vinculada a las consecuencias derivadas de la incorrecta ejecución de los trabajos o tareas profesionales, al número de empleados públicos sobre los que se asumen responsabilidades jerárquicas (entendido no tanto en el número de empleados subordinados, como en la repercusión de mis actuaciones en otros empleados), al trabajo realizado por otros y al marco de relaciones laborales que se deben mantener, tanto interna como externamente, al margen de las relaciones jerárquicas.
- d) Las condiciones de trabajo como conjunto de variables que afectan a la realización de un trabajo, en un entorno o condiciones ambientales determinadas, de exposición a riesgos o vinculados al esfuerzo físico e incomodidad en el desempeño del mismo. Se trata de situaciones que permanecen, después de la aplicación de las medidas correctoras establecidas para su eliminación y que, por tanto pueden considerarse inherentes al puesto, de forma habitual y no ocasional o esporádica.

### **Definición de factores y grados**

El artículo 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local, señala los elementos de valoración del complemento específico: *"El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo"*.

Como dice el Tribunal Supremo en su Sentencia de 20 de febrero de 2012: *"el complemento específico es un concepto retributivo de naturaleza objetiva, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, (...), ajeno a todo matiz subjetivo derivado del titular del puesto de trabajo"*.

Es decir, la percepción del complemento específico ha de ser siempre homogénea e idéntica en función de los factores inherentes al desempeño del puesto, la especial dificultad técnica, dedicación, etc., que siempre son comunes y objetivas con independencia del grupo funcional al que pertenezca el funcionario titular del puesto.

Conforme a la referida Sentencia es el contenido del puesto de trabajo el que determina el complemento específico.

Como señala la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 5 de marzo de 2010, confirmada por la Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2011, para la fijación del complemento específico se ha de atender también a una previa valoración que justifique los criterios que han sido tenidos en cuenta para su establecimiento y/o modificación.

Por tanto, el complemento específico debe venir determinado en la Relación de Puestos de Trabajo (Sentencias del Tribunal Supremo, de 4 de julio de 1994, 25 de junio de 1996 y 8 de junio de 1998, entre otras muchas), y cuya asignación, modificación o extinción ha de hacerse a través de este instrumento técnico de ordenación de los puestos de trabajo, previa valoración de los mismos y a la vista de la concurrencia o no las condiciones especiales que lo justifican (Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de diciembre de 1994), teniendo en cuenta las limitaciones que puedan establecerse, mediante norma de rango legal, en cuanto a la percepción de las retribuciones de los empleados públicos.

Si bien el artículo mencionado establece una lista de factores a tener en cuenta para la valoración de los complementos, la generalidad de la doctrina entiende que se trata de una lista obligatoria, aunque no cerrada, pudiendo cada Corporación incluir otros factores a tener en cuenta, aunque es imprescindible que la valoración constituya una actuación de carácter técnico, reglado y previo al pronunciamiento del órgano de gobierno competente (STS de 5 de diciembre de 1994).

En esta VPT se han adoptado los factores tradicionalmente utilizados por las valoraciones del tipo factores y puntos, al ser un sistema de factores contrastado y comúnmente admitido. Sí que se ha modificado la graduación y puntuación de los diferentes factores, por entender que las fórmulas tradicionales, premian en exceso (o castigan, según de que extremo de la línea se mire) a los puestos correspondientes a los grupos de titulación superior, al vincular en exceso, buena parte de la puntuación al grupo de pertenencia. Con el baremo utilizado, se consigue que el factor total multiplicador entre salarios inferiores y superiores se mantenga equilibrado.

En consecuencia, se establecen los siguientes factores con los correspondientes grados, como cuantificaciones de intensidad de aquéllos.

## **FACTOR "A": "TITULACIONES ACADÉMICAS"**

Definición del factor: es el nivel de preparación académica que se exigiría, en condiciones normales y como requisito mínimo, a cualquier trabajador para acceder al puesto de trabajo que estemos valorando.

Ha de explicarse que se trata de un factor de equilibrio, ya que la estructura salarial legal por grupos, ya establece la diferencia. Se trata de buscar mantener la curva y por eso se ha suavizado la pérdida de puntos conforme se desciende en la pirámide.

Así, la diferencia de puntuación entre tramos es sensiblemente inferior a la tradicionalmente utilizada, a fin de que no sea la pertenencia al grupo de titulación el factor determinante, máxime cuando no ha de utilizarse para determinar, en este caso, los niveles de complemento de destino.

### **TABLA DEL FACTOR "A": TITULACIÓN**

<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICIÓN DE NIVEL</b>	<b>PUNTOS</b>
1	Puestos con la mínima o ninguna exigencia de titulación	205
2	Título de Graduado escolar, ESO, o equivalente.	225
3	Título de Bachiller, Técnico o equivalente.	250
4	Título de Técnico Superior.	270
5	Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, o Grado, cuando el puesto por sus características se encuadre como A2.	300
6	Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente o Grado, cuando el puesto por sus características se encuadre como A1.	400

## **FACTOR B: "ESPECIALIZACIÓN"**

En este factor se valora el nivel de formación complementaria, especialización, necesidad de reciclaje, etc., que requiere el puesto, dejando aparte el que se establece como requisito exigible de titulación, para el correcto desempeño del puesto con unos resultados adecuados de calidad.

### Observaciones

Si estos estudios son de tal relevancia para el puesto, que no se puede desempeñar sin los mismos, se establecerán como requisito, si añaden valor al puesto, pero puede llegarse a desempeñar el puesto sin ellos, serán mérito.

No se volverán a valorar estudios que ya estuviesen contenidos en el programa del nivel académico seleccionado en el factor "A" (Ejemplo: idiomas en carreras de idiomas, etc.).

Ejemplos de estudios de especialización (sin carácter exhaustivo): Ofimática, reprografía, prevención de riesgos, formación sobre procedimientos o TICS, administración electrónica, etc.

Se gradúa en ocho niveles, que van desde un nivel 1, que supone la mínima presencia de necesidad de especialización, a un nivel 8, que supone la máxima especialización, con constante y obligatoria necesidad de formación y reciclaje.

Al igual que con el factor de titulación, este factor ha de ser un factor de equilibrio, ya que la propia pertenencia al grupo y la segmentación por tramos del nivel de destino, ya contiene un cierto factor de exigencia de especialización, lo que permite moderarlo en este momento.

### **TABLA DEL FACTOR "B": ESPECIALIZACIÓN**

<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICIÓN DE NIVEL</b>	<b>PUNTOS</b>
1	Escasa especialización	100
2	Especialización moderada	135
3	Especialización apreciable	160
4	Especialización media	205
5	Especialización alta	245
6	Especialización muy alta	275
7	Especialización decisiva	350
8	Especialización máxima	425

## **FACTOR "C": "APRENDIZAJE REQUERIDO"**

Este factor evaluará el nivel de experiencia mínima requerida para el normal desarrollo del puesto de trabajo. No en todos los casos la relación es directa entre grupo de titulación y experiencia requerida, pero existe, lógicamente y en una generalidad de casos, una cierta relación.

Este factor valora la dificultad del aprendizaje del oficio, la adquisición de técnicas prácticas no incluidas en los estudios anteriores, el conocimiento de la organización y/o del sector de actividad, etc.

Si bien es habitual, en este tipo de valoraciones, que el tramo más bajo de este factor se puntúe como 0, ha parecido más conveniente reconocer que lo cierto es que, en todo caso, un cierto grado de aprendizaje es necesario y que no se concibe, en realidad, un puesto de trabajo que no requiera un mínimo de experiencia para alcanzar un adecuado nivel de prestación.

### **TABLA DEL FACTOR "C": APRENDIZAJE REQUERIDO.**

<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICIÓN DE NIVEL</b>	<b>PUNTOS</b>
C1	Puestos de escaso nivel aprendizaje.	50
C2	Puestos de aprendizaje bajo.	70
C3	Puestos de aprendizaje moderado.	90
C4	Puestos de aprendizaje medio.	110
C5	Puestos de aprendizaje alto.	150
C6	Puestos de aprendizaje muy alto.	200
C7	Puestos en los que este factor incide con especialísima relevancia.	250

## **FACTOR "D": "RESPONSABILIDAD POR MANDO O INCIDENCIA EN OTROS EMPLEADOS"**

Este factor medirá no sólo (ni necesariamente de forma principal) el número de subordinados, sino que se valora la dificultad de las relaciones con otros empleados que el puesto conlleva y, sobre todo, la repercusión y trascendencia que las actuaciones del puesto valorado conlleva para otros empleados.

Puede también explicarse como el factor que valora la dificultad que supone el obtener resultados que dependen de otras personas que, a su vez, se ven condicionadas y afectadas por las decisiones del titular del puesto valorado.

Este factor también se ha matizado, respecto a la fórmula tradicional, ya que hoy, en una organización tan eminentemente relacional, no cabe pensar en puestos que carezcan absolutamente de repercusión en otros.

### **TABLA DEL FACTOR "D": RESPONSABILIDAD POR MANDO/INCIDENCIA**

<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICIÓN DE NIVEL</b>	<b>PUNTOS</b>
D1	Mínimo nivel de mando y/o repercusión de las decisiones propias en otro personal.	15
D2	Bajo nivel de mando y/o repercusión de las decisiones propias en otro personal.	30
D3	Moderado nivel de mando y/o repercusión de las decisiones propias en otro personal.	50
D4	Medio nivel de mando y/o repercusión de las decisiones propias en otro personal.	100
D5	Alto nivel de mando y/o repercusión de las decisiones propias en otro personal.	150
D6	Muy alto nivel de mando y/o repercusión de las decisiones propias en otro personal.	200
D7	Máximo nivel de mando y/o repercusión de las decisiones propias en otro personal.	250
D8	Dirección superior del Área, responsable por encima del máximo nivel.	400

## **FACTOR "E": "RESPONSABILIDAD POR REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS DE LA ORGANIZACIÓN"**

Con este factor se mide el nivel de repercusión global (económica, estratégica, operativa, de imagen, etc.) que tienen las actividades del puesto respecto de los objetivos de la Institución.

En resumen, puede definirse como la capacidad del puesto de afectar al Ayuntamiento con sus actuaciones y decisiones.

La valoración de este factor se debe necesariamente efectuar por interpolación en uno de los once niveles existentes y en función de su análisis comparativo con los restantes puestos de la organización.

**TABLA DEL FACTOR "E": RESPONSABILIDAD POR REPERCUSIÓN EN LOS RESULTADOS.**

<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICIÓN DE NIVEL</b>	<b>PUNTOS</b>
E1	Mínimo grado de repercusión.	60
E2	Escasa repercusión en resultados.	70
E3	Poca repercusión en resultados.	80
E4	Cierta repercusión en resultados.	90
E5	Moderada repercusión en resultados.	110
E6	Media repercusión en resultados.	150
E7	Media-alta repercusión en resultados.	170
E8	Alta repercusión en resultados.	225
E9	Muy alta repercusión.	300
E10	Altísima repercusión.	440
E11	Repercusión máxima.	550

## **FACTOR "F": "ESFUERZO INTELECTUAL"**

Definición del factor: es el nivel de esfuerzo exclusivamente mental que es habitualmente necesario realizar para poder desempeñar el puesto de trabajo.

Lógicamente este factor tendrá más incidencia cuanto mayor sea la exigencia de análisis complejo, valoración de alternativas, necesidad de valorar informes, normas, documentos, etc., sobre las cuestiones de su competencia.

En este factor también es habitual que se califique con cero puntos en nivel más bajo. No obstante, en esta valoración se ha creído más correcto asignar puntuación a todos los tramos, por no parecer deseable ni, del todo posible, la concepción de un puesto en que el esfuerzo de análisis y razonamiento sea totalmente inexistente.

### **TABLA DEL FACTOR "F": ESFUERZO INTELECTUAL**

<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICIÓN DE NIVEL</b>	<b>PUNTOS</b>
F1	Poco relevante, pero tiene cierta incidencia.	10
F2	Moderado esfuerzo intelectual.	25
F3	Significativo esfuerzo intelectual.	50
F4	Importante esfuerzo intelectual.	75
F5	Muy alto esfuerzo intelectual.	90
F6	Máximo esfuerzo intelectual.	125

## **FACTOR "G": "ESFUERZO FÍSICO"**

Con este factor se pretende medir el nivel de esfuerzo físico necesario para desempeñar el puesto de trabajo.

### Observaciones:

Este factor resulta tan gráfico en su propia expresión que necesita poca explicación.

Se valora el esfuerzo, no el trabajo en ambientes incómodos, insalubres o poco deseables física o psicológicamente, que se valora en el factor "penosidad", ni los peligros físicos que implica el desarrollo del trabajo, que también cuenta con un factor propio para su valoración. La asignación de un nivel se efectuará ponderando el esfuerzo y su frecuencia, para grandes esfuerzos de escasa frecuencia, se asignará el nivel más bajo.

### **TABLA DEL FACTOR "G": ESFUERZO FÍSICO**

<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICIÓN DE NIVEL</b>	<b>PUNTOS</b>
G1	Sin esfuerzo físico apreciable.	0
G2	Esfuerzos físicos bajos pero apreciables.	25
G3	Esfuerzos físicos moderados.	60
G4	Esfuerzos físicos importantes	90
G5	Esfuerzos físicos muy importantes	150

## **FACTOR "H": "PENOSIDAD"**

Se mide en este factor el grado de incomodidad normalmente física o psíquica que necesariamente se ha de soportar para la ejecución de las tareas del puesto de trabajo.

### Observaciones:

La penosidad puede tener múltiples orígenes, si bien la más frecuente es la que se deriva principalmente de las condiciones ambientales y entorno de desempeño del trabajo, o en su caso de la propia tarea.

Para valorar adecuadamente la penosidad hay que tener muy presente el tiempo de permanencia habitual en dichas condiciones.

### **TABLA DEL FACTOR "H": PENOSIDAD**

<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICIÓN DE NIVEL</b>	<b>PUNTOS</b>
H1	Puestos sin penosidad.	0
H2	Condiciones de trabajo incómodas o levemente penosas.	25
H3	Condiciones moderadamente u ocasionalmente penosas.	50
H4	Condiciones penosas.	100
H5	Mayor grado de penosidad (vg. cementerio).	125

## **FACTOR "I": "PELIGROSIDAD"**

Se valora el nivel de riesgo físico que asume el titular del puesto al desempeñar las funciones obligatorias del mismo.

### Observaciones:

Este factor es de aplicación exclusiva a aquellos puestos en que, por sus características, es imposible evitar el riesgo de la actividad, en ningún caso pretende ni puede utilizarse para compensar riesgos técnicamente evitables.

### **TABLA DEL FACTOR "I": PELIGROSIDAD.**

<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICIÓN DE NIVEL</b>	<b>PUNTOS</b>
I1	Sin peligrosidad apreciable	0
I2	Sin peligrosidad especial, pero existente	25
I3	Condiciones de riesgo físico de intensidad moderada.	50
I4	Condiciones de riesgo físico de intensidad considerable.	150
I5	Condiciones de riesgo importante.	225

## **FACTOR "J": "CARACTERÍSTICAS DE JORNADA"**

Este factor mide el nivel de molestia o dificultad relativa que el trabajador tendrá en el desempeño de su puesto, por razón del sistema de presencia en el trabajo.

En este factor se valora, además de la jornada, en sentido estricto, la disponibilidad para prestar servicios extraordinarios. Los tipos de jornada J7 a J10 conllevan esa disponibilidad.

La disponibilidad no implica un estado de "guardia" localizable constante, por lo que los requerimientos o planificaciones para prestar servicios extraordinarios habrán de hacerse con antelación suficiente y ordenada, salvo los supuestos de emergencia imprevisible.

Los puestos que estén afectados por un sistema de guardias, verán reconocido este elemento en el factor L con los puntos correspondientes, salvo que las características del servicio aconsejen que se trate a través del concepto de productividad (por ejemplo, en casos de guardias rotatorias en que la ausencia de un efectivo suponga un manifiesto incremento de la repercusión de las guardias en los restantes efectivos); en este caso, la asignación de productividad vinculada al concepto de guardias, implica que esa productividad comprende la totalidad de la responsabilidad e implicaciones del sistema de guardia, siendo incompatible con la percepción de gratificación por servicios extraordinarios. En estos casos, además, tal productividad únicamente se percibirá en caso de realización efectiva de las guardias.

### Observaciones:

Dada la casuística tan singularizada, cada tramo no tiene por qué recoger una sola situación expresada literalmente en la descripción del factor. En cada tramo tienen acogida situaciones que tengan una repercusión asimilable, incluso aunque no estuvieran expresamente enunciadas en el manual, o aquellas situaciones que, aunque enunciadas, incidan en un grado que, por exceso o por defecto, hayan de graduarse en mayor o menor medida.

Así, se contemplan nueve niveles, dentro de los cuales, se podrán asimilar la gran mayoría de las circunstancias de jornada, aunque estas no sean literalmente idénticas a las que se indican en el manual. Se incluye un nivel J10, que a continuación se explica, para acoger situaciones de jornada muy singularizadas y sin cabida en ninguno de los otros escalones.

**TABLA DEL FACTOR "J": JORNADA.**

<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICION DE NIVEL</b>	<b>PUNTOS</b>
J1	Jornada laboral continuada de mañana en días laborables. Sin ningún tipo de afección de flexibilidad o disponibilidad.	0
J2	Jornada laboral continuada de mañana en días laborables.	50
J3	Jornada laboral continuada de tarde en días laborables.	85
J4	Jornada laboral continua de mañana o de tarde en días laborables con turnos rotativos.  Jornada laboral continua de mañana o tarde con algún margen de flexibilidad y disponibilidad según necesidades del servicio.	95
J5	Jornada laboral continua de mañana o de tarde en días laborables y/o festivos o con turnos rotativos.	125
J6	Jornada con turno partido de mañana y/o tarde en días laborales y/o festivos.	150
J7 *	Jornada con turno continuo o partido en días laborales con disponibilidad y flexibilidad fuera de los horarios normales del Ayto.	225 (C1 a O.A.P.) 250 (A1 y A2)
J8 *	Jornada con turno continuo o partido, con jornadas festivas y con disponibilidad y flexibilidad fuera de la jornada propia del puesto.	275 (C1 a O.A.P.) 300 (A1 y A2)
J9 *	Nocturnidad fija.	325
J10*	Nocturnidad fija con servicios mínimos en fines de semana y con limitaciones para disponer de días de libre disposición.	360
J11**	Jornada singularizada por sus especiales características y condiciones.	Se determinará específicamente en cada puesto, de forma motivada

Se establecen las siguientes normas en materia de jornada, que han de tenerse en cuenta para una adecuada valoración del factor:

- a) \* No podrán aplicarse las jornadas especiales (entendiendo por tales, de la J7 a la J10) con carácter indiscriminado. Únicamente podrá asignarse este tipo de jornada a los puestos que, por su naturaleza y funciones realmente requieran estar disponibles para la posible realización de trabajos fuera de su jornada ordinaria.

- b) \* La disponibilidad y flexibilidad de los factores J7 a J9 incluye la realización de hasta 60 horas de disposición fuera de la jornada habitual para los empleados de los grupos A1 y A2 que tengan asignada este tipo de jornada. Una vez realizado ese número de horas, el exceso de horario se compensará con igual cantidad de horas de tiempo libre.
- c) \* Para los empleados, con jornadas especiales, pertenecientes a grupos C1 e inferiores, las horas prestadas fuera de la jornada fijada como habitual para ese puesto, serán compensadas en tiempo o abonadas conforme al precio pactado para la retribución de servicios extraordinarios.
- d) \*\* El factor J11 se aplicará a los puestos en los que, tras su análisis, se previera que no puede encajarse en ninguno de los nueve escalones prefijados por tratarse de una situación de jornada muy irregular en su distribución o especial incidencia. En tal caso, la distribución de la jornada se efectuará mediante un Calendario laboral específico aprobado a primeros de año.
- e) \* En los servicios de Policía y Parque de Servicios, se podrán formar bolsas o listas a fin de promover la mejor gestión de la realización de servicios extraordinarios. Además de la mejor gestión de los servicios, se buscará cumplir los objetivos de transparencia, tratamiento equitativo en la realización de servicios extraordinarios y, en la medida de lo posible, procurar que los servicios se presten por los funcionarios que así lo deseen, sin que esto obste la obligación de prestar los servicios en caso de necesidad o insuficiencia de efectivos. Con estas listas se establecerá un sistema u orden de llamamiento, el régimen de antelación o aviso, etc.

En los casos de especial incidencia del factor jornada, que se prevea que vaya a implicar un exceso horario muy significativo, se intentará la reordenación de jornada del puesto, intentando evitar, en lo posible, la habitualidad del exceso horario.

## **FACTOR "K": "RÉGIMEN DE DEDICACIÓN"**

Mide el nivel de exclusividad laboral que se adquiere con la Entidad, como consecuencia del desempeño del puesto de trabajo, al margen del tipo de jornada que se tenga establecida.

### Observaciones:

No hay que confundir las molestias que pueda producir un determinado tipo de jornada, con el grado de exclusividad (o dedicación) del trabajador a su puesto de trabajo en la Entidad.

El régimen de incompatibilidades legales, no es motivo suficiente para su mayor o menor valoración. Este factor puntúa la incompatibilidad que el Ayuntamiento estima conveniente por razón del puesto. La puntuación asignada nunca podrá suplir ni alterar el régimen legal de incompatibilidades.

### **TABLA DEL FACTOR "K": RÉGIMEN DE DEDICACIÓN**

<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICIÓN DE NIVEL</b>	<b>PUNTOS</b>
K1	Dedicación relativa. Sin más afecciones que las legales.	100
K2	Dedicación exclusiva. Con alto grado de incompatibilidad por dedicación.	225
K3	Máximo grado de incompatibilidad por dedicación.	325

## **FACTOR "L": "OTROS FACTORES"**

Se trata de un factor absolutamente marginal y de uso excepcional y que, mal utilizado, puede pervertir el sistema de valoración que podría perder su carácter objetivo.

En este factor se puede añadir o restar, de forma extraordinaria y motivada, el número de puntos que sea imprescindible para mantener el equilibrio retributivo adecuado en puestos en que (la propia sistemática de la valoración lo conlleva inevitablemente en algunos casos, que debieran ser escasos) el resultado de la valoración, pudiera ser correcto técnicamente pero se considera inadecuado, en ese caso concreto, por ser contrario a la filosofía organizativa del Ayuntamiento.

Es, además, la forma de traer al complemento específico algunos conceptos que no tienen cabida dentro del sistema de factores, pero que la organización entienda conveniente mantener.

Será un error utilizarlo como herramienta para introducir cantidades pactadas al margen del sistema de valoración. Del mismo modo es un error utilizarlo para absorber diferencias que no pueden reconducirse como puesto, al responder a situaciones personales que, en su caso, deberán acometerse a través de complementos personales transitorios.

## TABLA DE PUNTUACIÓN DE FACTORES

FACTORES	PUNTOS POR FACTOR Y NIVEL										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>A.-TITULACIÓN</b>	205	225	250	270	300	400	-	-	-	-	-
<b>B.-ESPECIALIZACIÓN</b>	100	135	160	205	245	275	350	425	-	-	-
<b>C.-APRENDIZAJE</b>	50	70	90	110	150	200	250	-	-	-	-
<b>D.-MANDO/INCIDENCIA</b>	15	30	50	100	150	200	250	400	-	-	-
<b>E.-REPERCUSIÓN</b>	60	70	80	90	110	150	170	225	300	440	550
<b>F.-ESF.INTELECTUAL</b>	10	25	50	75	90	100	125	-	-	-	-
<b>G.-ESF.FÍSICO</b>	0	25	60	90	150	-	-	-	-	-	-
<b>H.-PENOSIDAD</b>	0	25	50	100	125	-	-	-	-	-	-
<b>I.-PELIGROSIDAD</b>	0	25	50	150	225	-	-	-	-	-	-
<b>J.-JORNADA</b>	0	50	85	95	125	150	225/250	275/300	325	360	*
<b>K.-DEDICACIÓN</b>	0	100	275	375	-	-	-	-	-	-	-
<b>L.-OTROS FACTORES</b>											

\* Jornada singularizada.

### OTRAS REGLAS DE INTERPRETACIÓN:

1) Las descripciones de los puestos no pretenden, porque ni pueden ni deben, ser exhaustivas ni absolutamente completas. Se trata de describir los principales bloques de competencias que cada puesto tiene asignados. Al puesto le corresponde ejercer esas competencias, sin que sea un límite ninguno de los listados o enumeraciones de funciones.

Los listados se incluyen a modo de ejemplo, para que resulte más gráfico y comprensible la descripción y el tipo de contenido pero, en ningún caso, esas listas de tareas concretas ha de entenderse como limitativa, sino simplemente ilustrativo.

Con esto se pretende que queda suficientemente definido el contenido del puesto, pero con un margen suficiente y adecuado para que la jefatura de ese puesto, pueda en el día a día, establecer prioridades, nuevas tareas, repartos que puntualmente sean oportunos, etc.

Es imposible, en una organización tan dinámica como un ayuntamiento de estas características, conocer de antemano todas las necesidades concretas, solicitudes y pretensiones que se van a recibir y a las que habrá que dar respuesta. No sería adecuado una VPT con puestos cerrados y con listados fijos de tareas.

Existen tareas o materias transversales, que deben ser tratadas desde diferentes servicios. Así es posible que, incluso, una misma tarea aparezca en diferentes puestos pertenecientes, incluso, a diferentes áreas. Debe interpretarse que esa misma materia puede o debe ser afrontada desde diferentes servicios, por lo que cada puesto aportará a

esa tarea su trabajo desde su servicio. (V.g. contratación, donde habrá tareas en los expedientes que corresponden al servicio que tiene la necesidad y otras, dentro del mismo expediente, que se realizarán desde el Área de Contratación).

2) NECESIDAD DE REVISIÓN: la VPT, una vez aprobada, tras su negociación, ha de tener vocación de continuidad y de duración. Esto dotará de estabilidad al sistema y creará la dinámica de trabajo a través de la RPT (presupuestos, convocatorias, etc.). Esto, que así debe ser, no puede suponer un largo periodo de inamovilidad, que inevitablemente, llevará a alteraciones del sistema por la vía de hecho.

Resulta preciso establecer una dinámica normal de revisión de la descripción de puestos, tanto en contenido como en retribución. Normal no significa habitual, en este aspecto. Se trata de abrir un canal de comunicación para que aquellas cuestiones que se evidencien deben adaptarse por el paso del tiempo, por apreciar que se omitió algo esencial, o que se incluyó algo que, realmente, hoy ya no es así, pueda modificarse con cierta fluidez, sin necesidad de revisar el documento completo ni acometer una nueva VPT.

Se propone una revisión en un plazo de dos años, en atención a las sugerencias, apreciaciones, etc., que se canalicen a través de la representación de los trabajadores.

3) COMPLEMENTO DE DESTINO: como se explicaba anteriormente, en esta organización se encuentra absolutamente generalizada la asignación de los niveles máximos de complemento de destino a la generalidad de puestos, en función del grupo. Además, dada la antigüedad de la plantilla, en la práctica totalidad de casos, el personal existente (funcionarios de carrera) tiene consolidado el nivel.

En este contexto, además de no ser posible, con facilidad, utilizar el complemento de destino como herramienta de gestión, de cara a un futuro sistema de evaluación del desempeño, carrera profesional, etc., se da la circunstancia de que establecer un sistema objetivo de asignación de niveles, diferente al que se tuvo en cuenta para asignar los niveles existentes, llevaría a una generalidad de supuestos en que se asignaría un nivel inferior al consolidado por los titulares de los puestos.

Si esta situación fuera en unos pocos casos, podría articularse la solución, pero siendo una situación que se extiende a la mayor parte de los puestos, parece conveniente mantener los niveles ya asignados, debiendo ser excepcional la modificación, si se introdujera alguna.

4) FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN NACIONAL, CATEGORÍA SUPERIOR: se entiende que la valoración de este tipo de funcionarios no ha de realizarse por la vía establecida en este manual ni por este sistema, toda vez que las especiales características de estos puestos y su consideración, en muchos aspectos, de puestos semidirectivos, hace que el sistema de factores y puntos no sea capaz de recoger en términos adecuados estos puestos.

En este caso, tomando como referencia el Ayuntamiento de Logroño, tiene dividida la función de Secretaría entre el Secretario Gral. del Pleno y el Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno Local, tareas que recaen ambas en la Secretaría Gral. en el caso de este

Ayuntamiento. En términos similares, Logroño cuenta con dos Adjuntos en materia de fiscalización y contabilidad al servicio del Interventor General. Además, este cuenta con un complemento específico superior al de los otros habilitados nacionales.

Con lo cual, y dada la posición de Calahorra como segunda población más grande de La Rioja, parece razonable equiparar el complemento específico de los puestos de Secretario Gral. del Pleno, Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno Local y Tesorero en la RPT de Logroño a los dos puestos de funcionario habilitado de carácter nacional de categoría superior del Ayuntamiento de Calahorra (Secretario/a e Interventor/a).

Sí que la VPT ha de incluir la descripción de los puestos y su posición orgánica.

5) EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO/CARRERA PROFESIONAL: como se ha explicado anteriormente, la VPT responde a factores y valoraciones objetivas y que incumben al puesto, con absoluta independencia de quien lo desempeña en cada momento.

Sin duda existen infinidad de situaciones individuales en las que un puesto aporta más o menos valor añadido a la organización en función del empleado concreto que, en un momento determinado, lo desempeña.

Esto genera fricciones que habrán de ser analizadas y tratadas adecuadamente, pero fuera del documento de VPT. Este documento no es ni puede ser la herramienta para solucionar las fricciones que genera el diferente rendimiento y valor, para la organización, de un empleado concreto respecto a otro.

La herramienta correcta, para canalizar y solucionar estas fricciones es un plan o sistema de carrera profesional, con efectiva evaluación de desempeño.