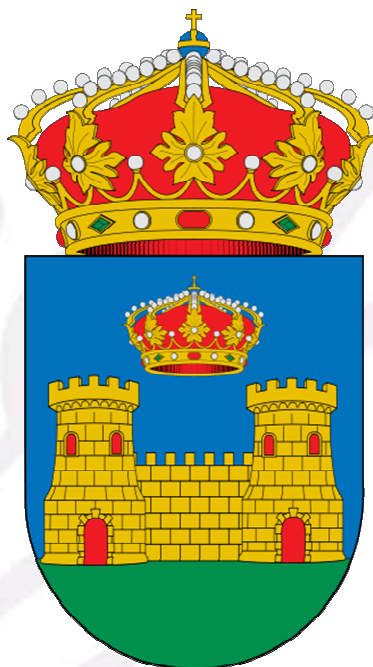




ciem

CONSULTORÍA INTEGRAL
DE LA EMPRESA Y DEL MUNICIPIO

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN



DOCUMENTO 4

RELACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Línea de la Concepción a 26 de julio de 2018

1. MANUAL DE VALORACIÓN

Los procedimientos de valoración son técnicas que, en base al análisis de las características del Puesto de Trabajo y al margen de las personas que lo ocupen, intentan establecer dentro de su entorno organizativo, una relación equilibrada y objetiva entre dichas características, legalmente compensable, y la retribución que el/la trabajador/a percibirá por su desempeño.

Este sistema de valoración de puesto de trabajo es un instrumento de asignación retributiva basado en estudios empíricos necesariamente evolutivo para adaptarse a la nueva realidad a la que se pretenden modelizar y reproducir.

La sistematización de la valoración de puestos de trabajo que se afronta, se acoge al Método de Puntos por Factor, que a continuación se describe en toda su extensión como comprensión de su aplicabilidad práctica.

Teniendo en cuenta las peculiaridades específicas de los colectivos de los Entes Locales, su entorno jurídico público y muy especialmente la valoración social de la aportación que sus trabajadores hacen a la organización, se han seleccionado un grupo simplificado pero representativo de factores, de acuerdo con la normativa legal que desarrolla el Complemento Específico, que por sus características complementarias garantizan la más completa y correcta valoración de los puestos, con independencia de su actividad, destino o modalidad contractual.

Los criterios pueden ser subdivididos en factores para ahondar más en la exactitud de la valoración del puesto.

Desde el punto de vista legal, la valoración, que sirve para la determinación objetiva del específico, determina los siguientes criterios:

Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local:

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.

El Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 24 por su parte, con mayor rango jerárquico, así como con posterioridad en el tiempo (superioridad jerárquica y temporal) determina sólo los siguientes:

b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Como vemos desde el punto de vista normativo, parece que se ha querido obviar y olvidar la penosidad y la peligrosidad del puesto de trabajo en cuanto a su valoración, interpretación que no compartimos, por lo que sí valoramos la penosidad, la peligrosidad, subdividiendo esto en factores como pueda incluir las características de la jornada.

Dichos factores seleccionados se pueden clasificar en las siguientes Áreas:

Área de Conocimientos o Dificultad Técnica (30 puntos):

- **Titulación Académica o Profesional oficial:** Es el nivel de preparación académica que se exige como requisito mínimo a cualquier trabajador para acceder al puesto de trabajo que se valora. Dicho factor supone 20 puntos sobre el total.

En cuanto al personal laboral, existe una peculiaridad con respecto al personal funcionario. Según el convenio laboral, la titulación se divide en 3 grupos (si

bien es cierto, hay puestos en la plantilla laboral que se rigen por los grupos de titulación de los funcionarios) que son los siguientes:

1. NIVEL I: Encargados/Jefes de los departamentos de carpintería, electricidad, pintura, alcantarillado, vías y obras, cementerio etc.
2. NIVEL II: Oficiales de los citados departamentos.
3. NIVEL III: No cualificados de los mencionados departamentos: guardas de mercado, conserjes, limpiadoras, peones etc.

La valoración de dichos puestos se ha realizado de acuerdo a tres criterios, en primer lugar equiparándolo a puestos similares de la plantilla de personal funcionario, en segundo lugar acorde con las responsabilidades que posea el puesto en cuestión y, por último teniendo en cuenta la dificultad técnica del mismo.

Una vez analizado los criterios anteriormente mencionados, encontramos puestos con nivel I valorado con 3 puntos equivalente a C1 según la titulación de los funcionarios, los puestos con nivel II se han valorado con 2 ó 3 puntos equivalente a los grupos C2 y C1 respectivamente, por último los puestos con nivel III se han valorado con 1 ó 2 puntos dependiendo si es AAPP o C2 respectivamente.

- **Actualización constante:** Es la necesidad de formación continuada, complementarios a los académicos, que se exigirán en el desempeño del puesto de trabajo. Dicho factor supone 10 puntos sobre el total.

Área de Responsabilidad (30 puntos):

- **Responsabilidad por competencia, interrelación, problemática y solución:** Puesto o Agrupación de puestos de trabajo, que cuentan con un contenido organizativo similar, medido en base al sistema de Escalas y Perfiles. Dicho factor supone 10 puntos sobre el total.
- **Responsabilidad por “mando” o coordinación de Recursos Humanos:** Medirá el nivel de necesidad de dirigir, coordinar, orientar, supervisar, corregir,

premiar y sancionar al personal subordinado. Dicho factor supone 10 puntos sobre el total.

- **Responsabilidad por repercusión en los resultados de la organización:** Es el nivel de repercusión global (económica, operativa, de imagen, etc.), que tienen las actividades del puesto respecto de los objetivos de la Institución. Dicho factor supone 10 puntos sobre el total.

Área de Dificultad Laboral (30 puntos)

- **Nivel de Esfuerzo Intelectual:** Es el nivel de esfuerzo exclusivamente mental que es habitualmente necesario realizar para poder desempeñar el puesto de trabajo. Dicho factor supone 10 puntos sobre el total.
- **Nivel de Esfuerzo Físico:** Es el nivel de esfuerzo físico necesario para desempeñar el puesto de trabajo. Dicho factor supone 10 puntos sobre el total.
- **Nivel de penosidad:** Es el grado de incomodidad normalmente física o psíquica que necesariamente se ha de soportar para la ejecución de las tareas del puesto de trabajo. Dicho factor supone 5 puntos sobre el total.
- **Nivel de peligrosidad:** Es el riesgo físico que asume el titular del puesto al desempeñar las funciones obligatorias del mismo. Dicho factor supone 5 puntos sobre el total.

Área de Dedicación e incompatibilidad Laboral (10 puntos)

- **Régimen de Jornadas:** Mide el nivel de molestia o dificultad relativa que el trabajador tendrá en el desempeño de su puestos, por razón del sistema de presencia en el trabajo. Dicho factor supone 5 puntos sobre el total.
- **Régimen de dedicación o incompatibilidad:** Dicho factor supone 5 puntos sobre el total.