

PROPOSTA DE DE MANUAL/PROCEDEMENTO PARA A VALORACIÓN RETRIBUTIVA DOS POSTOS DE TRABAJO DA RPT

I.- INTRODUCCIÓN.

No tocante ao proceso da valoración dos postos da RPT que agora se realizará , convén comezar clarificando existirían diversas técnicas ou métodos aplicables ao efecto. Por unha banda, as globais ou non analíticas, que valorarían globalmente o conxunto das características/factores definitorios de cada posto de traballo (e o seu desempeño) e utilizados para a dita valoración, sen aplicarlles unha valoración cuantitativamente diferenciada. Por outro lado, as analíticas ou cuantitativas, que valorarían de forma singular e diferenciada as características/factores definitorios de cada posto de traballo (e o seu desempeño) e utilizados para a dita para valoración, outorgándolle a cada un unha ponderación e puntuación numérica concretas e obténdose, finalmente, pola suma das diferentes puntuacións, unha puntuación total para cada posto. Sendo esta última metodoloxía a que se propón para este caso, ao considerala a máis adecuada/adaptable ao réxime retributivo aplicable ao persoal municipal; así, se optaría pola utilización dun sistema de puntuación por factores, consistente en facer un tratamento analítico de determinados elementos/variables (factores) definitorios do desempeño do postos —concretamente, os legalmente previstos ao efecto, e para a fixación do Complemento de Destino e Específico, no Real Decreto 861/1986, de 25 de abril—, para a súa posterior valoración con arranxo a unha gradación previamente fixada.

Así, o sistema de puntuación por factores requiriría das seguintes operacións:

A) A elección dos factores de valoración, e súa definición gradación.

B) A Valoración en puntos dos factores.

C) A conversión dos puntos en valores económicos (no caso do Complemento Específico) e niveis (no caso do Complemento de Destino); e tendo en conta que o valor económico dos diferentes niveis de se fixaría con carácter anual a través da Lei de Presupostos Xerais do Estado (ou normativa análoga/concordante no seu caso aplicable)

Operacións cuxo alcance e contido se describen a continuación.

II.- A ELECCIÓN DOS FACTORES DE VALORACIÓN E A SÚA DEFINICIÓN.-

Os factores de valoración son as variables, características ou elementos definitorios comúns aos postos de traballo e que serán obxecto de valoración, polo que deberán estar presentes, en maior ou menor grado (incluso nivel cero), na totalidade dos postos a valorar. Ademais, deberán ser previamente definidos, para que non exista posibilidade de interpretacións diversas, e/ou confusas, ao respecto do seu significado.

E aos efectos do antedito, e para determinar pois os factores de valoración aplicables, partiuse das referencias legais existentes/vixentes nesta materia e, nomeadamente, do previsto ao respecto, e concretamente para a fixación do CD e CE, no Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, polo que se establece o réxime das retribucións dos funcionarios da Administración Local (que se consideraría unha referencia normativa tamén válida par aos postos de persoal laboral, en virtude da equiparación da súa estrutura retributiva coa do persoal funcionario municipal, segundo o previsto a tal efecto no Convenio Colectivo do persoal laboral ao servizo do Concello de Rianxo que se vén de aprobar). De tal xeito que os factores de valoración finalmente aplicados corresponderanse coas variables/condicións que, consonte o disposto nos artigos 3º e 4ª do referido Decreto 861/1986, deberían terse en conta para determinación do CD e CE dos postos, respectivamente.

Así pois, aplicaranse os seguintes factores de valoración:

* Para a determinación do *Complemento de Destino*:

- + especialización
- + competencia
- + mando
- + complexidade territorial e funcional
- + responsabilidade (que se aplicaría tamén para determinación do CE)

* Para a determinación do *Complemento Específico*:

- + responsabilidade (que se aplicaría tamén para a determinación do CD)
- + especial dificultade técnica
- + adicación
- + incompatibilidade

+ perigosidade

+ penosidade

Factores respecto dos que, para a súa mellor delimitación e aplicación, se entende necesario incorporar unha definición básica, nos termos seguintes:

a) Especialización

Fai referencia á formación inicial requirida para o acceso ao posto (posesión dun determinado nivel de estudos ou titulación), así como a aquela outra de natureza complementaria, esencial para o correcto desempeño do mesmo (coñecementos especializados).

Este factor desagregase, en consecuencia, en dous subfactores:

FACTOR 1: TITULACIÓN OU FORMACIÓN BÁSICA

FACTOR 2: FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

b) Competencia

Refírese á capacidade do ocupante do posto para actuar en nome ou representación do Concello e, igualmente, á súa capacidade de imputación xurídica. E dicir, a capacidade para vincular ao Concello coas actuacións e decisións derivadas do desempeño posto de traballo.

FACTOR 3: COMPETENCIA

c) Mando

Fai referencia ó número de postos/persoas que están baixo a dependencia xerárquica do posto considerado, tendo presente a cualificación profesional dos subordinados e a complexidade das tarefas realizadas por estes. Valórase, fundamentalmente, a labor de dirección (comunicación, motivación, liderado), a organización do traballo e o control dos resultados.

FACTOR 4: MANDO/XEFATURA

d) Complexidade territorial e funcional

A complexidade territorial refírese á extensión da área de actuación ou amplitude xeográfica da zona de desempeño dos postos de traballo.

A complexidade funcional refírese á amplitude funcional do posto, e dicir, ao número de tarefas diferentes que se realizan no mesmo, así como á súa interrelación ou complementariedade (que teñan ou non unha relación natural por situarse no mesmo ámbito ou área de especialidade ou, polo contrario, que carezan dela por situarse en áreas distintas).

FACTOR 5: COMPLEXIDADE TERRITORIAL

FACTOR 6: COMPLEXIDADE FUNCIONAL

e) Responsabilidade

Fai referencia á responsabilidade/compromiso asumidos polo ocupante dun posto para desenvolver as funcións inherentes, e de responder polos resultados ou consecuencias das mesmas. Serían moitos os aspectos que, de feito, poderían ser incluídos na responsabilidade inherente a un posto de traballo; pero se entende que deben considerarse, preferentemente, por resultar os máis relevantes/característicos, os seguintes:

i) Responsabilidade funcional, por xestión autónoma dunha unidade ou determinadas funcións administrativas, ou polos resultados doutras persoas que ocupan postos subordinados ao de referencia nunha unidade administrativa (este tipo de responsabilidade garda unha certa relación co factor xefatura ou mando; sen embargo, naquel valorase o labor de dirección, de organización do traballo e de control dos subordinados, polo que non debe ser confundido coa responsabilidade polos resultados desas persoas).

ii) Responsabilidade Directiva, que fai referencia ás funcións e competencias de carácter directivo, segundo a definición dada pola normativa de réxime local e de emprego público, ou aquelas de análogas ou similares características.

iii) Responsabilidade por decisións que comprometen á organización

iv) Responsabilidade asumida como consecuencia dos contactos e relacións con outras persoas, empregados públicos e/ou institucións inherentes ao desempeño do posto

En consecuencia, en atención ao antedito, este factor se descomporá, a súa vez, nos seguintes subfactores:

FACTOR 7: RESPONSABILIDADE POLOS RESULTADOS DE OUTROS

FACTOR 8: RESPONSABILIDADE DIRECTIVA

FACTOR 9: RESPONSABILIDADE POR RELACIÓNS CON OUTROS

f) Especial dificultade técnica

Fai referencia á maior, ou menor, facilidade de realización do traballo, valorada en función dun conxunto de habilidades e condicións de diversa natureza esixidas ao ocupante para un desempeño eficaz do traballo e que, se acadan un certo grao, non son habituais.

Considerarase, asemade, a necesidade de autonomía para o desempeño do traballo, xuízo propio, creatividade e viveza mental, así como o grao de precisión e destreza esixida ao ocupante do posto. Estas características asóciense coa necesidade de posuír un certo grao de experiencia para o desempeño das tarefas propias dos postos, así como coa necesidade dunha permanente actualización dos coñecementos para un desempeño eficaz dos mesmos.

FACTOR 10: ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA

g) Adicación

Alude ás particularidades horarias no desempeño ordinario dos postos, valorándose, especialmente, a xornada prestada ao marxe dos criterios ordinarios e/ou xerais fixados para o conxunto do Concello (flexibilidade, distorsión, especial dispoñibilidade, incremento de xornada....)

FACTOR 11: ADICACIÓN

h) Incompatibilidade

Posibilidade/imposibilidade de simultaneala ocupación do posto con outro/s posto/s ou actividades de carácter público e/ou privado, nos termos e co alcance do legalmente disposto.

FACTOR 12: INCOMPATIBILIDADE

i) Perigosidade

Nivel de risco que asume o ocupante do posto, en particular os riscos de sufrir accidentes de traballo ou enfermidades profesionais. Teranse en conta o tipo de tarefas a realizar no posto, os medios de traballo empregados e as condicións ambientais/sociais nas que se desenvolva.

FACTOR 13: PERIGOSIDADE

k) Penosidade

Fai referencia ás especiais circunstancias nas que se realiza o traballo, que dan lugar a incomodidade, molestias ou excesivo esforzo físico ou mental.

Entre outras, teranse en conta, para a súa valoración, as condicións ambientais de traballo (frío, humidade, ruído, iluminación, fumes, etc.) e a duración da exposición a dito ambiente, así como a fatiga causada, a posición de traballo, o grado de enerxía utilizada ou a necesidade, no caso do esforzo mental, de manter altos niveis de concentración durante longos períodos, de realizar tarefas distintas ao mesmo tempo, tarefas imprevistas ou calquera circunstancia propia do posto e que poida ser causa de "stress" emocional/laboral

FACTOR 14: PENOSIDADE

III.- VALORACIÓN/CUANTIFICACIÓN EN PUNTOS DOS FACTORES.-

III.a).- Valoración en puntos dos factores a efectos da determinación do Complemento Específico.

Visto o que antecede, os factores de valoración utilizados, para a determinación da contía do Complemento Específico serían, pois, a Especial Dificultade Técnica, a Adicación, a Responsabilidade (descomposto en tres subfactores: Responsabilidade polos Resultados de Outros, Responsabilidade Directiva e Responsabilidade por Relacións con outros), a Incompatibilidade, a Perigosidade e a Penosidade.

Unha vez definidos os mesmos, sería preciso establecer o peso ou importancia de cada un dos factores respecto ao total, realizando unha ponderación dos mesmos que, despois, permita asignar puntos a cada un deles. Así, a táboa achegada no **ANEXO DOCUMENTAL I** reflectiría o sistema de valoración e ponderación para cada un dos factores, expresada en porcentaxes, de xeito tal que a suma das ponderacións de tódolos factores sumará o 100%.

- a) Cada factor representa unha % da puntuación total (fixada en 1.000 puntos); tomando como exemplo a penosidade, teríamos que representa o 20 % da puntuación total. Polo tanto a puntuación máxima para este factor é de 200 puntos.
- b) Para valorar cada posto, atribuiráselle, por cada factor, un coeficiente que vai dende o mínimo, 0, ata o máximo, 5 (existindo a posibilidade de que, para unha máis precisa valoración, se poidan utilizar subcoeficientes con tramos de 0,5)
- c) O valor polo que se multiplicará o devandito coeficiente será polo cociente de dividir o número máximo de puntos do factor entre 5 (coeficiente máximo). Así, por exemplo, no caso da penosidade, ese valor sería 40 (resultado de dividir 200 —puntos máximos—, entre 5 —coeficiente máximo—).
- d) Os puntos atribuídos a cada posto, polo factor en cuestión, serán o resultado de multiplicar o coeficiente asignado polo valor do mesmo. Así para a penosidade: Coeficiente 0,5x 40=20 puntos; Coeficiente 1x40= 40 puntos.; Coeficiente 2 x 40= 80 puntos. ata o coeficiente máximo de 5x40= 200 puntos, que correspondería aos puntos máximos do factor.
- e) Unha vez determinados os puntos correspondentes a cada factor, sumaranse todas as puntuacións dos diferentes factores, determinando, así, a puntuación total do posto.

PENOSIDADE	
E	
TOTAL	PTOS /COEF
L	F
200	40
	5
	20%

III.b).- Valoración en puntos dos factores a efectos da determinación do Complemento de Destino (niveis)

Visto o que antecede, os factores de valoración utilizados para a determinación do Complemento de Destino serían, pois, a Especialización (descomposta en dous subfactores: Titulación ou Formación Básica e Formación Complementaria), a Responsabilidade (descomposta en tres subfactores: Responsabilidade polos Resultados de Outros, Responsabilidade Directiva e Responsabilidade por Relacións con Outros), a Competencia, a Xefatura/Mando e a Complexidade Territorial e Funcional (descomposta en dous subfactores: Complexidade Territorial e Complexidade Funcional).

Unha vez definidos os mesmos, será preciso establecer o peso ou importancia de cada un dos factores respecto ao total, realizando unha ponderación dos mesmos que, despois, permita asignar puntos a cada un deles. A táboa achegada no **ANEXO DOCUMENTAL I** reflicte o sistema de valoración e ponderación para cada un dos factores, expresado en porcentaxes, de xeito tal que a suma das ponderacións de tódolos factores sumará o 100%

- a) Cada factor representa unha % da puntuación total (fixada en 1.000 puntos); tomando como exemplo a competencia, teríamos que representa o 15% da puntuación total. Polo tanto a puntuación máxima para este factor é de 150 puntos.

COMPETENC IA	
TOTAL	PTOS /COE F
150	30
	5
	15%

- b) Para valorar cada posto atribuiráselle por cada factor un coeficiente que vai dende o mínimo, 0, ata o máximo, 5 (existindo a posibilidade de que, para unha máis precisa valoración, se poidan utilizar subcoeficientes con tramos de 0,5)

- c) O valor polo que se multiplicará o devandito coeficiente será polo cociente de dividir o número máximo de puntos do factor por 5

(coeficiente máximo). No caso, por exemplo, da competencia, ese valor sería 30, resultado de dividir 150 (puntos máximos) entre 5 (coeficiente máximo).

- d) Os puntos atribuídos a cada posto, polo factor en cuestión, será o resultado de multiplicar o coeficiente asignado polo valor do mesmo. Así, por exemplo, para a competencia: Coeficiente $0,5 \times 30 = 15$ puntos.; Coeficiente $2 \times 30 = 60$ puntos. ata o coeficiente máximo de $5 \times 30 = 150$ puntos, que corresponde aos puntos máximos do factor.
- e) Unha vez determinados os puntos correspondentes a cada factor, sumaranse todos para determinar a puntuación total do posto.

IV.- CONVERSIÓN DA PUNTUACIÓN RESULTANTE DO PROCESO DE VALORACIÓN EN CONTÍAS ECONÓMICAS (NO CASO DO COMPLEMENTO ESPECÍFICO) E NIVEIS (NO CASO DO COMPLEMENTO DESTINO)

a).- Determinación do valor económico do Complemento Específico.

Unha vez determinados os puntos correspondentes a cada posto, con arranxo ao procedemento sinalado anteriormente, e dado que non resultaría posible a translación inmediata e directa dos mesmos na contía económica do Complemento Específico, fixarase un procedemento para a determinación da contía final do Complemento Específico. Por tanto, para lograr a transformación da puntuación acadada, no proceso previo de valoración do Específico, nunha contía económica concreta (en cartos), aplicaranse os seguintes criterios;

- Como criterio xeral, compre salientar que a un posto con maior puntuación non se lle asignará, en ningún caso, un Específico inferior a outros que teñan menor puntuación.
- Coa finalidade de homoxeneizar, dun xeito racional e lóxico, os puntos acadados, e a súa conversión en cartos, aplicarase un sistema de redondeo en tramos de 25 puntos.

- Para a transformación definitiva, en contías económicas, dos puntos correspondentes a cada posto (tralo previo proceso de redondeo), aplicaranse os seguintes criterios:
 - Fixouse o **VALOR DO PUNTO EN 20€**
 - O CE asignado a cada posto é o resultante de multiplicar a puntuación acadada polo valor do punto/20€
 - **Fixouse o CE mínimo aplicable para todos os postos cunha puntuación inferior aos 200 puntos**, aos que, con independencia da puntuación concreta obtida, se lles asignará unha contía de 4.000 euros
 - **Aos postos cunha puntuación a partir de 800 puntos, aplicaráselle un sistema especial de fixación do CE, por entender que se serían asimilables a POSTOS DIRECTIVOS**; e consistente en outorgarlles a contía máxima alcanzable polo sistema ordinario/xeral de valoración deste complemento (20.000 euros), ao que se engadirá un factor especial de valoración por NATUREZA/RESPONSABILIDADE DIRECTIVA, graduado e valorado nos seguintes termos

FACTOR ESPECIAL DE VALORACIÓN DOS POSTOS POR NATUREZA/RESPONSABILIDADE DIRECTIVA (aplicable aos postos que obteñan 800 ou máis puntos na valoración do CE)	
GRAO 1 (de 800 a 899 puntos)	5.000 euros
GRAO 2 (a partir de 900 puntos)	7.500 euros

b.)- Determinación do nivel de Complemento de Destino.

Ao igual que ocorre co Complemento Específico, a translación inmediata da puntuación obtida na valoración de cada posto nun nivel de Complemento de Destino non resultaría posible.

En primeiro lugar, porque ao igual que no caso do Complemento Específico, resultaría necesario fixar un sistema para homoxeneizar, dun xeito racional e lóxico, os puntos acadados.

En segundo lugar, porque se debe considerar unha importante limitación legal ao respecto, que é fixación normativa duns intervalos de niveis para cada grupo profesional.

Por todo isto, para lograr a transformación efectiva da puntuación resultante nun nivel de destino concreto aplicaranse os seguintes criterios;

- A fixación do nivel de cada posto realizarase en base á puntuación acadada polo mesmo no proceso de valoración; e tendo en conta, en todo caso, os límites legais establecidos, segundo o grupo profesional de adscrición, para o persoal funcionario municipal (aplicables tamén aos postos de persoal laboral, tendo en conta que a este se lle aplica o mesmo réxime retributivo do persoal funcionario municipal, como consecuencia do fixado, ao respecto, polo Convenio Colectivo municipal)
- Salvo nos supostos de limitación legal dos niveis en función dos grupos, a un posto con maior puntuación non se lle asignará, en ningún caso, un nivel inferior a outros que tiveran asignada menor puntuación.
- Coa finalidade de homoxeneizar, dun xeito racional e lóxico, os puntos acadados, e a súa conversión en niveis, aplicarase un sistema de redondeo en tramos de 25 puntos.
- Coa finalidade de homoxeneizar, dun xeito racional e lóxico, os puntos acadados, e a súa conversión nos niveis do Complemento de Destino, aplicarase un sistema de tramos, que se corresponderán cuns intervalos de puntos. A cada tramo de puntos lle corresponderá un nivel de Destino, que será o que se lle asigne aos postos cuxa valoración en puntos se sitúe dentro do intervalo correspondente; e ilo con arranxo ao **SISTEMA DE TRAMOS QUE SE INCORPORA NO ANEXO DOCUMENTAL II.**
- Deste xeito, o nivel de Destino asignado as diferentes postos valorados será o correspondente ao tramo no que se sitúen, segundo a puntuación acadada no dito proceso de valoración.

-ANEXO DOCUMENTAL I.-
FACTORES DE VALORACIÓN.- SISTEMA DE PONDERACIÓN E PUNTUACIÓN

COMPLEMENTO ESPECIFICO																	TOTAIS
	RESPONSABILIDADE						DIF. TECNICA		ADICACION		INCOMPATIBILI.		PERIGOSIDADE		PENOSIDADE		
	RESULTADO OUTROS		DIRECTIVA		RELACIONS OUTROS												
	TOTAL	PTOS / COEF	TOTAL	PTOS /COEF	TOTAL	PTOS /COEF	TOTAL	PTOS /COEF	TOTAL	PTOS /COEF	TOTAL	PTOS / COEF	TOTAL	PTOS /COEF	TOTAL	PTOS /COEF	
PUNTOS	150	30	90	18	60	12	200	40	130	26	20	4	150	30	200	40	1000
Nº COEFICIENTES		5		5		5		5		5		5		5		5	
% SOBRE TOTAL		15		9		6		20		13		2		15		20	100%

COMPLEMENTO DE DESTINO																		TOTAIS	
	ESPECIALIZACION				RESPONSABILIDADE						COMPETENCIA		XEFE/MANDO		COMPLEXIDADE				
	TITULAC./FORM. BASICA		FORM. COMP.		RESULT. OUTROS		DIRECTIVA		RELAC. OUTROS						TERRITORIAL		FUNCIONAL		
	TOTAL	PTOS / COEF	TOTAL	PTOS /COEF	TOTAL	PTOS /COEF	TOTAL	PTOS /COEF	TOTAL	PTOS /COEF	TOTAL	PTOS /COEF	TOTAL	PTOS /COEF	TOTAL	PTOS /COEF	TOTAL		PTOS /COEF
PUNTOS	150	30	100	20	70	14	70	14	60	12	150	30	200	40	70	14	130	26	1000
Nº COEFICIENTES		5		5		5		5		5		5		5		5		5	
% SOBRE TOTAL		15		10		7		7		6		15		20		7		13	100%

-ANEXO DOCUMENTAL II.-

SISTEMA DE TRAMOS PARA A CONVERSIÓN DOS PUNTOS EN NIVEIS DE COMPLEMENTO DE DESTINO

TRAMOS/RANGOS DE PUNTOS	NIVEL DE DESTINO CORRESPONDENTE
Menos de 100 puntos	Nivel 13
De 100 a 149 puntos	Nivel 14
De 150 a 199 puntos	nivel 15
De 200 a 249 puntos	Nivel 16
De 250 a 299 puntos	Nivel 17
De 300 a 349 puntos	Nivel 18
De 350 a 399 puntos	Nivel 19
De 400 a 449 puntos	Nivel 20
De 450 a 499 puntos	Nivel 21
De 500 a 549 puntos	Nivel 22
De 550 a 599 puntos	Nivel 23
De 600 a 649 puntos	Nivel 24
De 650 a 699 puntos	Nivel 25
De 700 a 749 puntos	Nivel 26
De 750 a 799 puntos	Nivel 27
De 800 a 849 puntos	Nivel 28
De 850 a 899 puntos	Nivel 29
A partir de 900 puntos	Nivel 30