Federación de Servizos á Cidadanía

Sección Sindical
Deputación de A Coruña
ccoo@dacoruna.gal
www.fsc.ccoo.es/galicia

A Valoración de Postos de Traballo (VPT) supón para a sección sindical de CCOO un fito fundamental na negociación colectiva do persoal da Deputación Provincial da Coruña. Levamos anos pulando por acadar unha VPT global, conxunta, sistemática e obxectiva que se reflicta na Relación de Postos de Traballo (RPT) e consiga establecer o equilibrio necesario entre os salarios do persoal.

Máis dun lustro levamos nesta ardua tarefa, pero non foi até a entrada da actual Corporación e a súa decidida vontade de desenvolver a VPT cando o noso esforzo comezou a converterse en realidade. Vamos camiño do terceiro ano de proceso e chega o momento da súa aplicación definitiva.

Na Mesa Xeral de Negociación de novembro de 2017 a Corporación sacou a diante a súa proposta de VPT co único apoio de CCOO (a pesar de que non era a nosa proposta desexable, pois aspirábamos a acadar maior equidade), quedando pendente de reflectirse na RPT unha vez se aproben os orzamentos xerais do estado, que segundo as previsións sucederá a mediados do mes de xuño. No mesmo mes de novembro de 2017 o Pleno Provincial aprobou os orzamentos onde se destina unha partida de 1.250.000 € para VPT segundo o acordado na devandita Mesa Xeral de Negociación.

A finais de xaneiro a Corporación lanzou cara todo o persoal un proceso de observacións/alegacións en relación coa VPT aprobada en novembro de 2017 de cara a que o persoal, si o considerase oportuno, puidese motivar as razóns polas que puidese estar en desacordo coa gradación establecida para o seu posto nos distintos factores avaliados.

Por outra banda, tanto o Deputado de Persoal, como o Presidente manifestáronnos en diversas ocasións o seu interese en que ao acordo acadado na Mesa Xeral de Negociación de novembro de 2017 entre a Corporación e CCOO puidesen sumarse máis centrais sindicais. Situación que valoramos positivamente.

Precisamente, para favorecer a posibilidade de acadar un acordo máis amplo, presentamos a seguinte proposta de consenso. Tratase dunha proposta baseada no acordo de novembro de 2017 que, ao noso entender, incorpora as principais demandas realizadas por as centrais sindicais que non se sumaron ao dito acordo, así como as suxestións recibidas da intervención.

Aínda que a proposta presentada trátase do manual de valoración, queremos facer fincapé en que a matriz de VPT debe sufrir un reaxuste nos factores onde se modifica a gradación (onde cambia o número de grados). Por outra banda, froito das observacións que nos fixeron chegar os traballadores e traballadoras durante o proceso de observacións/alegacións, entendemos que deben ser corrixidas varias eivas que detectamos. Asemade, consideramos q hai que atender algunha demanda de tipo conceptual realizada polo persoal como por exemplo en canto a dedicacións exclusivas, anticipos de caixa fixa ou o incremento dun nivel na responsabilidade do persoal administrativo.

Finalmente subliñar que esta proposta foi realizada dende a lealdade e co máximo espírito construtivo na procura de acadar o máximo consenso posible. Xa que logo, esperamos que, cos axustes que sexan necesarios, poida ser asumida tanto pola Corporación como por o resto de centrais sindicais.

FACTORES A INCLUIR EN EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO:

Factor I.- DIFICULTAD TECNICA: Mide el nivel de conocimientos y habilidades técnicas profesionales, autonomía, experiencia, esfuerzo intelectual, iniciativa, complejidad, flexibilidad y transversalidad funcional y grado de supervisión y control sobre ejecución de su trabajo.

PONDERACIÓN DEL FACTOR: 27%

Subfactor I.A.- NIVEL DE DIFICULTAD: Mide el nivel de conocimientos y habilidades técnicas profesionales, autonomía, experiencia, esfuerzo intelectual, iniciativa, complejidad funcional y grado de supervisión y control sobre ejecución de su trabajo.

PONDERACIÓN DEL SUBFACTOR: 25%

Grado 1.- Puestos con procedimientos normalizados y actividades generalmente repetitivas, con trabajos de poca complejidad y con un escaso nivel de aprendizaje. La supervisión, verificación y control por el superior jerárquico se efectúa de forma periódica.

COEFICIENTE: 25

Grado 2.- Puestos cuyas funciones siguen una normativa específica con procedimientos de actuación normalizados, con tareas de cierta complejidad, que exigen una cualificación profesional media-baja y nivel de aprendizaje moderado. La supervisión y control se efectúa periódicamente por superior jerárquico y/o por sistemas periódicos de verificación de cumplimiento de objetivos y plazos previstos.

COEFICIENTE: 32,5

Grado 3.- Puestos de trabajo con cometidos de carácter más complejo, que requieren la realización propuestas de resolución de problemas de cierta complejidad y con un nivel medio o medio alto de aprendizaje. El control se efectúa periódicamente por superior jerárquico y evaluación del desempeño.

COEFICIENTE: 40

Grado 4.- Puestos de trabajo con cometidos de carácter más complejo, que requieren la realización propuestas de resolución de problemas de moderada complejidad y con un nivel medio alto de aprendizaje, y una cierta especialización. El control se efectúa periódicamente por superior jerárquico y evaluación del desempeño.

COEFICIENTE: 47,5

Grado 5.- Puesto cuyas tareas o actividades profesionales se fundamenta en la emisión de informes o propuestas de resolución, en procedimientos y/o actuaciones complejas.

Se incluyen los puestos con contenido técnico de nivel medio y aquellos que requieren unos conocimientos y destrezas propios del personal con estudios universitarios de grado medio.

Los problemas o incidencias que se presentan en el desempeño de sus cometidos precisan de estudio y/o valoración específica para efectuar una propuesta de actuación y/o resolución, en el marco de la normativa o protocolos de actuación existentes.

También se incluyen, aquellos puestos que requieren la adopción de decisiones de carácter operativo, e iniciativa para efectuar propuestas de resolución de dichos problemas o el impulso de acciones concretas y aquellos que tienen encomendadas funciones de coordinación de equipos pequeños de trabajo, con habilidades de

organización y control, cuyo control se hace a través de resultados y evaluación del desempeño. También jefaturas base.

COEFICIENTE: 55

Grado 6.- Puesto cuyas tareas o actividades profesionales se fundamenta en el estudio, interpretación y propuesta de resolución técnica, en procedimientos y/o actuaciones muy complejas y que requieren alto grado de concentración.

Se incluyen los puestos con contenido técnico de nivel superior y aquellos que requieren unos conocimientos y destrezas propios del personal con estudios universitarios superiores.

Los problemas o incidencias que se presentan son complejos y vinculados a un determinado ámbito de gestión sectorial que requiere la ponderación de las alternativas más adecuadas.

También se incluyen, los puestos que requieren la adopción de decisiones de carácter especializado y la iniciativa para el cumplimiento de los objetivos operativos vinculados a su concreto ámbito de gestión, y aquellos con cometidos de organización técnica o administrativa.

COEFICIENTE: 70

Grado 7.- Puesto con cometidos profesionales para la organización y dirección técnica o administrativa de nivel medio alto, con la adopción de decisiones o el impulso de actuaciones, complejas y/o heterogeneidad que exigen habilidades técnicas de carácter esencialmente intelectual. También los puestos con funciones de asesoramiento y representación legal de alto nivel.

Los problemas e incidencias que se presentan son muy complejos, en un ámbito de coordinación y supervisión de carácter medio alto.

COEFICIENTE: 85

Grado 8.- Puesto con cometidos profesionales para la organización y dirección técnica o administrativa de alto nivel, la adopción de decisiones o el impulso de actuaciones, de elevada complejidad y/o heterogeneidad que exigen habilidades técnicas de carácter esencialmente intelectual.

Los problemas e incidencias que se presentan son muy complejos e indefinidos, en un ámbito de coordinación y supervisión de carácter superior, por lo que se debe actuar de manera anticipada para su prevención e impulsado, asimismo, los procesos de planificación, organización y control de la gestión.

COEFICIENTE: 100

Subfactor I.B.- TRANSVERSALIDAD FUNCIONAL: Mide el nivel de transversalidad de las funciones de un determinado puesto en cuanto que permiten que se desenvuelva su actividad en distintos ámbitos de la organización, permitiendo desplazamientos ocasionales de la unidad en donde se realizan para resolver picos de trabajo puntuales en otras, o permiten realizar funciones transversales de supervisión, dirección, coordinación y/o asesoramiento.

PONDERACIÓN DEL SUBFACTOR: 2%

Grado 1.- Puestos con el mínimo nivel de transversalidad funcional.

COEFICIENTE: 33,33

Grado 2.- Puestos con un nivel de transversalidad medio en sus funciones que permite desarrollar su actividad en otros departamentos de su mismo servicio, o en servicios

afines, o que requieren el conocimiento de las funciones de diversos puestos, departamentos y/o servicios para funciones de dirección, coordinación y/o asesoramiento.

COEFICIENTE: 66,67

Grado 3.- Puestos con un nivel de transversalidad alto en sus funciones que permite desarrollar su actividad en distintos departamentos de servicios de ámbitos diversos, o que requieren el conocimiento de las funciones de la totalidad de departamentos y/o servicios para funciones de supervisión, dirección, coordinación y/o asesoramiento.

COEFICIENTE: 100

Factor II.- PENOSIDAD: Mide el nivel de incomodidad física y/o psíquica y condiciones ambientales en el desarrollo del trabajo.

PONDERACIÓN DEL FACTOR: 5%

Grado 1.-. Ambiente de oficina con el cumplimiento normal de los parámetros de ventilación, luz, temperatura….Posturas mantenidas, trabajo ocasional de pie y carga ocasional de objetos de peso medio. Nivel normal de fatiga psíquica.

COEFICIENTE: 33,33

Grado 2.- Trabajo habitual de pie, actividad normal con posturas ocasionalmente incómodas; carga frecuente de objetos de peso medio; trabajo ocasional a la intemperie o relaciones conflictivas ocasionales. Nivel alto de fatiga psíquica.

COEFICIENTE: 66,67

Grado 3.- Trabajo habitual en posiciones forzadas o incómodas; trabajo habitual a la intemperie; trabajo en situaciones molestas ocasionalmente (ruido, suciedad, olores…); actividades habituales que exigen esfuerzo físico considerable o realizadas en condiciones meteorológicas adversas. Nivel muy alto de fatiga psíquica.

COEFICIENTE: 100

Factor III.- PELIGROSIDAD: Mide el nivel de riesgo físico que asume el titular del puesto al desempeñar las funciones obligatorias del mismo. Se aplicará exclusivamente a aquellos puestos singulares que por sus características especiales es imposible evitar el riesgo de la actividad, e ningún caso se puede utilizar para compensar riesgos técnicamente evitables.

PONDERACIÓN DEL FACTOR: 5%

Grado 1.- Sin peligrosidad especial. Riesgo poco frecuente e intensidad baja inherente a la actividad de oficina, incluido el riesgo en los desplazamientos al lugar de trabajo.

COEFICIENTE: 33,33

Grado 2.- Puestos con riesgo frecuente e intensidad moderada o poco frecuente con intensidad alta, derivados de la utilización habitual de pequeña maquinaria, conducción ocasional de vehículos; trabajo ocasional con riesgo eléctrico ,químico y/o biológico; trabajo ocasional en altura. Trabajo ocasional en zona de obras

COEFICIENTE: 66,67

Grado 3.- Utilización habitual de pequeña maquinaria; conducción habitual de vehículos; trabajo con riesgo frecuente eléctrico, químico, biológico o en zona de obras.

COEFICIENTE: 100

Factor IV.- DEDICACION: Mide el grado de molestia o dificultad relativa que el trabajador tendrá en el puesto de trabajo por razón del sistema de presencia en el trabajo y el nivel de disponibilidad.

PONDERACIÓN DEL FACTOR: 25%

Subfactor IV.A.- JORNADA: Mide el grado de dedicación, molestia o dificultad relativa que el trabajador tendrá en el puesto de trabajo por razón del sistema de presencia en el mismo.

PONDERACIÓN DEL SUBFACTOR: 15%

Grado 1.- Jornada ordinaria con posibilidad de flexibilidad horaria y conciliación y horarios de docentes con limitaciones de flexibilidad y/o conciliación en la parte presencial de la jornada, pero con flexibilidad total en la parte no presencial.

COEFICIENTE: 5

Grado 2.- Jornada de mañana con trabajo sábados alternados y con posibilidad de flexibilidad horaria y conciliación, o con limitaciones de flexibilidad horaria y/o conciliación.

COEFICIENTE: 10

Grado 3.- Jornada de mañana con trabajo sábados alternados y/o 24 y 31 de diciembre, con limitaciones de flexibilidad horaria y/o conciliación.

COEFICIENTE: 15

Grado 4.- Horarios especiales distintos de los incluidos en otros grados: jornada permanente de tarde; jornada partida; turnos de 24 horas; nocturnidad parcial; jornada semanal concentrada en menos de 5 días que serán variables, u otras jornadas especiales para puestos con necesidades de jornada específicas, que se determinarán por la correspondiente resolución.

COEFICIENTE: 25

Grado 5.- Jornada de 40 horas en régimen de especial dedicación con limitaciones de flexibilidad y conciliación.

COEFICIENTE: 35

Grado 6.- Turnicidad con alternancia de mañanas y tardes, incluyendo sábados que correspondan.

COEFICIENTE: 40

Grado 7.- Turnicidad con alternancia de mañanas y tardes, incluyendo sábados y festivos que correspondan.

COEFICIENTE: 70

Grado 8.- Nocturnidad, con inclusión sábados y festivos que correspondan por turno.

COEFICIENTE: 100

Factor IV.B.- DISPONIBILIDAD: Mide el grado de disponibilidad que requiere el puesto más allá de la jornada que tiene asignada.

PONDERACIÓN DEL SUBFACTOR: 10%

Grado 1.- Dedicación ordinaria.

COEFICIENTE: 25

Grado 2.- Disponibilidad ocasional.

COEFICIENTE: 50

Grado 3.- Disponibilidad parcial.

COEFICIENTE: 75

Grado 4.- Especial dedicación.

COEFICIENTE: 100

Factor V.- INCOMPATIBILIDAD: Mide el nivel de exclusividad laboral que se adquiere con la Administración.

PONDERACIÓN DEL FACTOR: 5%

Grado 1.- Incompatibilidad inherente a la condición de empleado público.

COEFICIENTE: 0

Grado 2.- Incompatibilidad determinada por la legislación al superar el Complemento Especifico el 30% o incluir dicho complemento un factor de incompatibilidad.

COEFICIENTE: 50

Grado 3.- Incompatibilidad total.

COEFICIENTE: 100

Factor VI.- RESPONSABILIDAD: Mide el nivel de responsabilidad del puesto en distintos aspectos.

PONDERACIÓN DEL FACTOR: 33%

Subfactor VI.A.- RESPONSABILIDAD GENERAL: Mide el grado de repercusión interna global – resultados - que tienen las actividades y funciones del puesto respecto a los objetivos de la Administración provincial, incluyendo, en alguno de ellos, el esfuerzo, dificultad e inconvenientes de tener que obtener esos resultados a través de terceros, y otros tipos de responsabilidad* como responsabilidad por informes, por relaciones con otras entidades, patrimonial, sobre la seguridad de las personas, o penal.

PONDERACIÓN DEL SUBFACTOR: 23%

Grado 1.- Prácticamente sin repercusión en resultados al ser puestos altamente normalizados y con nivel de control alto.

COEFICIENTE: 25

Grado 2.- Con muy poca repercusión en resultados, puestos bastante normalizados y con control medio.

COEFICIENTE: 32,5

Grado 3.- Puestos con cierta o moderada repercusión en resultados, con normas y/o nivel de control medio/bajo. Se incluyen puestos de apoyo en coordinación básica. También puestos con responsabilidad sobre menores de primer nivel.

COEFICIENTE: 40

Grado 4.- Puestos con repercusión media en resultados incluyendo aquellos puestos con especialización técnica superior sin responsabilidad de dirección y supervisión. También con responsabilidad por coordinación básica. También puestos con responsabilidad sobre menores de segundo nivel.

COEFICIENTE: 47,5

Grado 5.- Puestos con responsabilidad de dirección y supervisión de nivel bajo, responsabilidad de coordinación técnica, o secretarias de altos cargos. También puestos con responsabilidad sobre menores de tercer nivel.

COEFICIENTE: 55

Grado 6.- Puestos con responsabilidad de dirección y supervisión de nivel medio y repercusión media en resultados. También puestos con responsabilidad en la imagen de la Corporación.

COEFICIENTE: 70

Grado 7.- Puestos con responsabilidad de dirección y supervisión de nivel medio-alto y con alta repercusión en resultados en su ámbito, aunque pueden afectar a otras unidades y a la calidad del servicio prestado.

COEFICIENTE: 85

Grado 8.- Puestos con alta responsabilidad de dirección y supervisión y alta repercusión en resultados, en su ámbito, aunque pueden afectar a otras unidades y a la calidad del servicio prestado, que, en caso de ser negativos, puedan causar pérdidas económicas o perjuicios importantes.

COEFICIENTE: 100

* Notas para la valoración de otro tipo de responsabilidades distintas de la responsabilidad sobre resultados

1) Puestos con responsabilidad patrimonial de nivel alto, y/o sobre la seguridad de las personas (física o psíquica) de nivel medio-bajo y/o con responsabilidad de nivel medio-alto por emisión de informes, y/o con responsabilidad de nivel alto en la relación con otras entidades, suben un grado sobre el que les correspondiese por responsabilidad sobre resultados en función de su grupo de titulación.

2) Puestos con responsabilidades de carácter facultativo, de nivel muy alto sobre informes, y de nivel alto sobre la seguridad de las personas, que pudieran conllevar responsabilidad penal suben dos grados sobre el que les correspondiese por responsabilidad sobre resultados en función de su grupo de titulación.

Subfactor VI.B.- RESPONSABILIDAD SOBRE LA ASISTENCIA A MUNICIPIOS: Mide el grado de responsabilidad del puesto en relación con el cumplimiento de objetivos en lo que se refiere a la asistencia y/o cooperación a/con municipios y otras entidades locales de la provincia, lo que representa en la actualidad la más importante función de las Diputaciones. Esta responsabilidad se mide en función de la intensidad y la frecuencia de la participación que se requiere del puesto en los procesos de asistencia y/o cooperación a/con las entidades locales.

PONDERACIÓN DEL SUBFACTOR: 10%

Grado 1.- Puestos que participan muy ocasionalmente en los procesos de asistencia y/o cooperación a/con otras entidades locales de la provincia; y/o puestos que, sin participar

directamente, ven aumentada su carga de trabajo en tareas de apoyo a otros puestos en su participación en esos procesos.

COEFICIENTE: 20

Grado 2.- Puestos con un nivel básico en relación con los procesos de asistencia y/o cooperación a/con otras entidades locales de la provincia, o puestos que participan ocasionalmente en los mencionados procesos con cierto nivel de especialización.

COEFICIENTE: 30

Grado 3.- Puestos con cierto nivel de especialización en relación con los procesos de asistencia y/o cooperación a/con otras entidades locales de la provincia, o puestos que participan ocasionalmente en los mencionados procesos con una especialización técnica de nivel básico o medio.

COEFICIENTE: 40

Grado 4.- Puestos con una especialización técnica de nivel bajo o medio en relación con los procesos de asistencia y/o cooperación a/con otras entidades locales de la provincia, o puestos que participan ocasionalmente en los mencionados procesos con una especialización técnica de nivel alto. También puestos que realicen asistencia/cooperación in situ.

COEFICIENTE: 50

Grado 5.- Puestos con un nivel de especialización técnica alta y puestos con una especialización técnica de nivel medio y alta intensidad en relación con los procesos de asistencia y/o cooperación a/con otras entidades locales de la provincia, pudiendo incluir ocasionalmente asistencia/cooperación in situ.

COEFICIENTE: 60

Grado 6.- Puestos con un nivel de especialización técnica alta y elevada intensidad en relación con los procesos de asistencia y/o cooperación a/con otras entidades locales de la provincia, pudiendo incluir ocasionalmente asistencia/cooperación in situ.

COEFICIENTE: 70

Grado 7.- Puestos con un nivel de especialización técnica muy alta en relación con los procesos de asistencia y/o cooperación a/con otras entidades locales de la provincia, pudiendo incluir ocasionalmente asistencia/cooperación in situ.

COEFICIENTE: 80

Grado 8.- Puestos con un nivel de especialización técnica muy alta, y responsabilidad de supervisión o elevada intensidad, en relación con los procesos de asistencia y/o cooperación a/con otras entidades locales de la provincia.

COEFICIENTE: 100

Factores	F1				F2		F3		F4				F5		F6			
	F1.A		F1.B						F4.A		F4.B				F6.A		F6.B	
Ponderaciones	27%				5%		5%		25%				5%		33%			
	25%		2%						15%		10%				23%		10%	
Grados	Coef.	Puntos	Coef.	Puntos	Coef.	Puntos	Coef.	Puntos	Coef.	Puntos	Coef.	Puntos	Coef.	Puntos	Coef.	Puntos	Coef.	Puntos
1	25,0	6,25	33,33	0,67	33,33	1,67	33,33	1,67	5,00	0,75	25,00	2,50	0,00	0,00	25,00	5,75	20,00	2,00
2	32,5	8,13	66,67	1,33	66,67	3,33	66,67	3,33	10,00	1,50	50,00	5,00	50,00	2,50	32,50	7,48	30,00	3,00
3	40,0	10,00	100,00	2,00	100,00	5,00	100,00	5,00	15,00	2,25	75,00	7,50	100,00	5,00	40,00	9,20	40,00	4,00
4	47,5	11,88							25,00	3,75	100,00	10,00			47,50	10,93	50,00	5,00
5	55,0	13,75							35,00	5,25					55,00	12,65	60,00	6,00
6	70,0	17,50							40,00	6,00					70,00	16,10	70,00	7,00
7	85,0	21,25							70,00	10,50					85,00	19,55	80,00	8,00
8	100,0	25,00							100,00	15,00					100,00	23,00	100,00	10,00