Federación de Servizos á Cidadanía

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

PROPUESTA DE CCOO
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO - COMPLEMENTO DE DESTINO

MEMORIA

En el año 2016 se inicia un proceso de valoración de puestos de trabajo que lleva asociada una nueva definición de las funciones asociadas a cada puesto, en donde además de los incrementos de funciones específicos que puedan darse en puestos concretos, se produce un incremento general de las funciones en todos los puestos debido a 2 decisiones estratégicas, una de carácter general que consiste en un enfoque más directo y decidido de los recursos de la Diputación hacia la que debe ser su vocación principal, la labor de cooperación y prestación de asistencia a los municipios; y otra más específica de la gestión de los recursos humanos como es dotar a los puestos de trabajo de una transversalidad funcional que permita que el personal que ocupa los mismos pueda colaborar con otras unidades distintas de aquellas en las que su puesto esté encuadrado, en función de las variaciones del volumen de trabajo que se produzcan en las diferentes unidades.

Este proceso de incremento de las funciones asociadas a los distintos puestos de trabajo finalizó en septiembre de 2018 con la aprobación definitiva del nuevo catálogo de funciones, y esos cambios se vieron reflejados en una valoración del Complemento Específico asociado a los puestos de trabajo a través de la aprobación de una nueva RPT, sin embargo quedó pendiente completar la Valoración de los Puestos de Trabajo (VPT) con la valoración, de nuevo global, sistemática y objetiva, del otro elemento retributivo asociado a los mismos, el Complemento de Destino, en la medida en que su nivel se ha de ver afectado por las nuevas funciones asumidas.

La metodología a utilizar en la valoración del Complemento de Destino va a ser la denominada "Puntos por Factor", por ser la más objetivo de las existentes como ya se explicó en la Memoria de la valoración del Complemento Específico, en donde también fue la escogida. En la aplicación de este método al Complemento de Destino hay que hacer ligeras modificaciones con respecto a su utilización en el Específico, por la propia naturaleza del complemento, mientras que en la valoración realizada con anterioridad había que determinar un valor en euros del punto, que convirtiese los puntos obtenidos por cada puesto en el valor económico que supone el Complemento Específico asociado al puesto, en este caso las cantidades vienen determinadas, para cada nivel, en la Ley de Presupuestos de cada ejercicio, aprobada por el Parlamento estatal a propuesta del Gobierno Central. Por lo tanto lo que hay que hacer es obtener un algoritmo matemático que relacione los puntos obtenidos por cada puesto con el nivel de Complemento de Destino que le corresponde al mismo.

Se emplean para la elaboración de este manual los factores para la valoración del complemento de destino, aprobados en reunión de la CVPT de 01 de febrero de 2016 de acuerdo con los criterios establecidos en el art. 3.2 del RD 861/86 para asignar nivel a cada puesto de trabajo por parte del Pleno de la Corporación en las Administraciones Locales:

Factor I: Especialización

Factor II: Competencia

Factor III: Mando

Factor IV: Complejidad Funcional

A cada uno de los factores se le asignará una ponderación, según su importancia para la organización en la determinación del nivel de complemento de destino de los puestos de trabajo existentes; a su vez los distintos factores se escalonaran en grados, en base a un criterio de equidistancia, asignándoles una determinada puntuación hasta un valor máximo del grado más alto que coincidirá con el coeficiente de ponderación del factor de que se trate. La descripción de los grados servirá para asignar a cada puesto de trabajo un nivel dentro de los diferentes factores, y por lo tanto una puntuación en cada uno de ellos. La puntuación total del puesto será la suma de las obtenidas, según el grado asignado en cada uno de los factores. El resultado de la valoración tendrá una puntuación en escala de 100. Dado que los niveles deben estar comprendidos entre 10 y 30 (Resolución de 18 de Junio de 1998, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 12 de Junio de 1998, por el que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos sobre Ordenación de Retribuciones, según lo establecido en su apartado segundo y anexo, y también en su párrafo tercero; y en el RD 861/1986 en su art. 3.1), para calcular el nivel se utilizará un algoritmo que se explica a continuación:

La clasificación de un puesto al que le corresponderían en todos los factores niveles por debajo de los establecidos en el modelo, tendrían 0 como resultado de su valoración y por tanto se clasificarían, en consecuencia con la normativa explicada, con el nivel 10 (10+0, según el algoritmo reseñado más adelante). Los puestos con uno o todos los factores en el rango de niveles establecido en el modelo, obtendrían algún punto y se clasificarán con niveles entre el 11 y el 30, ese rango de niveles posibles, no establecido caprichosamente, si no en función de la normativa aplicable, es el que conduce, a que en un reparto homogéneo de la escala de puntuación, le correspondan 5 puntos a cada nivel, y por tanto el algoritmo para transformar la puntuación de un rango entre 1 y 100 a un rango entre 11 y 30 sea: RA=10+P/5, donde RA es el resultado del algoritmo que supone una aproximación al nivel, y P la puntuación en la escala de 100.

El motivo por el que utilizamos el criterio del redondeo al alza en lugar del redondeo propio de una operación matemática está en el propio modelo, y en que no se trata de un cálculo matemático de resultado libre, aunque entero, si no de la asignación de un nivel de complemento de destino a distintos tramos de puntuación, teniendo en cuenta que el nivel

10 se corresponde con una puntuación en RA igual a 10+0, y el máximo absoluto de puntuación alcanzable en RA es 30, por lo que no se pueden alcanzar en ningún caso puntuaciones como 30,01 ó 30,49. Por ello dividimos el rango de puntuación homogéneamente, y así para el tramo 10<AN< 11 el nivel correspondiente será 11, y así sucesivamente hasta el tramo 29<AN<30, al que le corresponderá el nivel 30. Con este redondeo, además, estamos considerando que cualquier puesto cuyas funciones obtienen una puntuación superior a la que se considera adecuada para el nivel 10 obtienen una puntuación de 11 como ya se dijo al inicio, y de igual manera para el resto de los niveles hasta el caso en que una puntuación superior a la que corresponde al nivel 29 daría lugar a un nivel 30.

Si algún puesto quedase valorado fuera del rango establecido por la normativa para el grupo o subgrupo al que pertenezca, se le otorgará el nivel más próximo al resultado de la valoración que quede dentro del intervalo legalmente establecido, y se debería buscar un medio de compensación de ese desfase en la clasificación.

Una vez establecidos los factores a utilizar, parece evidente que las nuevas funciones asignadas a los puestos en el proceso iniciado en 2016 supondrán fundamentalmente un mayor grado en el factor IV Complejidad Funcional, aunque también implicarán un mayor grado de autonomía y un más amplio período mínimo de experiencia para desarrollar sus funciones con un rendimiento óptimo en los puestos más básicos.

MANUAL PARA LA VALORACIÓN DEL COMPLEMENTO DE DESTINO

Factor I. Especialización

Este factor gradúa el nivel de especificidad y complejidad de los conocimientos requeridos para el desempeño de cada puesto de trabajo y la frecuencia con que estos necesitarían de una actualización.
Ponderación 35%

Grado 1.- Puestos para el desempeño de los cuales serían convenientes estudios a nivel de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, ciclos formativos básicos o medios, o equivalente a alguno de ellos, aunque no es imprescindible, al tratarse del desempeño de tareas y/ trabajos profesionales que se realizan, con carácter general, sin variaciones, una vez adquiridos los conocimientos y las técnicas necesarias. Se trata, por tanto, de realizar trámites o actividades concretas, en procedimientos o procesos reglados, de apoyo o asistencia a otros puestos de trabajo, que no requieren el dominio de una habilidad técnica o especialización determinada.
16,67%. 5,83 puntos

Grado 2.- Puestos que requieren estudios a nivel de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, ciclos formativos básicos - o equivalente a alguno de ellos - para el desempeño de tareas y/o trabajos administrativos o técnicos no especializados, que, una vez adquiridos los conocimientos y las técnicas necesarias, necesitan una actualización esporádica de los mismos. Son puestos que colaboran en la tramitación de expedientes o realización de actividades administrativas en un determinado ámbito funcional o área de conocimiento que supongan la aplicación concreta de normas o desarrollo de gestiones de carácter repetitivo, o el conocimiento especializado de un determinado oficio que requieren una cierta habilidad y/o dominio de herramientas o técnicas básicas para su efectiva realización.
33,33%. 11,67 puntos

Grado 3.- Puestos que requieren estudios a nivel de Bachiller, ciclos formativos medios u ocasionalmente superiores - o equivalente a alguno de ellos - para el desempeño de tareas y/o trabajos que, una vez adquiridos los conocimientos y las técnicas necesarias, exigen su actualización periódica no frecuente en la rama o materia de especialización correspondiente. Son puestos que llevan a cabo ciertos trámites administrativos o algunas actividades de índole técnica, que suponen la interpretación o aplicación de determinada normativa general o sectorial, protocolos de intervención o el dominio especializado de herramientas para la realización de los trabajos correspondientes.
50%. 17,5 puntos

Grado 4.- Puestos que requieren estudios a nivel de Bachiller, Técnico Superior - o equivalente a alguno de ellos - para el desempeño de tareas y/o trabajos de carácter técnico de apoyo, y que requieren una actualización de conocimientos de manera regular y la disposición de determinadas habilidades técnicas. Se trata, por tanto, de puestos con

cometidos vinculados al ejercicio de funciones de carácter técnico auxiliar especializado. Se incluyen también jefaturas de primer nivel.

66,67%. 23,33 puntos

Grado 5.- Puestos que requieren titulación universitaria para la realización de tareas y/o trabajos especializados a nivel superior en determinados ámbitos funcionales, lo cual requiere un alto grado de especialización, amplios conocimientos técnicos, actualización frecuente y disposición de determinadas habilidades directivas. También se incluyen los puestos con funciones de asistencia a los puestos de alta dirección de carácter técnico o político. Y se integran, asimismo, en este apartado los puestos de trabajo de dirección y/o coordinación, a nivel superior, de ámbitos funcionales de la estructura organizativa en la correspondiente área de gestión especializada o sector de intervención provincial, lo cual requiere conocimientos y habilidades sobre planificación de mandato y operativa, comunicación, gestión por proyectos, evaluación del desempeño y dirección de personas, entre otras.
83,33%. 29,17 puntos

Grado 6.- Puestos con funciones de alta dirección, que requieren estar en posesión de titulación universitaria y conocimientos especializados para la fiscalización de tipo legal y económico, cuyas tareas y trabajos requieren una actualización permanente, por la heterogeneidad y complejidad de sus funciones y/o la disposición de habilidades vinculadas con la dirección profesional, el asesoramiento y la fiscalización en el ámbito de la Administración Local.
100%. 35 puntos

Factor II. Competencia

Este factor evalúa el grado de experiencia práctica concreta que se requiere para el desempeño del conjunto de cometidos y tareas correspondientes al puesto de trabajo con un rendimiento óptimo.
Ponderación 15%

Grado 1.- Puestos de trabajo que requieren muy poca experiencia práctica para la realización de sus cometidos, pues siguen directrices definidas previamente en relación con la planificación de las tareas a realizar y los plazos previstos.
Necesitan un periodo mínimo de adaptación de entre uno y tres meses.
20%. 3 puntos

Grado 2.- Puestos de trabajo que ejecutan sus cometidos administrativos o profesionales necesitando un reducido nivel de experiencia, realizando trámites o actividades de carácter operativo o de soporte de cierta cualificación, teniendo en cuenta instrucciones o procedimientos bastante definidos.
Necesita un periodo de adaptación entre tres y seis meses.
40%. 6 puntos

Grado 3.- Puestos de trabajo que realizan sus cometidos técnicos, administrativos o profesionales con cierto nivel de experiencia, suficiente para la aplicación de la normativa o

técnica específica y/o siguiendo los protocolos, directrices e instrucciones definidas para su ejecución.
Necesita normalmente un periodo de adaptación entre seis y doce meses.
60%. 9 puntos

Grado 4.- Puestos de trabajo con cometidos de carácter técnico superior y/o en sectores que requieren de una experiencia adicional para efectuar sus cometidos.
Necesita un periodo de adaptación entre doce y dieciocho meses.
80%. 12 puntos

Grado 5.- Puestos de planificación /dirección cuya actuación se enmarca en el impulso y dirección de los planes de actuación provincial o de los objetivos generales y sectoriales definidos por el órgano político. Sus cometidos precisan de una alta experiencia.
Necesitan normalmente un periodo de adaptación entre dieciocho y treinta y seis meses.
100%. 15 puntos

Factor III. Mando

Este factor se refiere al nivel de mando y coordinación de recursos humanos internos, y en algún caso externos que tiene implícito el puesto, y al de aquellos puestos en los que el desempeño de los mismos implique ejercicio de autoridad reconocida por la legislación; y también al grado de autonomía con que se desenvuelven las funciones propias de cada puesto.
Ponderación 15%

Grado 1.- Puestos base que sin tener mando sobre ningún otro puesto, disponen de cierto margen de autonomía para el desarrollo de sus propias funciones, con control de su actividad mediante procesos más o menos automatizados como la aplicación e-tempo o la evaluación del desempeño, además del ocasional realizado por su superior jerárquico.
20%. 3 puntos

Grado 2.- Puestos con funciones de coordinación y primer nivel de mando. Se incluyen aquellos puestos en los que el desempeño de los mismos implique ejercicio de autoridad reconocida por la legislación o con cierto mando sobre personal externo que implican las funciones de algunos puestos como por ejemplo la dirección de obra.
40%. 6 puntos

Grado 3.- Puestos con nivel de mando intermedio y también puestos con funciones de representación ejercidas con un grado muy alto de autonomía.
60%. 9 puntos

Grado 4.- Puestos con funciones de dirección.
80%. 12 puntos

Grado 5.- Puestos con funciones de alta dirección.
100%. 15 puntos

Factor IV. Complejidad Funcional

Este factor mide el nivel de complejidad funcional que implica el desempeño de cada puesto de trabajo. La gradación de niveles en este factor se corresponde con la variedad, dificultad y amplitud de las funciones propias de cada puesto en su ámbito de gestión, así como las interrelaciones que estas conllevan, y la frecuencia y tipo de decisiones a adoptar.
Ponderación 35%

Grado 1.- Puestos con poca variedad en la ejecución de cometidos, que tienen procedimientos básicamente normalizados o se trata de actividades o trabajos rutinarios. Desarrolla tareas/trabajos repetitivos que requieren, con carácter general, poco esfuerzo mental y cierta atención, siguiendo instrucciones operativas previamente definidas o estandarizas o directrices operativas básicas. Los problemas o incidencias que se presentan en el desempeño de sus tareas son sencillos, resolviéndose con criterios o decisiones básicas y de solución inmediata.
16,67%. 5,83 puntos

Grado 2.- Puestos con cierta variedad de cometidos, con ejecución y/o gestión en procedimientos normalizados o actividades generalmente repetitivas, sobre tareas o trabajos en los que existen precedentes o son de poca complejidad. Los problemas o incidencias que se presentan en el desempeño de sus tareas no tienen demasiada dificultad, resolviéndose utilizando los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos para el puesto y de solución en plazos muy breves. También puestos de gestión de carácter técnico o administrativo con que realizan sus funciones, siguiendo una normativa específica o procedimientos o protocolos de actuación total o parcialmente normalizados
33,33%. 11,67 puntos

Grado 3.- Puestos de gestión de carácter técnico o administrativo con un nivel medio de amplitud intersectorial y/o interadministrativa de cometidos, que realizan sus funciones, siguiendo una normativa específica o procedimientos o protocolos de actuación total o parcialmente normalizados. Son tareas de cierta complejidad, que deben tener en cuenta las modificaciones normativas o aplicar nuevas herramientas, sistemas y/o métodos de trabajo. Los problemas o incidencias que se presentan en el desempeño de sus tareas se resuelven con los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos en el puesto. También puestos con un nivel medio-alto de dificultad que se fundamentan en el estudio, interpretación y propuesta de resolución técnica, en procedimientos y/o actuaciones con cierto nivel de dificultad u otras funciones de nivel técnico, todo ello en ámbitos de especial complejidad.
50%. 17,5 puntos

Grado 4.- Puestos con un nivel medio-alto en cuanto a la variedad, dificultad, amplitud intersectorial y/o interadministrativa e interrelación de sus tareas o actividades profesionales, que se fundamentan en el estudio, interpretación y propuesta de resolución técnica, en procedimientos y/o actuaciones con cierto nivel de dificultad u otras funciones de nivel técnico, todo ello en ámbitos de especial complejidad. Los problemas o incidencias que se presentan son complejos y generalmente vinculados a un determinado ámbito de gestión sectorial, que requiere la ponderación de las alternativas más adecuadas. También se incluyen, los puestos con cometidos profesionales para la organización y dirección técnica o administrativa sectorial o subsectorial, la propuesta de adopción de decisiones de carácter especializado y la iniciativa para el cumplimiento de los objetivos operativos vinculados a su

concreto ámbito de gestión. También puestos con elevado nivel de complejidad funcional debido sus cometidos para la organización y dirección técnica o administrativa de nivel superior que implican la resolución de problemas de gran dificultad y la adopción de decisiones complejas. Y por último incluye puestos con tareas complejas que implican la utilización de herramientas como la elaboración de memorias para la planificación de su actividad con carácter temporal, que deben ser renovadas periódicamente.
66,67%. 23,33 puntos

Grado 5.- Puestos con elevado nivel de complejidad funcional debido a la gran heterogeneidad y dificultad de sus cometidos para la organización y dirección técnica o administrativa, la adopción de decisiones o el impulso de actuaciones que exigen habilidades técnicas de carácter esencialmente intelectual. En estos puestos los problemas e incidencias que se presentan son 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 impulsando, asimismo, los procesos de planificación, organización y control de la gestión.
83,33%. 29,17 puntos

Grado 6.- Puestos que al muy elevado nivel de variedad, dificultad, amplitud, e interrelación de sus tareas y actividades, propias de las funciones de fiscalización y asesoramiento, añaden las de la función directiva, por lo que se debe actuar de manera planificada, identificando problemas y oportunidades, lo que requiere realizar de forma sistemática un análisis interno y externo sobre la organización y la prestación de sus servicios y actividades y proponer diferentes alternativas de actuación, con la exigencia de iniciativa y de indudable complejidad que sus propuestas y/adopción de decisiones, en su caso, conllevan.
100%. 35 puntos