

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Ayuntamiento de Huelva

Modificaciones Negociación Julio 2024

NOTA DE AGRADECIMIENTO

Los consultores quieren agradecer la colaboración de todos los agentes que han intervenido en el proceso de elaboración de este documento, por su implicación, dedicación y esfuerzo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN	4
II. VALORACIÓN EN PUNTOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	8
III. ASPECTOS CLAVES A INTERPRETAR EN LA VALORACIÓN PARA DETERMINAR EL RESULTADO RETRIBUTIVO DEL CE	9
IV. SIMULACIÓN DE FÓRMULA DE CONVERSIÓN DEL RESULTADO EN PUNTOS DE LA VALORACIÓN, PARA DETERMINAR EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO.....	10
V. ASIGNACIÓN DE NIVEL DE CD EN ATENCIÓN A LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.....	11
VI. NOTA SOBRE EL CARÁCTER DE LA VALORACIÓN Y PROPUESTA RETRIBUTIVA	16
VI. GARANTÍAS	16

LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

I. INTRODUCCIÓN

La valoración de los puestos de trabajo es un sistema técnico que permite objetivar la contribución de cada uno de los puestos de trabajo a la consecución de las actividades y servicios que realiza la Institución. Para ello se tiene en cuenta, con carácter general, tanto el contexto organizativo en que dichos puestos se insertan, como las principales características diferenciales entre cada uno de ellos.

La valoración de puestos que se contempla en el presente documento, forma parte del conjunto de métodos basados en el análisis del valor de las tareas de los puestos mediante la descomposición en factores objetivos, siendo escrupulosamente cumplidor con los requisitos legales y técnicos fijados por la legislación vigente y en especial, la de función pública.

Cada factor se define, es decir, se explicitan las características que se pretenden apreciar y valorar en cada puesto, asignándole una puntuación por referencia a una escala y, en la mayor parte de los casos, vinculándolos a unos grados que permiten diferenciar la importancia relativa de cada puesto en relación a los demás.

El método de valoración utilizado incluye todos los elementos que afectan de una manera o de otra al puesto de trabajo, con carácter regular y habitual. La metodología utilizada tiene en cuenta los elementos más sustantivos del puesto de trabajo como, por ejemplo, los requerimientos específicos del puesto, la complejidad de las funciones, el nivel de responsabilidad, la periodicidad de las actividades, etc., que sirven para valorar entre otros atributos, la especial dificultad técnica, la dedicación, la responsabilidad, la peligrosidad y penosidad del puesto de trabajo, tal y como prevén las leyes vigentes de función pública.

La esencia y el éxito de toda valoración, parte de la forma en cómo se asigne la puntuación. A tal fin, **la puntuación atribuida debe guardar una proporcionalidad y un equilibrio respecto del resto de puestos de la Institución, cuya distribución habrá de formar un conjunto homogéneo en su relatividad y equitativo en su tratamiento.** En consecuencia, **los pilares de la valoración habrán de sustentarse no tanto en la posición relativa que cada puesto obtenga, sino en el resultado global alcanzado, en el contexto y escenario propio de cada Institución.**

Los trabajos realizados han permitido analizar y ponderar las características de los puestos de trabajo, de acuerdo a las circunstancias organizativas y funcionales actuales del Ayuntamiento y tiene como objetivo establecer una política retributiva equilibrada de acuerdo con la contribución de cada uno de los puestos a los objetivos de la Institución. De esta manera, se ha garantizado que la valoración responda al análisis funcional y técnico de cada puesto de trabajo y no a los aspectos personales de quien lo ocupa o pueda ocupar en un futuro.

Para acometer este proyecto de valoración, se ha configurado previamente el escenario de partida, según el posicionamiento de la Institución sobre aspectos determinantes tales como el tratamiento de la disponibilidad y la dedicación, la identificación e integración de complementos regulares y habituales en el complemento específico, la discriminación o no por razón de régimen jurídico de sus empleados públicos, los complementos que se integrarán y determinarán la valoración del puesto, etc.

Igualmente, es de subrayar que la presente valoración se ha efectuado sobre la base de un único sistema retributivo para funcionarios y laborales, cual es el que resulta de aplicación por las disposiciones legales al régimen funcional, ya que nada obsta para que pueda aplicarse igualmente a los laborales. Dicho ello, tras la aprobación de la RPT, el régimen retributivo de los empleados/as públicos del Ayuntamiento de Huelva vendrá determinado por lo dispuesto en el Capítulo VI, artículo 78, de las Instrucciones

Reguladoras de la Relación, Provisión, Valoración y Retribución de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Huelva.

Tal es así que, a la aprobación de la Relación y Valoración de Puestos de Trabajo y por ende, del nuevo sistema retributivo, **no existirán otros conceptos retributivos diferentes a los señalados en el citado Capítulo VI, artículo 78, de las mencionadas Instrucciones.**

Por consiguiente y **para evitar una doble retribución por la misma circunstancia, quedarán sin efecto cualesquiera otros complementos distintos que el Ayuntamiento venga aplicando con anterioridad, por entender que ya han sido considerados en la valoración de los puestos de trabajo, tales como “acuerdos de disponibilidad”** (incluida la alteración de la rotación fijada en cuadrantes), **“dedicación”** (ya traiga causa de una por jornada ampliada, así como para atender circunstancias tanto previstas como no previstas fuera de la jornada habitual), **“incremento de productividad/SERCLA”, “iniciativa”** (incluida la realización de la práctica mensual por unidades especializadas en cuerpos de policía y bomberos), **“asistencia a juicios”, “especial rendimiento”, “actividad extra”, “servicio de actividad extraordinaria”, “acuerdos de localización”, complementos de productividad, etc.**

Naturalmente, también estarían canalizados por el complemento específico y/o por el complemento de destino, los desgloses de nómina anteriores a la aprobación de la Relación y Valoración de Puestos de la que traen causa las presentes instrucciones, tales como **difícultad técnica, diferencia informática, manejo de fondos, responsabilidad, penosidad, especial condición horaria, peligrosidad, incompatibilidad...**

Cualesquiera circunstancias ligadas a la jornada, como puedan ser la **festividad, nocturnidad, turnicidad**, etc., forman parte de la valoración del puesto, en los términos establecidos en el correspondiente Manual de Valoración.

En consecuencia, todos ellos están integrados en cada uno de los factores objetivos de valoración correspondientes, tanto en el complemento específico y/o de destino, con la única excepción del concepto “activación de emergencias” y las “gratificaciones por servicios extraordinarios”, que seguirán vigentes a la aprobación de la Relación y Valoración de Puestos de Trabajo, vinculados a las condiciones específicas en que se asienta su razón de ser.

El estudio y análisis de la documentación remitida, entre la cual figuran los cuestionarios que en su día se cumplimentaron por los distintos empleados, así como las múltiples llamadas desarrolladas y las reuniones técnicas mantenidas, ha cristalizado finalmente en la definición del puesto, sus requisitos para desempeñarlo, principales funciones y valor asignado al mismo, con su traslación económica al Complemento de Destino y Complemento Específico.

Se abordan a continuación aquellos puntos claves a considerar, de cara a entender cómo funciona la valoración y sus resultados, todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el método de valoración ya aludido.

II. VALORACIÓN EN PUNTOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

El resultado en puntos de la aplicación del método de valoración se presenta en las tablas del Anexo VPT adjunto, para cada uno de los puestos de trabajo definidos.

III. ASPECTOS CLAVES A INTERPRETAR EN LA VALORACIÓN PARA DETERMINAR EL RESULTADO RETRIBUTIVO DEL CE

La Valoración en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) es un indicador numérico que sirve para establecer las diferencias relativas entre los diferentes puestos de trabajo respecto a una valoración conjunta y a la vez, distintiva de los diferentes factores de valoración. El valor en puntos de cada puesto de trabajo continuará fijo, mientras que el contenido y las circunstancias específicas del puesto no cambien y, consecuentemente, tampoco se cambie su valor.

En este sentido se recomienda que la Administración y los representantes de los empleados/as públicos/as establezcan las condiciones y los plazos de actualización de la valoración, para asegurar su periódica revisión.

La traducción del Valor en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) para determinar el complemento específico, se realiza mediante la aplicación de la misma fórmula a todos los puestos de trabajo de los empleados/as públicos/as, sin que el distinto régimen jurídico aplicable a ellos suponga discriminación alguna en cuanto a la determinación de tal valor ni, por ende, del sistema retributivo.

El Valor en Puntos del Puesto de Trabajo, una vez traducido en función de dicha fórmula, da lugar al complemento específico.

Por consiguiente, la consecuencia económica de la valoración en puntos, fruto de aplicar a tales la fórmula que resulte tras la negociación oportuna, determinará la

retribución al puesto en atención a sus características, a su contenido, a sus peculiaridades.

Sólo se aplicarán otros conceptos para retribuir supuestos estrictamente ocasionales o de carácter variable (“activación emergencias” y “gratificaciones por servicios extraordinarios”), siempre que inexorablemente sea necesario, y teniendo en cuenta las previsiones legales sobre el particular.

Véase lo señalado en el punto I de este Informe, a propósito del sistema retributivo para todos los empleados/as públicos/as y, en especial, todos los complementos reconducidos a través del complemento específico y/o de destino, que desaparecerán tras la entrada en vigor de la RPT, de cara a evitar doble retribución, por los mismos conceptos.

El resultado de la valoración, en lo que a complemento específico se refiere, puede suponer en cualquiera de los puestos de trabajo, tanto un incremento como una disminución de la retribución que con anterioridad tenían, pudiendo incluso dejarla, en atención a las circunstancias, prácticamente inalterada. Ello dependerá del precio/punto negociado con la representación sindical o más propiamente dicho, en MGNC.

En todo caso, si algún puesto de trabajo ve mermadas sus retribuciones, se podría aplicar al empleado público un Complemento Personal Transitorio (CPT) en los términos señalados por la legislación vigente.

IV. SIMULACIÓN DE FÓRMULA DE CONVERSIÓN DEL RESULTADO EN PUNTOS DE LA VALORACIÓN, PARA DETERMINAR EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

La elección de la fórmula a utilizar para calcular la retribución del complemento específico, es libre y competencia del Ayuntamiento, lo cual no obsta para que se deba negociar por las partes afectadas. Tal es así, que cabe una fórmula que se asiente, por ejemplo, sobre un precio/punto, como otra que recaiga sobre una base polinómica. Lo importante es que dicha fórmula se aplique por igual a todos los puestos de trabajo.

La fórmula de mayor arraigo y aceptación, por la proporcionalidad de sus resultados, es la que incorpora un precio punto que multiplica el total de puntos asignados a cada puesto de trabajo. Su consecuencia retributiva se interpretaría en términos de jornada completa y en cómputo mensual, a saber:

$$R.P.T.= V.P.P.T \times (P.P.)$$

en la que:

R.P.T. = Retribución al Puesto de Trabajo (mensual y bruto)

V.P.P.T. = Valor en Puntos del Puesto de Trabajo (sólo los arrojados por la valoración para la determinación del valor del CE).

P.P. = Precio Punto (**el que determine la negociación entre las partes afectadas**).

Caso de que el Ayuntamiento optase por esta fórmula, puede ser modificada por voluntad del mismo, atendiendo a la disponibilidad presupuestaria y a las circunstancias concretas de la Institución, según los siguientes criterios:

- Incorporando un sumando a la fórmula, aumentará el coste de todos los puestos en la misma cantidad, de manera lineal.
- Incorporando un sustrayendo a la fórmula, disminuirá el coste de todos los puestos en la misma cantidad, de manera lineal.
- Aumentando o disminuyendo la cifra que es multiplicador del total de puntos, aumentará o disminuirá respectivamente el coste de todos los puestos, en proporción aritmética con el total de puntos.

Estas modificaciones alterarán el coste total, que en cualquier caso será válido siempre y cuando la fórmula precedente se aplique de forma matemática y homogénea a todos los puestos.

Finalmente, señalar que la valoración técnica de puestos se queda en la puntuación, no en la consecuencia retributiva. Los resultados económicos dependerán del acuerdo entre los agentes legitimados para negociar, en atención a tres factores: **la fórmula que se haya decidido aplicar, la disponibilidad presupuestaria y los dictados de la legislación vigente.**

La retribución al puesto de trabajo lo es por referencia al mes y a jornada completa, de modo que habrá que tener en cuenta aquellos puestos de trabajo cuya jornada lo sea a tiempo parcial, aplicando la reducción porcentual que corresponda.

Téngase en cuenta, a los efectos de la retribución, cómo funcionan y cómo deben interpretarse los “Destinos”, los cuales se abordan pormenorizadamente en el Anexo I, de toda la documentación que conforma el expediente de RPT, al cual remitimos, sin perjuicio de las referencias que existan en otros documentos a los mismos (por ejemplo, en el “Informe técnico, jurídico y organizativo, de soporte a la RPT y fichas descriptivas”).

Por su parte, la jornada ampliada forma parte de la valoración y ha quedado integrada en el complemento específico, a través del factor dedicación (sin perjuicio de lo que, indirectamente, supone la disponibilidad). Véase el Manual de Valoración y el Informe técnico, jurídico y organizativo, de soporte a la RPT y fichas descriptivas, para conocer en profundidad cómo se ha integrado.

V. ASIGNACIÓN DE NIVEL DE CD EN ATENCIÓN A LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La Valoración en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) para determinar el nivel de complemento de destino, es un indicador numérico que sirve, al igual que en el caso del complemento específico, para establecer las diferencias relativas entre los diferentes puestos de trabajo respecto a una valoración conjunta y a la vez, distintiva de los diferentes factores de valoración. El valor en puntos de cada puesto de trabajo continuará fijo, mientras que el contenido y las circunstancias específicas del puesto no cambien y, consecuentemente, tampoco se cambie su valor.

En este sentido se recomienda que la Administración y los representantes de los empleados/as públicos/as establezcan las condiciones y los plazos de actualización de la valoración, para asegurar su periódica revisión.

La traducción del Valor en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) para determinar el nivel de complemento de destino, se realiza mediante la aplicación de una horquilla única a todos los puestos de trabajo de los empleados/as públicos/as, sin que el distinto régimen jurídico aplicable a ellos suponga discriminación alguna en cuanto a la determinación de tal valor ni, por ende, del sistema retributivo.

Dicha horquilla se determina en la intención de dotar de coherencia interna las retribuciones, intentando mantener lo que es un hecho consolidado, aceptado y siempre dentro del escrupuloso respeto a los marcados y límites de la

legislación vigente. Siendo así, el sistema sólo arroja diferencias en aquellos casos donde detecta falta de proporcionalidad o coherencia interna.

El Valor en Puntos del Puesto de Trabajo, una vez traducido, da lugar al nivel de complemento de destino del puesto (con independencia de aquel nivel de complemento de destino que, en su caso, tuviese consolidado el ocupante).

Teniendo en cuenta las circunstancias del Ayuntamiento de Huelva y al objeto de dotar de coherencia interna las retribuciones complementarias, presentamos la horquilla de puntos, por tramos, que proponemos y su afección al nivel de complemento de destino, cuyo resultado será el sumatorio de los **conceptos de conocimientos, experiencia, incertidumbre y complejidad técnica, responsabilidad por el trabajo propio, responsabilidad por el trabajo de otros, responsabilidad por relaciones.**

Esta horquilla debe guardar una proporcionalidad y equilibrio global, aplicándose por igual a todos los empleados/as, y sus resultados han de ser justos y coherentes con la propia situación del Ayuntamiento. Ahora bien, **se han de tener en cuenta la posibilidad de que, en atención a los puntos obtenidos, el nivel de CD a asignar no tenga encaje legal porque rebase el límite máximo marcado para el correspondiente grupo de clasificación de la plaza que puede ocupar el puesto. En tal caso, el nivel asignado será el máximo que se permita por Ley para dicho grupo de clasificación, pero no el que resulte de la aplicación de la siguiente tabla. Por consiguiente, en puestos barrados, el nivel de complemento de destino no podrá ser superior, tras la valoración y con independencia de los puntos que arroje, al máximo permitido por la Ley para el subgrupo más bajo. Caso de que la puntuación quede por encima del nivel máximo, se asignará en todo caso dicho nivel máximo, pero nunca otro superior dentro del siguiente tramo legal.**

Finalmente, llamamos la atención sobre un aspecto capital, cual es que el nivel de complemento de destino que arroja la valoración lo es sobre el puesto, no necesariamente sobre la persona que lo vaya a ocupar. Ello es así

porque el nivel de complemento de destino se consolida según Ley y en los términos previstos en ella, de tal modo que lo hereda la persona. De este modo, pudiera ocurrir que, si el nivel resultante de la valoración es inferior al que actualmente posee el puesto, el ocupante del mismo puede no obstante tener consolidado cierto nivel, además superior, de tal modo que la diferencia que en principio pudiera ser negativa, puede acabar por convertirse en positiva, circunstancia que habrá que tener en cuenta la Institución.

PUNTOS	NIVEL DE COMPL. DE DESTINO
<i>Hasta 160</i>	14
<i>De 161 a 175</i>	15
<i>De 176 a 190</i>	16
<i>De 191 a 205</i>	17
<i>De 206 a 220</i>	18
<i>De 221 a 235</i>	19
<i>De 236 a 250</i>	20
<i>De 251 a 295</i>	21
<i>De 296 a 340</i>	22
<i>De 341 a 385</i>	23
<i>De 386 a 430</i>	24
<i>De 431 a 475</i>	25
<i>De 476 a 520</i>	26
<i>De 521 a 565</i>	27
<i>De 566 a 610</i>	28
<i>De 611 a 625</i>	29
<i>De 626 en adelante</i>	30

VII. NOTA SOBRE EL CARÁCTER DE LA VALORACIÓN Y PROPUESTA RETRIBUTIVA

La valoración de puestos de trabajo y la correspondiente propuesta retributiva contenida en el presente documento se basa exclusivamente en la información disponible para los consultores. Si aparecieran nuevos datos o criterios que pudieran modificar técnicamente estas propuestas se elaborarían nuevas versiones, aplicando el mismo método de trabajo.

VIII. GARANTÍAS

Consultores de Gestión Pública garantiza que la valoración de puestos de trabajo contenida en este documento ha sido realizada bajo criterios exclusivamente técnicos y mediante la estricta aplicación a todos los puestos de trabajo de un método racional, generalmente aceptado por los expertos en la materia y contrastado durante muchos años de aplicación a las Administraciones Públicas españolas, que cumple con los requisitos establecidos por la legislación vigente para su aplicación a las retribuciones de los funcionarios públicos.