



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE CAPDEPERA

6286

Manual tècnic de valoració de llocs de treball de l'Ajuntament de Capdepera

Contingut

1. INTRODUCCIÓ

1.1 MÈTODE GENERAL DE REDACCIÓ D'UNA R.L.L.T

2. LA FASE DE VALORACIÓ

2.1 PILARS QUE SUSTENTEN LA VALORACIÓ

2.1.1 Necessària

2.1.2 Objectiva

2.1.3. Harmònica

2.2 EL PROCEDIMENT DE VALORACIÓ

2.2.1 Anàlisi inicial

2.2.2 Aplicació del sistema de valoració

3. COMPLEMENTES RETRIBUTIUS

3.1 COMPLEMENT DE DESTINACIÓ

3.2 COMPLEMENT ESPECÍFIC

3.3 COMPLEMENT DE LLOC COM A COMPLEMENT EQUIPARAT

4. SISTEMA DE VALORACIÓ

4.1 CRITERIS DE VALORACIÓ

4.2 VARIABLES DEL SISTEMA

4.2.1 Criteri de Complexitat Tècnica

4.2.2 Criteri de Responsabilitat

4.2.3 Criteri de Dedicació

4.2.4 Criteri de Penositat

4.2.5 Criteri d'Incompatibilitat

4.3 VALORS DE LES VARIABLES

4.3.1 Variables que descriuen el criteri *Complexitat Tècnica*

- Titulació

- Especialització

- Complexitat

- Aprenentatge

- Autonomia

4.3.2 Variables que descriuen el criteri *Responsabilitat*

- Volum

- Qualificació

- Comandament

- Activitat

- Venciment

- Irreversibilitat

4.3.3 Variables que descriuen el criteri *Dedicació*

- Relacions

- Impacte

- Jornada

- Disponibilitat

- Constància





4.3.4 Variables que descriuen el criteri *Penositat*

- Penositat
- Perillositat
- Esforç físic
- Esforç intel·lectual

4.3.5 Variables que descriuen el criteri *Incompatibilitat*

- Incompatibilitat

5. CÀLCUL DELS COMPLEMENTS

6. NORMATIVA ASSOCIADA

TAULES

Taula 1 - Criteri Complexitat Tècnica: subcriteris i variables 15

Taula 2 - Criteri de Responsabilitat: subcriteris i variables 16

Taula 3 - Criteri de Dedicació: variables 17

Taula 4 - Criteri de Penositat: subcriteris i variables 18

Taula 5 - Criteri d'Incompatibilitat: Variable 18

Taula 6 - Descripció variable Titulació 19

Taula 7 - Descripció variable Titulació

Taula 8 - Descripció variable Especialització 20

Taula 9 - Descripció variable Complexitat 20

Taula 10 - Descripció variable Aprenentatge 21

Taula 11 - Descripció variable Autonomia 21

Taula 12 - Descripció variable Volum 22

Taula 13 - Descripció variable Qualificació 22

Taula 14 - Descripció variable Comandament 22

Taula 15 - Descripció variable Activitat 23

Taula 16 - Descripció variable Venciment 23

Taula 17 - Descripció variable Irreversibilitat 24

Taula 18 - Descripció variable Relacions 25

Taula 19 - Descripció variable Impacte 25

Taula 20 - Descripció variable Jornada 26

Taula 21 - Descripció variable Disponibilitat 26

Taula 22 - Descripció variable Constància 27

Taula 23 - Descripció variable Penositat 28

Taula 24 - Descripció variable Perillositat 28

Taula 25 - Descripció variable Esforç físic 29

Taula 26 - Descripció variable Esforç intel·lectual 29

Taula 27 - Descripció variable Incompatibilitat 30

Taula 28 - Resum d'associació de variables a cada complement segons els criteris establerts 31

Taula 29 - Nivell per punts 33

Taula 30 - Exemple càlcul nivell 34

1. Introducció

Començam aquest vademècum fent una petita introducció a la normativa que regula l'instrument bàsic en el qual aquest treball té aplicació directa, la relació de llocs de treball (R.L.L.T.).

Segons l'article 74 del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, les Administracions Públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que han de comprendre, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, en tot cas, al qual estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments han de ser públics.

D'altra banda, en l'article 15 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures de reforma de la Funció Pública, queda reflectit que les relacions de llocs de treball han d'indicar, en tot cas, la denominació, tipus i sistema de provisió d'aquests llocs; els requisits exigits per a aconseguir-los; el nivell de complement de destinació i, en tot cas, el complement específic que els correspongui, quan hagin de ser exercits per personal funcionari, o la categoria professional i règim jurídic aplicable, quan siguin exercits per personal laboral.

Per tant, les relacions de llocs de treball són l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació del personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i en el qual es concreten els requisits per a l'acompliment de cada lloc, així com les seves característiques retributives.

Aquestes relacions de llocs comprenen tant els llocs de treball del personal funcionari com els llocs de treball del personal laboral. S'hi ha d'indicar la denominació, tipus i sistema de provisió; els requisits exigits per aconseguir-los; el nivell de complement de destinació i, en tot cas, el complement específic que els correspongui, quan hagin de ser exercits per personal funcionari, o la categoria professional i règim jurídic aplicable quan siguin exercits per personal laboral.

En conclusió, les relacions de llocs de treball permeten disposar, en cada una de les àrees d'activitat, d'un conjunt ordenat de llocs definits i valorats d'acord amb el seu contingut. A més, faciliten les legítimes expectatives professionals i orienten els plans de formació dels empleats públics.

1.1 Mètode General de redacció d'una R.L.L.T.

Les tasques de redacció d'una R.L.L.T. comprenen diverses fases: descripció, organització, valoració, negociació, aprovació, etc. Durant totes elles, i especialment en la fase de valoració, els empleats públics han de col·laborar per a que es pugui analitzar, verificar i validar cada un dels llocs de treball que després seran aprovats per la Corporació.

Com que aquests treballs no són únicament una mera valoració dels llocs i un instrument d'augment retributiu, hem de realitzar-los pensant a designar missions superiors i àmplies funcions als llocs de treball, la qual cosa queda reflectida en una economitza i optimització general de tota la plantilla. Aquest és sens dubte un dels objectius principals de qualsevol R.L.L.T.

Un altre dels objectius és que la Corporació Local pugui funcionar de la millor manera possible. La R.L.L.T. que finalment sigui posada en pràctica la podem considerar autosuficient, ja que les missions i funcions de cada lloc seran prou àmplies i, per això, la prestació de qualitat dels serveis públics quedarà garantida, ja que es podrà nodrir amb els mitjans personals existents.

2. FASE DE VALORACIÓ

No obstant l'anterior, i independentment de la necessària bona execució de totes les fases, és, sense cap dubte, la fase de valoració la que marca el bon esdevenir d'una R.L.L.T. En aquesta fase cal tenir una especial cura i esdevé indispensable tenir un criteri clar de com dur-la a terme. És, sens dubte, l'eix sobre el qual bascula tot el procés de redacció i l'essència fonamental d'aquest document.





2.1 Pilars que sustenten la valoració

Tota valoració dels llocs de treball té tres pilars sobre els quals se sustenta: necessitat objectivitat i harmonia.

2.1.1 Necessària

Una R.L.L.T. sense valorar econòmicament i desactualitzada és incompleta, perquè les retribucions complementàries són el contingut circumstancial del lloc de treball. Són la contraposició de les tasques que hi estant assignades i van en funció d'aquestes.

2.1.2 Objectiva

S'ha de fer sense pensar exclusivament en les persones físiques, sinó en el lloc de treball i el conjunt de les seves comeses, la seva qualificació i el seu contingut. Ara bé, límits a aquesta objectivitat són les disponibilitats pressupostàries i les limitacions quantitatives establertes en les Lleis i Reglaments. L'objectivitat possible sempre està condicionada a la quantitat que es pot o es vol destinar a retribuir el personal.

2.1.3 Harmònica

La valoració en conjunt dels llocs de treball ha de ser equilibrada. No per això a iguals llocs de treball amb igual complement de destinació els correspon el mateix complement específic, perquè els factors d'assignació objectiva són i poden ser diferents. En una valoració harmònica han de coexistir tots els llocs entre si i s'ha de fer una ponderació comparada entre ells per a evitar distorsions dins de les diferents Àrees o Serveis. Una harmonització comparada i una comparació harmonitzada. S'han de conciliar els interessos econòmics adquirits dels diferents titulars dels llocs de treball anteriors amb els objectius de l'organització, ja que aquesta quantificació definitiva no s'ha de fer obviant la realitat existent, ja que cal comptar amb el personal que de què es disposa i les retribucions complementàries que percep. Per mantenir la capacitat econòmicopressupostària de la Corporació Local les funcions o missions dels diferents llocs es maximitaran, evitant exclusions de tasques que no responguin a la definició general del lloc.

2.2 El procediment de valoració

En aquesta secció detallarem el procediment que s'ha de seguir per dur a terme la valoració econòmica dels llocs de treball. Definim dues etapes diferents: l'etapa d'anàlisi de la situació actual i l'etapa de valoració, entesa com l'aplicació del sistema de valoració proposat en seccions posteriors d'aquest document.

2.2.1 Anàlisi inicial

Com hem comentat, en primer lloc, realitzam una anàlisi de la situació actual de la Corporació. En aquesta primera etapa analitzam la despesa total de personal tenint en compte:

- Consignació total del Capítol I.
- Massa salarial del personal laboral.
- Consignació de complements específic i de destinació.
- Despesa en productivitats, hores extraordinàries, gratificacions i d'altres.
- Beneficis econòmics dels pactes, acords o convenis laborals.

Una vegada vist l'anterior determinam el sostre màxim d'increment de la massa salarial.

D'altra banda, analitzam la necessitat i idoneïtat de crear noves places dins l'estructura organitzativa i el seu encaix pressupostari i justificació legal, si fos el cas. També analitzam la necessitat de modificar les places ja existents, alterant les seves característiques en el grau que sigui necessari, atenent, novament, al corresponent encaix pressupostari i justificació legal pertinent.

2.2.2 Aplicació del sistema de valoració

Una vegada analitzada la situació actual, realitzem el procés de valoració dels llocs pròpiament dits, prenent com a referència el sistema recollit en les següents seccions d'aquest document. Cal destacar que els valors de les variables recollides en la secció quatre són orientatius i han de ser adaptats a la realitat de l'Ajuntament de Capdepera.

És absurd pretendre donar una descripció global a llocs amb la mateixa denominació, però en diferents organismes públics, perquè les característiques d'un lloc de treball dins un municipi petit arriben a ser diametralment oposades a un lloc de treball del mateix tipus en organismes superiors.

L'ús del sistema que proposem en les següents seccions es basa en tres processos:



El procés de jerarquització dels llocs, començant a valorar els llocs de major a menor prefectura, pels llocs de major responsabilitat cap als de menor responsabilitat, segons les tasques de cada lloc de treball. L'aplicació del sistema en la valoració d'un lloc ha de servir de referència per als altres.

El procés d'anivellament dels llocs, agrupant els llocs de treball entorn d'un conjunt de nivells, donant a cada lloc un nivell i valorant cada nivell en sintonia amb els complements retributius corresponents.

3. Complementos retributius

Com comentem a la introducció, en la relació de llocs de treball hi han d'aparèixer reflectits el nivell de complement de destinació i el complement específic, en el cas del personal funcionari i la categoria professional, i el règim jurídic aplicable, per al personal laboral. En aquesta secció parlarem sobre aquests complements retributius, dels quals el complement de lloc és el complement retributiu associat al personal laboral.

Abans de començar, fem notar que aquests complements no són les úniques retribucions. Aquests complements són el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris, en el cas del personal funcionari.

3.1 Complement de destinació

Tal com recull el Reial decret 861/1986, article 3.2, el Ple de la Corporació ha d'assignar nivell, dins dels límits màxim i mínims assenyalats, a cada lloc de treball atenent criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament, així com a la complexitat territorial i funcional dels serveis en què estigui situat el lloc.

Per tant, el complement de destinació es correspon amb el nivell del lloc de treball que s'exerceix o que s'hagi consolidat. Es tracta d'un concepte retributiu de naturalesa objectiva, directament vinculat al lloc de treball i independent de la persona que l'exerceixi, a més és un concepte genèric perquè tots els llocs de treball tenen complement de destinació.

Amb el complement de destinació es retribueix l'especial preparació afegida a la genèrica per ingressar a la funció pública o l'especial responsabilitat que comporta l'adscripció a un servei determinat.

No es tracta d'un complement de caràcter personal o individual, perquè les característiques personals del perceptor no afecten el complement de destinació fixada per al corresponent lloc de treball. Per tant, serà el mateix sigui un funcionari nou o amb experiència qui cobreixi el lloc, o el títol acadèmic que posseeixi. A més, l'assignació de complement de destinació als llocs de treball permet als funcionaris consolidar graus, per la seva permanència durant cert temps en aquests llocs, de manera que cada funcionari té dret a percebre almenys el complement de destinació corresponent al seu grau personal, sigui quin sigui el lloc de treball que desenvolupi (si el nivell del lloc de treball és igual o superior, es percep el complement del lloc exercit, però si és inferior es percep el complement del grau personal consolidat).

Podem entendre el complement de destinació com el concepte retributiu referit al contingut de cada lloc de treball en relació amb la seva jerarquia en l'organització, ja sigui per l'especial preparació tècnica o responsabilitat que requereixi l'acompliment o pel nivell mínim que tingui assignat per raó del grup al qual el funcionari pertany. Per tot això hom pot dir que el complement de destinació constitueix una manera de retribuir l'acompliment d'un determinat lloc de treball, prescindint totalment de circumstàncies personals del funcionari que l'exerceixi, sense perjudici que aquest hagi de reunir els requisits que s'exigeixin per cobrir-lo en la corresponent relació de llocs de treball.

3.2 Complement específic

El complement específic es defineix legalment com un concepte retributiu destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat (Llei 30/1984, article 23 i Reial decret 861/1986, article 4.1).

El complement específic està vinculat l'acompliment d'un lloc de treball i no al cos o escala al qual el treballador pertany i que ocupa aquest lloc de treball. El complement específic té com a finalitat retribuir les especials característiques dels llocs de treball i constitueix un instrument tècnic de reforma de les retribucions dels funcionaris públics perquè es basa en la idea de valoració del lloc de treball, en contraposició a la valoració de la carrera o dels cossos. Per això es diu que és un complement general destinat a retribuir especials circumstàncies que no es donen necessàriament en tots els llocs.

El complement específic de cada lloc de treball s'estableix en la relació de llocs de treball i no és el mateix per als llocs del mateix nivell ni per als assignats a un cos, escala o titulació. Tampoc es tracta d'un complement personal sinó de caràcter objectiu, de manera que en tots els llocs en els quals concorrin les mateixes circumstàncies determinants d'aquesta mena de complement i amb la mateixa intensitat han de tenir-lo amb igual dotació.

No és possible atribuir més d'un complement específic a un lloc de treball, encara que hi concorri més d'una condició particular. A més, no es pot justificar per la concurrència de qualsevol condició particular sinó només per les que s'han enumerat, la qual cosa limita les possibilitats de remuneració per al funcionari i té la seva justificació en la intenció de la llei de controlar la utilització d'aquest concepte retributiu.

El complement específic ni altres retribucions complementàries tenen caràcter de dret adquirit que pugui subsistir amb independència del lloc de treball que en cada moment s'exerceixi, a diferència de les retribucions bàsiques, que segueixen al funcionari pel mer fet de ser-ho. Per això, es pot dir que el complement específic només pertany al lloc de treball al qual es troba assignat: acompanya al lloc, no al funcionari.

A l'hora de quantificar-lo, expressat econòmicament, i encara que l'Administració tingui un grau ampli de discrecionalitat, aquesta està obligada a respectar els límits legals i financers existents.

3.3 Complement de lloc com a complement equiparat

En el cas del personal laboral, tal com es recull al TÍTOL VIII, Estructura salarial, del IV Conveni col·lectiu únic per al personal laboral de l'Administració General de l'Estat, amb resolució de 13 de maig de 2019, el complement retributiu que s'ha de considerar és el complement de lloc.

En el seu article 59.5, complement singular de treball, podem llegir que «Els complements de lloc de treball són els que són atribuïts als llocs de treball en funció de les seves característiques o de les condicions de la prestació dels serveis públics que els correspongui; són complements salarials d'índole funcional i la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en els llocs que els tinguin assignats, per la qual cosa no tindran caràcter consolidable i el treballador deixarà de percebre'ls quan se suprimeixin o modifiquin les característiques o condicions que van donar lloc a l'atribució d'aquests.

Al llarg del 59.5.1, aquest complement se subdivideix en complements de caràcter singular que es poden valorar criteris similars als del personal funcionari. Per exemple, per al 59.5.1.1: El complement singular del lloc A) correspon a aquells llocs de treball per als quals la prestació dels serveis públics comporti una major intensitat respecte dels factors de responsabilitat o qualificació o de comandament o prefectura que la requerida per determinar la seva classificació en els grups professionals conforme als articles 7 i 8 del Conveni.

De manera similar queden establerts altres tres complements singulars:

El complement singular del lloc B) correspon a aquells llocs de treball per als quals la prestació dels serveis públics comporti específicament i com a principal activitat l'atenció directa al públic.

El complement singular del lloc C) correspon a aquells llocs de treball per als quals la prestació dels serveis públics comporti específicament i com a principal activitat el maneig de fons públics.

El complement singular del lloc D) correspon a aquells llocs de treball en els quals concorrin de manera continuada condicions adverses que facin més onerosa la prestació dels serveis públics.

La suma de tots aquests complements singulars de lloc dona lloc al complement que ja comentàvem al principi.

4. Sistema de valoració

La valoració econòmica dels llocs de treball du associada, de manera unívoca, un mètode de valoració. Sense cap dubte, en l'àmbit dels Recursos Humans, el mètode més estès per dur a terme la valoració dels llocs de treball és el mètode de Punts per Factors, si bé no és l'únic mètode utilitzat (mètode de DEPYET, sistema Hay, etc.).

Al llarg d'aquesta secció construirem un sistema basat en el mètode de Punts per Factors, seguint els passos preceptius per poder obtenir un sistema rigorós, exhaustiu i intrínsecament independent.

4.1 Criteris de valoració

En primer lloc, establim els criteris de valoració que, per ser consistents amb la normativa vigent i atenent al que s'ha dit amb anterioritat, queden definits com segueix:

Complexitat tècnica. Designa els coneixements i les aptituds necessaris per desenvolupar un determinat lloc de treball.

Penositat. Designa la dificultat, el cansament i la tensió que comporta l'execució de les tasques, tant de manera física com de manera intel·lectual.

Responsabilitat. Designa els compromisos inherents a les tasques que es duen a terme.

Dedicació. Designa el grau de diligència exigida per les tasques al lloc de treball.

Incompatibilitat. Designa el grau d'impossibilitat d'exercir altres tasques fora de l'àmbit en el qual s'emmarca el lloc de treball.

4.2 Variables dels sistemes

Una vegada definits els criteris de valoració, el següent pas en la creació del nostre sistema és definir aquelles variables que descriguin millor, per si soles o en conjunt, els criteris anteriors. Per a alguns serà necessari establir subcriteris que ens permetin acostar-nos amb major rigor a la legalitat vigent i sense perdre de vista que ens hem de circumscriure al mètode Punts per Factor, sobre el qual estam creant el nostre sistema de valoració.

Per tant, el nostre sistema compta amb cinc criteris, vuit subcriteris i vint-i-una variables qualitatives ordinals independents entre si.

4.2.1 Criteri de complexitat tècnica

Per descriure el criteri Complexitat Tècnica utilitzem cinc variables agrupades en tres subcriteris, que són:

1. Subcriteri de Competència: compost de les variables Titulació i Especialització.
2. Subcriteri de Desenvolupament Competencial: compost de les variables Aprenentatge i Autonomia.
3. Subcriteri de Complexitat territorial i funcional o especial dificultat tècnica: compost de la variable Complexitat.

Titulació: Nivell d'estudis acadèmics requerits per poder accedir al lloc de treball.

Especialització: Coneixements teoricopràctics que no s'adquireixen amb la formació acadèmica i que són necessaris per poder exercir adequadament les activitats incloses en el lloc.

Complexitat: Grau dels problemes que se li presenten habitualment a l'ocupant del lloc durant el desenvolupament de les activitats incloses en aquest lloc i tipus de solucions que ha d'adoptar.

Aprenentatge: Període de temps necessari per a que una persona amb la formació, els coneixements i l'experiència exigits pugui exercir adequadament les tasques incloses en el lloc.

Autonomia: Nivell d'autonomia que té l'ocupant del lloc de treball per desenvolupar les activitats incloses en aquest lloc.

4.2.2. Criteri de responsabilitat

Gestió de personal	Repercussió
Volum	Activitat
Qualificació	Venciment
Comandament	Irreversibilitat

Taula 2 - Criteri de Responsabilitat: subcriteris i variables.

Per descriure el criteri Responsabilitat utilitzem dos subcriteris amb tres variables cada un. Per al primer subcriteri, Gestió del personal, utilitzem les variables: Volum, Qualificació i Comandament. Per al segon subcriteri, repercussió, utilitzem les variables Activitat, Directiva i Irreversibilitat.

- **Volum:** Nombre de persones vinculades a la institució que depenen de l'ocupant del lloc de treball.
- **Qualificació:** Grau de qualificació dels llocs de treball que té sota la seva responsabilitat.
- **Comandament:** Tinença de comandament sobre treballadors que depenen de l'ocupant del lloc.
- **Activitat:** Repercussió global (econòmica, operativa, d'imatge, etc.) que tenen les activitats del lloc de treball respecte dels objectius de la Institució.
- **Venciment:** Necessitat en el compliment de terminis amb conseqüències a nivell legal, econòmic, humà o d'imatge corporativa.
- **Irreversibilitat:** Impossibilitat de supervisió en les tasques realitzades donada l'especialització del lloc de treball (aquells reservats als habilitats nacionals, responsables dels serveis jurídics, etc.)

4.2.3. Criteri de dedicació

Dedicació
Relacions
Impacte
Jornada



Dedicació
Disponibilitat
Constància

Per descriure el criteri Dedicació utilitzem cinc variables:

- **Relacions:** Tipus i freqüència dels contactes que ha de mantenir l'ocupant del lloc derivats de les tasques que realitza.
- **Impacte:** Grau d'estrès derivat de la presa de decisions.
- **Jornada:** Tipus de jornada laboral associada al lloc de treball.
- **Disponibilitat:** Grau de l'ocupant del lloc de treball d'estar localitzable.
- **Obstinació:** Grau de tenacitat o constància necessari per aconseguir dur a terme les funcions o tasques associades als llocs de treball singularitzats o quasi singularitzats.

4.2.2 Criteri de penúria

Perillositat	Penositat	Esforç
Perillositat	Penositat	Físic Intel·lectual

Per descriure el criteri penositat utilitzam quatre variables, agrupades en tres subcriteris.

1. Subcriteri de Perillositat: compost de la variable Perillositat.
2. Subcriteri de Penositat: compost de la variable Penositat.
3. Subcriteri d'Esforç: compost de les variables Física i Intel·lectual.

Les variables anteriorment esmentades queden definides com segueix:

- **Penositat:** Condicions ambientals en les quals l'ocupant del lloc ha de realitzar les funcions que s'inclouen al lloc de treball.
- **Perillositat:** Realitzar funcions en ambients que impliquin risc, toxicitat, nocivitat, etc.
- **Esforç físic i intel·lectual:** Nivell d'esforç físic i intel·lectual que ha de desenvolupar l'ocupant del lloc per dur a terme les tasques que s'inclouen al lloc de treball.

4.2.5 Criteri d'incompatibilitat

Per descriure el criteri Incompatibilitat utilitzam una variable:

Incompatibilitat: Grau d'impossibilitat de poder exercir un altre lloc de treball per part de l'ocupant del lloc.

4.3 Valors de les variables

Per detallar el nostre sistema de valoració, descrivim cada possible valor per a les variables anteriors associant-los un codi i una puntuació. Cal destacar que, tant la definició de les pròpies variables com els possibles valors assignats, així com les puntuacions de cada valor, poden ser modificades per adaptar el sistema de valoració a la realitat institucional.

El cas paradigmàtic es troba en la variable Jornada.

4.3.1 Variables que descriuen el criteri Complexitat Tècnica.

Titulació:

Nivell d'estudis acadèmics requerits per poder accedir al lloc de treball.

Funcionari	Laboral	Valors	Punts
A1	M3	Títol de Grau, Doctor, Llicenciat, Enginyer, Arquitecte o equivalent.	3750
A2	M2	Títol de Grau, Enginyer Tècnic, Diplomats Universitaris, Arquitecte Tècnic o equivalent	3000
B	M1	Títol de Tècnic Superior, F.P. III, o equivalents.	2625
C1	E2	Títol de Batxiller, F.P. II, Tècnic o equivalent	2250
C2	E1	Títol Graduat Escolar, Graduat E.S.O., F.P.I o equivalent	1500
E i AP	E0	Certificat d'escolaritat o equivalent.	750

**Especialització:**

Coneixements teòrico-pràctics adquirits a partir de la formació acadèmica necessaris per poder desenvolupar adequadament les activitats incloses al lloc, que a més determinen les exigències particulars/singulars en els processos per cobrir les necessitats de provisió de llocs/dins el lloc de treball que complementa la seva formació d'una manera més àmplia i específica possible en funció de les determinacions del catàleg de llocs.

Codi	Valors	Punts
A	Tipus i coneixements que requereixen actualització constant, de nivell i caràcter elevat.	3750
B	Tipus i coneixements que requereixen actualització constant, de nivell i caràcter mitjà	2775
C	Tipus i coneixements que requereixen actualització freqüent, de nivell i caràcter alt.	1950
D	Tipus i coneixements que requereixen actualització freqüent, de nivell i caràcter mitjà.	1275
E	Tipus i coneixements que requereixen actualització ocasional, de nivell i caràcter elevat.	750
F	Tipus i coneixements que requereixen actualització ocasional, de nivell i caràcter mitjà.	375

Complexitat:

Grau dels problemes que habitualment se li presenten a l'ocupant del lloc durant el desenvolupament de les activitats incloses a aquest lloc i tipus de solucions que ha d'adoptar.

Codi	Valors	Punts
A	Problemes de complexitat alta amb solucions poc estandaritzades.	3750
B	Problemes de complexitat alta amb solucions estandaritzades.	2850
C	Problemes de complexitat mitjana amb solucions poc estandaritzades.	2100
D	Problemes de complexitat mitjana amb solucions estandaritzades.	1500
E	Problemes de complexitat baixa amb solucions poc estandaritzades.	1050
F	Problemes de complexitat baixa amb solucions estandaritzades.	750

Aprenentatge:

Període de temps necessari per a que una persona amb la formació i requisits exigits, a més dels coneixements i l'experiència exigits, pugui desenvolupar adequadament les tasques/funcions incloses a la definició del lloc de treball:

Codi	Valors	Punts
A	Temps necessari superior a 24 mesos	2000
B	Temps necessari entre 18 i 24 mesos	1545
C	Temps necessari entre 12 i 18 mesos	1100
D	Temps necessari entre 6 i 12 mesos	695
E	Temps necessari inferior a 6 mesos	300

Autonomia:

Nivell d'autonomia que l'ocupant del lloc de treball té per desenvolupar les activitats incloses al seu lloc de treball.

Codi	Valors	Punts
A	Plenament autònom exercint tasques de direcció.	3750
B	Plenament autònom.	2550
C	Autònom amb control extern baix	1575
D	Autònom amb control extern mitjà	825
E	Escassa autonomia amb control extern mitjà	300
F	Escassa autonomia amb control extern elevat	0



Volum:

Nombre d'empleats públics (personal funcionari/ personal laboral) de la institució que depenen de l'ocupant del lloc de treball.

Codi	Valors	Punts
A	Direcció directa sobre grups molt nombrosos, similars a Conselleria.	2250
B	Direcció directa sobre grups nombrosos, similars a Direcció general.	1700
C	Direcció directa sobre grups grans, similars a secció.	1300
D	Direcció directa sobre grups mitjans, similars a negociat.	800
E	Direcció directa sobre grups petits, similars a unitat.	300
F	Sense direcció sobre el personal.	0

Qualificació:

Grau de qualificació dels llocs de treball que té sota la seva responsabilitat.

Codi	Valors	Punts
A	Direcció sobre professionals compostos de titulats universitaris i alguns tècnics entre altres professionals (A2-B)	1700
B	Direcció sobre professionals compostos d'alguns tècnics i professionals de nivell intermedi (B-C1)	1300
D	Direcció sobre professionals operatius de nivell intermedi (C1-C2)	800
E	Direcció sobre professionals operatius de nivell bàsic (C2-E y AP) Sion	300
F	Direcció sobre el personal	0

Descripció variable Qualificació

Comandament:

Tendència de mà sobre treballadors que depenen de l'ocupant del lloc, siguin empleats públics o de serveis de contractacions externes.

Codi	Valors	Punts
A	Llocs amb comandament sobre	375
B	Treballadors	0

Activitat:

Repercussió global dels actes duits a terme que afecten la institució (econòmica, operativa, d'imatge, etc.) que tenen les activitats del lloc de treball respecte dels objectius determinats.

Codi	Valors	Punts
A	Repercussió màxima.	3750
B	Repercussió molt alta.	2925
C	Alta repercussió.	2175
D	Repercussió mitjana	1500
E	Certa repercussió.	900
F	Poca o gens de repercussió.	375

Venciment:

Necessitat en el compliment de terminis amb conseqüències a nivell legal, econòmic, humà o d'imatge corporativa.

Codi	Valors	Punts
A	Treball habitualment vinculat al compliment de terminis inajornables i especialment urgents, l'incompliment de les quals té conseqüències crítiques a nivell legal, econòmic, humà o d'imatge corporativa	3000



Codi	Valors	Punts
B	Treball habitualment vinculat al compliment de terminis inajornables, l'incompliment de les quals té conseqüències de gran afectació a nivell legal, econòmic, humà o d'imatge corporativa	2250
C	Treball vinculat al compliment de terminis inajornables, l'incompliment de les quals no té conseqüències de gran afectació a nivell legal, econòmic, humà o d'imatge corporativa	1500
D	Treballs vinculats al compliment de terminis inajornables, l'incompliment de les quals té conseqüències suposen una lleu afectació a nivell legal, econòmic, humà o d'imatge corporativa	750
E	Treball no vinculat al compliment de terminis	0

Irreversibilitat:

Situació d'impossibilitat de reversió de les tasques, els informes o els expedients realitzats per l'empleat públic al seu lloc de treball, principalment en aquells reservats als habilitats nacionals.

Codi	Valors	Punts
A	Impossibilitat de supervisió	500
B	Possibilitat de supervisió	0

4.3.3 Variables que descriuen el criteri Dedicació.**Relacions:**

Tipus i freqüència dels contactes que ha de mantenir l'ocupant del lloc derivades de les tasques que realitza.

Codi	Valors	Punts
A	Freqüència habitual de tipus complex o alt nivell.	1800
B	Freqüència habitual de tipus tècnic o especialitzat.	1235
C	Freqüència habitual de tipus atenció i informació al ciutadà.	780
D	Freqüència habitual de tipus consultes senzilles.	435
E	Freqüència esporàdica de tipus consultes simples.	200

Impacte:

Grau d'estrès generat per les conseqüències del desenvolupament de les funcions pròpies del lloc derivat de la presa de decisions, en l'àmbit corresponent.

Codi	Valors	Punts
A	Grau màxim. Estrès derivat de l'organització, coordinació de tota l'organització, direcció i integració	1500
B	Grau notable. Estrès derivat de la integració i coordinació d'una àrea de la coordinació de la unitat	1000
C	Grau elevat. Estrès derivat de la direcció, coordinació d'una unitat, d'un departament de l'organització i integració	600
D	Grau apreciable. Estrès derivat de la direcció, integració	300
E	Sense grau	0

Jornada:

Tipus de jornada laboral associada al lloc de treball.

Codi	Valors	PUNTS
A	Especial, treballant rotativament en torns de matí, horabaixa i nit, caps de setmana i festius inclosos. També torns de nit fixos.	1700
B	Jornada especial de 24 hores de dilluns a diumenge. Intensiva, treballant rotativament en torns de matí o horabaixa que inclogui jornada especial que inclogui treballar dissabtes, diumenges i festius	1450
C	Especial amb horari xapat de dilluns a divendres que inclogui treballar els dissabtes. Especial orientada a completar una jornada segons necessitat. Intensiva, treballant rotativament en torns de matí o horabaixa que inclogui jornada especial que inclou treballar els dissabtes	1200
D	Especial amb horari xapat o Intensiva, treballant rotativament en torns de matí o horabaixa de dilluns a divendres.	950



Codi	Valors	PUNTS
E	Ordinària realitzada en horari continuat de matí o horabaixa de dilluns a diumenge.	700
F	Ordinària realitzada en horari continuat de matí o horabaixa de dilluns a dissabte.	450
G	Ordinària realitzada en horari continuat de matí o horabaixa de dilluns a divendres.	200

Disponibilitat:

Grau d'estar localitzable de l'ocupant del lloc de treball.

Codi	Valors	PUNTS
A	Grau màxim. Estar localitzable responent de manera immediata davant qualsevol situació.	1500
B	Grau alt. Estar localitzable responent de manera immediata sempre que la corporació ho requereixi.	1000
C	Grau mitjà. Estar localitzable responent en funció de la situació.	600
D	Grau baix. Estar localitzable si és requerit amb antelació en base a una planificació.	300
E	Sense grau. Lloc que no du aparellada disponibilitat.	0

Constància:

Grau de tenacitat o constància necessària per aconseguir dur a terme les funcions o tasques associades als llocs de treball singularitzats o quasi singularitzats.

Codi	Valors	PUNTS
A	Grau màxim de tenacitat o constància del qual es deriven la consecució de les funcions o tasques que s'han d'aconseguir en el desenvolupament del càrrec.	3750
B	Grau molt alt de desenvolupament en les funcions i/o tasques que el lloc du aparellat.	2775
C	Grau excepcional de perseverança que du atribuïda el lloc de feina que desenvolupa.	1995
D	Grau elevat de desenvolupament en les funcions i/o tasques inherents a l'ocupació que correspon.	1252
E	Grado comú o habitual de tenacitat per dur a terme les funcions.	600
F	Sense grau de tenacitat	0

4.3.4 Variables que descriuen el criteri Penositat

Penositat:

Condicions ambientals en les quals l'ocupant del lloc ha de realitzar les funcions incloses al lloc de treball.

Codi	Valors	PUNTS
A	Intensa i permanentment penoses associades a tasques a abocadors, cementeris.	1320
B	Molt penoses associades a realitzar tasques de neteja viària, depuradores	1100
C	Habitualment penoses associades a estar en situacions de brutícia, renou, olors, de forma habitual	880
D	Ocasionalment penoses associades a estar en situacions de brutícia, renou, olors, de forma ocasional.	660
E	Lleument penoses o condicions molt incòmodes associades a realitzar tasques habitualment a la intempèrie.	440
F	Condicions incòmodes associades a mantenir postures forçades, estar sempre dret, realitzar de forma esporàdica tasques a la intempèrie.	220
G	Sense penositat, condicions de normalitat.	0

Perillositat:

Realitzar funcions en ambients que impliquin risc, toxicitat, nocivitat, tasques en instal·lacions o amb materials que requereixin una alta tipificació de prevenció de riscos laborals, riscos per a la integritat física o personal.

Codi	Valors	Punts
A	Risc molt alt	1740
B	Risc alto	1305
C	Risc moderat	870



Codi	Valors	Punts
D	Risc lleu	435
E	Sense risc	0

Esforç físic:

Nivell d'esforç físic que l'ocupant del lloc ha de desenvolupar per realitzar les funcions incloses al seu lloc de treball.

Codi	Valors	Punts
A	Nivells molt importants o amb postures especials permanents.	2000
B	Nivells importants o amb postures normalment forçades.	1620
C	Nivells moderats o amb postures habitualment forçades.	1160
D	Nivells baixos o amb postures poc forçades.	620
E	Sense esforç físic o amb postures lliures.	0

Esforç intel·lectual:

Nivell d'esforç intel·lectual que ha de desenvolupar l'ocupant del lloc per realitzar les funcions incloses al seu lloc de treball.

Codi	Valors	Punts
A	Màxim esforç intel·lectual.	2000
B	esforç intel·lectual Important	1620
C	esforç intel·lectual Significatiu.	1160
D	esforç intel·lectual Moderat.	620
E	Poc esforç intel·lectual.	0

4.3.5 Variables que descriuen el criteri Incompatibilitat.**Incompatibilitat:**

Grau d'impossibilitat de poder exercir un altre lloc de treball per part de l'ocupant del lloc.

Codi	Valors	Punts
A	Incompatibilitat total (Principalment habilitats nacionals, arquitectes en alguns casos i els membres de la policia local. També aquells llocs que ho tinguin inclòs en la definició del seu lloc de treball)	1500
B	Dedicació exclusiva ordinària (Llocs que requereixen atenció fora de la jornada i alt nivell de compromís amb la institució habitualment caps de serveis, àrea, unitat o secció)	1000
C	Especial dedicació (Determinats llocs tècnics en funció de l'organització)	500
D	Dedicació normal (jornada ordinària)	0

5. Càlcul dels complements

El sistema de variables que hem configurat en la secció anterior ens permet calcular de manera precisa, gràcies al mètode Punts por Factor la quantia econòmica corresponent a cada complement retributiu. El procés que s'ha de seguir és el següent: associació de variables, codificació d'aquestes variables, càlcul de puntuacions obtingudes i traducció a l'objectiu de l'avaluació.

En primer lloc, establim el criteri per associar les variables del sistema a cada un dels complements. Per a això, basta interpretar allò expressat en la secció tres d'aquest vademècum. Mostrem a continuació un quadre resum de cada criteri i les seves variables relacionades.

Les variables independents que associam al complement de destinació són un total de set, que són Titulació, Especialització, Complexitat, Autonomia, Comandament, Activitat i, el darrer, Constància.

Les variables independents que associam al complement específic són un total de catorze, és a dir, la resta de les variables independents del sistema.

En segon lloc, realitzam la codificació associada als llocs de treball. En el cas dels empleats públics de tipus funcionari assignam un codi a



cada una de les vint-i-una variables del sistema; de la mateixa manera, als empleats públics de tipus laboral, assignam un codi a les vint-i-una variables descrites al sistema.

En tercer lloc, traduïm aquesta codificació de les variables a punts, fent és de les taules de la secció quatre. D'aquesta forma, sumant les puntuacions obtingudes en cada una de les variables associades als complements, obtenim el total de punts per als complements de destinació i específic.

En quart i darrer lloc, feim la traducció monetària dels punts obtinguts en cada complement.

En els casos del complement específic i del complement específic equiparat, aquesta traducció es realitza de manera directa, assignant un valor monetari per punt al personal funcionari i al personal laboral.

Per exemple, si la suma total de punts del complement específic és de 2350 i el valor monetari que donam a cada punt fos de 0.5, el complement específic té un valor de 1.175 €, ja que:

Puntuació complement específic x valor punt= complement específic

2350 punts x 0'5/punts= 1.175 €

Per acabar, calculam el complement de destinació, que està vinculat, com ja s'ha comentat a la secció tres, al nivell del lloc de treball i la seva traducció econòmica queda establerta en els pressupostos generals de l'Estat. La manera de vincular els punts als nivells funcionaris establerts és a través de definir rangs de puntuacions per a cada un dels nivells.

Les taules que utilitzam de referència per determinar el nivell dels llocs segons els punts obtinguts en la valoració són les següents:

Grup A1			Grup A2		
Entre		Nivell	Entre		Nivell
21300	-	30	18765	-	26
20790	21300	29	18172	18765	25
20295	20790	28	17595	18172	24
19815	20295	27	17032	17595	23
19350	19815	26	16485	17032	22
18900	19350	25	15952	16485	21
18465	18900	24	15435	15952	20
18045	18465	23	14932	15435	19
17640	18045	22	14445	14932	18
17250	17640	21	13972	14445	17
-	17250	20	-	13972	16
Grup B			Grup C1		
Entre		Nivell	Entre		Nivell
16778	-	26	15075	-	22
16253	16778	25	14399	15075	21
15728	16253	24	13767	14399	20
15203	15728	23	13178	13767	19
14678	15203	22	12633	13178	18
14153	14678	21	12131	12633	17
13628	14153	20	11673	12131	16
13103	13628	19	11295	11673	15
12578	13103	18	10887	11295	14
12053	12578	17	10559	10887	13
-	12053	16	10275	10559	12
-	-	-	-	10275	11



Grup C2			Grup E i AP		
Entre		Nivell	Entre		Nivell
10537	-	18	6450	-	14
9836	10537	17	5737	6450	13
9180	9836	16	5070	5737	12
8568	9180	15	4447	5070	11
8002	8568	14	3870	4447	10
7481	8002	13	3337	3870	9
7005	7481	12	2850	3337	8
6573	7005	11	-	2850	7
6187	6573	10	-	-	-
-	6187	9	-	-	-

En cas d'obtenir valors corresponents als extrems dels rangs, assignarem el nivell més alt possible. Per exemple, en el cas d'un lloc de treball del grup C1 que obtingui una puntuació d'11295 punts en el còmput del complement de destinació, el nivell corresponent és 15.

Grup C1		
Entre		Nivell
11673	12131	16
>>11295<<	11673	>> 15 <<
10887	11295	14

6. Normativa associada

Resolució de 13 de maig de 2019, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica el IV Conveni col·lectiu únic per al personal laboral de l'Administració General de l'Estat.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decreto legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).

Reial decret 255/2006, de 3 de març, pel qual es modifiquen el Reglament general d'ingrés del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i de provisió de Llocs de Treball i Promoció Professional dels Funcionaris de l'Administració General de l'Estat, aprovat pel Reial decret 364/1995, de 10 de març, i el Reglament de situacions administratives dels funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat, aprovat pel Reial decreto 365/1995, de 10 de març.

Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'Ingrés del Personal al servei de l'Administració General de l'Estat i de Provisió de Llocs de Treball i Promoció Professional dels Funcionaris Civils de l'Administració General de l'Estat.

Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, relatiu al complement de destinació dels funcionaris d'Administració Local, amb la modificació del Reial decreto 158/1996, de 2 de febrer; Reial decreto legislatiu 781/1986, de 18 de abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local.

Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures de reforma de la Funció Pública.

7. Bibliografia

1. *Relaciones de puestos de trabajos*. Lloc web consultat el 5 de desembre.

http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSBf1jTAAAUmtAwNTbtLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUtckhlQaptWmJOcSoA5f4qwDUAAAA=WKE

2. *Sobre les retribucions en l'Administració Pública*, per Victor Manteca Valdelande, Doctor en Dret. Actualidad Administrativa, N° 6, Sección Práctica Profesional, Quincena del 16 al 31 Març. 2006, p. 736, tomo 1, Editorial LA LEY, LA LEY 228/2006.

Lloc web consultat el 5 de desembre.



<http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA>

AEAMtMSbFljTAAA1MjYxO1stSi4sz8PFsjAwMzAyMjQ5BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgB

C3mgaNQAAAA=WKE.

3. *Promoción de la Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada.* Chicha, Marie-Thérèse. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2008.

4. *Análisis comparativo de tres métodos de valoración de puestos de trabajo.* Francisca

Berrocal Berrocal. Tesi Doctoral Universitat Complutense De Madrid, Facultat De

Psicologia, Departament de Psicologia Diferencial i del Treball Madrid, 2016.

5. *Manual práctico de gestión y valoración de puestos de trabajo en un ayuntamiento.*

Ramón Rodríguez Viñals. Rodríguez Viñals S.L. 3ª edició.

6. *Manual de valoració de llocs de treball.* Diputació Barcelona. Xarxa de municipis

(Signat electrònicament: 30 de maig de 2025)

La batlessa

Mireia Francesca Ferrer Jaume)

