



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos AYUNTAMIENTO DE CAPDEPERA

**6286**

*Manual técnico de valoración de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Capdepera*

### Contenido

#### 1. INTRODUCCIÓN

##### 1.1. MÉTODO GENERAL DE REACCIÓN DE UNA R.P.T.

#### 2. LA FASE DE VALORACIÓN

##### 2.1 PILARES QUE SUSTENTAN LA VALORACIÓN

###### 2.1.1 Necesaria

###### 2.1.2 Objetiva

###### 2.1.3 Armónica

##### 2.2 EL PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN

###### 2.2.1 Análisis inicial

###### 2.2.2 Aplicación del sistema de valoración

#### 3. COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

##### 3.1 COMPLEMENTO DE DESTINO

##### 3.2 COMPLEMENTO ESPECÍFICO

##### 3.3 COMPLEMENTO DE PUESTO COMO COMPLEMENTO EQUIPARADO

#### 4. SISTEMA DE VALORACIÓN

##### 4.1 CRITERIOS DE VALORACIÓN

##### 4.2 VARIABLES DEL SISTEMA.

###### 4.2.1 Criterio de Complejidad Técnica

###### 4.2.2 Criterio de Responsabilidad

###### 4.2.3 Criterio de Dedicación

###### 4.2.4 Criterio de Penosidad

###### 4.2.5 Criterio de Incompatibilidad

##### 4.3 VALORES DE LAS VARIABLES

###### 4.3.1 Variables que describen el criterio Complejidad Técnica

Titulación

Especialización

Complejidad

Aprendizaje

Autonomía

###### 4.3.2 Variables que describen el criterio Responsabilidad

Volumen

Cualificación

Mando

Actividad

Vencimiento.

Irreversibilidad

###### 4.3.3 Variables que describen el criterio Dedicación



Relaciones  
Impacto  
Jornada  
Disponibilidad  
Empeño

#### 4.3.4 Variables que describen el criterio Penosidad

Penosidad  
Peligrosidad  
Esfuerzo físico  
Esfuerzo intelectual

#### 4.3.5 Variables que describen el criterio Incompatibilidad

Incompatibilidad

### 5. CÁLCULO DE LOS COMPLEMENTOS

### 6. NORMATIVA ASOCIADA

#### TABLAS

Tabla 1 - Criterio Complejidad Técnica: subcriterios y variables 15

Tabla 2 - Criterio de Responsabilidad: subcriterios y variables 16

Tabla 3 - Criterio de Dedicación: variables 17

Tabla 4 - Criterio de Penosidad: subcriterios y variables 18

Tabla 5 - Criterio de Incompatibilidad: Variable 18

Tabla 6 - Descripción variable Titulación 19

Tabla 7 - Descripción variable Titulación

Tabla 8 - Descripción variable Especialización 20

Tabla 9 - Descripción variable Complejidad 20

Tabla 10 - Descripción variable Aprendizaje 21

Tabla 11 - Descripción variable Autonomía 21

Tabla 12 - Descripción variable Volumen 22

Tabla 13 - Descripción variable Cualificación 22

Tabla 14 - Descripción variable Mando 22

Tabla 15 - Descripción variable Actividad 23

Tabla 16 - Descripción variable Vencimiento 23

Tabla 17 - Descripción variable Irreversibilidad 24

Tabla 18 - Descripción variable Relaciones 25

Tabla 19 - Descripción variable Impacto 25

Tabla 20 - Descripción variable Jornada 26

Tabla 21 - Descripción variable Disponibilidad 26

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/76/1192645>



Tabla 22 - Descripción variable Empeño 27

Tabla 23 - Descripción variable Penosidad 28

Tabla 24 - Descripción variable Peligrosidad 28

Tabla 25 - Descripción variable Esfuerzo físico 29

Tabla 26 - Descripción variable Esfuerzo intelectual 29

Tabla 27 - Descripción variable Incompatibilidad 30

Tabla 28 - Resumen de asociación de variables a cada complemento según los criterios establecidos 31

Tabla 29 - Nivel por puntos 33

Tabla 30 - Ejemplo cálculo nivel 34

## 1. Introducción

Comenzamos este vademécum haciendo una pequeña introducción a la normativa que regula el instrumento básico en el que este trabajo tiene aplicación directa, la relación de puestos de trabajo (R.P.T.).

Según el artículo 74 del texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, las Administraciones Públicas han de estructurar su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que han de comprender, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos han de ser públicos.

Por otra parte, en el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas de reforma de la Función Pública queda reflejado que las relaciones de puestos de trabajo han de indicar, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable, cuando sean desempeñados por personal laboral.

Por tanto, las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, así como sus características retributivas.

Estas relaciones de puestos comprenden tanto los puestos de trabajo del personal funcionario como los puestos de trabajo del personal laboral. Se ha de indicar en ellas la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

En conclusión, las relaciones de puestos de trabajo permiten disponer, en cada una de las áreas de actividad, de un conjunto ordenado de puestos definidos y valorados de acuerdo con su contenido. Además, facilitan las legítimas expectativas profesionales y orientan los planes de formación de los empleados públicos.

### 1.1 Método General de redacción de una R.P.T

Los trabajos de redacción de una R.P.T. se componen de varias fases: descripción, organización, valoración, negociación, aprobación, etc. Durante todas ellas, y en especial en la fase de valoración, los empleados públicos deben colaborar para que puedan analizarse, verificarse y validarse cada uno de los puestos de trabajo que luego serán aprobados por la Corporación.

Puesto que estos trabajos no son solo una mera valoración de los puestos y un instrumento de aumento retributivo, debemos realizarlos pensando en designar superiores misiones y amplias funciones a los puestos de trabajo, lo cual queda reflejado en una economización y optimización general de toda la plantilla. Esto es sin duda uno de los objetivos principales de cualquier R.P.T.

Otro de los objetivos es que la Corporación Local pueda funcionar de la mejor manera posible. La R.P.T. que finalmente sea puesta en práctica podremos considerarla autosuficiente, puesto que las misiones y funciones de cada puesto serán suficientemente amplias y, por ello, la prestación de calidad de los servicios públicos quedará garantizada, pudiéndose nutrir con los medios personales existentes.

## 2. FASE DE VALORACIÓN

Pese a lo dicho anteriormente, e independientemente de la necesaria buena ejecución de todas las fases, es, sin lugar a dudas, la fase de valoración la que marca el buen devenir de una R.P.T. En esta fase ha de tenerse un especial cuidado y se torna indispensable tener un criterio claro de cómo llevarla a cabo. Es, sin duda, el eje sobre el que bascula todo el proceso de redacción y la esencia fundamental de este documento.

### 2.1 Pilares que sustentan la valoración

Toda valoración de los puestos de trabajo tiene tres pilares sobre los que se sustenta: necesidad objetividad y armonía.

#### 2.1.1 Necesaria

Una R.P.T. sin valorar económicamente y desactualizada es incompleta, pues las retribuciones complementarias son el contenido circunstancial del puesto de trabajo. Son la contraposición de las tareas asignadas al mismo y están en función de éstas.

#### 2.1.2 Objetiva

Debe hacerse sin pensar exclusivamente en las personas físicas, sino en el puesto de trabajo y el conjunto de sus cometidos, su calificación y su contenido. Ahora bien, límites a esta objetividad son las disponibilidades presupuestarias y las limitaciones cuantitativas establecidas en las Leyes y Reglamentos. La objetividad posible está siempre condicionada a la cantidad que se puede o se quiere destinar a retribuir al personal.

#### 2.1.3 Armónica

La valoración en conjunto de los puestos de trabajo ha de ser equilibrada. No por eso a iguales puestos de trabajo con igual complemento de destino, corresponde el mismo complemento específico, pues los factores de asignación objetiva son y pueden ser diferentes. En una valoración armónica deben coexistir todos los puestos entre sí y ha de hacerse una ponderación comparada entre ellos para evitar distorsiones dentro de las distintas Áreas o Servicios. Una armonización comparada y una comparación armonizada. Se han de conciliar los intereses económicos adquiridos de los distintos titulares de los puestos de trabajo anteriores con los objetivos de la organización, ya que esa cuantificación definitiva no ha de hacerse a espaldas de la realidad existente, ya que hay que contar con el personal que se tiene y las retribuciones complementarias, que viene percibiendo. Para mantener la capacidad económico-presupuestaria de la corporación Local las funciones o misiones de los distintos puestos se maximizarán, evitando exclusiones de tareas que no respondan a la definición general del puesto.

### 2.2 El procedimiento de valoración

En esta sección vamos a detallar el procedimiento que seguimos para realizar la valoración económica de los puestos de trabajo. Definimos dos etapas distintas, la etapa de análisis de la situación actual y la etapa de valoración, entendida como la aplicación del sistema de valoración propuesto en secciones posteriores de este documento.

#### 2.2.1 Análisis inicial

Como hemos comentado, en primer lugar, realizamos un análisis de la situación actual de la Corporación. En esta primera etapa analizamos el gasto total de personal teniendo en cuenta:

- Consignación total del Capítulo I.
- Masa salarial del personal laboral.
- Consignación de complementos específico y de destino.
- Gasto en Productividades, horas extraordinarias, gratificaciones y otros.
- Beneficios económicos de los pactos, acuerdos o convenios laborales.

Una vez visto lo anterior determinamos el techo máximo de incremento de la masa salarial.

Por otra parte, analizamos la necesidad e idoneidad de crear nuevas plazas dentro de la estructura organizativa y su encaje presupuestario y justificación legal si fuera necesario. También analizamos la necesidad de modificar las plazas ya existentes, alterando sus características en el grado que sea necesario, atendiendo, de nuevo, al debido encaje presupuestario y justificación legal pertinente.

#### 2.2.2 Aplicación del sistema de valoración

Una vez hemos analizado la situación actual, realizamos el proceso de valoración de los puestos propiamente dichos, usando como referencia

el sistema recogido en las siguientes secciones de este documento. Cabe destacar que los valores de las variables recogidas en la sección cuatro son orientativos y han de ser adaptados a la realidad del Ayuntamiento de Capdepera.

Es absurdo pretender dar una descripción global a puestos con la misma denominación, pero en diferentes organismos públicos, puesto que las características de un puesto de trabajo dentro de un pequeño municipio llegan a ser diametralmente opuestas a un puesto de trabajo del mismo tipo en organismos superiores.

El uso del sistema que proponemos en las siguientes secciones se basa en tres procesos:

El proceso de jerarquización de los puestos, comenzando a valorar los puestos de mayor a menor jefatura, por los puestos de mayor responsabilidad hacia los de menor responsabilidad, según las tareas de cada puesto de trabajo. La aplicación del sistema en la valoración de un puesto ha de servir de referencia para los demás puestos.

El proceso de nivelación de los puestos, agrupando los puestos de trabajo en torno a un conjunto de niveles, dándole a cada puesto un nivel y valorando cada nivel en sintonía con los complementos retributivos correspondientes.

### 3. Complementos retributivos

Como comentamos en la introducción, en la relación de puestos de trabajo deberán aparecer reflejados el nivel de complemento de destino y el complemento específico, en el caso del personal funcionario, y la categoría profesional y el régimen jurídico aplicable, para el personal laboral. En esta sección hablaremos sobre dichos complementos retributivos siendo el complemento de puesto el complemento retributivo asociado al personal laboral.

Antes de comenzar, hacemos notar que estos complementos no son las únicas retribuciones. Dichos complementos son el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios, en el caso del personal funcionario.

#### 3.1 Complemento de destino

Tal y como se recoge en el Real Decreto 861/1986, artículo 3.2, el Pleno de la Corporación asignará nivel, dentro de los límites máximo y mínimos señalados, a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

Es el complemento de destino, por tanto, el que se corresponde con el nivel del puesto de trabajo que se desempeña o que se haya consolidado. Se trata de un concepto retributivo de naturaleza objetiva, directamente vinculado al puesto de trabajo e independiente de la persona que lo desempeñe, además es un concepto genérico pues todos los puestos de trabajo tienen complemento de destino.

Con complemento de destino se retribuye la especial preparación añadida a la genérica para ingreso en la función pública o la especial responsabilidad que lleva la adscripción a un servicio determinado.

No se trata de un complemento de carácter personal o individual, pues las características personales del perceptor no afectan al complemento de destino fijado para el correspondiente puesto de trabajo. Por lo tanto será el mismo sea un funcionario nuevo o con experiencia quien cubra el puesto, o el título académico que posea. Además, la asignación de complemento de destino a los puestos de trabajo permite a los funcionarios consolidar grados, por su permanencia durante cierto tiempo en los mismos, de manera que cada funcionario tiene derecho a percibir al menos el complemento de destino correspondiente a su grado personal, cualquier a que sea el puesto de trabajo que desempeñe (si el nivel del puesto de trabajo es igual o superior, se percibe el complemento del puesto desempeñado, pero si es inferior se percibe el complemento del grado personal consolidado).

Podemos entender el complemento de destino como el concepto retributivo referido al contenido de cada puesto de trabajo con relación a su jerarquía en la organización, ya sea por la especial preparación técnica o responsabilidad que requiera el desempeño o por el nivel mínimo que tenga asignado en razón del grupo al que pertenezca el funcionario. Por todo ello puede decirse que el complemento de destino constituye una forma de retribuir el desempeño de un determinado puesto de trabajo, prescindiendo totalmente de circunstancias personales del funcionario que lo desempeñe, sin perjuicio de que éste deba reunir los requisitos que se exijan para cubrir el mismo en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

#### 3.2 Complemento específico

El complemento específico se define legalmente como un concepto retributivo destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad (Ley 30/1984, artículo 23 y Real Decreto 861/1986, artículo 4.1).

El complemento específico está vinculado al desempeño de un puesto de trabajo y no al Cuerpo o escala a que pertenezca el trabajador que ocupa dicho puesto de trabajo. El complemento específico tiene como finalidad retribuir las especiales características de los puestos de trabajo y constituye un instrumento técnico de reforma de las retribuciones de los funcionarios públicos, pues se basa en la idea de valoración del puesto de trabajo, en contraposición a la valoración de la carrera o de los cuerpos. Por ello se dice que es un complemento general destinado a retribuir especiales circunstancias que no se dan necesariamente en todos los puestos.

El complemento específico de cada puesto de trabajo se establece en la relación de puestos de trabajo y no es el mismo para los puestos del mismo nivel ni para los asignados a un cuerpo, escala o titulación. Tampoco se trata de un complemento personal sino de carácter objetivo, de modo que en todos los puestos en los que concurren las mismas circunstancias determinantes de este tipo de complemento y con la misma intensidad deben tenerlo con igual dotación.

No es posible atribuir más de un complemento específico a un puesto de trabajo, aunque concorra más de una condición particular en el mismo. Además, no puede justificarse por la concurrencia de cualquier condición particular sino sólo por las que se han enumerado lo cual limita las posibilidades de remuneración para el funcionario lo cual tiene su justificación en la intención de la ley de controlar la utilización de este concepto retributivo.

El complemento específico ni otras retribuciones complementarias tienen carácter de derecho adquirido que pueda subsistir con independencia del puesto de trabajo que en cada momento se desempeñe, a diferencia de las retribuciones básicas, que siguen al funcionario por el mero hecho de serlo. Por ello, puede decirse que el complemento específico sólo pertenece al puesto de trabajo al que se encuentra asignado: acompaña al puesto no al funcionario.

A la hora de la cuantificación del mismo, expresada económicamente, y aunque la Administración tiene un amplio grado de discrecionalidad, esta está obligada a respetar los límites legales y financieros existentes.

### 3.3 Complemento de puesto como complemento equiparado

En el caso del personal laboral, tal y como se recoge en el TÍTULO VIII, Estructura salarial, del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, con resolución de 13 de mayo de 2019, el complemento retributivo a considerar es el complemento de puesto.

En su artículo 59.5, complemento singular de trabajo, podemos leer que -Los complementos de puesto de trabajo son los que están atribuidos a los puestos de trabajo en función de sus características o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos que corresponda a los mismos; son complementos salariales de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos que los tengan asignados, por lo que no tendrán carácter consolidable y el trabajador dejará de percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos.

A lo largo del 59.5.1, este complemento se subdivide en complementos de carácter singular que se pueden valorar a criterios similares a los del personal funcionario. Por ejemplo, para el 59.5.1.1: El complemento singular del puesto A) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleva una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura que la requerida para determinar su clasificación en los grupos profesionales conforme a los artículos 7 y 8 del Convenio.

De forma similar quedan establecidos otros tres complementos singulares:

El complemento singular del puesto B) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleva específicamente y como principal actividad la atención directa al público.

El complemento singular del puesto C) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleva específicamente y como principal actividad el manejo de fondos públicos.

El complemento singular del puesto D) corresponde a aquellos puestos de trabajo en los que concurren de manera continuada condiciones adversas que hagan más gravosa la prestación de los servicios públicos.

La suma de todos estos complementos singulares de puesto da lugar al complemento de puesto que comentábamos al principio.

## 4. Sistema de valoración

La valoración económica de los puestos de trabajo lleva asociada, de manera unívoca, un método de valoración. Sin lugar a dudas, en el ámbito de los Recursos Humanos, el método más extendido para llevar a cabo la valoración de los puestos de trabajo es el método de Puntos por Factores, si bien no es el único método utilizado (método de DEPYET, sistema Hay, etc.).

A lo largo de esta sección vamos a construir un sistema basado en el método de Puntos por Factores, siguiendo los pasos preceptivos para

poder obtener un sistema riguroso, exhaustivo e intrínsecamente independiente.

#### 4.1 Criterios de valoración

En primer lugar, establecemos los criterios de valoración que, para ser consistentes con la normativa vigente y atendiendo a lo dicho con anterioridad, quedan definidos como sigue:

**Complejidad Técnica.** Designa los conocimientos y las aptitudes necesarios para desempeñar un determinado puesto de trabajo.

**Penosidad.** Designa la dificultad, el cansancio y la tensión que conlleva la ejecución de las tareas, tanto de manera física como de manera intelectual.

**Responsabilidad.** Designa los compromisos inherentes a las tareas que se llevan a cabo.

**Dedicación.** Designa el grado de diligencia exigido por las tareas en el puesto de trabajo.

**Incompatibilidad.** Designa el grado de imposibilidad de realizar otras tareas fuera del ámbito en el que se enmarca el puesto de trabajo.

#### 4.2 Variables de los sistemas

Una vez definidos los criterios de valoración, el siguiente paso en la creación de nuestro sistema es definir aquellas variables que mejor describan, por sí solas o en conjunto, los criterios anteriores.

Para algunos de ellos será necesario establecer subcriterios que nos permitan acercarnos con mayor rigor a la legalidad vigente y sin perder de vista que hemos de circunscribirnos al método Puntos por Factor, sobre el que estamos creando nuestro sistema de valoración.

Por tanto, nuestro sistema contará con cinco criterios, ocho subcriterios y veintiuna variables cualitativas ordinales independientes entre sí.

##### 4.2.1 Criterio de complejidad técnica

Para describir el criterio Complejidad Técnica utilizamos cinco variables agrupadas en tres subcriterios, los cuales son:

1. Subcriterio de Competencia: compuesto de las variables Titulación y Especialización.
2. Subcriterio de Desarrollo Competencial: compuesto de las variables Aprendizaje y Autonomía.
3. Subcriterio de Complejidad territorial y funcional o especial dificultad técnica: compuesto de la variable Complejidad.

**Titulación:** Nivel de estudios académicos requeridos para poder acceder al puesto de trabajo.

**Especialización:** Conocimientos teórico-prácticos que no se adquieren con la formación académica y que son necesarios para poder desempeñar adecuadamente las actividades incluidas en el puesto.

**Complejidad:** Grado de los problemas que se le presentan habitualmente al ocupante del puesto durante el desarrollo de las actividades incluidas en el mismo y tipo de soluciones que debe adoptar.

**Aprendizaje:** Periodo necesario para que una persona con la formación, conocimientos y experiencia exigidos pueda desempeñar adecuadamente las tareas incluidas en el puesto.

**Autonomía:** Nivel de autonomía que tiene el ocupante del puesto de trabajo para desarrollar las actividades incluidas en el mismo.

##### 4.2.2. Criterio de responsabilidad

Gestión de personal	Repercusión
Volumen	Actividad
Cualificación	Vencimiento
Mando	Irreversibilidad

Tabla 2 - Criterio de Responsabilidad: subcriterios y variables.

Para describir el criterio Responsabilidad utilizamos dos subcriterios con tres variables cada uno. Para el primer subcriterio, Gestión del personal, utilizamos las variables: Volumen, Cualificación y Mando. Para el segundo subcriterio, repercusión, utilizamos las variables Actividad, Directiva e Irreversibilidad.

**Volumen:** Número de personas vinculadas a la institución que dependen del ocupante del puesto de trabajo.

**Cualificación:** Grado de cualificación de los puestos de trabajo que tiene bajo su responsabilidad.

**Mando:** Tenencia de mando sobre trabajadores que dependen del ocupante del puesto.

**Actividad:** Repercusión global (económica, operativa, de imagen, etc.) que tienen las actividades del puesto de trabajo respecto de los objetivos de la Institución.

**Vencimiento:** Necesidad en el cumplimiento de plazos con consecuencias a nivel legal, económico, humano o de imagen corporativa.

**Irreversibilidad:** Imposibilidad de supervisión en las tareas realizadas dado la especialización del puesto de trabajo (aquellos reservados a los habilitados nacionales, responsables de los servicios jurídicos, etc.)

#### 4.2.3. Criterio de dedicación

Dedicación
Relaciones
Impacto
Jornada
Disponibilidad
Empeño

Para describir el criterio Dedicación utilizamos cinco variables:

- **Relaciones:** Tipo y frecuencia de los contactos que debe mantener el ocupante del puesto por motivo de las tareas que realiza.
- **Impacto:** Grado de estrés derivado de la toma de decisiones.
- **Jornada:** Tipo de jornada laboral asociada al puesto de trabajo.
- **Disponibilidad:** Grado del ocupante del puesto de trabajo de estar localizable.
- **Empeño:** Grado de tesón o constancia necesario para conseguir llevar a cabo las funciones o tareas asociadas a los puestos de trabajo singularizados o cuasi singularizados.

#### 4.2.2 Criterio de penosidad

Peligrosidad	Penosidad	Esfuerzo
Peligrosidad	Penosidad	Físico Intelectual

Para describir el criterio penosidad utilizamos cuatro variables, agrupadas en tres subcriterios.

1. Subcriterio de Peligrosidad: compuesto de la variable Peligrosidad.
2. Subcriterio de Penosidad: compuesto de la variable Penosidad.
3. Subcriterio de Esfuerzo: compuesto de las variables Físico e Intelectual.

Las variables anteriormente mencionadas quedan definidas como sigue:

- Penosidad: Condiciones ambientales en que el ocupante del puesto debe realizar las funciones incluidas en el mismo.
- Peligrosidad: Realizar funciones en ambientes que entrañen riesgo, toxicidad, nocividad, etc.
- Esfuerzo físico e intelectual: Nivel de esfuerzo físico e intelectual que debe desarrollar el ocupante del puesto para la realización de las funciones incluidas en el mismo.

#### 4.2.5 Criterio de incompatibilidad

Para describir el criterio Incompatibilidad utilizamos una variable:

**Incompatibilidad:** Grado de imposibilidad de poder ejercer otro puesto de trabajo por parte del ocupante del puesto.

#### 4.3 Valores de las variables

Para detallar nuestro sistema de valoración, vamos a describir cada posible valor para las variables anteriores asociando un código y una puntuación a cada una de ellas. Cabe destacar que, tanto la definición de las propias variables como los posibles valores asignados, así como

las puntuaciones de cada valor, pueden ser modificadas para adaptar el sistema de valoración a la realidad institucional.

El caso paradigmático se encuentra en la variable Jornada.

#### 4.3.1 Variables que describen el criterio Complejidad Técnica.

##### Titulación:

Nivel de estudios académicos requeridos para poder acceder al puesto de trabajo.

Funcionario	Laboral	Valores	Puntos
A1	M3	Título de Grado, Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.	3750
A2	M2	Título de Grado, Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o equivalente	3000
B	M1	Título de Técnico Superior, F.P. III, o equivalentes.	2625
C1	E2	Título de Bachiller, F.P. II, Técnico o equivalente	2250
C2	E1	Título Graduado Escolar, Graduado E.S.O., F.P.I o equivalente.	1500
E y AP	E0	Certificado de escolaridad o equivalente. 750	

##### Especialización:

Conocimientos teórico-prácticos adquiridos a partir de la formación académica y que son necesarios para poder desempeñar adecuadamente las actividades incluidas en el puesto, que además determinarán las exigencias particulares/singulares en los procesos para cubrir las necesidades de provisión de puestos/dentro del puesto de trabajo que complementa su formación de una manera más amplia y específica posible en función de las determinaciones del catálogo de puestos.

Código	Valores	Puntos
A	Tipo y conocimientos que requieren actualización constante, de nivel y carácter elevado.	3750
B	Tipo y conocimientos que requieren actualización constante, de nivel y carácter medio	2775
C	Tipo y conocimientos que requieren actualización frecuente, de nivel y carácter elevado.	1950
D	Tipo y conocimientos que requieren actualización frecuente, de nivel y carácter medio.	1275
E	Tipo y conocimientos que requieren actualización ocasional, de nivel y carácter elevado	750
F	Tipo y conocimientos que requieren actualización ocasional, de nivel y carácter medio	375

##### Complejidad:

Grado de los problemas que se le presentan habitualmente al ocupante del puesto durante el desarrollo de las actividades incluidas en el mismo y tipo de soluciones que debe adoptar.

Código	Valores	Puntos
A	Problemas de complejidad alta con soluciones poco estandarizadas.	3750
B	Problemas de complejidad alta con soluciones estandarizadas.	2850
C	Problemas de complejidad media con soluciones poco estandarizadas.	2100
D	Problemas de complejidad media con soluciones estandarizadas	1500
E	Problemas de complejidad baja con soluciones poco estandarizadas.	1050
F	Problemas de complejidad baja con soluciones estandarizadas.	750

##### Aprendizaje:

Periodo de tiempo necesario para que una persona con la formación y requisitos exigidos, además de los conocimientos y la experiencia exigidos, pueda desempeñar adecuadamente las tareas/funciones incluidas en la definición del puesto de trabajo:

Código	Valores	Puntos
A	Tiempo necesario superior a 24 meses	2000
B	Tiempo necesario entre 18 y 24 meses	1545
C	Tiempo necesario entre 12 y 18 meses	1100





Código	Valores	Puntos
D	Tiempo necesario entre 6 y 12 meses	695
E	Tiempo necesario inferior a 6 meses	300

**Autonomía:**

Nivel de autonomía que tiene el ocupante del puesto de trabajo para desarrollar las actividades incluidas en el mismo.

Código	Valores	Puntos
A	Plenamente autónomo ejerciendo labores de dirección.	3750
B	Plenamente autónomo.	2550
C	Autónomo con control externo bajo	1575
D	Autónomo con control externo medio	825
E	Escasa autonomía con control externo medio	300
F	Escasa autonomía con control externo elevado	0

**Volumen:**

Número de empleados públicos (personal funcionario/ personal laboral) de la institución que dependen del ocupante del puesto de trabajo.

Código	Valores	Puntos
A	Dirección directa sobre grupos muy numerosos, similares a Consejería.	2250
B	Dirección directa sobre grupos numerosos, similares a Dirección general.	1700
C	Dirección directa sobre grupos grandes, similares a sección.	1300
D	Dirección directa sobre grupos medios, similares a negociado.	800
E	Dirección directa sobre grupos pequeños, similares a unidad.	300
F	Sin dirección sobre el personal.	0

**Cualificación:**

Grado de cualificación de los puestos de trabajo que tiene bajo su responsabilidad.

Código	Valores	Puntos
A	Dirección sobre profesionales compuestos de titulados universitarios y algunos técnicos entre otros profesionales (A2-B)	1700
B	Dirección sobre profesionales compuestos de algunos técnicos y profesionales de nivel intermedio (B-C1)	1300
D	Dirección sobre profesionales operativos de nivel intermedio (C1-C2)	800
E	Dirección sobre profesionales operativos de nivel básico (C2-E y AP) Sion	300
F	Dirección sobre el personal	0

Descripción variable Cualificación

**Mando:**

Tendencia de mano sobre trabajadores que dependen del ocupante del puesto, sean empleados públicos o de servicios de contrataciones externas.

Código	Valores	Puntos
A	Puesto con mando sobre	375
B	Trabajadores	0

**Actividad:**

Repercusión global de los actos llevados a cabo que afectan a la institución (económica, operativa, de imagen, etc.) que tienen las actividades del puesto de trabajo respecto de los objetivos determinados.



Código	Valores	Puntos
A	Máxima repercusión.	3750
B	Muy alta repercusión.	2925
C	Alta repercusión.	2175
D	Media repercusión.	1500
E	Cierta repercusión.	900
F	Poca o ninguna repercusión.	375

**Vencimiento:**

Necesidad en el cumplimiento de plazos con consecuencias a nivel legal, económico, humano o de imagen corporativa.

Código	Valores	Puntos
A	Trabajo habitualmente vinculado al cumplimiento de plazos inaplazables y especialmente apremiantes, las consecuencias del incumplimiento son críticas a nivel legal, económico, humano o de imagen corporativa	3000
B	Trabajo habitualmente vinculado al cumplimiento de plazos inaplazables, las consecuencias del incumplimiento son de gran afectación a nivel legal, económico, humano o de imagen corporativa	2250
C	Trabajo vinculado al cumplimiento de plazos inaplazables, las consecuencias del incumplimiento no son de gran afectación a nivel legal, económico, humano o de imagen corporativa	1500
D	Trabajos vinculados al cumplimiento de plazos inaplazables, las consecuencias del incumplimiento suponen una leve afectación a nivel legal, económico, humano o de imagen corporativa	750
E	Trabajo no vinculado al cumplimiento de plazos	0

**Irreversibilidad:**

Situación de imposibilidad de reversión de las tareas, los informes o los expedientes realizados por el empleado público en su puesto de trabajo, principalmente en aquellos reservados a los habilitados nacionales.

Código	Valores	Puntos
A	Imposibilidad de supervisión	500
B	Posibilidad de supervisión	0

**4.3.3 Variables que describen el criterio Dedicación.**

**Relaciones:**

Tipo y frecuencia de los contactos que debe mantener el ocupante del puesto por motivo de las tareas que realiza.

Código	Valores	Puntos
A	Frecuencia habitual de tipo complejo o alto nivel.	1800
B	Frecuencia habitual de tipo técnico o especializado.	1235
C	Frecuencia habitual de tipo atención e información al ciudadano.	780
D	Frecuencia habitual de tipo consultas sencillas.	435
E	Frecuencia esporádica de tipo consultas simples.	200

**Impacto:**

Grado de estrés generado por las consecuencias del desarrollo de las funciones propias del puesto derivado de la toma de decisiones, en el ámbito correspondiente.

Código	Valores	Puntos
A	Grado máximo. Estrés derivado de la organización, coordinación de toda la organización, dirección y integración	1500
B	Grado notable. Estrés derivado de la integración y coordinación de un área de la coordinación de la unidad	1000
C	Grado elevado. Estrés derivado de la dirección, coordinación de una unidad, de un departamento de la organización y integración	600



Código	Valores	Puntos
D	Grado apreciable. Estrés derivado de la dirección, integración	300
E	Sin grado	0

**Jornada:**

Tipo de jornada laboral asociada al puesto de trabajo.

Código	Valores	Puntos
A	Especial, trabajando rotativamente en turnos de mañana, tarde y noche, incluidos fines de semana y festivos. También turnos de noche fijos.	1700
B	Jornada especial de 24 horas de lunes a domingo. Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde que incluya jornada especial que incluye trabajar sábados, domingos y festivos	1450
C	Especial con horario partido de lunes a viernes que incluya trabajar los sábados. Especial orientada a completar una jornada según necesidad. Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde que incluya jornada especial que incluye trabajar sábados	1200
D	Especial con horario partido o Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde de lunes a viernes.	950
E	Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a domingo.	700
F	Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a sábado.	450
G	Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a viernes.	200

**Disponibilidad:**

Grado de estar localizable del ocupante del puesto de trabajo.

Código	Valores	Puntos
A	Grado máximo. Estar localizable respondiendo de manera inmediata ante cualquier situación.	1500
B	Grado alto. Estar localizable respondiendo de manera inmediata siempre que la corporación lo requiera.	1000
C	Grado medio. Estar localizable respondiendo en función de la situación.	600
D	Grado bajo. Estar localizable si es requerido con antelación en base a una planificación.	300
E	Sin grado. Puesto que no lleva aparejada disponibilidad.	0

**Empeño**

Grado de tesón o constancia necesario para conseguir llevar a cabo las funciones o tareas asociadas a los puestos de trabajo singularizados o cuasi singularizados.

Código	Valores	Puntos
A	Grado máximo de tenacidad o constancia del que se derivan la consecución de las funciones o tareas a conseguir en el desarrollo del cargo.	3750
B	Grado muy alto de desempeño en las funciones y/o tareas que lleva aparejado el puesto.	2775
C	Grado excepcional de perseverancia que lleva atribuida el puesto que desempeña.	1995
D	Grado elevado de desempeño en las funciones y/o tareas inherentes a la ocupación que corresponde.	1252
E	Grado común o habitual de tesón para llevar a cabo las funciones.	600
F	Sin grado de tesón	0

**4.3.4 Variables que describen el criterio Penosidad.**

**Penosidad:**

Condiciones ambientales en que el ocupante del puesto debe realizar las funciones incluidas en el mismo.

Código	Valores	Puntos
A	Intensa y permanentemente penosas asociadas a tareas en vertederos, cementerios.	1320
B	Muy penosas asociadas a realizar tareas de limpieza viaria, depuradoras	1100



Código	Valores	Puntos
C	Habitualmente penosas asociadas a estar en situaciones de suciedad, ruido, olores, de forma habitual	880
D	Ocasionalmente penosas asociadas a estar en situaciones de suciedad, ruido, olores, de forma ocasional.	660
E	Levemente penosas o condiciones muy incómodas asociadas a realizar tareas habitualmente a la intemperie.	440
F	Condiciones incómodas asociadas a mantener posturas forzadas, permanecer siempre de pie, realizar de forma esporádica tareas a la intemperie.	220
G	Sin penosidad, condiciones de normalidad.	0

**Peligrosidad:**

Realizar funciones en ambientes que entrañen riesgo, toxicidad, nocividad, trabajos en instalaciones o con materiales que requieran una alta tipificación de prevención de riesgos laborales, riesgos para la integridad física o personal.

Código	Valores	Puntos
A	Riesgo muy alto.	1740
B	Riesgo alto.	1305
C	Riesgo moderado.	870
D	Riesgo leve.	435
E	Sin riesgo.	0

**Esfuerzo físico:**

Nivel de esfuerzo físico que debe desarrollar el ocupante del puesto para la realización de las funciones incluidas en el mismo.

Código	Valores	Puntos
A	Niveles muy importantes o con posturas especiales permanentes.	2000
B	Niveles importantes o con posturas normalmente forzadas.	1620
C	Niveles moderados o con posturas habitualmente forzadas.	1160
D	Niveles bajos o con posturas poco forzadas.	620
E	Sin esfuerzo físico o con posturas libres.	0

**Esfuerzo intelectual:**

Nivel de esfuerzo intelectual que debe desarrollar el ocupante del puesto para la realización de las funciones incluidas en el mismo.

Código	Valores	Puntos
A	Máximo esfuerzo intelectual.	2000
B	Importante esfuerzo intelectual	1620
C	Significativo esfuerzo intelectual.	1160
D	Moderado esfuerzo intelectual.	620
E	Poco esfuerzo intelectual.	0

**4.3.5 Variables que describen el criterio Incompatibilidad.**

**Incompatibilidad:**

Grado de imposibilidad de poder ejercer otro puesto de trabajo por parte del ocupante del puesto.

Código	Valores	Puntos
A	Incompatibilidad total (Principalmente habilitados nacionales, arquitectos en algunos casos y los miembros de la policía local. También aquellos puestos que lo tengan incluido en la definición de su puesto de trabajo)	1500
B	Dedicación exclusiva ordinaria (Puestos que requieren atención fuera de la jornada y alto nivel de compromiso con la institución habitualmente jefes de servicios, área, unidad o sección)	1000
C	Especial dedicación (Determinados puestos técnicos en función de la organización)	500
D	Dedicación normal (jornada ordinaria)	0





## 5. Cálculo de los complementos

El sistema de variables que hemos configurado en la sección anterior nos permite calcular de manera precisa, gracias al método Puntos por Factor, la cuantía económica correspondiente a cada complemento retributivo. El proceso a seguir es el siguiente: asociación de variables, codificación de las mismas, cálculo de puntuaciones obtenidas y traducción al objetivo de la evaluación.

En primer lugar, establecemos el criterio para asociar las variables del sistema a cada uno de los complementos. Para ello, basta con interpretar lo expresado en la sección tres de este vademécum. Mostramos a continuación un cuadro resumen de cada criterio y sus variables relacionadas.

Las variables independientes que asociamos al complemento de destino hacen un total de siete, las cuales son Titulación, Especialización, Complejidad, Autonomía, Mando, Actividad y, por último, Empeño.

Las variables independientes que asociamos al complemento específico hacen un total de catorce, es decir, el resto de las variables independientes del sistema.

En segundo lugar, procedemos a realizar la codificación asociada a los puestos de trabajo. En el caso de los empleados públicos de tipo funcionario asignamos un código a cada una de las veintiuna variables del sistema; de la misma manera, a los empleados públicos de tipo laboral, asignamos un código a las veintiuna variables descritas en el sistema.

En tercer lugar, traducimos esta codificación de las variables a puntos, haciendo uso de las tablas de la sección cuatro. De esta forma, sumando las puntuaciones obtenidas en cada una de las variables asociadas a los complementos, obtenemos el total de puntos para los complementos de destino y específico.

En cuarto y último lugar, procedemos a la traducción monetaria de los puntos obtenidos en cada complemento.

En los casos del complemento específico y del complemento de específico equiparado, esta traducción se realiza de manera directa, asignando un valor monetario por punto al personal funcionario y al personal laboral.

Por ejemplo, si la suma total de puntos del complemento específico es de 2350 y el valor monetario que damos a cada punto fuera de 0,5, el complemento específico tiene un valor de 1.175 €, ya que:

Puntuación complemento específico x valor punto= complemento específico

$$2350 \text{ puntos} \times 0,5/\text{puntos} = 1.175 \text{ €}$$

Por último, procedemos al cálculo del complemento de destino, el cual está vinculado, como ya se ha comentado en la sección tres, al nivel del puesto de trabajo y su traducción económica queda establecida en los presupuestos generales del Estado. La manera de vincular los puntos a los niveles funcionariales establecidos es a través de definir rangos de puntuaciones para cada uno de los niveles.

Las tablas que utilizamos de referencia para determinar el nivel de los puestos según los puntos obtenidos en la valoración son las siguientes:

Grupo A1			Grupo A2		
Entre		Nivel	Entre		Nivel
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





Grupo B			Grupo C1		
Entre		Nivel	Entre		Nivel
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
Grupo C2			Grupo E y Ap		
Entre		Nivel	Entre		Nivel
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 el caso de obtener valores correspondientes a los extremos de los rangos, asignaremos el nivel más alto posible. Por ejemplo, en el caso de un puesto de trabajo del grupo C1 que obtenga una puntuación de 11295 puntos en el cómputo del complemento de destino, el nivel correspondiente es 15.

Grupo C1		
Entre		Nivel
11673	12131	16
>>11295<<	11673	>> 15 <<
10887	11295	14

## 6. Normativa Asociada

Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP).

Real Decreto 255/2006, de 3 de marzo, por el que se modifican el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo.





Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.

Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, en lo relativo al complemento de destino de los funcionarios de Administración Local, con la modificación de Real Decreto 158/1996, de 2 de febrero. Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas de reforma de la Función Pública.

## 7. Bibliografía

1. Relaciones de puestos de trabajos. Dirección web consultada a fecha 5 de diciembre.

[http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTAwNTtLUouLM\\_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUtkhlQaptWmJOcSoA5f4qwDUAAAA=WKE](http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTAwNTtLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUtkhlQaptWmJOcSoA5f4qwDUAAAA=WKE).

2. Sobre las retribuciones en la Administración Pública, Por Víctor Manteca Valdelande, Doctor en Derecho. Actualidad Administrativa, N° 6, Sección Práctica Profesional, Quincena del 16 al 31 Mar. 2006, pág. 736, tomo 1, Editorial LA LEY, LA LEY 228/2006.

Dirección web consultada a fecha 5 de diciembre.

<http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAA1MjYxO1stSi4sz8PFsjAwMzAyMjQ5BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgBC3mgaNQAAAA=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. Tesis Doctoral Universidad Complutense De Madrid, Facultad De Psicología, Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo Madrid, 2016.

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

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

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

*(Firmado electrónicamente: 30 de mayo de 2025)*

**La alcaldesa**  
*Mireia Francesca Ferrer Jaume)*