

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

## Ayuntamiento de La Guijarrosa

BOP-A-2024-2828

Habiendo concluido el proceso de negociación para la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, se ha llevado a cabo dicha aprobación por el Pleno del mismo, en sesión celebrada el día 28 de junio de 2024.

De conformidad con lo establecido en el artículo 127 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por medio del presente anuncio, se procede a la publicación íntegra de la mencionada relación de puestos y fichas de personal.

La Relación de Puestos de Trabajo existentes en el Ayuntamiento, organizados por áreas, con la descripción de sus funciones, de los requisitos mínimos (ampliables en las correspondientes convocatorias) que se exigen para ocupar los puestos y demás características esenciales, es la que se detalla en el Anexo I (Ver Anexo Adjunto).

La misma podrá ser objeto de consulta en las dependencias municipales y en la página web del Ayuntamiento.

Contra el acuerdo de aprobación definitiva en relación con la aprobación de la RPT podrán interponer recurso potestativo de reposición ante el Ayuntamiento Pleno, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la notificación del acuerdo, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. También podrán interponer alternativamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en Córdoba, en el plazo de dos meses. Todo ello en virtud de lo dispuesto en los artículos 30, 112.3 y 114.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los artículos 8, 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En caso optar por la interposición del recurso de reposición no podrán interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que se haya notificación la resolución expresa del recurso de reposición o haya transcurrido un mes desde su interposición sin haber recibido la notificación, fecha en que podrá entenderse desestimado por silencio administrativo.

La Guijarrosa, 1 de julio de 2024. El Alcalde, Manuel Ruiz Alcántara.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

## ANEXO I

### Relación de Puestos de trabajo

#### La Guijarrosa

## Índice.

### Relación de Puestos de Trabajo

#### 1. Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo.

##### 1.1. Relación de puestos de trabajo.

##### 1.2. Valoración de puestos de trabajo.

### Relación de Puestos de Trabajo

A partir del análisis recogido en la Planificación estratégica en Gobernanza del Ayuntamiento de La Guijarrosa, que identifica las áreas funcionales y trabajadores requeridos para el desempeño de las funciones identificadas como necesarias para el cumplimiento de sus principales objetivos estratégicos, se precisa, como recoge el propio documento, estructurar esta información mediante una *ordenación de puestos de trabajo* cuyo contenido desarrolla el artículo 74 TREBEP en el sentido que sigue:

«**Artículo 74.** Ordenación de los puestos de trabajo.

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puesto de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, 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 serán públicos».

Precepto, ya en el ámbito local, reforzado por el artículo 90 LBRL, al indicar como «Las Corporaciones Locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública [...]» y el artículo 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública<sup>1</sup> (LMRFP, en adelante): «Las comunidades autónomas y la Administración local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su

<sup>1</sup> BOE núm. 185, de 03 de agosto de 1984.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

organización, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas», para cuya aprobación se requiere de la mayoría simple -artículo 47 LBRL- de los miembros presentes de la corporación, en ejecución de la atribución prevista por el artículo 22.2.i) LBRL.

## 1. Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo.

### 1.1. Relación de puestos de trabajo.

Dado que la referencia a *otros instrumentos organizativos similares* no es de aplicación a esta entidad, a tenor de lo establecido en el número 2 de la disposición final cuarta TREBEP: «Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto», por no existir en la actualidad ningún instrumento organizativo para el personal que presta servicio en el Ayuntamiento de La Guijarrosa, se propone la confección de una Relación de Puestos de Trabajo -RPT- a partir de la información recogida en la presente planificación estratégica, contemplando en su elaboración, amén del contenido de los citados artículos 74 TREBEP y 16 LMRFP, el previsto para las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado en el artículo 15 LMRFP<sup>2</sup>, en todo aquello que pueda ser de aplicación a esta entidad local por el carácter supletorio que su artículo 1.5 atribuye a esta norma respecto a todo el personal al servicio de las administraciones públicas, utilizando a tal fin una metodología propia basada en la evidencia académica de mayor relevancia.

#### A. Puestos de trabajo.

Cuando afirma el legislador que las RPT *estructurarán* la organización de las administraciones públicas, nos infiere la necesidad de acometer su desarrollo hasta su elemento más básico y elemental: el puesto de trabajo, el cual, pese a sus innumerables referencias normativas, no encuentra una exacta definición legal del término, si bien, en la somera aproximación que permite entrever el artículo 73 TREBEP, se instituye como el continente de funciones, tareas o responsabilidades -propias a una clasificación, grado o categoría- que resultan del derecho de los empleados públicos a su desempeño, permitiendo una agrupación de los mismos, en base a sus características propias, que ordenen su selección, formación y movilidad, lo que nos advierte, de otro lado, como estas funciones no pueden considerarse un ente aislado a la entidad en que se prestan, sino que se incardinan en una estructura organizativa de relaciones jerarquizadas donde adquieren su naturaleza -directiva, técnica o expeditiva- y se agregan de distintas actividades y tareas, facilitando, mediante su ejecución, la misión última que la corporación pretende satisfacer.

2 Particularmente, su apartado «b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, 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.»

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

Utilizaremos, en el marco de las competencias de autoorganización de las que goza el Ayuntamiento de La Guijarrosa como entidad local -artículo 4 LBRL-, a las que remite, por su parte, el artículo 72 TREBEP, la definición que precede en la determinación de sus puestos de trabajo, distinguiendo, a partir de la misma:

- **Actividad:** Conformada por las acciones, como ejercicio de la posibilidad de hacer, llevadas a cabo por el trabajador en la consecución de una tarea.
- **Tarea:** Como conjunto de actividades elementales que conforman un deber, la tarea es identificable al tener principio y fin, pudiendo tener mayor o menor grado de complejidad.
- **Función:** Agrupación de tareas dirigidas a conseguir un objetivo específico en la organización, conformando la responsabilidad sobre su ejecución una unidad de servicio o unidad productiva independiente.

Siempre que sea posible, utilizaremos el concepto de función para describir un puesto de trabajo, si bien, en determinados casos, utilizaremos la tarea cuando, por su relevancia, incida de forma determinante en la función.

De tal modo, el puesto de trabajo conlleva obligaciones de hacer para sus titulares, si bien, en su necesaria caracterización, también otorga derechos a los empleados públicos -en calidad de titulares de una plaza- sobre aspectos como sus grupos de clasificación profesional, cuerpos o escalas, sistemas de provisión y retribuciones complementarias, quedando reflejados, unos y otros, en las respectivas fichas descriptivas de los puestos de trabajo de apartados subsiguientes.

Diferencia el TREBEP, en su artículo 75, para el personal funcionario, su agrupación en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas creados, modificados y suprimidos por ley, siendo la principal referencia de esta, en el ámbito local, el RD 781/1986 en sus artículos 167 a 175 para aquellos funcionarios de carrera que no tengan habilitación de carácter nacional y, para los que cuenten con esta última, el RD 128/2018 artículos 17 a 23; clasificando con posterioridad el artículo 76 TREBEP los cuerpos y escalas, de acuerdo con la titulación exigida, en grupos:

«[...]»

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.»

A los que se ha de añadir, conforme a su disposición adicional sexta, la posibilidad de establecer *otras agrupaciones* diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo, equivalentes al grupo E contenido en la normativa que deroga esta ley.

Respecto del personal laboral, la clasificación del mismo, de acuerdo con el artículo 77 TREBEP, se realizará de conformidad con la legislación laboral, cuya norma de referencia, el ET, dispone a tal efecto en su artículo 22 como los sistemas de clasificación profesional se establecerán mediante negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa -aquí administración- y representantes de los trabajadores, entendiéndose por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, que podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y requerirá su ajuste a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Ahora bien, las similitudes que, a efectos prácticos, pueden concurrir en la determinación de los sistemas de clasificación del personal laboral respecto al personal funcionario, junto con el riesgo de incurrir en una discriminación sobre determinados aspectos en una relación laboral de empleados que, a priori, realizan un trabajo similar, proscrita por una abundante doctrina jurisprudencial<sup>3</sup>, aconseja asimilar, como de facto ya se está haciendo en esta entidad, los grupos de clasificación entre unos y otros en función de la titulación requerida, permitiendo, por su vez, una simplificación que facilite su comprensión al conjunto de los actores implicados.

Partiendo del análisis hasta ahora realizado, el resumen de puestos de trabajo correspondientes al personal estructural a esta administración quedaría:

Puesto de trabajo	Número de puestos homóneos
Arquitecto Técnico	1
Encargado de Obras, Jardines y Mantenimiento	1
Oficial de Obras, Jardines y Mantenimiento	2
Encargado de Limpieza de Edificios	1

3 Por todas, STS de 15 de diciembre de 2021 -Recurso de Casación 4873/2021 para la unificación de doctrina-.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



A2D03F72C481CF1E2858

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

Operario de Limpieza de Edificios	2
Vigilante	1
Sepulturero	1
Técnico de Deportes	1
Director Escuela Infantil	1
Tutor Escuela Infantil	3
Cocinera Escuela Infantil	1
Técnico TICs	1
Secretario-Interventor	1
Técnico de Administración General	1
Técnico de Gestión de Administración General	1
Administrativo Atención al Ciudadano - Secretaría	1
Administrativo Atención al Ciudadano - Intervención	1

Sintetizando la naturaleza jurídica, requerimientos, funciones asignadas y valoración a estos puestos de trabajo en sus respectivas fichas descriptivas de puestos de trabajo, cuales se recogen, para facilitar su análisis, en documento independiente.

#### B. Áreas funcionales y organigrama.

Si bien la normativa no hace remisión expresa la necesidad de establecer clasificaciones funcionales mediante áreas, mostrando con ello una regulación básica muy reducida, la estructuración de una organización requiere un desarrollo que comprende desde su elemento esencial, el conjunto de funciones, hasta la misión que la misma tiene asignada, necesitando la adopción de decisiones organizativas que agrupen mediante áreas funcionales de conocimientos y/o destrezas comunes los puestos de trabajo, preferiblemente en base a criterios de especialidad.

Esta misión, entendida pues como un concepto amplio que agrupa el conjunto de funciones, deberes y obligaciones necesarios para llevarla a cabo, se integra a su vez de los servicios detectados que a continuación se proponen:

- **Área de Urbanismo, Medio Ambiente, Obras y Mantenimiento.** Integradora de los servicios de Urbanismo: Planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística, Protección y gestión del Patrimonio Histórico, Promoción de vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera, Conservación y rehabilitación de la edificación; Medio ambiente urbano: Parques y jardines públicos, Gestión de los residuos sólidos urbanos y Protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas; Abastecimiento de agua potable a domicilio y

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

evacuación y tratamiento de aguas residuales, Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad y Ferias, abastos, comercio ambulante.

- **Área de Seguridad.** Integradora de los servicios de Policía local, Protección civil, Prevención y extinción de incendios, Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad.
- **Área de Deportes.** Integradora de los servicios de Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.
- **Área de cultura.** Integradora de los servicios de promoción de la cultura y equipamientos culturales, Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género -igualdad- y Fomento de la Participación Ciudadana.
- **Área de educación.** Integradora de los servicios de participación en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes; la conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial y la Escuela Infantil de La Guijarrosa
- **Área de Administración General.** Integradora de los servicios de Atención al ciudadano, Registro, Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local, Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones, Centro Guadalinfo, Secretaría -comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo-, Control y fiscalización interna de la gestión económica-financiera y presupuestaria y función de contabilidad, Tesorería y recaudación, Subvenciones, Gestión de personal, Contratación pública, Protección de Datos, Transparencia y Rendición de Cuentas y Cementerios y actividades funerarias.

Establecidas las áreas funcionales, agrupamos en ellas los puestos de trabajo reconocidos como necesarios para alcanzar su misión:

Área	Puesto de trabajo	Número de puestos homogéneos
Urbanismo, Medio Ambiente, Obras y Mantenimiento	Arquitecto Técnico	1
	Encargado de Obras, Jardines y Mantenimiento	1
	Oficial de Obras, Jardines y Mantenimiento	2
	Encargado de Limpieza de Edificios	1

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



A2D03F72C481CF1E2858

	Operario de Limpieza de Edificios	2
Seguridad	Vigilante	1
Deportes	Técnico de Deportes	1
Educación	Director Escuela Infantil	1
	Tutor Escuela Infantil	3
	Cocinero Escuela Infantil	1
Administración General	Secretario – Interventor	1
	Técnico de Administración General	1
	Técnico de Gestión de Administración General	1
	Administrativo Atención al Público - Secretaría	1
	Administrativo Secretaría - Intervención	1
	Técnico TICs	1
	Sepulturero	1
	Tesorero	1

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



A2D03F72C481CF1E2858

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba





**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

### C. Síntesis de la Relación de Puestos de Trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en la Orden de 2 de diciembre de 1988 sobre relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado<sup>4</sup>, y concretamente en su artículo segundo sobre el contenido de las mismas: «Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual, así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral. En dichas relaciones se indicará la denominación y características esenciales de los puestos de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral. Entre las características esenciales de los puestos de trabajo y los requisitos exigidos para su desempeño deberán figurar necesariamente el tipo de puesto, el sistema de provisión y los grupos, cuerpos y escalas a que deban adscribirse y, en su caso, la titulación académica y formación específica necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo. Igualmente podrán especificarse aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño», aspectos, todos ellos, incluidos *separadamente* en las respectivas fichas de cada puesto de trabajo; así como lo dispuesto en la Orden de 6 de febrero de 1989 por la que se dispone la publicación de la Resolución conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y para la Administración Pública por la que se aprueba el modelo de relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario y se dictan normas para su elaboración<sup>5</sup>, donde si bien otorga a las mismas en el párrafo quinto de su exposición un carácter flexible y abierto a las modificaciones posteriores que la experiencia y la propia evolución de las unidades vaya aconsejando, de forma que irán incorporando progresivamente aquellos elementos que en su momento no fue posible introducir, al recoger su punto primero como «las propuestas de relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario se confeccionaran ajustadas al modelo que figura como anexo I de la presente resolución y de acuerdo con los criterios y normas que se exponen a continuación» -cuyo uso entendemos, de otro lado, redundará en una mayor simplificación e inteligibilidad para el conjunto de los actores implicados-, propone la idoneidad de ajustar los datos obrantes en esta RPT al sistema de estructuración previsto en el antecitado anexo I, lo que se desarrollará en documento independiente al presente con igual denominación a la de este apartado.

#### 1.2. Valoración de puestos de trabajo.

En un primer momento, la alusión al término *retribuciones complementarias* contenida en el artículo 74 TREBEP, como parte de la ordenación de puestos de trabajo, traslada necesariamente a los derechos retributivos de los empleados públicos previstos en esta norma, que en su artículo 24 determina como su cuantía y estructura se determinarán por las correspondientes leyes de cada administración para el personal funcionario, lo que, de conformidad con lo previsto en el artículo 93.1 LBRL y artículo 1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de

4 BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 1988, páginas 34687 a 34688.

5 BOE núm. 32, de 7 de febrero de 1989.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

Administración Local<sup>6</sup> (RD 861/1986, en adelante), solo podrán ser objeto de remuneración por los conceptos retributivos establecidos en el artículo 23 LMRFP, que en su tercer apartado los concreta en el complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones, obviando estos, sin definir otros, respecto al personal laboral, para cuya determinación remite el artículo 27 TREBEP a la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, hecho que aconseja, en línea con las apreciaciones realizadas sobre los grupos de clasificación en esta entidad, asimilar su estructura retributiva al personal funcionario.

En segundo lugar, se ha de tener en cuenta las limitaciones que, con carácter específico, introduce el artículo 7 RD 861/1986 en relación con la cuantía global del complemento específico, de productividad y gratificaciones:

«**Artículo 7.** Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones.

1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

- a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.
- b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.
- c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.»

Calculo cual, una vez establecida la estructura organizativa final del personal de esta entidad y las retribuciones a las que refiere, orientará sobre la cuantía máxima que en los citados conceptos puede establecer.

Introduce una limitación adicional el apartado segundo del artículo 93 LBRL, cuando señala como la cuantía global de estas retribuciones serán fijadas por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado, cuya última ley de presupuestos generales, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023<sup>7</sup> (LPGE 2023, en adelante), establece en su artículo 19.Dos.1 como «En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo», sin perjuicio «[...] de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten

6 BOE núm. 106, de 03 de mayo de 1986.

7 BOE núm. 308, de 24 de diciembre de 2022.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo» que contempla el apartado siete de este mismo precepto, de forma que un posible incremento de las retribuciones que rebase el citado límite han de acreditar su carácter singular y excepcional, conceptos, ambos, jurídicamente indeterminados.

Tratándose de la primera RPT que acomete este ayuntamiento, es lógico que la nueva valoración afecte a la totalidad de la plantilla resultante, lo que pudiendo parecer contrario al carácter singular y excepcional requerido, no es tal si atendemos a una jurisprudencia<sup>8</sup> que ha reconocido como «una adecuación de las retribuciones a las características de cada puesto de trabajo, que es una de las funciones propias de la relación depuestos de trabajo [...] aunque afecte a la totalidad de la plantilla, [...] no es contrario a las citadas normas presupuestarias» si bien se ha de precisar que la sentencia recogía como «[...] no obstante, no aprecia incrementos generalizados o lineales puesto que, mientras algunos puestos experimentan un aumento por encima del 20%, otros sufren una disminución superior al 20%», de tal modo que estas cláusulas deben constituir una alerta en el resultado final que, de suceder, aun estando motivado el incremento generalizado, recomienda su aplicación paulatina en varios años, como posibilidad reconocida en la STS de 9 de abril de 2014 al indicar que «[...] es perfectamente posible que las Relaciones de Puestos de Trabajo no se ejecuten en su totalidad en el ejercicio presupuestario correspondiente por diferentes motivos y circunstancias, entre los cuales, sin duda alguna, se encuentra la imposibilidad legal de aplicarlas íntegramente en atención a la limitación que pueda fijarse legalmente para cada ejercicio presupuestario, la cual, lógicamente, prevalece sobre los acuerdos que hayan podido ser suscritos»

En un primer momento, la alusión al término *retribuciones complementarias* contenida en el artículo 74 TREBEP, como parte de la ordenación de puestos de trabajo, traslada necesariamente a los derechos retributivos de los empleados públicos previstos en esta norma, que en su artículo 24 determina como su cuantía y estructura se determinarán por las correspondientes leyes de cada administración para el personal funcionario, lo que, de conformidad con lo previsto en el artículo 93.1 LBRL y artículo 1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local<sup>9</sup> (RD 861/1986, en adelante), solo podrán ser objeto de remuneración por los conceptos retributivos establecidos en el artículo 23 LMRFP, que en su tercer apartado los concreta en el complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones, obviando estos, sin definir otros, respecto al personal laboral, para cuya determinación remite el artículo 27 TREBEP a la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, hecho que aconseja, en línea con las apreciaciones realizadas sobre los grupos de clasificación en esta entidad, asimilar la estructura retributiva de estos a la del personal funcionario.

En segundo lugar, se ha de tener en cuenta las limitaciones que, con carácter específico, introduce el artículo 7 RD 861/1986 en relación con la cuantía global del complemento específico, de productividad y gratificaciones:

<sup>8</sup> STS de 13 de octubre de 2009.

<sup>9</sup> BOE núm. 106, de 03 de mayo de 1986.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

«**Artículo 7.** Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones.

1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.

b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.

c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.»

Calculo cual, una vez establecida la estructura organizativa final del personal de esta entidad y las retribuciones a las que refiere, orientará sobre la cuantía máxima que en los citados conceptos puede establecer.

Introduce una limitación adicional el apartado segundo del artículo 93 LBRL, cuando señala como la cuantía global de estas retribuciones serán fijadas por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado, cuya última ley de presupuestos generales, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023<sup>10</sup> (LPGE 2023, en adelante), establece en su artículo 19.Dos.1 como «En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo», sin perjuicio «[...] de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo» que contempla el apartado siete de este mismo precepto, de forma que un posible incremento de las retribuciones que rebase el citado límite han de acreditar su carácter singular y excepcional, siendo conceptos, ambos, jurídicamente indeterminados.

Tratándose formalmente, dado que existe un instrumento que pudiera considerarse análogo a esta, de la primera RPT que acomete este ayuntamiento, es lógico que la nueva valoración afecte a la totalidad de la plantilla resultante, lo que pudiendo parecer contrario al carácter singular y excepcional requerido, no es tal si atendemos a una jurisprudencia<sup>11</sup> que ha reconocido como «una adecuación de las retribuciones a las

10 BOE núm. 308, de 24 de diciembre de 2022.

11 STS de 07 de octubre de 2009, nº de Recurso 1.506/2005, por la que ratifica, respecto al recurso nº 1374/2002, seguido en la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, con fecha 2 de diciembre de 2004, la validez de una valoración efectuada por un ayuntamiento en la que hubo un incremento superior al fijado en los PGE

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

características de cada puesto de trabajo, que es una de las funciones propias de la relación depuestos de trabajo [...] aunque afecte a la totalidad de la plantilla, [...] no es contrario a las citadas normas presupuestarias» si bien se ha de precisar que la sentencia recogía como «[...] no obstante, no aprecia incrementos generalizados o lineales puesto que, mientras algunos puestos experimentan un aumento por encima del 20%, otros sufren una disminución superior al 20%», de tal modo que estas cláusulas deben constituir una alerta en el resultado final que, de suceder, aun estando motivado el incremento generalizado, recomienda su aplicación paulatina en varios años, como posibilidad reconocida en la STS de 9 de abril de 2014 al indicar que «[...] es perfectamente posible que las Relaciones de Puestos de Trabajo no se ejecuten en su totalidad en el ejercicio presupuestario correspondiente por diferentes motivos y circunstancias, entre los cuales, sin duda alguna, se encuentra la imposibilidad legal de aplicarlas íntegramente en atención a la limitación que pueda fijarse legalmente para cada ejercicio presupuestario, la cual, lógicamente, prevalece sobre los acuerdos que hayan podido ser suscritos»

#### A. Procedimiento.

Para la determinación de las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo se ha de partir, aún por obvio, de la definición legal ofrecida en la normativa respecto a estos complementos, que en el artículo 23.3 de la LMRFP indica:

«3. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.
- b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

[...]»

Respecto al primero, hay que tener en cuenta que el mismo constituye un derecho de los funcionarios reconocido en el artículo 21.2.a) LMRFP, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen, al estar vinculado a un grado personal cuyo apartado 1 del mismo artículo regula:

#### 1. El grado personal.

- a) Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.
- b) El Gobierno y los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas determinarán los intervalos que correspondan a cada Cuerpo o Escala.
- c) Todo funcionario posee un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

d) El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el funcionario desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los funcionarios que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

e) La adquisición y los cambios de grado se inscribirán en el Registro de Personal previo reconocimiento por el Subsecretario del Departamento respectivo y Órganos análogos de las demás Administraciones Públicas.

f) El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por el Gobierno, o en el ámbito de sus competencias, por el Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas, y el Pleno de las Corporaciones Locales.

El procedimiento de acceso a los Cursos y la fijación de los otros requisitos objetivos se fundará exclusivamente en criterios de mérito y capacidad y la selección deberá realizarse mediante concurso.

Dado que, como se ha podido ver, los funcionarios de la administración local tendrán la misma estructura retributiva que la establecida con carácter general para toda la función pública, viéndose este precepto reforzado, para este concreto complemento, por el artículo 3.1 Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local (RD 861/1986, en adelante), al establecer los intervalos de los niveles que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, se ha de acudir al artículo 71.1 del 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 (RGI, en adelante):

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A	20	30
Grupo B	16	26
Grupo C	11	22
Grupo D	9	18
Grupo E	7	14

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



A2D03F72C481CF1E2858

Cuadro que, por obsoleto, se hace necesario adaptar a la clasificación profesional del artículo 76 TREBEP de acuerdo con las equivalencias del apartado 2 disposición adicional tercera de la misma norma:

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A, Subgrupo A1	20	30
Grupo A, Subgrupo A2	16	26
Grupo C, Subgrupo C1	11	22
Grupo C, Subgrupo C2	9	18
Agrupaciones Profesionales -AP-	7	14

Como resalta de una primera vista, de la adaptación no resultaba intervalo de nivel alguno para el grupo B, situación que ha enmendado la reciente convalidación del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo<sup>12</sup> (RD 6/2023, en adelante), que en su disposición transitoria sexta desarrolla los intervalos de niveles en cada grupo y subgrupo de clasificación con carácter transitorio, incluyendo, por primera vez, el intervalo de niveles correspondiente al grupo B:

«Hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente, los intervalos de los niveles corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación, son los siguientes:

Grupo o subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1	24	30
Grupo A2	20	26
Grupo B	18	24
Grupo C1	16	22
Grupo C2	14	18

»

De forma que se modifican todos los intervalos de nivel atribuidos a los distintos grupos y subgrupos:

12 Boletín Oficial del Estado -BOE, en lo sucesivo- núm. 303, de 20 de diciembre de 2023.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.





Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo RGI	Nivel mínimo RD 6/2023	Nivel máximo RGI	Nivel máximo RD 6/2023
Grupo A, Subgrupo A1	20	24	30	30
Grupo A, Subgrupo A2	16	20	26	26
Grupo B	-	18	-	24
Grupo C, Subgrupo C1	11	16	22	22
Grupo C, Subgrupo C2	9	14	18	18
Agrupaciones Profesionales -AP-	7	-	14	-

Desapareciendo, ahora, el intervalo de nivel que hasta el momento se atribuía, por equivalencia, a las agrupaciones profesionales reguladas en la disposición adicional sexta TREBEP, cuales, en razonamiento de la citada disposición adicional, por regularla esta como una potestad de las Administraciones Públicas, se entiende razonable mantengan los actuales niveles en aquellas administraciones que identifiquen estos puestos sin requisitos de titulación en su RPTs.

Dentro de los límites máximos y mínimos señalados, fija el artículo 3.2 RD 861/1986 como el Pleno de la Corporación asignará nivel 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, para, con posterioridad en su artículo 4, regular para el complemento específico como el mismo se destina a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, requiriendo su establecimiento o modificación, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo, que atienda a las circunstancias expresadas, cuya cuantía global no podrá exceder del límite máximo expresado en el citado artículo 7.2, a), de esta norma.

De esta forma, establece la normativa una evidente analogía entre las circunstancias que ambos complementos están destinados a retribuir:

	<i>Especial dificultad técnica</i>	<i>Dedicación</i>	<i>Incompatibilidad</i>	<i>Responsabilidad</i>	<i>Peligrosidad o penosidad</i>
<i>Especialización</i>	≡				≡
<i>Responsabilidad</i>				≡	
<i>Competencia y mando</i>				≡	
<i>Complejidad</i>	≡				≡

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



A2D03F72C481CF1E2858

Mostrando estos factores la oportunidad de englobar en un único procedimiento la valoración relativa a ambos complementos, constituyendo, por su parte, una ineludible referencia en el método de valoración que a continuación desarrollamos.

#### B. Método.

Establecido el marco normativo, podemos definir la Valoración de Puestos de Trabajo -VPT- como el proceso básico dentro de la psicología del trabajo y de la gestión de recursos humanos en las organizaciones a partir del cual determinaremos el valor relativo o peso que el conjunto de funciones asignadas a cada puesto de trabajo tiene dentro de la organización, constituyendo una propuesta que posibilite al Ayuntamiento de La Guijarrosa identificar y cuantificar objetivamente las peculiares circunstancias que concurren en la adecuada valoración de sus puestos de trabajo y, por traslación, el importe de las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, estas son, el complemento específico y complemento de destino.

Podemos dividir los métodos de evaluación, a modo de simplificación, en globales y analíticos:

- Los métodos globales o cualitativos basados en sistemas de jerarquización o clasificación son aquellos que comparan y clasifican los empleos con arreglo a los requisitos de base, no realizando, por tanto, un análisis detallado de su contenido. Su principal inconveniente es que no permite detectar y eliminar la influencia de los prejuicios y los estereotipos, desvalorizando, con frecuencia, los empleos de baja cualificación o con predominio de mujeres<sup>13</sup>.
- Los métodos analíticos de comparación por factores o sistemas de puntos por factor permiten examinar de manera sistemática todos los requisitos de los puestos, al efecto de evaluarlos y compararlos mediante criterios comunes, precisos y detallados. Su principal inconveniente dimana de su complejidad.

Hoy día, se considera que el método analítico por puntos y factores es el más apropiado para el proceso de evaluación, en el contexto de una equidad retributiva que establezca igual retribución a trabajos de igual valor; siendo este, en una versión propia, el método propuesto para La Guijarrosa.

Perseguimos alcanzar los objetivos básicos -convertidos, a su vez, en sus principios inspiradores y guías siguientes:

<b>Globalidad</b>	<b>Objetividad</b>	<b>Homogeneidad</b>
El método aplica a todos los puestos de trabajo, e incluye todos los aspectos	Estableciendo mecanismos claros de evaluación y medición de la importancia	La información sobre la que se trabaja para la medición se prepara bajo las mismas

13 Ver guía «Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos», Organización Internacional del Trabajo. Enlace de consulta: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_101326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf)

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



A2D03F72C481CF1E2858

relevantes y diferenciadores que se consideran significativos a la actividad de los puestos objeto de análisis.

relativa objetiva de cada puesto.

condiciones en todos los puestos.

**Relatividad**

**Conexión con el convenio colectivo**

**Facilidad en su aplicación**

No todos los factores tienen el mismo peso relativo en la consecución de los objetivos de la organización, por ello es necesario establecer una importancia relativa para cada factor.

El resultado ha de ser consensado en Mesa General de Negociación, manteniendo una conexión entre la regulación en materia de retribuciones de los trabajadores del Ayuntamiento de La Guijarrosa y los factores propuestos en la VPT.

El sistema retributivo resultante debe ser fácilmente aplicable, de forma que su complejidad no invalide su utilidad. La diferenciación entre puestos es importante para no dificultar la evaluación, pero deben integrarse puestos cuyas características sean similares o cuyo peso no se considere estratégicamente diferente en bandas salariales equivalentes.

Estos objetivos y principios se han de traducir en el diseño de factores que permitan la consecución de un doble objetivo: rigor metodológico y ausencia de discriminación.

El análisis practicado hasta el momento, reflejado en los distintos apartados de este documento, permite acreditar como la información sobre los distintos tipos de funciones y puestos de trabajo se adapta rigurosamente a las características propias de esta entidad, utilizando esta misma información para adaptar el contenido del método de evaluación propuesto de forma que sus factores faciliten la ausencia de ambigüedad, no agrupando elementos discordantes, y superposición, evitando que una característica se tenga en cuenta de forma repetida.

Los distintos tipos de discriminación que pueden confluir en la valoración de puestos están frecuentemente asociados a los estereotipos que socialmente se tiene respecto a las características que reúnen sus titulares, ya sea en cuanto a su cualificación, esfuerzo, responsabilidad o condiciones de trabajo. Contextualizando con un ejemplo, hasta hace poco tiempo los puestos con predominio de mujeres se han evaluado utilizando métodos y factores que en su origen estaban concebidos para puestos con mayoría masculina, lo que llevaba a valorar en el grupo de factores referidos a la penosidad únicamente el esfuerzo físico, más frecuente en los trabajos de mayoría masculina, y no la fatiga mental que puede generar un puesto.

Para evitar esta discriminación, es necesario tener en cuenta, además, la influencia que sobre la misma ostenta el distinto peso de los factores específicos, en cuya ponderación se determina, mediante la asignación de un valor, la importancia relativa de sus distintos niveles o grados, de cada uno respecto al

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

conjunto que representa su grupo de factores y de los grupos de factores entre sí, para lo que se recomienda no realizar la ponderación hasta tanto se hayan definido las características de los puestos de trabajo, como así ha sido en esta entidad, al facilitar que los trabajadores enfatizen, o exageren, aquellas funciones que representan un mayor peso. De esta forma no solo la identificación de los factores adquiere un papel clave sino, incluso más, la importancia relativa que se le asignen, relacionando su valor con los objetivos, cultura y valores de esta organización.

#### B.1. Identificación de los factores.

Como punto de partida, el método de valoración contempla cinco *grupos de factores* equivalentes a los previstos en el artículo 4 RD 861/1986 para la determinación del complemento específico:

- » Especial dificultad técnica -EDT-.
- » Dedicación -D-.
- » Incompatibilidad -I-.
- » Responsabilidad -R-.
- » Peligrosidad o penosidad -P-.

Para cada grupo de factores, concretamos una definición de su significado que permita identificar sus *factores específicos* y descripción de los diferentes *grados*, para lo que reviste de gran importancia analizar detenidamente el lenguaje utilizado de manera que pueda llegarse a una exacta comprensión de las exigencias del puesto en función de estos criterios de medida y el peso de las funciones que desempeñarán en el futuro.

##### B.1.1. Especial dificultad técnica.

La especial dificultad técnica de un puesto de trabajo se relaciona con la propia complejidad de las labores que comprende y la adquisición del conocimiento necesario para llevarlas a cabo, cual es adquirido mediante una pluralidad de procesos cognitivos como son el aprendizaje, la percepción, memoria, experiencia, razonamiento, testimonio de terceros, etc.

De este modo, podemos desglosar este grupo de factores en tres factores específicos, el *factor formación*, sobre el que inciden procesos de aprendizaje, memoria y razonamiento; el *factor experiencia*, en el que incurren procesos de percepción, experiencia y testimonios de terceros, y el *factor naturaleza y complejidad técnica de las tareas*, que depende de las exigencias de las propias funciones en relación al procesamiento de información que requieren.

#### Factor nº 1 Formación

Este factor mide la formación necesaria para el desempeño de las funciones del puesto en función de la titulación que mejor se adapta a su conocimiento, pudiendo ser estos tanto generales, previstos en el artículo 76 TREBEP, como específicos, por requerir un cierto grado de especialización o destreza.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

No consideramos en este factor la formación que el titular del puesto ostente, ya que puede o no coincidir con la requerida por el puesto.

Grado	Descripción
1	El puesto requiere la preparación necesaria para comprender métodos y técnicas de rutina, sin especialización. Se trata de formación equivalente al Certificado de Escolaridad.
2	El puesto requiere formación específica para utilizar con destreza diversos métodos y técnicas de cierta complejidad o semiespecializadas. Equivale a Formación Profesional Básica, de Primer Grado o similar, Bachiller elemental, Graduado Escolar o Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
3	El puesto requiere capacidad, adquirida a través de un proceso formativo, para captar, interpretar y aplicar técnicas de cierta complejidad y métodos de trabajo en un área especializada. Equivale al título de B.U.P., Bachiller Superior, C.O.U., Bachillerato, Formación Profesional de Grado Medio, Segundo grado o equivalente.
4	El puesto requiere una formación cualificada en un área especializada, lo cual supone una cierta profundidad de conocimientos técnicos. Equivale a Titulación Técnica, Formación Profesional de Grado superior, Formación Profesional de Tercer Grado, Diplomatura o Grado Nivel II MECES.
5	El puesto requiere formación altamente cualificada en áreas de componente técnico y gerencial importante, lo cual permite una comprensión global de las actividades de la organización. Equivale al título de Grado Nivel III o IV MECES, Doctor, Licenciado, Ingeniero, Posgrado o similar.

## Factor nº 2 Experiencia

Este factor considera las exigencias en cuanto a la experiencia requerida por el puesto de trabajo para poder desempeñar con éxito su cometido, para lo que se tiene que evitar valorar a la persona que lo ocupa actualmente.

En el procedimiento utilizado para determinar los grados, a falta de una referencia legal, doctrinal o jurisprudencial al efecto, hemos optado por utilizar una distribución basada en la Curva de Experiencia (Bruce D. Henderson, 1960), adaptada, motu proprio, al ámbito de la administración pública, refiriendo el efecto que produce en las administraciones el aprendizaje al trabajar, lo que significa que cuanto mayor es el volumen acumulado de aprendizaje al realizar un conjunto de tareas X, menor es el coste directo por cada nueva tarea C producida. Por lo tanto, la curva de experiencia es convexa y tiene una pendiente decreciente:

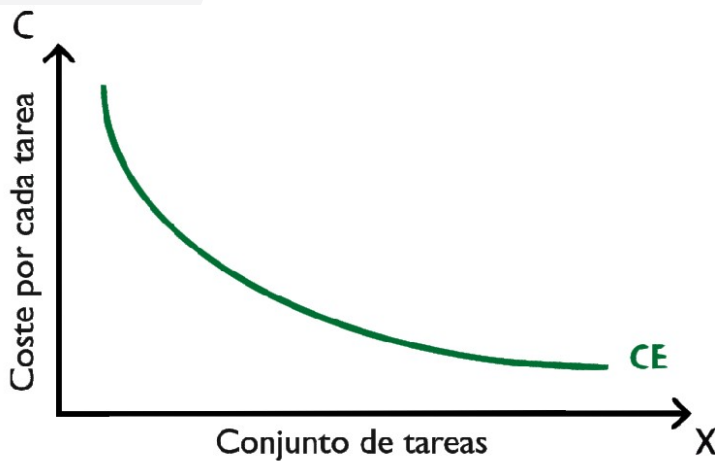
Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



A2D03F72C481CF1E2858



La explicación que subyace de esta gráfica es que existe una reducción en el coste de realizar una tarea como consecuencia de un aumento de la experiencia, dado que, por ejemplo, el tiempo para producirla o la probabilidad de ejecutarla erróneamente se reducirá, incrementando la eficiencia de procesos. La curva de experiencia se define por la siguiente función:

$$C_n = C_1 X^{-a}$$

donde:

$C_n$  = coste directo de la  $n$ ésima tarea realizada.

$C_1$  = coste de realizar una tarea

$X$  = conjunto de tareas

$a$  = tasa de experiencia (%)

Para elaborar esta curva, se ha tomado como referencia en el cálculo de la tasa de experiencia el tiempo estimado que los titulares del puesto necesitan para desempeñar, una vez incorporados, con aceptable solvencia sus funciones, en cuyo resultado converge el grado de diferenciación entre las funciones del puesto y la formación requerida con la propia importancia de las mismas, no debiendo considerar, por tanto, la experiencia que su titular haya podido alcanzar, ya que pueden o no coincidir con los requeridos por el puesto

Grado	Descripción
1	El puesto requiere experiencia menor de un año en las mismas o parecidas funciones y áreas de responsabilidad (<1 año)
2	Experiencia $\geq$ 1 año < 2 años

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



- 3 Experiencia >= 2 años < 3 años
- 4 Experiencia >= 3 años < 5 años
- 5 Experiencia >= 5 años

**Factor nº 3 Naturaleza y complejidad técnica de las funciones**

En este factor se tiene en cuenta la amplitud del puesto conforme al número, naturaleza y competencias municipales afectadas de las funciones asignadas al puesto, observando, por tanto, el grado de dificultad y complejidad que llevan implícitas.

La exigencia de las funciones se relaciona, fundamentalmente, con el procesamiento de la información que el trabajador maneja, constando, resumidamente, de las siguientes fases: detección de la información, decodificación, identificación e interpretación de esa información, elaboración de las posibles respuestas, elección de la respuesta que se considera más adecuada, y emisión de esa respuesta

Así, se hace necesario distinguir entre actividades *similares*, consistentes en el desempeño de funciones en un único servicio o competencia municipal, y actividades *distintas*, cuando implican varios servicios o competencias, así como, dentro de ambos tipos de actividad, el grado de especialización y áreas de conocimiento que requieren.

Dentro de estas actividades, puede darse una dispersión mayor o menor entre ellas en la medida que requieren aptitudes diversas, se hacen bajo métodos diferentes o implican decisiones de una variada naturaleza.

**Grado Descripción**

	<b>Naturaleza de las funciones</b>	<b>Especialización escasa</b>	<b>Especialización media</b>	<b>Especialización alta</b>
1	El puesto solo realiza actividades similares	A1	B1	C1
2	El puesto desempeña actividades distintas en escaso número	A2	B2	C2
3	El puesto abarca un cierto número de actividades distintas	A3	B3	C3
4	El puesto desarrolla un elevado número de actividades distintas	A4	B4	C4

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**

Firma automática



A2D03F72C481CF1E2858

5	El puesto resume en su mayor parte actividades distintas de naturaleza transversal	A5	B5	C5
---	--	----	----	----

**B.1.2. Responsabilidad.**

Conforme al artículo 52 TREBEP, los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, debiendo actuar conforme a un principio de responsabilidad que puede considerarse consecuencia del estricto cumplimiento de los restantes: objetividad, integridad, neutralidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta responsabilidad se manifiesta sobre diversos ámbitos, pero cobran especial visibilidad en las relaciones que ha de entablar el titular del puesto y su naturaleza y el impacto que sobre la organización puede acarrear un eventual error.

**Factor nº 4 Responsabilidad por relaciones en el puesto**

Este factor refiere a los contactos personales que ha de establecer el titular del puesto en el desarrollo de sus funciones, tanto dentro del propio Ayuntamiento como fuera de él.

El buen éxito en las relaciones con los demás está íntimamente correlacionado con la capacidad para alcanzar objetivos con equilibrio, tacto, diplomacia, seguridad y decisión, los cuales, si bien en buena parte obedecen a las características personales de su titular, se han de tener en cuenta por el impacto que unas malas relaciones, con otras entidades públicas y privadas, pueden tener sobre el conjunto de la organización.

Grado	Descripción	Ninguna	Ocasional	Frecuente
1	Importancia mínima: intercambio de información acerca de un puesto, área o servicio	A1	B1	C1
2	Importancia limitada: se tratan o deciden con otros puestos, personas o instituciones cuestiones rutinarias sobre el puesto, área o servicio	A2	B2	C2
3	Importancia media: se tratan o deciden con otros puestos, personas o instituciones cuestiones de alguna importancia sobre algún área por	A3	B3	C3

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



A2D03F72C481CF1E2858



necesitar de un análisis previo sobre el área o servicio

<b>4</b>	Importancia alta: se tratan y negocian cuestiones de importancia con otros puestos, personas o instituciones que generalmente se traducen en la emisión de un informe con influencia en varias áreas o servicios	A4	B4	C4
<b>5</b>	Gran importancia: se tratan y negocian cuestiones de gran impacto para la mayoría de las áreas y servicios de la organización.	A5	B5	C5

**Factor nº 5 Supervisión y dependencia**

Al considerar la responsabilidad de la supervisión de un puesto, se está midiendo la complejidad y variedad del trabajo supervisado, así como el número de personas dependientes o bajo su dependencia jerárquica.

Se han considerado los dos elementos puesto que, al medir la responsabilidad de la supervisión, se debe tener en cuenta ante todo la complejidad relativa del trabajo supervisado y, después, el número de personas dependientes. A igualdad de número de personas dependientes, tiene mayor valor cuando los puestos tienen asignadas funciones de naturaleza más compleja -directivas o técnicas- y un mayor número de actividades *distintas*, por requerir métodos de trabajo más especializados.

Integran las personas dependientes tanto las que dependen directamente del puesto como aquellas que dependen de sus subordinados directos.

Grado	Descripción	Nº de personas dependientes <sup>14</sup>		
		1-3	4-10	11 en adelante
	<b>Variedad y complejidad del trabajo supervisado</b>			
<b>1</b>	Supervisa actividades similares y funciones de naturaleza expeditiva	A1	B1	C1
<b>2</b>	Supervisa actividades similares y funciones de naturaleza técnica	A2	B2	C2
<b>3</b>	Supervisa actividades similares y funciones de naturaleza directiva	A3	B3	C3
<b>4</b>	Supervisa actividades distintas y funciones de	A4	B4	C4

<sup>14</sup> En caso de no contar con personal dependiente, no se obtendrán puntos, de forma que la valoración sería igual a 0.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



A2D03F72C481CF1E2858

naturaleza técnica

**5** Supervisa actividades distintas y funciones de naturaleza directiva **A5** **B5** **C5**

**Factor nº 6 Impacto de los errores**

Este factor mide la importancia de las actuaciones de un puesto de trabajo en función de las decisiones que haya de tomar, las consecuencias de los errores que se pueden cometer en el desempeño de sus funciones y el grado de libertad o autonomía en sus actuaciones.

Se considerará que hay una mayor consecuencia de posibles errores cuando el puesto no está sujeto a instrucciones políticas, criterios y estrategias, o sea, cuanto más autónomo es el puesto.

**Grado Descripción**

	<b>Consecuencia de los errores</b>	<b>Escasa autonomía</b>	<b>Media autonomía</b>	<b>Alta autonomía</b>
<b>1</b>	Escasa trascendencia en la organización, pudiendo pasar desapercibido	A1	B1	C1
<b>2</b>	No muy importantes, aun pudiendo ser percibidos su repercusión es pequeña al ser fácilmente subsanables por el propio puesto	A2	B2	C2
<b>3</b>	Repercusión moderada, al implicar su subsanación a varios puestos y una limitada cantidad de tiempo y recursos	A3	B3	C3
<b>4</b>	Pueden provocar daños a la organización cuya subsanación requiere la participación de distintos puestos y una considerable cantidad de tiempo y recursos	A4	B4	C4
<b>5</b>	Extraordinario impacto en la organización, por ser difícilmente subsanables	A5	B5	C5

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**

Firma automática



A2D03F72C481CF1E2858

**Factor nº 7 Responsabilidad sobre presupuesto, cuidado de menores o personas dependientes, material o equipo especializado**

Este factor mide la responsabilidad del puesto en cuanto al presupuesto que maneja, la atención y cuidado físico de menores, personas dependientes o con algún tipo de discapacidad<sup>15</sup> o la custodia y buen estado de conservación de maquinaria, equipos y utensilios asignados al puesto de trabajo.

Grado	Descripción
1	Responsabilidad en la custodia sobre material de poco valor, es decir, material de uso cotidiano como la mesa de trabajo, material de oficina, herramienta, etc. o sobre una pequeña parte del presupuesto.
2	Responsabilidad en la custodia sobre material de considerable valor, como vehículos, herramientas mecánicas, máquinas, etc. o sobre una parte moderada de presupuesto.
3	Responsabilidad en la custodia de material de gran valor, como fondos artísticos, maquinaria de alta tecnología o valor, grandes instalaciones, complejas y costosas instalaciones informáticas, etc., cuidado de menores o personas dependientes o sobre una parte muy importante del presupuesto de la organización.

**B.1.3. Incompatibilidad y dedicación****Factor nº 8 Incompatibilidad**

Este factor mide el grado de incompatibilidad para el ejercicio de un segundo puesto de trabajo en el sector público o privado previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas<sup>16</sup>, en la que se exceptúan las actividades derivadas de la administración del patrimonio personal o familiar.

Grado	Descripción
1	Incompatibilidad baja. Puestos de trabajo con incompatibilidad general con el sector público

<sup>15</sup> La indemnización que corresponde a una víctima de negligencia en nuestro país no se encuentra recogida en ninguna norma, lo que se traduce en una inseguridad jurídica respecto a la indemnización que le pueda corresponder. No obstante, es habitual que, por los juzgados y tribunales de nuestro País, se recurra, de forma orientativa, al baremo previsto en la Ley 35/2015, de 22 de septiembre, de reforma del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación.

<sup>16</sup> BOE núm. 4, de 04 de enero de 1985.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



A2D03F72C481CF1E2858

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

- 2 Incompatibilidad media. Puestos de trabajo que, además de la incompatibilidad general para el sector público, comportan incompatibilidad para determinados puestos o actividades en el sector privado.
- 3 Incompatibilidad plena. Puestos de trabajo en régimen de plena dedicación e incompatibilidad general para el desempeño de puestos o actividades en el sector privado.

### Factor nº 9 Dedicación

Este factor mide la dedicación requerida por el puesto de trabajo, en razón de que el desempeño del puesto requiera la prolongación de su jornada normal de trabajo, su movilización fuera del horario laboral ordinario y la exclusividad con la que el puesto de trabajo ejercite las funciones requeridas, siempre que estas extensiones tengan su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto de trabajo.

Grado	Descripción
1	Las funciones asignadas al puesto no hacen prever la necesidad de una disponibilidad adicional a su jornada ordinaria, si bien pueden producirse prolongaciones de la misma con carácter ocasional
2	Debido a la naturaleza de sus funciones e influencia sobre la actividad de la organización, el puesto requiere de disponibilidad adicional para su movilización fuera de su jornada ordinaria y/o prolongaciones de su horario
3	Debido a la importancia y exclusividad de sus funciones para el logro de los objetivos de la organización, el puesto requiere de una alta disponibilidad que se traduce en una plena dedicación

#### B.1.4. Penosidad

### Factor nº 10 Esfuerzo psicofísico

El esfuerzo al que se ve sometido un puesto de trabajo se compone del conjunto de los requerimientos psicofísicos que el ejercicio de sus funciones requiere, midiendo este factor, por tanto, la carga a la que se ve sometido su titular tanto en el aspecto físico como mental, dado que ambos coexisten, aún en proporción variable, en cada uno de los puestos.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



El esfuerzo físico implica poner en acción una serie de músculos que, según la forma en que se produzcan las contracciones de estos músculos, se puede considerar estático, cuando la contracción de los músculos es continua y se mantiene durante un cierto período, como ocurre con posturas incómodas o violentas, permanencia en pie, etc., o dinámico, cuando se produce una sucesión periódica de tensiones y relajamientos de los músculos activos, como levantar pesos, desplazamientos frecuentes, etc<sup>17</sup>.

Por su parte, el esfuerzo mental se concibe como el conjunto de los requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el titular de un puesto de trabajo a lo largo de su jornada laboral, en cuya medición se tiene en cuenta, de un lado, la complejidad de las funciones a realizar en base a su tipología y magnitud de sus decisiones, y, de otro, el grado de dificultad generado ante la incertidumbre o predictibilidad respecto a la solución de los problemas que aborda habitualmente. Generalmente, la complejidad e incertidumbre se muestra decreciente desde aquellos puestos que reúnen mayor cantidad de funciones de naturaleza directiva y/o técnica, donde los conocimientos requeridos son más elevados, la variabilidad de soluciones mayor y el control sobre sus resultados menor al estar relacionado con factores externos, hasta aquellos cuya naturaleza resume funciones mayoritariamente expeditivas, donde los conocimientos e incertidumbre son menores al existir reglas, normas o procedimientos estandarizados, ya sean formales, por escrito, o fruto de la costumbre.

---

**Grado Descripción**

---

- |   |  |
|---|--|
| 1 | El esfuerzo psicofísico es bajo, al no requerir el ejercicio de sus funciones uso de fuerza o posiciones posturales incómodas ni un conocimiento especializado, al ser de naturaleza expeditiva en su mayoría, contando con una menor complejidad e incertidumbre  |
| 2 | El esfuerzo psicofísico es normal, requiriendo el ejercicio de sus funciones cierto uso de fuerza, al utilizar maquinaria ligera o manejar pequeñas cargas, o reunir mayor complejidad e incertidumbre sus funciones por exigir una mayor profundidad de conocimiento o contar con un mayor grado de autonomía en su ejecución |
| 3 | El esfuerzo psicofísico es alto, al requerir el uso de fuerza para manejar cargas de relativa magnitud o mantener posturas forzadas, o necesitar conocimientos técnicos profundos, ser la variabilidad de las soluciones mayor o el control sobre los resultados menor.  |

---

17 La carga física de trabajo: definición y evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo -INSST-. Enlace de consulta: [https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp\\_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2](https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2)

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

- 4 El esfuerzo psicofísico es extraordinario, al emplear la fuerza para manejar materiales muy pesados o trabajar en posturas violentas durante largos períodos de tiempo, o requerir un conocimiento exhaustivo de una materia para resolver problemas sobre los que, asumiendo la responsabilidad, no siempre se tiene un control sobre los resultados, al depender de factores externos

### Factor nº 11: Condiciones ambientales

Las condiciones en las que los distintos puestos de trabajo desarrollan sus funciones se ven condicionadas por una serie de factores ambientales que determinan, también, su penosidad, de modo que este factor valora en qué medida condiciones adversas como humos, temperatura, clima -por trabajar a la intemperie-, luminosidad, ruidos, etc. o la posibilidad de sufrir agresiones físicas o verbales en el desempeño de sus funciones pueden afectar a la salud y bienestar físico y mental del trabajador, aun asumiendo que han sido tomadas todas las precauciones y medidas de seguridad necesarias; no teniéndose en cuenta cuando las mismas se producen de forma esporádica o son resultado de la negligencia.

Grado	Descripción
1	Condiciones ambientales razonablemente confortables: escasas variaciones de temperatura, ruidos esporádicos, calidad aceptable del aire, etc., en las que el riesgo físico es muy limitado
2	Condiciones ambientales adversas, por sujetar el puesto de trabajo parte de su jornada a la intemperie, ruidos, olores o cambios de temperatura; existir un riesgo de lesión por el uso habitual de máquinas o herramientas peligrosas, trabajo en alturas, productos tóxicos, etc.; existir contacto con poblaciones de riesgo de contagio o riesgo ocasional de agresiones físicas o verbales por usuarios o ciudadanos.
3	Condiciones ambientales frecuentemente adversas, en las que exista un riesgo físico permanente y de intensidad grave.

### Factor nº 12 Organización de la jornada

Este factor mide las condiciones en las que se desempeña un puesto de trabajo en relación con la distribución horaria, continuidad y turnos que, en virtud de las necesidades del servicio que presta, su jornada tiene establecido, bien por tener que adaptarse a la demanda exigida por la ciudadanía o bien por la imposibilidad de contar con un número mayor de personal; no teniéndose en cuenta aquellas situaciones en las que la irregularidad de jornada sea consecuencia de acuerdos para la flexibilización y conciliación de la vida familiar y laboral ni la especial dedicación, prevista en el factor nº 9, que requiera el desarrollo de sus funciones.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



Grado	Descripción
1	El puesto de trabajo tiene una distribución horaria continua en horario de mañana
2	El puesto de trabajo tiene una distribución horaria continua en horario de tarde
3	El puesto de trabajo requiere una distribución horaria discontinua o sometida a turnos de trabajo, teniendo la misma un carácter estable y previsible
4	El puesto de trabajo requiere una distribución horaria discontinua o sometida a turnos de trabajo que, por estar sujeta a la imprevisibilidad de las necesidades del servicio, no es posible conocer con rigurosa certeza

**B.2. Valor de los factores.**

Para evitar una posible discriminación, empleamos en la asignación de la importancia relativa de cada uno de los factores respecto a su grupo de factores el método Combinex<sup>18</sup>, a través del cual se identifica por la Mesa General de Negociación, a propuesta de la empresa consultora, el siguiente orden de prelación:

EDT>D; EDT>I; EDT<R; EDT>P

D<EDT; D<>I; D<R; D<P

I<EDT; I<>D; I<R; I<P

R>EDT; R>D; R>I; R<>P

P<EDT; P>D; P>I; P<>R

A continuación, se establece en la tabla que sigue los puntos derivados de la relación establecida entre los grupos de factores, se suma los puntos obtenidos por cada uno -en términos absolutos- en la columna puntos, se establece su peso relativo en la columna peso y, finalmente, el porcentaje que representa el valor de cada grupo de factores en la columna porcentaje:

**Ponderación de los grupos de factores**

	Especial dificultad técnica -EDT-	Dedicación -D-	Incompatibilidad -I-	Responsabilidad -R-	Peligrosidad o penosidad -P-	Puntos	Peso	%
Especial dificultad técnica -EDT-	-	1	1	0	1	3	0,3	30%

18 Fallon, C., 1965. «Using the combinex method in the measurement and comparación of value». National Electronics Conference Proceedings XXI.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2D03F72C481CF1E2858

Dedicación -D-	0	-	0,5	0	0	0,5	0,05	5%
Incompatibilidad -I-	0	0,5	-	0	0	0,5	0,05	5%
Responsabilidad -R-	1	1	1	-	0,5	3,5	0,35	35%
Peligrosidad o penosidad -P-	0,5	1	1	0	-	2,5	0,25	25%
Total						10	1	100%

Siendo estos porcentajes, además, coincidentes con las recomendaciones de los expertos recogida en el capítulo 7 de la guía OIT:

«[...] La mayoría de los especialistas suelen utilizar los porcentajes aproximativos que figuran a continuación en lo que respecta a la importancia relativa de los factores:

- 20% a 35% para las calificaciones;
- 25% a 40% para las responsabilidades
- 15% a 25% para los esfuerzos
- 5% a 15% para las condiciones de trabajo»

Una vez establecido el peso global de cada grupo de factores, determinamos, primero, el peso relativo de cada uno de los factores específicos que los integran, para lo que se ha de velar porque los mismos guarden una necesaria coherencia con los objetivos perseguidos por la institución, servicios que la han de caracterizar y tipos de trabajo que pretende fomentar, huyendo de ponderaciones preestablecidas que asignen escaso valor, por ejemplo, a los elementos de gran importancia para la organización.

En segundo lugar, se ha de determinar el distinto nivel e intensidad en que cada uno de sus factores específicos están presentes en los puestos, asignando una puntuación a cada grado cuya distribución obedece a una progresión aritmética - diferencia constante entre los distintos niveles-, y una puntuación máxima de 1000 puntos, siendo la principal ventaja de este sistema, cuando están bien definidos los grados, su neutralidad, facilidad de comprensión y equidad.

Grupo de factores	Factores específicos	Ponderación	Puntuación máxima, según grado				
			1	2	3	4	5
Especial dificultad técnica	Formación	11%	200	400	600	800	1000
	Experiencia	8%	200	400	600	800	1000
	Naturaleza y complejidad técnica de las tareas	11%	A 200	333	467	600	733

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



A2D03F72C481CF1E2858



			<b>B</b>	333	467	600	733	867
			<b>C</b>	467	600	733	867	1000
	<b>Total</b>	<b>30%</b>		<b>867</b>	<b>1400</b>	<b>1933</b>	<b>2467</b>	<b>3000</b>
			<b>A</b>	200	333	467	600	733
	<b>Responsabilidad por relaciones</b>	<b>8%</b>	<b>B</b>	333	467	600	733	867
			<b>C</b>	467	600	733	867	1000
			<b>A</b>	200	333	467	600	733
	<b>Supervisión y dependencia</b>	<b>8%</b>	<b>B</b>	333	467	600	733	867
			<b>C</b>	467	600	733	867	1000
<i>Responsabilidad</i>			<b>A</b>	200	333	467	600	733
	<b>Impacto de los errores</b>	<b>9%</b>	<b>B</b>	333	467	600	733	867
			<b>C</b>	467	600	733	867	1000
	<b>Responsabilidad sobre presupuesto, material y equipo especializado</b>	<b>9%</b>		-	-	600	800	1000
	<b>Total</b>	<b>34%</b>		<b>1401</b>	<b>1800</b>	<b>2799</b>	<b>3401</b>	<b>4000</b>
<i>Incompatibilidad</i>	<b>Incompatibilidad</b>	<b>5%</b>		-	-	600	800	1000
<i>Dedicación</i>	<b>Dedicación</b>	<b>5%</b>		-	-	600	800	1000
	<b>Esfuerzo psicofísico</b>	<b>8%</b>		-	400	600	800	1000
<i>Penosidad</i>	<b>Condiciones ambientales</b>	<b>8%</b>		-	-	600	800	1000
	<b>Organización de la jornada</b>	<b>10%</b>		-	400	600	800	1000
	<b>Total</b>	<b>26%</b>		-	<b>800</b>	<b>1800</b>	<b>2400</b>	<b>3000</b>
	<b>TOTAL FACTORES</b>	<b>100%</b>		<b>2268</b>	<b>4000</b>	<b>7732</b>	<b>9868</b>	<b>12000</b>

Se ha de evitar, en cualquier caso, las ponderaciones preestablecidas, velando porque las mismas guarden una necesaria coherencia con los objetivos perseguidos por la institución, servicios que la han de caracterizar y tipos de trabajo que pretende fomentar, de forma que los elementos de gran importancia para la entidad no deberían tener poco peso, y viceversa; para lo que resulta fundamental la previsión contenida en el artículo 37 TREBEP respecto a las materias objeto de negociación facultad de las Mesas Generales de Negociación, entre las que reconoce la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



A2D03F72C481CF1E2858

de los funcionarios, las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño o las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.

#### C. Valoración de puestos de trabajo.

Identificados las funciones y puestos de trabajo, y definido el método de valoración, establecemos el concreto valor relativo o peso que de cada puesto en la organización.

#### C.1. Factores de valoración.

##### C.1.1. Especial dificultad técnica.

Puesto de trabajo	Formación	Experiencia	Naturaleza y complejidad técnica de las tareas
Arquitecto Técnico	5	4	C4
Encargado de Obras, Jardines y Mantenimiento	3	3	B4
Oficial de Obras, Jardines y Mantenimiento	2	2	A4
Encargado de Limpieza de Edificios	3	2	B1
Operario de Limpieza de Edificios	2	1	A1
Vigilante	3	3	B2
Sepulturero	2	1	A1
Técnico de Deportes	4	3	C2
Director Escuela Infantil	4	3	C1
Tutor Escuela Infantil	4	2	C1
Cocinero Escuela Infantil	3	2	B1
Técnico TICs	3	3	B5
Secretario-Interventor	5	5	C5
Técnico de Administración General	4	3	C4
Técnico de Gestión de Administración General	4	3	C3
Administrativo Atención al Ciudadano - Secretaría	3	2	A5

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



A2D03F72C481CF1E2858

Administrativo Intervención	Atención al Ciudadano -	3	2	A5
Tesorero		5	4	C4

## C.1.2. Responsabilidad.

Puesto de trabajo	Responsabilidad por relaciones en el puesto	Supervisión y dependencia	Impacto de los errores	Responsabilidad sobre presupuesto, cuidado de menores o personas dependientes, material y equipo especializado
Arquitecto Técnico	C4	B3	C4	3
Encargado de Obras, Jardines y Mantenimiento	C3	B1	C3	3
Oficial de Obras, Jardines y Mantenimiento	B1	A1	B3	2
Encargado de Limpieza de Edificios	B1	A1	C1	1
Operario de Limpieza de Edificios	A1	--	B1	1
Vigilante	B4	--	C3	2
Sepulturero	B1	--	A3	1
Técnico de Deportes	C3	A2	C3	2
Director Escuela Infantil	C3	A2	C2	3
Tutor Escuela Infantil	C3	--	B2	3
Cocinero Escuela Infantil	C2	--	C2	3
Técnico TICs	C3	--	C2	1
Secretario-Interventor	C5	B5	C5	3

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

A2D03F72C481CF1E2858

Técnico de Administración General	C4	--	B4	2
Técnico de Gestión de Administración General	C4	--	B4	2
Administrativo Atención al Ciudadano - Secretaría	C2	--	A3	1
Administrativo Atención al Ciudadano - Intervención	C2	--	A3	1
Tesorero	B5	--	C4	3

## C.1.3. Incompatibilidad y dedicación.

Puesto de trabajo	Incompatibilidad	Dedicación
Arquitecto Técnico	2	1
Encargado de Obras, Jardines y Mantenimiento	1	2
Oficial de Obras, Jardines y Mantenimiento	1	2
Encargado de Limpieza de Edificios	1	1
Operario de Limpieza de Edificios	1	1
Vigilante	2	3
Sepulturero	2	3
Técnico de Deportes	1	3
Director Escuela Infantil	1	2
Tutor Escuela Infantil	1	1
Cocinero Escuela Infantil	1	1
Técnico TICs	1	1
Secretario-Interventor	1	1
Técnico de Administración General	3	3
Técnico de Gestión de Administración General	2	1
Administrativo Atención al Ciudadano - Secretaría	2	1
Administrativo Atención al Ciudadano - Intervención	1	1
Tesorero	1	1

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

A2D03F72C481CF1E2858

## C.1.4. Penosidad.

Puesto de trabajo	Esfuerzo psicofísico	Condiciones ambientales	Organización de la jornada
Arquitecto Técnico	3	2	1
Encargado de Obras, Jardines y Mantenimiento	3	3	1
Oficial de Obras, Jardines y Mantenimiento	3	3	1
Encargado de Limpieza de Edificios	2	2	2
Operario de Limpieza de Edificios	2	2	2
Vigilante	2	2	4
Sepulturero	2	2	4
Técnico de Deportes	2	2	3
Director Escuela Infantil	3	2	1
Tutor Escuela Infantil	3	2	1
Cocinero Escuela Infantil	2	2	1
Técnico TICs	2	2	3
Secretario-Interventor	4	1	1
Técnico de Administración General	3	1	1
Técnico de Gestión de Administración General	3	1	1
Administrativo Atención al Ciudadano - Secretaría	2	2	1
Administrativo Atención al Ciudadano - Intervención	2	2	1
Tesorero	3	1	1

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

A2D03F72C481CF1E2858

## C.2. Puntuación de los factores.

## C.1.1. Especial dificultad técnica.

Puesto de trabajo	Formación	Experiencia	Naturaleza y complejidad técnica de las tareas
Arquitecto Técnico	1000	800	867
Encargado de Obras, Jardines y Mantenimiento	600	600	733
Oficial de Obras, Jardines y Mantenimiento	400	400	600
Encargado de Limpieza de Edificios	600	400	333
Operario de Limpieza de Edificios	400	200	200
Vigilante	600	600	467
Sepulturero	400	200	200
Técnico de Deportes	800	600	600
Director Escuela Infantil	800	600	467
Tutor Escuela Infantil	800	400	467
Cocinero Escuela Infantil	600	400	333
Técnico TICs	600	600	867
Secretario-Interventor	1000	1000	1000
Técnico de Administración General	800	600	867
Técnico de Gestión de Administración General	800	600	733
Administrativo Atención al Ciudadano - Secretaría	600	400	733
Administrativo Atención al Ciudadano - Intervención	600	400	733
Tesorero	1000	800	867

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

A2D03F72C481CF1E2858

C.1.2. Responsabilidad.

Puesto de trabajo	Responsabilidad por relaciones en el puesto	Supervisión y dependencia	Impacto de errores	Responsabilidad sobre presupuesto, cuidado de menores o personas dependientes, material y equipo especializado
Arquitecto Técnico	867	600	867	1000
Encargado de Obras, Jardines y Mantenimiento	733	333	733	1000
Oficial de Obras, Jardines y Mantenimiento	333	200	600	800
Encargado de Limpieza de Edificios	333	200	467	600
Operario de Limpieza de Edificios	200	0	333	600
Vigilante	733	0	733	800
Sepulturero	333	0	467	600
Técnico de Deportes	733	333	733	800
Director Escuela Infantil	733	333	600	1000
Tutor Escuela Infantil	733	0	467	1000
Cocinero Escuela Infantil	600	0	600	1000
Técnico TICs	733	0	600	600
Secretario-Interventor	1000	867	1000	1000
Técnico de Administración General	867	0	733	800
Técnico de Gestión de Administración General	867	0	733	800

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



A2D03F72C481CF1E2858

Administrativo Atención al Ciudadano - Secretaría	600	0	467	600
Administrativo Atención al Ciudadano - Intervención	600	0	467	600
Tesorero	867	0	867	1000

C.1.3. Incompatibilidad y dedicación.

Puesto de trabajo	Incompatibilidad	Dedicación
Arquitecto Técnico	800	600
Encargado de Obras, Jardines y Mantenimiento	600	800
Oficial de Obras, Jardines y Mantenimiento	600	800
Encargado de Limpieza de Edificios	600	600
Operario de Limpieza de Edificios	600	600
Vigilante	800	1000
Sepulturero	600	1000
Técnico de Deportes	600	800
Director Escuela Infantil	600	600
Tutor Escuela Infantil	600	600
Cocinero Escuela Infantil	600	600
Técnico TICs	600	600
Secretario-Interventor	1000	1000
Técnico de Administración General	800	600
Técnico de Gestión de Administración General	800	600
Administrativo Atención al Ciudadano - Secretaría	600	600
Administrativo Atención al Ciudadano - Intervención	600	600
Tesorero	600	600

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



A2D03F72C481CF1E2858



## C.1.4. Penosidad.

Puesto de trabajo	Esfuerzo psicofísico	Condiciones ambientales	Organización de la jornada
Arquitecto Técnico	800	800	400
Encargado de Obras, Jardines y Mantenimiento	800	1000	400
Oficial de Obras, Jardines y Mantenimiento	800	1000	400
Encargado de Limpieza de Edificios	600	800	600
Operario de Limpieza de Edificios	600	800	600
Vigilante	600	800	600
Sepulturero	600	800	1000
Técnico de Deportes	600	800	1000
Director Escuela Infantil	600	800	800
Tutor Escuela Infantil	800	800	400
Cocinero Escuela Infantil	800	800	400
Técnico TICs	600	800	400
Secretario-Interventor	600	800	800
Técnico de Administración General	1000	600	400
Técnico de Gestión de Administración General	800	600	400
Administrativo Atención al Ciudadano - Secretaría	800	600	400
Administrativo Atención al Ciudadano - Intervención	600	800	400
Tesorero	600	800	400

## C.3. Ponderación.

Para obtener el resultado final, aplicamos la ponderación prevista para cada grupo de factores y el porcentaje de jornada.

## C.3.1. Puntuación complemento específico.

Para obtener la puntuación final del complemento específico, hacemos una traslación directa de los puntos que, cada puesto de trabajo ha recabado en los factores de valoración:

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



Puesto de trabajo	Puntuación	Puntuación ponderada	Puntuación ajustada a jornada
Arquitecto Técnico	9.401,00	793	793
Encargado de Obras, Jardines y Mantenimiento	8.332,00	690	690
Oficial de Obras, Jardines y Mantenimiento	6.933,00	565	565
Encargado de Limpieza de Edificios	6.133,00	505	505
Operario de Limpieza de Edificios	5.133,00	414	414
Operario de Limpieza de Edificios, 50% jornada	5.133,00	414	207
Vigilante	8.133,00	664	664
Sepulturero, 30% jornada	6.200,00	497	124
Técnico de Deportes	8.199,00	687	687
Director Escuela Infantil	7.733,00	645	645
Tutor Escuela Infantil	7.067,00	590	590
Cocinero Escuela Infantil	6.533,00	539	539
Técnico TICs	7.400,00	628	628
Secretario-Interventor	10.867,00	897	897
Técnico de Administración General	7.867,00	661	661
Técnico de Gestión de Administración General	7.733,00	646	646
Administrativo Atención al Ciudadano - Secretaría	6.400,00	535	535
Administrativo Atención al Ciudadano - Intervención	6.400,00	535	535
Tesorero	8.401,00	719	180
<b>Total</b>	<b>139.998,00</b>	<b>11.621,85</b>	<b>10.503,30</b>

### C.3.2. Puntuación complemento de destino.

Dado el sistema mediante intervalos previsto normativamente en la asignación de niveles de complemento de destino, aplicaremos en su determinación un incremento porcentual equivalente a los puntos obtenidos en la valoración sobre la base del límite mínimo establecido legalmente para cada subgrupo de función, de forma que:

$$CD = [ (Puntos \text{ Máx.} - Puntos \text{ Mín.}) * Puntos \text{ obtenidos} / 1.000] + Puntos \text{ Mín.}$$

**Código Seguro de Verificación (CSV):** A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 **Fecha Firma:** 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



A2D03F72C481CF1E2858

Puesto de trabajo	Grupo de clasificación	Puntos Mínimos	Puntos máximos	Aplicación porcentual valoración	Nuevo complemento de destino
Arquitecto Técnico	A2	20	26	24,76	25
Encargado de Obras, Jardines y Mantenimiento	C1	16	22	20,14	20
Oficial de Obras, Jardines y Mantenimiento	C2	14	18	16,26	16
Encargado de Limpieza de Edificios	C2	14	18	16,02	16
Operario de Limpieza de Edificios	C2	14	18	15,66	16
Operario de Limpieza de Edificios, 50%jornada	C2	14	18	15,66	16
Vigilante	C1	16	22	19,98	20
Sepulturero, 25% jornada	C2	14	18	15,99	16
Técnico de Deportes	B	18	24	22,12	22
Director Escuela Infantil	A2	20	26	23,87	24
Tutor Escuela Infantil	B	18	24	21,54	22
Cocinero Escuela Infantil	C1	16	22	19,23	19
Técnico TICs	C1	16	22	19,77	20
Secretario-Interventor	A1	24	30	29,38	29
Técnico de Administración General	A1	24	30	27,96	28
Técnico de Gestión de Administración General	A2	20	26	23,88	24
Administrativo Atención al Ciudadano - Secretaría	C1	16	22	19,21	19
Administrativo Atención al Ciudadano - Intervención	C1	16	22	19,21	19
Tesorero	A1	24	30	28,31	28

Código Seguro de Verificación (CSV): A2D0 3F72 C481 CF1E 2858 Fecha Firma: 30-07-2024 07:59:25

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



A2D03F72C481CF1E2858