

INFORME DE MANUAL DE VALORACIÓN DE RPT

I.- MARCO NORMATIVO DE ÁMBITO GENERAL

Marco Justificativo

- Resolución 180/2015 de fecha de 17 de junio de 2015 por la que se delegan determinadas atribuciones y áreas de gestión en los concejales.
- Resolución 57/2016 por la que se acuerda distribución de funciones entre varios empleados públicos del Ayuntamiento y del Complemento de Productividad.
- Resolución del Servicio Provincial de Economía y empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de personal laboral del Ayuntamiento de Escatrón.
- Pacto de Funcionarios Públicos de Escatrón (2015/2016).

Marco normativo

- Ley 7/2007, de 22 de abril del, del Estatuto Básico del Empleado Público establece que en su artículo 74. “ 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.*
- Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, 7/1985 en sus artículos 90 a 14 bis. Destacando lo dispuesto en el artículo 90 cuando señala que “*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. Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores*”. Asimismo la LRBRL establece en su **artículo 22.2** de la LRBRL, que corresponde en todo caso, al Pleno municipal en los Ayuntamientos y a la Asamblea vecinal en régimen de Concejo Abierto, entre otras las siguientes atribuciones, letra i) *La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen de personal eventual*”.

- Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen de Puestos de Trabajo aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril en el Título VIII capítulo I, artículos 126 a 126.
- Reforma de la Función Pública (en adelante LRFP), en su redacción dada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre en su artículo 50 modifica la Ley 30/1984, de 2 de agosto, que obliga a las Corporaciones Locales y Comunidades a dotarse de RPT.
- Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón en su artículo 236.2 establece que *“Las Corporaciones Locales formarán y aprobarán la relación de puestos de trabajo existentes en su organización, de acuerdo con la Legislación Básica de los funcionarios de las Administraciones Públicas y de la Legislación de función pública de la Comunidad Autónoma. En la misma deberán incluirse, en todo caso, la denominación, características esenciales de los puestos, retribuciones complementarias que le correspondan y requisitos exigidos para su ejercicio.”*.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018.
- Resolución de 17 de julio de 2018, conjunta de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y la Secretaria de Estado de Función Pública.

II.- MARCO JUSTIFICATIVO DE ÁMBITO LOCAL

En fecha 1 de febrero de 2017 fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza Convenio del Personal laboral del Ayuntamiento de Escatrón (Zaragoza) aprobado mediante la pertinente Resolución del Servicio de Economía y Empleo.

En el artículo 29, apartado 1º de dicho convenio colectivo se establece que *“durante la vigencia del presente convenio se realizará una valoración de los puestos de trabajo, cuyo resultado y aplicación será notificada y consensuada por la representación sindical”*.

También el artículo 28 del Pacto de Funcionarios Públicos de Escatrón 2015/2016 establece en su apartado 1 que durante la vigencia del Pacto, se realizará, una valoración de los puestos de trabajo, cuyo resultado y aplicación será notificada y consensuada con la representación sindical.

Asimismo, el artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/5015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que: *“ Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través*

de relaciones de puestos 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.”

De acuerdo con lo anterior y al objeto de dar cumplimiento con los preceptos anteriores el Ayuntamiento de Escatrón se propone llevar a cabo el proyecto de elaboración de puestos de trabajo mediante las fases de trabajo asociadas al proyecto que se describen en el presente documento.

III.- OBJETIVOS DE LA PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE RPT

Una vez relacionado el marco justificativo para la elaboración de la RPT, se proponen como objetivos los siguientes:

- Analizar las funciones y tareas actuales de las plazas y puestos de trabajo.
- Analizar y diseñar la nueva estructura de puestos acorde con las necesidades del Ayuntamiento.
- Definir las funciones de las plazas/puestos.
- Apostar por la carrera profesional de los empleados públicos mediante transparencia en los procedimientos que provisión de puestos velando por los principios de igualdad, capacidad y mérito.
- Posibilitar la movilidad en la carrera profesional, establecer los sistemas de provisión de los puestos y fomento de procedimientos de promoción interna.
- Estructurar la organización de recursos humanos de acuerdo con las necesidades actuales del Ayuntamiento y extinguir los puestos de trabajo que no se adecuen a las necesidades de la organización.
- Dotar al Ayuntamiento de un instrumento que facilite la gestión de los recursos humanos de forma integral de forma que abarque al personal laboral, funcionario y en su caso eventual de forma que se garantice la estabilidad laboral.

IV.- CONSIDERACIONES GENERALES DE RELACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO (RPT)

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT, en adelante) ha sido definido como *“un elemento organizativo fundamental para el actual modelo de función pública además de constituirse como un instrumento de planificación de recursos humanos eficaz para mejorar la gestión administrativa”*, resultando una herramienta esencial y básica

para otorgar racionalidad, objetividad e igualdad para la gestión de la función pública.

A través de la RPT se pretende racionalizar y concretar la función pública municipal pasando a ser el instrumento imprescindible en materia de personal al incluirse en la misma el aspecto económico y presupuestario.

Debe precisarse que no es lo mismo el concepto de plantilla de personal con el concepto de RPT, ya que el primero, como bien indica el manual de elaboración de RPT de Aragón, <http://servicios.aragon.es/portalaALL/document>, la plantilla tiene un “carácter subjetivo”, refiriéndose a la relación de plazas asignadas a cada una de las escalas, subescalas, clases y categorías, mientras que “la relación de puestos de trabajo” tiene carácter objetivo, y recoge las funciones dentro de la organización de la entidad local”.

Este concepto tiene una vocación de generalidad y permanencia puesto que el proyecto de RPT debe referirse a todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento que tengan permanencia en el tiempo, debiendo incluirse, por lo tanto, a los servidores públicos funcionarios, laborales o eventuales.

Por lo tanto, la creación de puestos de trabajo, así como la modificación del contenido de cada puesto de trabajo, se realizará a través de la RPT, dada la vinculación orgánica de la plantilla con la dimensión presupuestaria. En este sentido, la RPT no podrá comprender puestos que no cuenten con la dotación presupuestaria que sea necesaria.

Una vez precisado el concepto de RPT debe tenerse en cuenta que el carácter obligatorio de elaborar una RPT tiene su origen en la Reforma de la Función Pública (en adelante LRFP), en su redacción dada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, que obliga a las Corporaciones Locales y Comunidades Autónomas a dotarse de una RPT en su organización de acuerdo con los requisitos previstos en la legislación básica de la Función Pública, que deberá **incluir en todo caso la denominación, tipo, características esenciales, sistema de provisión de los puestos, las retribuciones esenciales que correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño.**

De acuerdo con lo anterior, el artículo 50 de la Ley 62/2003 modifica la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública en el siguiente sentido:

- **Uno.** Se modifica el párrafo b) del apartado 1 del artículo 15, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que queda redactado en siguientes términos:
 - **«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.»

- **Dos.** Se modifica la redacción del artículo 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en los siguientes términos: «Artículo 16: Las Comunidades Autónomas y la Administración Local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su 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.**»

En el aspecto retributivo del personal al servicio de la Administración Local el RD 86/1986, de 25 de abril hace referencia al Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local, destaca que *“las Corporaciones Locales pueden realizar los estudios, adaptaciones y valoraciones de puestos de trabajo que sirvan de base a una adecuada y eficaz implantación del sistema.”* En este sentido dispone la norma que las entidades locales se doten de sistemas de valoración de puestos de trabajo que objetiven las políticas retributivas. Por lo que debe necesariamente que partirse del concepto de puesto de trabajo.

La RPT define el **puesto de trabajo** entendiendo por tal “el concepto homogéneo de tareas, atribuciones y responsabilidades que se desarrollan por una o varias personas en lugar determinado de la estructura organizativa”.

De esta definición se distinguirían otros aspectos esenciales como son el de:

- **Tarea:** el trabajo elemental susceptible de desglose. Se ha definido como: El conjunto de actividades dirigidas a conseguir un objetivo específico, la tarea es identificable, tiene principio y fin, es identificable y puede tener mayor o menor grado de complejidad.
- **Función:** Se ha entendido como un concepto más amplio que el de tarea, apelándose al conjunto de tareas que conforman una unidad de servicio o unidad productiva independiente.
- **Misión del puesto:** Es de todos el concepto más amplio configurándose como el conjunto de funciones, deberes u obligaciones atribuidas a un puesto.

V.- CONTENIDO DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Ley 7/2007, de 12 abril, de 12 de abril sobre el EBEEP, al referirse a la ordenación de los puestos de trabajo hace referencia a las RPT u otros instrumentos organizativos similares, fijando un contenido mínimo, al señalar en su art. 74 ”...*que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscrito, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias...*”

Asimismo, la RPT según el artículo 15 de la referida norma, establece que “*Las RPT indicarán, en todo caso, la denominación, tipo, nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral*”.

Por lo tanto las RPT deberán comprender conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario, el número y características de las que puedan ser ocupadas por el personal eventual, así como los que puedan ser ocupadas por el personal laboral.

De acuerdo con lo anterior La RPT precisa de varios elementos esenciales y relacionados entre sí para conseguir el objetivo que pretende que es una organización municipal eficaz, objetiva, igualitaria y capaz de dar soluciones a las necesidades del personal:

Por ello, las RPTS constan de:

- Estructura Administrativa y Organigrama.
- Fichas de Funciones.
- Relación de Puestos de trabajo y Fichas de Puestos.
- Descripción o Manual de organización, que contiene las normas que rigen la RPT en cuanto a su configuración, procedimiento de aprobación y valoración del sistema retributivo.

En cuanto al contenido mínimo de la RPT para cumplir con los objetivos y fines asignados, deberá incluir como mínimo el siguiente:

1. Número de plazas por cada puesto y tipo de puesto.
2. Denominación.
3. Naturaleza Jurídica (funcionarios, eventuales o laborales).
4. Clasificación Profesional en un grupo, subgrupo.
5. Retribuciones complementarias (distinguiendo entre complemento destino y complemento específico con descripción de los factores que inciden en él.
6. Forma de Provisión.

7. Adscripción orgánica (centro gestor o unidad administrativa a que pertenece).
8. Requisitos para su provisión.
9. Funciones.
10. Observaciones sobre aspectos concretos del puesto de trabajo.

VI.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente manual se aplicará a todos los empleados que en el momento de aprobación ocupen una plaza según la plantilla aprobada por el último Pleno de la Corporación ya sea desempeñados por personal funcionarial y laboral.

VII.- ELABORACIÓN Y VALORACIÓN DE LA RTP

La valoración del concepto de “puesto de trabajo” es el *procedimiento por que se determinará el valor relativo o peso concreto que ese puesto tiene dentro de la organización con el resto de puestos de la misma, en función del conjunto de actividades y tareas que desarrolla*”.

Se parte por lo tanto de una elaboración de RTP mediante una metodología objetiva que valore los aspectos esenciales del puesto de trabajo con el sistema retributivo relacionado con el complemento específico dentro de la organización municipal.

Por lo tanto, la valoración del puesto de trabajo guarda relación directa con el sistema retributivo, desglosándose asignándose sistemas de valoración objetiva a los distintos factores que conforman la valoración del puesto sin renunciar a la valoración de aspectos individuales del empleado como la formación y experiencia, entre otros.

El objetivo principal que se pretende es establecer una política retributiva respecto al complemento específico justa y equitativa en atención a los aspectos definidos del puesto de trabajo, al margen de componentes particulares y subjetivos que puedan llevar a arbitrariedad, teniendo como premisa de valoración la dificultad técnica, la dedicación, incompatibilidad, responsabilidad así como la peligrosidad o penosidad del puesto de trabajo.

La metodología propone una adecuada valoración de los puestos de trabajo de la plantilla municipal de forma que de manera objetiva se retribuya cada puesto de acuerdo con los criterios, anteriormente reseñados en el párrafo anterior, pero también teniendo en cuenta su impacto del puesto dentro de la organización. Este

factor explica que puedan existir diferencias entre puestos sin que atiendan a criterios subjetivos.

Para la elaboración se ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

- El conjunto total de puestos efectivos según plantilla actual aprobada en Pleno lo que lleva a una valoración de la estructura actual.
- Estructura resultante que incluye dos nuevos de puestos de trabajo distintos a los actuales y dotados con mayor nivel, Administrativo y Administrativo Contable; ambos puestos necesarios para el correcto funcionamiento de los servicios de administración general del Ayuntamiento de Escatrón y que han sido objeto de valoración, aun cuando no serán dotados de forma inmediata en el momento de la aprobación de la RPT. Debe destacarse que para esta estructura se amortizará el puesto actual de Auxiliar de Contabilidad y un puesto de Auxiliar Administrativo dotado actualmente. Por lo que el proceso de RPT no supone un aumento de puestos efectivos de forma considerable ni sobre dimensionado sino acorde con sus necesidades.
- La Elaboración de RPT no supone valoración del trabajo de cada empleado, ni supone la extinción del contrato de trabajo, ni la pérdida de la condición de funcionario. Tampoco supone la modificación de las condiciones laborales en perjuicio de los empleados públicos del Ayuntamiento de Escatrón.
- Los empleados públicos que como consecuencia de la aprobación de RPT y la adscripción a la misma pudieran conllevar un complemento específico inferior, tendrán derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia que será absorbido por cualquier mejora retributiva según los criterios que establezcan las leyes de presupuestos anuales del Estado.
- Los empleados públicos que como consecuencia de la aprobación de RPT y la adscripción a la misma pudiera conllevar un complemento específico superior tendrá derecho a una incorporación progresiva en los presupuestos municipales a partir del ejercicio siguiente a la aprobación de la RPT, dentro del marco presupuestario resultante del estado de ingresos y gastos, así como dentro del marco legal anual presupuestario del Estado y según los acuerdos adoptados en la Mesa de Negociación. Del resultado de la metodología resultante a cada puesto de trabajo y una vez definidas las funciones, tareas y misiones aprobadas por la Mesa de Negociación.

La elaboración de la RPT puede basarse en métodos “*cualitativos*” y que tienen como objetivo del proceso la ordenación o clasificación de los puestos por relevancia o jerarquía, sin asignación de una magnitud numérica o económica.

Y también puede el sistema de valoración seguir un sistema “*cuantitativo*” en cuyo caso el objetivo principal es la un resultado numérico para cada puesto de trabajo de forma que el resultado se transforme un valor monetario.

Dentro de los sistemas de valoración cualitativo de forma generalizada toman protagonismo los sistemas de “*método por comparación*” que se basan en metodologías de comparación de puestos de trabajo, de forma que primero se ordena y posteriormente se comparan entre sí y en relación con los demás, así como el “*método por descripción de grados*” con el que se establecen determinados grados que reflejan distintos grados de responsabilidad, habilidad y funciones dentro de la estructura.

Una vez efectuado el análisis inicial de la plantilla del Ayuntamiento de Escatrón, el sistema de metodología única basada en sistemas cualitativos no se estimó conveniente, dado que no se cuenta con un número de puestos relevantes para poder establecer una metodología por comparación optándose por un sistema cuantitativo que vela por las equiparaciones en puestos de trabajo similares.

Para el proyecto de RPT que se presenta se ha combinado el método cuantitativo de forma que pueda obtenerse una referencia numérica que pueda traducirse de forma sencilla a una magnitud económica.

La metodología cualitativa desarrolla en el sistema de valoración cada uno de los criterios y factores asociados a los distintos componentes del complemento específico a través de distintos niveles, de forma que puedan valorarse convenientemente los aspectos más destacados de cada puesto de trabajo según el método de puntuación.

Conforman la magnitud de la valoración **5 criterios integrantes en el complemento específico** que representan un porcentaje determinado en relación al impacto del mismo en el de la organización del trabajo, si bien para poder traducir el porcentaje en referencia numérica la base del porcentaje es 100 puntos en total por criterio.

Cada criterio, contempla factores que reflejan de forma singular determinadas características, cualidades, exigencias que existen en cada puesto de forma que la combinación entre criterios y factores permitan una valoración lo mas acertada posible a la misión, función y tareas a realizar.

Los factores a su vez contemplan distintos niveles de intensidad de forma que cada puesto de trabajo pueda dotarse de elementos de valoración acordes a la misión y tarea a desempeñar; a través de los niveles se mide la intensidad entre básica, media y alta de los distintos factores.

En cuanto al **complemento específico** de cada puesto se evalúa según los criterios que establece el **artículo 4 del citado Real Decreto 861/1986, de 25 de abril** y según los acuerdos alcanzados por la Mesa Negociadora respecto al conjunto total de criterios, porcentaje de cada uno, factores y niveles:

1. El criterio de **responsabilidad** supone un 30% respecto al conjunto total de criterios. Este criterio se divide en 4 factores sumando en total de 100 puntos:
 - a) **Factor por mando:** atiende al liderazgo y mando sobre otros puestos de trabajo. Este factor se mide a través de los siguientes niveles:
 - i. Nivel 1: 5 puntos.
 - ii. Nivel 2: 10 puntos.
 - b) **Factor Económico:** atiende a la responsabilidad en términos económica asociada al puesto de trabajo.
 - i. Nivel 1: 5 puntos.
 - ii. Nivel 2: 10 puntos.
 - c) **Factor por resultados:** atiende al impacto del trabajo asociado al puesto de trabajo y su resultado.
 - i. Nivel 1: 5 puntos.
 - ii. Nivel 2: 10 puntos.
 - d) **Factor por responsabilidad penal y civil:** atiende a la trascendencia en términos de responsabilidad civil y penal derivado del puesto de trabajo; por tal motivo se ha valorado en un total de 70 puntos, distinguiendo 4 niveles que intentan medir este criterio de responsabilidad en función del puesto de trabajo:
 - i. Nivel 1: 15 puntos.
 - ii. Nivel 2: 30 puntos.
 - iii. Nivel 3: 50 puntos.
 - iv. Nivel 4: 70 puntos.
2. El criterio de **dedicación** supone un 15% respecto al conjunto total de los criterios y mide la dedicación del puesto de trabajo distinguiendo dos factores que en su totalidad suman 100 puntos:
 - a) **Factor “ocasionalmente superior”** atiende a una dedicación del puesto de trabajo que por diversas razones es superior. Se compone de los siguientes niveles:
 - i. Nivel 1: 5 puntos.
 - ii. Nivel 2: 10 puntos.
 - iii. Nivel 3: 30 puntos.
 - iv. Nivel 4: 50 puntos.
 - b) Factor **“dedicación especial por razón de servicio”**: atiende a la dedicación que en determinados momentos lleva implícito el puesto de trabajo. Se compone de los siguientes niveles:

- i. Nivel 1: 5 puntos.
 - ii. Nivel 2: 10 puntos.
 - iii. Nivel 3: 30 puntos.
 - iv. Nivel 4: 50 puntos.
3. El criterio de **especial dificultad técnica** entendida como el conjunto de conocimientos, técnicas, destrezas necesarias para el normal desempeño del puesto de trabajo lo que supone un 30% respecto al conjunto total y una puntuación máxima de todos los factores 100 puntos.
- a) Los factores que se han tenido en cuenta son: ”**Dificultad técnica y complejidad**” cuya puntuación máxima es de 20 puntos. El factor dificultad técnica y complejidad se divide según el grado de dificultad:
 - i. Nivel 1: 5 puntos.
 - ii. Nivel 2: 10 puntos.
 - iii. Nivel 3: 20 puntos.
 - b) El “**Factor de experiencia**” cuya puntuación máxima es de 25 puntos. Se modula por los siguientes niveles:
 - i. Nivel 1: 5 puntos.
 - ii. Nivel 2: 10 puntos.
 - iii. Nivel 3: 25 puntos.
 - c) “**Factor de especialización**” cuya puntuación máxima es de 15 puntos. Distingue entre:
 - i. Nivel 1: 10 puntos.
 - ii. Nivel 2: 15 puntos.
 - d) “**Factor de formación**” cuya puntuación máxima es de 40 puntos. A fin de poder valorar los distintos tipos de formación del aspirante se Distingue entre:
 - i. Nivel 1: 10 puntos.
 - ii. Nivel 2: 15 puntos.
 - iii. Nivel 3: 20 puntos.
 - iv. Nivel 4: 30 puntos.
 - v. Nivel 5: 40 puntos.
4. **Criterio de peligrosidad y penosidad** que supone un 15% respecto al conjunto total y una puntuación máxima de todos los factores 100 puntos.
- a) Los factores que se han tenido en cuenta son: “**Esfuerzo intelectual**” que se divide en los siguientes según el puesto de trabajo y los desafíos del mismo:
 - i. Nivel 1: 5 puntos.
 - ii. Nivel 2: 10 puntos.
 - iii. Nivel 3: 20 puntos.
 - b) “**Esfuerzo físico**” que puede verse modulado según los siguientes niveles en función del puesto de trabajo.

- i. Nivel 1: 5 puntos.
 - ii. Nivel 2: 10 puntos.
 - iii. Nivel 3: 20 puntos.
- c) **“Atención al público”** que ha sido valorado según los siguientes niveles:
 - i. Nivel 1: 5 puntos.
 - ii. Nivel 2: 10 puntos.
 - iii. Nivel 3: 20 puntos.
- d) **“Penosidad”** distingue el grado de exposición a condiciones adversas, esfuerzo físico, incomodidad, entre otros con los siguientes niveles:
 - i. Nivel 1: 5 puntos.
 - ii. Nivel 2: 10 puntos.
 - iii. Nivel 3: 20 puntos.
- e) **“Peligrosidad”** se relaciona con determinadas condiciones especiales del puesto que llevan asociada el manejo de determinadas maquinarias, utensilios, conducción de vehículos entre otros, que puede verse modulado a través de los siguientes niveles:
 - i. Nivel 1: 5 puntos.
 - ii. Nivel 2: 10 puntos.
 - iii. Nivel 3: 20 puntos.

5. **Criterio de incompatibilidad** que supone un 10% respecto al conjunto total y una puntuación máxima de todos los factores 100 puntos. Mide los supuestos en los que el puesto de trabajo pueda estar sujeto a la prohibición para desempeñar determinadas actividades. Este factor puede verse modulado por un:

- i. Nivel 1: 10 puntos.
- ii. Nivel 2: 50 puntos.
- iii. Nivel 3: 80 puntos.
- iv. Nivel 4: 100 puntos.

Se acompaña a este informe los cuadros de valoración, junto con los criterios, factores y niveles utilizados en la metodología de forma que se pueda otorgar a cada puesto la valoración obtenida tras el análisis de las fichas de cada puesto de trabajo, en atención a la misión, función y tareas descritas.

Cada puesto de trabajo es objeto de valoración según los criterios, factores y niveles anteriormente descritos resultando una puntuación; ésta se relaciona con el conjunto total retributivo del complemento específico con el que dota el Ayuntamiento el mismo, denominada “masa salarial” resultando esta magnitud igual, tanto para el colectivo de los empleados públicos funcionarios como para los empleados públicos de orden laboral. Este sistema por lo tanto, se basa en la relación valor/punto aceptado según los acuerdos alcanzados en la Comisión Negociadora.

Además, por parte del Ayuntamiento se ha incrementado el montante actual del complemento específico con las cantidades necesarias para atender a la nueva estructura de acuerdo con la tabla de metodología adjunta.

Por último, debe destacarse que igualmente las cantidades han sido objeto de actualización según la Ley de Presupuestos publicada en BOE 27 de diciembre de 1.998, de acuerdo con los incrementos salariales previstos.

Como se informa, el sistema de metodología por unificación de masas salariales ha sido objeto de acuerdo en la Mesa de Negociación, respondiendo a una de las alegaciones y reivindicaciones llevadas a cabo a través de las distintas organizaciones sindicales representativas de los empleados públicos de ámbito laboral frente a la metodología inicial propuesta. Dicha metodología atendía a un valor/punto de masas salariales según colectivos públicos del Ayuntamiento ante la falta de homogeneidad salarial entre unos colectivos y otros; todo ello a fin de evitar distorsiones propias de las diferencias iniciales entre ambos colectivos.

No obstante, ante las diversas posturas expuestas, la Mesa de Negociación aceptó el sistema de valoración conjunto “valor/punto” igual para ambos colectivos.

Asimismo, la valoración total por puntos obtenida para cada puesto de trabajo resulta ponderada según el porcentaje representativo por criterio en su conjunto; por lo tanto no es lineal. Ello como consecuencia de la alegación presentada en el periodo de participación en tal sentido.

En cuanto al **complemento de destino**, valúa según los criterios que establece el artículo 4 del citado Real Decreto 861/1986, de 25 de abril. También el art. 3.2 del RD 158/1996 modifica el RRFAL: *“Dentro de los límites máximos y mínimos señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a los criterios de especialización, responsabilidad, competencia, criterio de mando y responsabilidad, y complejidad técnica y funcional de los servicios para valorar el nivel asignado a la plaza que determinará la retribución por complemento de destino.*

La comisión Negociadora ha dado por bueno el sistema establecido por el Ayuntamiento para establecer el complemento de destino en cada puesto de trabajo.

VIII.- PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN DE RPT

El procedimiento de aprobación de RPT, dada la naturaleza jurídica de la RPT resulta necesario establecer un procedimiento de aprobación de RPT.

De conformidad con el artículo 37 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el documento de RPT deberá ser objeto de negociación y concretamente la letra c) establece que *“Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras, la siguientes: 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”*.

En cuanto a la LBRL, de acuerdo con el artículo 22.2.i) corresponde *“al Pleno municipal”* la aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual.

En relación a los requisitos de publicidad, el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, relativo al Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, dispone que una vez aprobada la relación de puestos de trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado y a la Comunidad Autónoma, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia.

Para la elaboración se han tenido en cuenta las siguientes **Fases Para La Elaboración De Valoración De Puestos De Trabajo**

1. Análisis y Descripción.

Actualización de la descripción funcional de servicios y unidades que han consistido en el análisis de:

1.1 La situación organizativa actual del Ayuntamiento, identificando funciones, tareas, actividades y responsabilidades asignadas a cada puesto de trabajo, áreas competenciales de cada servicio o unidad.

1.2 Valoración de las necesidades actuales y la posibilidad de establecer una estructura organizativa de acuerdo con las mismas. Por ello es conveniente poner de manifiesto todas aquellas cuestiones que resulten de interés.

1.3 Sistema de retribuciones asignadas al puesto.

1.4 Participación de los empleados públicos municipales a través de las entrevistas y recogida de información contando para ello con el representante designado por la Corporación y con la motivación del equipo de Ababog2.

2. Fase de Elaboración.

2.1 Descripción del nuevo organigrama municipal de acuerdo con las necesidades que sean objeto de diagnóstico, las disfunciones que puedan ser observadas durante el proceso de entrevistas y documentación entregada.

2.2 Elaboración y descripción individualizada de la ficha de puesto de trabajo ocupado o vacante.

2.3 Valoración del puesto respecto a la estructura organizativa.

2.4 Elaboración de una propuesta o proyecto que podrá ser objeto de alegaciones o rectificaciones por los trabajadores.

2.5 Informe final que se someterá a la mesa de negociación y el equipo de Gobierno.

3. Sesiones de Trabajo y Participación.

3.1 Sesión de presentación de proyecto de RPT: 17 de Noviembre y entrega de cuestionario para elaborar ficha de trabajo. Previamente fue remitida carta en fecha 10 de noviembre informando sobre el inicio del proyecto de RPT.

3.2 En fecha 20 de noviembre fue enviado documento sobre fases de elaboración de RPT y cuestionario para los trabajadores. El 22 de noviembre tuvo lugar la primera reunión individual con los trabajadores y recepción del cuestionario sobre el puesto de trabajo.

3.3 Remisión de fichas a Secretaria: 7/12//2017.

3.4 Revisión fichas Secretaria: 26/12/2017.

3.5 Sesión de trabajo y retorno con empleados públicos sobre las fichas y presentación esquema metodología: 1/02/2018 y se abre período de alegaciones durante 15 días.

3.6 Recepción de aportaciones por empleados públicos sobre las fichas.

3.7 Finalización revisión fichas por empleados públicos: 14/02/2018.

3.8 Reunión de trabajo Secretaria 5 de marzo de 2018.

3.9 Sesión explicación metodología valoración: 15 de marzo 2018.

3.10 Se abre período de alegaciones y aportaciones al sistema de metodología.

3.11 Recepción de aportaciones: 16 de marzo y remisión de fichas a empleados públicos: 16 a 23 de marzo.

3.12 Sesión final sobre metodología valoración: abril 2018.

3.13 Tras alegaciones en fecha 24 de abril de 2018, se envía revisión de las fichas, valoraciones, metodología con valor punto ponderado y no lineal, según los porcentajes de cada criterio (según alegaciones recibidas) y porcentajes siguientes criterios: Responsabilidad, 30%,; Dedicación, 15%; Especial. Dif. Técnica. 30%; Peligrosidad y penosidad, 15%; e Incompatibilidad, 10%.

4.- Fase de Negociación y Presentación

Reunión participada por la representación de personal sindical así como equipo de gobierno o personas designadas al efecto en la que se hará entrega del borrador inicial del proyecto junto con el organigrama, las fichas resultantes y las valoraciones y observaciones efectuadas, al objeto de que una vez constituida la mesa de negociación se establezca el calendario de negociaciones que contendrá las siguientes fases.

- **Constitución y reuniones de la Mesa de Negociación.**
 - Constitución mesa el 28.11.2018.
 - Sesión de trabajo de 20.12.2018. Se adjunta acta del Ayuntamiento.
 - Se presentaron alegaciones por parte de UGT que fueron resueltas el 19.01.209.
 - Sesión de trabajo de 28.01.2019. Se adjunta acta del Ayuntamiento.
 - Se presentaron alegaciones por parte de CCOO que fueron resueltas en la sesión de trabajo, así como las presentadas por parte del Ayuntamiento.
 - Sesión de trabajo de 22.02.2019. Se adjunta acta del Ayuntamiento.
 - Se presentan alegaciones por parte de UGT que fueron resueltas en la sesión de trabajo.
 - Sesión de trabajo de 07.05.2019. Se adjunta acta del Ayuntamiento. En esta sesión de trabajo se aprueba:

- Nueva estructura organizativa y relación de puestos de trabajo.
 - Organigrama.
 - Metodología según criterios, factores y niveles, así como unificación del valor punto para todos los colectivos.
 - Complementos específicos por puesto de trabajo.
 - Fichas descriptivas para cada puesto de trabajo.
 - Cuadro final de valoración de todos los puestos de trabajo asignando valor punto 190 €.
- Aprobación inicial en Pleno del borrador de proyecto de RPT para su exposición pública.
 - Plazo de exposición pública por un plazo no inferior a 10 días para poder formular alegaciones y propuestas. En el momento de emitir este informe nos encontramos en esta fase. Por lo que una vez concluida la misma, el procedimiento seguirá con.
 - Convocatoria Mesa de Negociación efectuará la valoración individual para resolución y aprobación de alegaciones en su caso.
 - Aprobación definitiva por la comisión de negociación para su remisión al órgano competente. Junta de Gobierno para posterior aprobación en Pleno.

IX.- ORGANIGRAMA MUNICIPAL

El Ayuntamiento no dispone en la actualidad de RPT, aunque sí de plantilla de personal y distintos instrumentos de negociación colectiva tanto en el ámbito de personal laboral como funcionarial que han servido de base para articular el conjunto de puestos de trabajo y el proyecto de RPT-

Por ello esta propuesta de RPT que se presenta es la primera experiencia que impulsa el Ayuntamiento.

La propuesta de RPT que se somete a informe está compuesta por un **organigrama o esquema gráfico de organización municipal**, tanto general como específico por áreas competenciales para poder identificar de forma visual y gráfica la estructura político-administrativa, dado que el Ayuntamiento no contaba con ella. Con este organigrama se pretenden clarificar también la posición jerárquica y de mando respecto a los respectivos puestos.

La propuesta de RPT que se informa está compuesta por una descripción de puestos que conforman la organización municipal acompañada de una relación con las retribuciones complementarias de los empleados municipales, tanto como funcionarios como laborales y eventuales.

Se ha procedido a valorar un total de 16 puestos de trabajos entre el colectivo de funcionarios como en el ámbito laboral, procediéndose a la definición del puesto de trabajo, distinguiéndose entre misión, función y tareas, requisitos del puesto de trabajo, forma de provisión, retribuciones al puesto de acuerdo con el criterio de valoración y naturaleza del puesto.

Se acompaña a cada puesto la relación de empleados que los ocupan, la relación del empleado con el Ayuntamiento, centro de trabajo, plaza, puesto y posición respecto al organigrama, titulación, nivel de complemento de destino para los funcionarios o retributivo para los laborales según lo dispuesto en Convenio Colectivo vigente.

En relación a los complementos salariales y retributivos asociados al puesto de trabajo por un lado se hace referencia a las retribuciones básicas (sueldo y antigüedad) que fija el Ayuntamiento de acuerdo con los criterios de la Administración General del estado actualizados según la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Por lo otro lado se hace referencia al complemento de **complemento de destino** (se fija el nivel) de cada puesto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3º del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, de Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local y al **complemento específico** según lo establecido en el artículo 4 º del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, según la valoración y metodología establecida.

X.- DIAGNÓSTICO Y VALORACIÓN

Se incluye en este informe un diagnóstico en relación a la organización y gestión de personal del Ayuntamiento de Escatrón como elemento que pueda ayudar al proceso de negociación previo a la aprobación de la RPT.

Resulta conveniente considerar el actual contexto de gestión pública municipal marcado por un considerable aumento de requisitos procedimentales para la gestión de las competencias locales, así como en requisitos formales de transmisión de información favor de otras Administraciones Públicas ha influido en las tareas de prácticamente todos los puestos de trabajo que han obligado a adaptar las tradicionales tareas a las nuevas tecnologías y sistemas de información.

La adaptación de la gestión de la Administración local a las nuevas tecnológicas, como el acceso a plataformas digitales de información públicas, propia modificación de la Ley de Procedimiento Administrativo para adaptarse a los nuevos procedimientos electrónicos, los sistemas de información públicos a través de páginas webs, redes sociales, ha supuesto igualmente un desafío para la Administración Local, dado que su personal público, al que Escatrón no es ajeno, ha tenido que ir adaptándose con gran esfuerzo y dedicación en gran medida gracias a los recursos personales así como la apuesta del Ayuntamiento a la formación, si bien esta adaptación ha sido de forma desigual en función de los perfiles de preparación y formación de los empleados públicos, lo que ha incidido igualmente en la gestión de los recursos humanos respecto a los puestos de trabajo.

La apuesta decidida del Ayuntamiento por la formación y el empleo a través de distintos talleres y proyectos de empleo en colaboración con otras Administraciones Públicas, ha venido motivando el aumento considerable de trabajo respecto a los expedientes que en dichas épocas del año se vienen tramitando, lo que supone un incremento de responsabilidad y de trabajo para cumplir con los requisitos de justificación inherentes a estos proyectos que tensionan determinadas unidades administrativas; sobre todo desde el punto de vista del trámite preparatorio de memorias y de cumplimentación de requisitos, verificación del gasto, así como la gestión de pagos y confección de documentos salariales considerable que se lleva a cabo con los recursos humanos propios del Ayuntamiento.

Por otro lado, debe destacarse que las tareas de inventario municipal, se vienen abordando mediante una contratación temporal subvencionada a través de programas de empleo de la Diputación Provincial, lo que incide igualmente en la planificación de la gestión de recursos humanos. No obstante dada la temporalidad de estas contrataciones no se incluyen en la RPT.

Este contexto de aumento de complejidad en la gestión de las competencias municipales unido a varios años de contención de gasto público y no reposición de efectivos, ha propiciado que en determinados puestos se hayan abordado más tareas a las inicialmente previstas y en otros casos, tareas distintas a las inicialmente previstas respecto a los puestos de trabajo tradicionales, pudiéndose efectuar en gran medida gracias a la preparación, formación y experiencia de los empleados públicos, en ocasiones superior a la cualificación del puesto de trabajo.

Esta observación se corresponde con el actual sistema de retribución del complemento específico de los empleados públicos, dado que no guardan aspectos objetivos entre sí, sino que se corresponden con aspectos subjetivos del empleado en cada puesto; patrones que se aprecian tanto en los empleado funcionarios y empleados de tipo laboral.

En el ámbito de la brigada municipal debe destacarse que ésta se concibe a través de tres empleados multiservicios y un jefe de brigada, con ausencia de cadena de mando entre la técnico municipal de obras que debería avanzar a una mayor comunicación.

Las tareas de multiservicio se han concebido de forma flexible para que puedan abordar las distintas tareas dentro de su área, requiriéndose para el puesto de trabajo misiones y tareas relacionadas con la jardinería, fontanería o albañilería en el futuro.

En cuanto al **complemento de destino** el Ayuntamiento, a través de los documentos identificados en el marco justificativo, ha alcanzado un modelo objetivo de promoción de la carrera profesional a favor del empleado público consensuado con los trabajadores, por lo que finalmente la Comisión Negociadora dio por bueno, relacionándose para cada puesto de trabajo el nivel mínimo y máximo asociado al puesto.

Asimismo, debe destacarse que con anterioridad al proceso de elaboración de esta RPT, tuvo lugar una baja por jubilación en los servicios de administración general produciéndose una situación de reparto de las anteriores tareas que han recaído sobre el personal actual. Ello ha llevado a una sobrecarga en las tareas diarias que justifica la nueva estructura en el área de gestión, recuperándose el puesto de Administrativo. Asimismo se ha apostado por un puesto de Administrativo Contable de forma que pueda extinguirse el puesto de Auxiliar de Contabilidad. La cualificación de los trabajos en esta área requiere de un nivel superior a los puestos de auxiliar lo que motiva la reestructuración planteada en este proceso.

Debe tenerse en cuenta, que el Ayuntamiento de Escatrón avanza hacia un incremento de gestión en próximos años como consecuencia del proyecto de instalación plantas fotovoltaicas recientemente declarado por el Gobierno de Aragón como Proyecto de Interés Autonómico. Este proyecto supondrá mayor recaudación lo que puede conllevar que el Ayuntamiento pase del sistema de contabilidad simplificada al sistema de contabilidad ordinario, lo que justifica que se configure el puesto de Administrativo Contable y el puesto de Administrativo.

Por todo ello, la propuesta de RPT pretende ser un instrumento de ayuda para la estructura organizativa del Ayuntamiento mediante la cual se ordene el personal del Ayuntamiento de acuerdo con sus necesidades, precisando los requisitos y tareas a desarrollar mediante un sistema de valoración objetivo también en lo que afecta al sistema retributivo.

Los trabajos efectuados en el proyecto de RPT recogen el diagnóstico inicial de las circunstancias generales y singulares de cada puesto de trabajo para convertirse en las fichas que concretan los elementos y aspectos que conforman el puesto de trabajo con inclusión de un sistema de valoración de los dos complementos más relevantes como son el de destino y el específico de forma sencilla.

En los trabajos las RPT se ha pretendido aunar funciones transversales necesarias en una Administración local junto con funciones específicas y concretas inherentes a determinadas áreas para otorgar seguridad a todos los operadores.

Por último, el trabajo de RPT es un trabajo de transparencia al quedar definidas los elementos esenciales de cada puesto de trabajo del conjunto de empleados públicos.

No obstante, en atención al diagnóstico efectuado y resultado del proyecto de RPT resulta conveniente que el Ayuntamiento dote de efectivos los puestos vacantes sobre todo en mandos intermedios en el área de Administración General, entre el puesto de secretario y los puestos auxiliares, de forma que estos últimos puestos se concreten en trabajos propios de auxiliares.

En cuanto al área de urbanismo y obras, resulta relevante establecer una cadena de mando jerárquico entre el técnico de urbanismo y el cuerpo de la brigada de forma que pueda avanzarse ante un canal de comunicación y de trabajo de carácter técnico en el futuro.

Por último, la valoración de los puestos ha permitido valorar la plaza de Apoyo Auxiliar Técnico de Infancia y asignar el complemento específico de acuerdo con la valoración resultante.

IX.- OBSERVACIONES AL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN RESULTANTE DEL SISTEMA DE VALORACIÓN

Al efectuarse el sistema de valoración según la metodología expuesta se pueden producir diferencias entre el complemento específico actual y el previsto según la metodología.

A priori estas diferencias pueden ser mayores o menores que la cantidad actual que se percibe por complemento específico, de tal forma que cuando las diferencias son a la baja la diferencia negativa generará un complemento nuevo, denominado complemento personal transitorio o factor de equiparación, equidad o corrección, porque deja de ser un complemento del puesto y pasa a ser un complemento personal e intransferible de carácter transitorio y sobre el que pesan algunas condiciones que se exponen en la Disposición Transitoria 2ª de la LPGE 2017... *”incluso en el caso de que el cambio de puesto de trabajo determine una disminución de retribuciones, se mantendrá el complemento personal transitorio fijado al producirse la aplicación al nuevo sistema, a cuya absorción se imputarán las mejoras que puedan derivarse del puesto de trabajo. ”A efectos de la absorción prevista en los párrafos anteriores, el incremento de retribuciones de carácter general que se establece en esta Ley sólo se*

computará en el 50 por ciento de su importe, entendiendo que tienen este carácter el sueldo, referido a catorce mensualidades, el complemento de destino y el específico”.

No obstante, lo anterior del resultado derivado del procedimiento de elaboración de RPT no se constatan complementos específicos inferiores a los que los empleados percibían con anterioridad a la elaboración de dicho procedimiento.

En este sentido, debe destacarse que si bien la elaboración y aprobación de la RPT ha supuesto para todos los puestos de trabajo un aumento del complemento específico, el mismo obedece a la asignación de las funciones, misiones, tareas y responsabilidades asignadas a cada puesto, de acuerdo con la masa total salarial destinada para este complemento, según la nueva estructura de personal y las dotaciones económicas previstas para dichos puestos aprobados en la Mesa de Negociación.

En Zaragoza a 13 de mayo de 2019