



ciem

CONSULTORÍA INTEGRAL
DE LA EMPRESA Y DEL MUNICIPIO

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN



DOCUMENTO 5

MEMORIA ECONÓMICA

La Línea de la Concepción a 26 de julio de 2018

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.....	4
3. COMPLEMENTO DE DESTINO	4
4. COMPLEMENTO ESPECÍFICO	13
5. ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN LA MEMORIA ECONÓMICA.....	15

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los elementos imprescindibles de la relación de Puestos de Trabajo son las retribuciones Complementarias que lo integran.

Igualmente dentro del expediente, y una vez se negocien las medidas en la mesa de negociación, así como el calendario de implicación, habrá de realizarse una memoria económica presupuestaria de las implicaciones que dicha aplicación deberá tener en cada ejercicio presupuestario.

Dado que en la actualidad, no se pueden determinar que los puntos sean definitivos, pues es objeto de negociación entre ambas partes, así como tampoco es el momento procedimental oportuno para empezar a debatir y proponer un valor del punto, que habrá de salir de dicha negociación, es imposible hacer un análisis en la actualidad de las consecuencias económicas del presente documento.

Es por todo ello, que este documento se entregará una vez se hayan determinado fehacientemente todos los elementos que en la actualidad están a falta de negociación.

Obviamente una vez se vayan concretando los diferentes elementos se irán entregando valoración económica de las medidas que se vayan manteniendo, así como en la entrega final que habrá de ser sometida a aprobación irá el documento íntegro con las diferentes valoraciones económicas de cada medida adoptada o por adoptar, así como el total de la repercusión en el presupuestos de gastos, si se tomaren todas las medidas.

No obstante, lo anterior esta consultora no debe obviar, el hecho de las limitaciones legales y presupuestarias existentes en la actualidad en cuanto al incremento del capítulo 1 y de la masa retributiva global.

Igualmente, en el presente documento haremos mención a las posibilidades existentes tanto en el complemento de destino, como en el complemento específico.

2. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Creemos importante igualar los puestos a las retribuciones con independencia de la forma de acceso del empleado. Esto provocará un mejor ambiente de trabajo.

Igualmente consideramos necesario igualar la estructura retributiva del personal laboral y funcionario, dado que en caso contrario se puede provocar que puestos idénticos dependiendo si son funcionarios o laborales tengan valoraciones independientes y situaciones injustas.

En caso contrario, y salvo modificación del Convenio Colectivo, a los laborales les será de aplicación la RPT en todo su componente normativo y de auto organización pero no en cuanto a la valoración y el aspecto retributivo, salvo para aquellos puestos que en la actualidad tengan complemento asimilado al de destino y específico.

3. COMPLEMENTO DE DESTINO

El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local regula los complementos de destino aplicables en la presente RPT, en su artículo 3:

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, 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.

3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

De aquí se infiere que el Complemento específico será el resultado de otorgar un Nivel de destino al puesto, que deberá ser determinado con las siguientes pautas:

1.- INTERVALOS POR GRUPOS DE TITULACIÓN: No se podrá determinar libremente el nivel de destino sino que el mismo estará limitado en el máximo y en el mínimo por el grupo de titulación, según los intervalos establecidos en el artículo 70 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 (aplicable a la Administración Local por el artículo 93 LBRL)

Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, son los siguientes:

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1	20	30
Grupo A2	16	26
Grupo C1	11	22
Grupo C2	9	18
Grupo AA.PP	7	14

2.- CRITERIOS PARA SU DETERMINACIÓN: Dentro de los límites anteriores de cada grupo de titulación, la administración no podrá actuar de manera arbitraria, sino basado en criterios tasados legalmente: **especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.**

El Ayuntamiento, en virtud de su potestad de auto organización y previa valoración del puesto de trabajo, puede modificar el nivel de complemento de destino dentro de los límites indicados, por supuesto al alza, pero también a la baja si ello es procedente y siempre basado en estos criterios.

3.- CUANTÍA: una vez asignado el nivel de destino a cada puesto, el complemento de destino vendrá determinado legalmente por la Ley de Presupuestos Generales del

estado que asignará una cuantía a cada nivel referidas a doce mensualidades, y que para el presente ejercicio es el siguiente:

Nivel	Importe - Euros
30	11.741,28
29	10.531,44
28	10.088,76
27	9.645,72
26	8.462,28
25	7.508,04
24	7.065,00
23	6.622,56
22	6.179,28
21	5.737,08
20	5.329,20
19	5.057,16
18	4.784,88
17	4.512,72
16	4.241,16
15	3.968,64
14	3.696,84
13	3.424,32
12	3.152,16
11	2.880,00
10	2.608,20
9	2.472,12
8	2.335,68
7	2.199,84
6	2.063,76
5	1.927,68
4	1.723,68
3	1.520,16
2	1.315,92
1	1.112,04

Teniendo en cuenta los límites anteriores, se ha procedido a analizar todos los puestos de la RPT bajo los criterios analizados que pueden ser determinados en dos subgrupos:

- CRITERIOS DE PUESTO: especialización, responsabilidad, competencia y mando
- CRITERIOS DE ÁREA DE ADSCRIPCIÓN: complejidad territorial y funcional.

Es importante determinar que, según la información que tenemos todos los empleados actuales tienen consolidados los Niveles de Destino, por tanto, **la aplicación de los Niveles que resultaren a la baja no sería a los ocupantes actuales**, sino para futuros ocupantes que no tuvieran consolidado este nivel.

Se proponen puestos SÓLO para los funcionarios, y aquellos puestos de laboral y/o nuevos que tengan estructura retributiva igual a la de los funcionarios. En dicha tabla únicamente aparecen aquellos puestos que han sufrido modificación alguna y los puestos que son de nueva creación.

Los resultados de la aplicación de los criterios anteriores a los puestos, ordenado por área o servicio, determinan lo siguiente:

PUESTO	P L	GR	SERVICIO	ND ACTUA L	ND PROPU ESTO
AUXILIAR PRODUCCIÓN Y TAQUILLA	2	C2	ACTOS PÚBLICOS	13	15
RESPONSABLE DE SALA	1	C2	ACTOS PÚBLICOS	13	9
TÉCNICO DE IMAGEN Y SONIDO	2	C2	ACTOS PÚBLICOS	13	15
JEFE SERVICIO ACTOS PÚBLICOS Y CULTURA (NUEVO)	1	A2	ACTOS PÚBLICOS Y CULTURA		24
AUX ADMINISTRATIVO	2	C2	ALCALDÍA	13	15
COORDINADOR COMUNICACIÓN E IMAGEN	1	C1	ALCALDÍA	15	17
ADMINISTRATIVO (NUEVO)	2	C1	ALCALDÍA		17
TÉCNICO AUX DISEÑO GRAFICO	1	C2	ALCALDÍA	13	15
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	COMERCIO	13	15
TÉCNICO DE COMERCIO (NUEVO)	1	A2	COMERCIO		20
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	CONSUMO	13	15
COORDINADOR DE CONSUMO	1	C2	CONSUMO	13	14
ADMINISTRATIVO	2	C1	CULTURA	15	17
ADMINISTRATIVO BIBLIOTECA	1	C1	CULTURA	15	17
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	CULTURA	13	15
AUXILIAR BIBLIOTECA	1	C2	CULTURA	13	15
AUXILIAR BIBLIOTECA	1	C2	CULTURA		15
MONITOR MUSEÍSTICO (NUEVO)	1	C2	CULTURA		13
CONSERJE	1	AA PP	CULTURA	12	9
TÉCNICO CULTURA	2	A2	CULTURA	19	20
COORDINADOR DEL ARCHIVO HISTÓRICO (NUEVO)	1	A2	CULTURA		22
JEFE SERVICIO DEPORTES (NUEVO)	1	A1	DEPORTE		28
ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C1	DEPORTE		17
TECN.DEPORTIVO (NUEVO)	3	C1	DEPORTE		17

AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	DEPORTE	13	15
TECN.DEPORTIVO	3	C2	DEPORTE	13	14
ADMINISTRATIVO	1	C1	EDUCACIÓN	15	17
RESPONSABLE SERVICIO (NUEVO)	1	A2	EDUCACIÓN		21
AUX ADMINISTRATIVO	3	C2	EDUCACIÓN	13	15
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	FESTEJOS	13	15
TEC.FESTEJO	1	C2	FESTEJOS	13	14
PSICÓLOGO	1	A1	FOMENTO Y EMPLEO	22	24
INSPECTOR JEFE INSPECCIÓN TRIBUTARIA (COMPETENCIAS DELEGADAS)	1	A1	GESTIÓN TRIBUTARIA	24	26
ADMINISTRATIVO	4	C1	GESTIÓN TRIBUTARIA	15	17
ADMINISTRATIVO	2	C1	GESTIÓN TRIBUTARIA		17
RESPONSABLE GESTIÓN TRIBUTARIA	1	C1	GESTIÓN TRIBUTARIA	22	21
COORDINADOR IBI (NUEVO)	1	C1	GESTIÓN TRIBUTARIA		19
AGENTE INSPECTOR	1	C2	GESTIÓN TRIBUTARIA	9	15
AUX ADMINISTRATIVO	8	C2	GESTIÓN TRIBUTARIA	13	15
ADMINISTRATIVO	2	C1	INFRAESTRUCTURA	15	17
ARQUITECTO TÉCNICO	1	A2	INFRAESTRUCTURA	19	22
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	INFRAESTRUCTURA	13	15
INGENIERO SUPERIOR INFRAESTRUCTURA (COM SERV)	1	A1	INFRAESTRUCTURA	27	26
INGENIERO TÉCNICO	2	A2	INFRAESTRUCTURA	19	22
INSPECTOR INFRAESTRUCTURAS	1	C2	INFRAESTRUCTURA	13	16
JEFE SERVICIOS TÉCNICOS INFRAESTRUCTURAS	1	A1	INFRAESTRUCTURA	27	28
ADMINISTRATIVO	2	C1	INTERVENCIÓN	15	17
ADMINISTRATIVO	1	C1	INTERVENCIÓN		17
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	INTERVENCIÓN	13	15
RESPONSABLE PRESUPUESTO	1	A1	INTERVENCIÓN	26	27
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	JUVENTUD	13	15
TÉCNICO AUX GESTIÓN	1	C2	JUVENTUD	13	14
RESPONSABLE JUVENTUD	1	A2	JUVENTUD	19	20
JEFE DE SERVICIO MANTENIMIENTO URBANO (NUEVO)	1	A2	MANTENIMIENTO URBANO		20
AUX ADMINISTRATIVO	2	C2	MANTENIMIENTO URBANO	13	15
CAPATAZ MANTENIMIENTO	4	C2	MANTENIMIENTO URBANO	13	14
OFICIAL CONDUCTOR (NUEVO)	2	C2	MANTENIMIENTO URBANO		13
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	MEDIO AMBIENTE	13	15
INSPEC. MEDIO AMBIENTE	1	C1	MEDIO AMBIENTE	15	16
TÉCNICO SUPERIOR MEDIO AMBIENTE	1	A1	MEDIO AMBIENTE	24	22

RESPONSABLE MERCADO	1	C1	MERCADO	22	17
ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C1	MERCADO		17
AUX ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C2	MERCADO		15
COBRADOR DE MERCADO (A EXTINGUIR)	1	C2	MERCADO	13	15
JEFE SERVICIO JARDINES	1	A2	PARQUES Y JARDINES	19	22
RESPONSABLE DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA (NUEVO)	1	A2	PARTICIPACIÓN CIUDADANA		19
AUX ADMINISTRATIVO	2	C2	PARTICIPACIÓN CIUDADANA	13	15
ADMINISTRATIVO	2	C1	PERSONAL	15	17
ADMINISTRATIVO	1	C1	PERSONAL		17
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	PERSONAL	13	15
AUX ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C2	PERSONAL		15
RESPONSABLE NOMINAS (NUEVO)	1	A2	PERSONAL		23
TÉCNICO GESTIÓN NOMINAS	1	A2	PERSONAL	26	22
TÉCNICO PERSONAL	1	A2	PERSONAL	19	20
TÉCNICO GESTIÓN NOMINAS	1	A2	PERSONAL	19	22
TÉCNICO DE RR.HH.	1	A1	PERSONAL	24	24
LETRADO (NUEVO)	1	A1	PERSONAL		27
TÉCNICO SUPERIOR RIESGOS LABOR (NUEVO)	1	A1	PERSONAL		25
TÉCNICO MEDIO RIESGOS LABOR	1	A2	PERSONAL	19	22
TÉCNICO GESTIÓN NOMINAS (NUEVO)	1	A2	PERSONAL		22
AUX. ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C2	PLAYAS		15
ADMINISTRATIVO	1	C1	PROCESO DE DATOS	15	17
TÉCNICO INFORMÁTICO	4	C1	PROCESO DE DATOS	15	17
TÉCNICO MEDIO INFORMÁTICO (NUEVO)	1	A2	PROCESO DE DATOS		22
RESPONSABLE NNTT (NUEVO)	1	A2	PROCESO DE DATOS		24
AUXILIAR INFORMÁTICO	2	C2	PROCESO DE DATOS	13	15
TÉCNICO SUPERIOR INFORMÁTICO	1	A1	PROCESO DE DATOS	24	26
JEFE SEGURIDAD INTERNA	1	C1	PROTECCIÓN CIVIL	15	18
RESPONSABLE RECAUDACIÓN (NUEVO)	1	A1	RECAUDACIÓN		26
ADMINISTRATIVO	4	C1	RECAUDACIÓN	15	17
COORDINADOR RECAUDACIÓN EJECUTIVA (NUEVO)	1	C1	RECAUDACIÓN		18
COORDINADOR RECAUDACIÓN VOLUNTARIA (NUEVO)	1	C1	RECAUDACIÓN		18
AUX ADMINISTRATIVO	7	C2	RECAUDACIÓN	13	15
ADMINISTRATIVO	1	C1	SANCIONES	15	17
RESPONSABLE SANCIONES	1	A2	SANCIONES	19	21
RESPONSABLE SANIDAD	1	A1	SANIDAD	27	26
MEDICO	1	A1	SANIDAD	24	25

ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C1	SANIDAD		17
MONITOR SANITARIO	1	C2	SANIDAD	13	15
ADMINISTRATIVO	2	C1	SECRETARIA	15	17
RESPONSABLE SECRETARIA (NUEVO)	1	C1	SECRETARIA		19
RESPONSABLE REGISTRO (NUEVO)	1	C1	SECRETARIA		18
AUX ADMINISTRATIVO	4	C2	SECRETARIA	13	15
LETRADO (NUEVO)	1	A1	SECRETARIA		27
ASESOR JURÍDICO (A EXTINGUIR)	1	A1	SECRETARIA	28	25
ADMINISTRATIVO (NUEVO)	1	C1	SEGURIDAD CIUDADANA		17
POLICÍA AGENTES TUTORES	3	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	18
ASESOR JURÍDICO	1	A1	SEGURIDAD CIUDADANA	24	25
POLICÍA ATESTADOS	8	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	18
AUX ADMINISTRATIVO	4	C2	SEGURIDAD CIUDADANA	13	15
POLICÍA COORDINACIÓN	5	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	18
JEFE DE POLICÍA	1	A2	SEGURIDAD CIUDADANA	24	26
OFICIAL SEGUNDA ACTIVIDAD (NUEVO)	1	C1	SEGURIDAD CIUDADANA		19
POLICÍA SEGUNDA ACTIVIDAD (NUEVO)	1	C1	SEGURIDAD CIUDADANA		18
POLICÍA ARMAMENTO, TRANSMISIÓN Y DROGAS	2	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	18
POLICÍA MOTOS	6	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	18
POLICÍA DE UMAC Y EDUCACIÓN VIAL	1 3	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	18
POLICÍA 092	4 0	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	18
POLICÍA GRÚA	1	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	18
POLICÍA TRANSMISIONES	1 0	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	18
POLICÍA URI (GRUPO DE APOYO)	7	C1	SEGURIDAD CIUDADANA	13	18
ADMINISTRATIVO	1	C1	SERVICIOS JURÍDICOS	15	17
AUX ADMINISTRATIVO	3	C2	SERVICIOS JURÍDICOS	13	15
AUX ADMINISTRATIVO	1	C2	SERVICIOS JURÍDICOS		15
JEFE ASES.JURID.COMISION SERVI	1	A1	SERVICIOS JURÍDICOS	27	28

ASESOR JURÍDICO (NUEVO)	2	A1	SERVICIOS JURÍDICOS		25
LETRADO	1	A1	SERVICIOS JURÍDICOS	27	27
ASESOR JURÍDICO MUNICIPAL	1	A1	SERVICIOS JURÍDICOS	24	25
LETRADO	5	A1	SERVICIOS JURÍDICOS	24	27
LETRADO	1	A1	SERVICIOS JURÍDICOS	29	27
TÉCNICO DE GESTIÓN	1	A2	SERVICIOS JURÍDICOS	24	21
CONSERJE	2	AA PP	SERVICIOS OPERATIVOS GENERALES	10	9
ENCARGADO LIMPIEZA	1	AA PP	SERVICIOS OPERATIVOS GENERALES	9	10
RESPONSABLE CONSERJES (NUEVO)	1	AA PP	SERVICIOS OPERATIVOS GENERALES		10
ORDENANZA	3	C2	SERVICIOS OPERATIVOS GENERALES	13	11
ADMINISTRATIVO	1	C1	SERVICIOS SOCIALES	15	17
AUX ADMINISTRATIVO	5	C2	SERVICIOS SOCIALES	13	15
COORDINADOR CEA	1	A2	SERVICIOS SOCIALES	19	20
COORDINADOR VIVIENDAS TUTELADAS	1	A2	SERVICIOS SOCIALES	19	21
ASESOR JURÍDICO	2	A1	SERVICIOS SOCIALES	24	25
PSICÓLOGO	8	A1	SERVICIOS SOCIALES	22	24
TÉCNICO GESTIÓN	1	A2	SERVICIOS SOCIALES	19	20
JEFE SERVICIOS SOCIALES Y SANIDAD	1	A1	SERVICIOS SOCIALES Y SANIDAD	28	29
TRABAJADOR SOCIAL	4	A2	SERVICIOS SOCIALES		20
AUX ADMINISTRATIVO	3	C2	SIMAC	13	15
RESPONSABLE SIMAC	1	C1	SIMAC	17	18
RESPONSABLE SUBVENCIONES (NUEVO)	1	A1	SUBVENCIONES		24
TÉCNICO DE SUBVENCIONES	1	A1	SUBVENCIONES	22	23
ADMINISTRATIVO	2	C1	TESORERÍA	15	17
ADMINISTRATIVO	1	C1	TESORERÍA		17
AUX ADMINISTRATIVO	2	C2	TESORERÍA	13	15
COORDINADOR	1	C1	TESORERÍA	22	21
RESPONSABLE TESORERÍA	1	A1	TESORERÍA	27	24
TÉCNICO MEDIO TURISMO (NUEVO)	1	A2	TURISMO		20
ADMINISTRATIVO	1	C1	TURISMO	15	17
COORDINADOR ACTIVIDADES TURÍSTICAS	1	C1	TURISMO	15	17
ADMINISTRATIVO	5	C1	URBANISMO	15	17

ADMINISTRATIVO (NUEVO)	5	C1	URBANISMO		17
COORDINADOR ADMINISTRATIVO	1	C1	URBANISMO	15	18
COORDINADOR APERTURA (NUEVO)	1	C1	URBANISMO		19
ARQUITECTO SUPERIOR DE PLANEAMIENTO	1	A1	URBANISMO	24	27
ARQUITECTO TÉCNICO	1	A2	URBANISMO	19	22
ARQUITECTO TÉCNICO (NUEVO)	1	A2	URBANISMO		22
ASESOR JURÍDICO	2	A1	URBANISMO	24	25
ASESOR JURÍDICO	1	A1	URBANISMO	27	25
ASESOR JURÍDICO (NUEVO)	1	A1	URBANISMO		25
JEFE SERVICIO TÉCNICO URBANISMO	1	A1	URBANISMO	27	28
AUX ADMINISTRATIVO	5	C2	URBANISMO	13	15
DELINEANTE	2	C1	URBANISMO	15	18
TOPÓGRAFO	1	C1	URBANISMO	15	18
TÉCNICO AUXILIAR (NUEVO)	1	C1	URBANISMO		18
INGENIERO TÉCNICO	1	A2	URBANISMO	19	22
INSPECTOR URBANISMO (NUEVO)	2	C1	URBANISMO		18
INSPECTOR URBANISMO	2	C2	URBANISMO	13	16
JEFE DE SERVICIO DE PLANEAMIENTO (NUEVO)	1	A1	URBANISMO		27
RESPONSABLE JURÍDICO DE URBANISMO (NUEVO)	1	A1	URBANISMO		27
RESPONSABLE DISCIPLINA URBANÍSTICA	1	A1	URBANISMO	24	26

Para mayor claridad, adjuntamos Anexo en el cual se detalla la valoración dada a cada factor, que como hemos comentado anteriormente, son especialización, responsabilidad, competencia, mando y complejidad funcional y territorial.

4. COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Por su parte, mediante la valoración realizada de los puestos en la presente RPT aplicándole una fórmula se deberá determinar el Complemento Específico.

1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el núm. 1 de este artículo.

3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el art. 7.2, a), de esta norma.

Como podemos ver, la ley dice que se pueden coger dos o más criterios, si bien nosotros consideramos que se podrán valorar todos, incluso subdividiéndolos en diferentes factores para incidir de forma más objetivas en las condiciones particulares de cada puesto:

Área de Conocimientos o Dificultad Técnica

- Titulación Académica o Profesional oficial.
- Actualización constante.

Área de Responsabilidad

- Responsabilidad por competencia, interrelación, problemática y solución.
- Responsabilidad por “mando” o coordinación de Recursos Humanos.
- Responsabilidad por repercusión en los resultados de la organización.

Área de Dificultad Laboral

- Nivel de Esfuerzo Intelectual necesario para desarrollar la actividad.

- Nivel de Esfuerzo Físico necesario para desarrollar la actividad.
- Nivel de penosidad que se debe soportar en el desarrollo de la actividad.
- Nivel de peligrosidad inevitable en el desarrollo de la actividad.

Área de Dedicación e incompatibilidad Laboral

- Régimen de Jornadas
- Régimen de dedicación o incompatibilidad.

Una vez valorado cada uno de los puestos por estos criterios, habrá de determinarse el Complemento específico.

A la hora de determinar el Complemento específico deberemos acudir a una fórmula matemática que se derive de los criterios determinados por la Mesa de Negociación.

Si debemos decir que si se justifica adecuadamente en el expediente de aprobación de la RPT **podrían establecerse valores diferentes de punto** para funcionarios y para laborales, e incluso dentro de los funcionarios (habilitados, funcionarios generales, policías locales), pero siempre que se justifique en criterios objetivos y ausentes de discriminación.

No obstante para la determinación de la fórmula será necesario que se negocien los siguientes parámetros:

- Cuantía global del complemento específico.
- Cuantía global puntos.
- Cuantía mínima del complemento específico.
- Horquilla máxima entre el complemento mínimo y máximo

Una vez se determinen los mismos por la mesa de negociación se plantearán la fórmula matemática que se adapte a los criterios anteriormente referidos.

5. ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN LA MEMORIA ECONÓMICA

Como elementos que habrá que tenerse en cuenta a la hora de la aplicación económica de la RPT nos encontramos, sin ánimo de ser exhaustivos:

- Modificaciones en los niveles de destino de los puestos.
- Complemento específico de los puestos.
- Amortización de puestos.
- Creación de puestos.
- Creación de puestos de superior categoría con cobertura por promoción interna (ejemplo los administrativos).
- Adscripciones a puestos.
- Jubilaciones.
- ...