

Estudo da valoración dos postos de
traballo e elaboración da
correspondente RPT

Concello de
PADRÓN



*DOCUMENTO 3:
VALORACIÓN
DE POSTOS*



TLFN. 672.386.724
E-MAIL fernando@jltudo.com

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. A VALORACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO	10
3. MANUAL DE VALORACIÓN DE POSTOS	23
4. VALORACIÓN DOS POSTOS MUNICIPAIS	48

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de calquera organización o importe do soldo ou salario que debe pagarse a cada traballador é un problema básico, non limitándose só á determinación do salario actual, senón tamén á retribución futura. Esta decisión ten efectos de longo alcance, tanto para a administración coma para o traballador; así, case calquera organización, grande ou pequena, sofre a mesma dificultade para chegar a unha solución congruente, equitativa e defendible.

A distribución equitativa da nómina dunha organización proporciona unha das mellores bases para obter relacións harmoniosas e ben fundadas entre organización e traballador. Moitos outros aspectos da administración de persoal e relacións laborais perden o seu efecto ou vólvense completamente inútiles cando a estrutura de soldos e salarios é criticable, así o descontento do persoal pode orixinarse en moitas fontes, sendo as dúas principais as retribucións absoluta e relativa.

Salarios absoluto e relativo. Un traballador preocúpase polo valor absoluto do seu salario e pola relación que este garda co recibido polos seus compañeiros de traballo, podendo xerar desgustos e antagonismos en calquera dos dous aspectos. A organización tamén se preocupa por ambos os dous, así como do custo total de persoal na organización

Por salario absoluto enténdese a cantidade real en diñeiro que recibe o traballador polo labor que realiza, determinando a súa posición económica na comunidade e a cantidade de bens e servizos que pode adquirir; deste modo, o seu desexo natural é obter máis e máis diñeiro para mellorar a súa situación en cada un dos aspectos mencionados. Aínda que moitos traballadores se dean conta de que hai limitacións á cantidade absoluta que poden gañar e a organización pagar, poden orixinarse intranquilidades se os salarios cubertos son demasiado distintos os pagados por outras organizacións.

A retribución absoluta é tamén de vital importancia para a administración, pois recoñece o descontento dos traballadores neste aspecto, diminúe a eficiencia, dana a moral, aumenta a rotación de persoal e destrúe un espírito de harmonía e cooperación. Non obstante, a administración ten, ademais, a responsabilidade de conservar un custo de nóminas proporcionado.

A retribución relativa é a obtida polo traballador en relación coa gañada polos seus compañeiros de traballo; así, este pode estar satisfeito coa súa retribución absoluta ata saber que outro traballador da mesma organización recibe un salario maior a cambio dun traballo comparable, aínda cando non exista diferenza real nin na calidade do traballo feito nin na antigüidade da outra persoa no seu posto, o seu salario é entón baixo no sentido relativo, aínda cando non o sexa no absoluto. A experiencia indica que un traballador é afectado tanto ou máis polo seu ingreso relativo como polo seu ingreso absoluto; supoñendo, dende logo, que o salario absoluto sexa suficiente para satisfacer as súas necesidades. O descontento creado polas taxas relativas, crea problemas comparables a aqueles resultantes dun nivel absoluto inadecuado.

Desigualdades en soldos e salarios. Na determinación e administración de salarios hai outros factores que causan problemas; se a estrutura de salarios de calquera organización contivo nalgunha época desigualdades nos salarios cubertos a cada traballador, os intentos realizados para corrixilas ou diminuír a súa importancia por medio dun estudo sistemático, poden non ter éxito completo. Como son demasiadas as decisións que respecto á determinación de salarios dependen do xuízo persoal, son inevitables os erros.

Son exemplos típicos destes erros, (1) valoración incorrecta do mérito ou valor dun traballador, (2) favoritismo ou discriminación cara a algúns traballadores, (3) falta de cambios ou cambios incorrectos no salario cando se estende, transfire ou degrada un traballador, (4) permitir que unha presión indebida dos xefes, sindicatos ou traballadores teña influencia na determinación de salarios e (5) valoración incorrecta do valor dun posto.

En consecuencia, é difícil para a administración valorar con exactitude a achega dun traballador á súa organización, tanto se esta decisión se basea nunha cualificación de méritos metódica coma se o fai nunha opinión persoal, os erros de xuízo son frecuentes. Por exemplo, algúns traballadores desenvolveron tal grao de habilidade no desenvolvemento dos seus labores que a realización do seu traballo parece relativamente simple e sinxela, aínda cando realmente sexa difícil ou complexa; outros, pola contra, fan parecer difícil mesmo o traballo máis simple, rodeándoo dun ambiente de dificultade enganoso. O valor dun ou outro traballo pode ser entón mal xulgado e o último pagado en mellor forma que o primeiro.

Ao determinar o salario para un traballador en particular deben tomarse en conta tanto o valor do traballo para a organización, como a eficiencia con que é realizado. A valoración de postos intenta determinar o valor de cada posto en relación co valor doutros e proporciona unha base para determinar as normas tendentes a suprimir outro tipo de desigualdades nos salarios, non

valorando ou cualificando o valor dun traballador no seu posto. Con este obxecto, establécense programas de cualificación de méritos ou sistemas de valoración do desempeño; non obstante, cando as partes compoñentes dun posto foron analizadas e valoradas e o superior está totalmente informado diso, é menos doado que cometa o erro de estimar en exceso ou en defecto a dificultade dun traballo ou ser enganado polo traballador que o fai parecer doado ou difícil.

Os membros da organización que teñen a responsabilidade de recomendar ou suspender os aumentos de salarios son frecuentemente acusados de favoritismo e discriminación sendo tales cargos, nalgúns casos, xustificados. A imparcialidade completa é probablemente inalcanzable pola natureza humana, non obstante as inxustizas causadas por favoritismo ou discriminación pode ser reducidas en forma apreciable coa adopción dun bo programa de administración de soldos e salarios, programa que determine o valor relativo do posto e estableza controis que limiten, se é que non eliminan, o efecto completo do favoritismo e a discriminación. Así certos grupos, como as mulleres, as minorías raciais ou os minusválidos, estarán menos expostos a sufrir un trato discriminatorio.

En calquera organización adoita presentarse a necesidade de mover un traballador dun posto a outro, por exemplo, unha vacante dun posto de alta categoría dá lugar a un ascenso; un traballador incapaz de realizar en forma axeitada un traballo ao que foi asignado é degradado; así, o salario pagado ao devandito traballador en particular pode non estar axeitado ao novo traballo, creando desigualdades nos salarios, a menos que se fagan os cambios pertinentes.

Cando a presión indebida dun ou máis grupos ou individuos provoca un aumento dos salarios, non porque exista un cambio real no contido do traballo ou no valor das responsabilidades do posto, senón pola presión mesma, créanse desigualdades nos salarios. Deste xeito, algúns porán o seu maior esforzo e determinación ao tratar de obter aumentos para os seus subordinados, mentres que a protesta doutros será mínima, se se presenta algunha, ao atopar oposición ás súas recomendacións. Consecuentemente, o xefe máis tenaz pode obter aumentos frecuentes para os seus traballadores, mentres que o coordinador menos firme pode deixar de obter aumentos comparables en contía ou número.

Os traballadores membros dun sindicato poden beneficiarse máis nos aumentos que aqueles non sindicalizados, pola forza e presión adicionais que un grupo organizado pode exercer na determinación dos salarios. Finalmente, os traballadores independentes varían tamén na súa habilidade para obter aumentos para si mesmos; algúns son insistentes e tenaces á hora de

tomar a iniciativa; outros toman unha actitude pasiva e esperan que o aumento chegue e fan pouco ou ningún esforzo adicional cando a súa primeira petición é rexeitada; este será posposto mentres que o primeiro pode obter aumentos.

Un dos obstáculos máis grandes para obter unha boa administración de salarios é unha valoración incorrecta dos postos mesmos. Se fose posible para algunha organización liberarse algunha vez de calquera outro tipo de disensións, aínda sería afectada por serios problemas de salarios se os seus postos son valorados incorrectamente, o que provocaría pagamentos en exceso ou en defecto, segundo o caso, posto que a mesma estrutura de salarios non sería equitativa; polo tanto, non importa que tan boas, consistentes e xustas sexan as normas da administración, que tan ben sexa xulgado o valor de cada traballador, a qué grao se reducirán o favoritismo e a discriminación, con qué propiedade sexan feitos e manexado os cambios por ascenso ou degradación e ata qué punto sexan ignoradas as presións indebidas; os traballadores non poden recibir a cantidade correcta se non se usa un estudo sistemático para determinar os soldos e salarios.

Non hai fórmula máxica que permita establecer as tarifas de retribución absoluta ou relativa, ou que faga mínimas as desigualdades nos salarios discutidos antes; non existe tampouco unha solución científica, posto que ningún asunto humano está suxeito a leis científicas exactas, non obstante, desenvolveuse un tratamento sistemático para os problemas de soldos e salarios que afectan tanto á administración como os traballadores e que proporciona unha das mellores solucións coñecidas actualmente. Esta técnica coñécese como valoración de postos de traballo.

Definición da valoración de postos de traballo. Aínda cando se poden atopar moitas definicións do termo "valoración de postos de traballo", existe un alto grao de similitude entre elas. Unha definición tan completa e precisa como poida atoparse é a ofrecida no *Industrial Job Evaluation Systems* do sistema de emprego dos Estados Unidos:

Valoración de postos de traballo... é a operación completa que determina o valor dun posto individual nunha organización en relación con outros os seus postos. Empeza cunha análise dos traballos para obter descrições dos postos incluíndo a relación das descrições por medio dalgún sistema deseñado para determinar o valor relativo dos postos ou grupos de postos. Tamén inclúen a apreciación destes valores, establecendo os salarios máximo e mínimo para cada grupo de traballos, con base no seu valor relativo. A operación remata coa revisión final do sistema de salarios resultante.

A definición mostra que a valoración de postos de traballo inclúe algúns aspectos principais tales como a obtención dos compoñentes dos postos, a súa análise, o ordenamento destes elementos en descrições de postos, o estudo destes, a valoración dos postos por medio dalgún método de taxación e, por último, a apreciación dos postos de acordo coa valoración. Cada un destes aspectos require un plan de organización, a selección do persoal necesario para realizalo, un programa de formación adecuado para asegurar a comprensión e o coñecemento do que hai que facer e, finalmente, a execución dos moitos pasos detallados necesarios para completar o programa de valoración de postos de traballo.

Obxecto dos programas de valoración de postos de traballo. As organizacións que adoptan un programa de valoración de postos de traballo, xeralmente, esperan alcanzar varios obxectivos. Algúns dos citados con máis frecuencia son:

1. Proporcionar datos reais, definidos e sistemáticos para determinar o valor relativo dos postos de traballo.
2. Proporcionar unha base equitativa para a administración de soldos e salarios dentro da organización.
3. Proporcionar datos para establecer unha estrutura de salarios comparable á de outras organizacións, concurrentes ao mesmo mercado de man de obra.
4. Permitir á administración medir e controlar con maior precisión os seus custos de persoal.
5. Servir de base para a negociación có sindicato.

6. Proporcionar unha estrutura para a revisión periódica de soldos e salarios.
7. Crear principios claros e técnicas imparciais que permitan ao equipo directivo un tratamento máis obxectivo dos salarios.
8. Axudar a selección, colocación, ascenso, transferencia e capacitación do persoal.
9. Aclarar funcións, autoridade e responsabilidade, o que á súa vez, axuda á simplificación do traballo e eliminación de operacións duplicadas.
10. Reducir queixas e rotación do persoal, aumentando así a moral do persoal e mellorando as relacións entre empresa e traballador.

Aínda cando a valoración de postos de traballo foi desenvolvida, principalmente, como axuda para determinar o valor relativo dos postos e para proporcionar un tratamento máis ordenado, sistemático e equitativo aos problemas de soldos e salarios, a súa utilidade non se limita soamente á estrutura de tarifas. Segundo se desprende da lista de obxectivos anterior é evidente que as organizacións esperan que os plans proporcionen servizos adicionais noutros aspectos da operación, en consecuencia, que determine os elementos de cada posto, os ordene por escrito e os avalíe, proporcionando, xeralmente, unha base máis sólida para a práctica administrativa e de persoal, que a que posiblemente se obteña cando se seguen procedementos menos precisos.

Limitacións dos plans de valoración de postos de traballo. Aínda cando se poden enunciar moitos obxectivos nun programa de valoración de postos de traballo, calquera destes plans ten as súas limitacións. Algúns obxectivos inclúen expresións cualitativas como "axudar" ou "reducir", os que defenden a valoración de postos de traballo non aseguran que o programa corrixa ou eliminará completamente moitos problemas na determinación ou na aplicación de salarios, nin tampouco que a valoración de postos de traballo é substituta da discusión de contratos colectivos, cando existen relacións sindicais. Non obstante, como o sistema proporciona un tratamento ordenado e sistemático da determinación do valor relativo dos postos, axuda a reducir e a facer mínimos os erros e desigualdades. Por medio do sistema, unha organización achégase máis ao seu obxectivo xeral de obter un programa de soldos e salarios uniforme xusto e consistente.

2. A VALORACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO

Existen diversos sistemas para executar unha valoración de postos de traballo. No presente estudo utilizaremos o coñecido como **sistema de puntuación ponderado**.

Previamente ao sistema de puntuación, foi desenvolvido polos expertos o método de graos e o de clasificación, os cales presentaban a primeira escala concreta para medir o valor dun posto; non obstante, estes sistemas non permiten un estudo analítico, xa que na escala de graos os postos se miden na súa totalidade e non nas súas partes compoñentes. Moi pronto foi evidente que esta era unha debilidade básica do sistema e que se se desenvolvese algún método que dividise os postos nas súas partes compoñentes para permitir a comparación das partes, se obtería unha análise máis completa. O sistema de puntuación, proporciona este método.

A división dun posto nas súas partes compoñentes faise posible co emprego dunha escala formada coa selección de factores comúns aos postos dentro da clase en que se cualifica. Aínda cando os factores seleccionados se deben presentar na maioría dos postos que se van cualificar, acéptase que non se atopan na mesma proporción, polo que deben ser ponderados; por exemplo, cada posto pode requirir certo grao de formación académica, non obstante, a cantidade requirida non é a mesma para todos os postos dentro da clase que se cualifica. Os postos que se atopan na parte inferior da clase poden requirir ensino primario, mentres que os que se atopan nos niveis superiores requirirán educación universitaria. Polo tanto, é necesaria unha medida para determinar o grao no que cada factor se atopa no posto.

Co obxecto de proporcionar esta medida establécense graos para cada factor para medir as diferenzas nos requisitos dos postos que se cualificarán coa escala. A escala de puntuación non soamente proporciona un medio para analizar os postos parte por parte, indicando o grao no que cada unha se atopa, senón que tamén permite sinalar un valor específico para cada parte. A cada un dos graos de cada factor asígnase un valor en puntos.

En segundo lugar, tamén ha de terse en conta que os diferentes grupos de postos de traballo, aínda cando deben ser valorados co mesmo conxunto de factores, son afectados dun modo moi diferente por estes.

Tomemos como exemplo os postos dos niveis superiores de complemento de destino na Administración Pública e un factor de valoración de posto como pode ser a penosidade ou a perigosidade, xa recollidas no Estatuto Básico do Empregado Público. É evidente que este tipo

de postos, ocupados por funcionarios dos grupos A1 e A2 ou persoal laboral de titulación equivalente, desempeñan tarefas, en xeral, de traballo de oficina ou nun ámbito seguro e protexido nos cales estes factores puntuarán sempre valores próximos a cero, co que o valor total do posto se vería irrealmente reducido.

Consecuentemente, faise necesario ponderar convenientemente os factores empregados co fin de darlles a importancia relativa que posúen no tipo de posto avaliado.

A escala de puntuación ponderada é o primeiro medio satisfactorio para realizar un estudo analítico e detallado dos postos permitindo que o calificador mida un posto, factor por factor, contra a escala. O avaliador elixe o grao de cada factor que con maior aproximación describe os requisitos para o posto, asignando o valor en puntos correspondente ao grao seleccionado. Estes puntos pondéranse convenientemente e a suma dos valores en puntos de cada grao ponderado será o valor en puntos do posto. O proceso de cualificación de postos neste método é, polo tanto, cuantitativo e analítico.

O SISTEMA DE PUNTUACIÓN PONDERADO COMO MÉTODO DE VALORACIÓN DE POSTOS

Factores que inflúen na construción da escala. Os factores básicos que deben ser considerados para o método de puntuación ponderada son a determinación do tipo e a clase de postos a valorar e o número de escalas necesario para cubrir os tipos e clases dos postos seleccionados.

En primeiro lugar, debe decidirse se o plan de valoración incluírá todos os postos de traballo ou ben estará limitado a un menor número de postos; ademais, debe determinarse a clase de postos a ser cualificados dentro de cada tipo. A escala de puntuación debe deseñarse de modo que se axuste aos postos que debe medir. Normalmente, unha escala non medirá máis dun tipo básico, aínda cando permitirá medir, dentro do mesmo tipo, unha clase bastante ampla, dende postos subordinados ata os postos de dirección.

A continuación deben seleccionarse os postos "clave" ou de referencia que representen cada un dos niveis principais de funcións, responsabilidades e habilidades para cada unha das clasificacións básicas seleccionadas. Isto permite aos que constrúen a escala traballar cun número relativamente pequeno de postos a seleccionar factores e graos, o cal facilita a tarefa.

Unha vez tomadas estas decisións pode iniciarse a construción da escala ou escalas para o tipo e clase de postos seleccionados. Os pasos básicos necesarios na construción da escala de puntuación son:

1. Seleccionar e definir os factores necesarios para medir unha clase particular de postos.
2. Determinar e definir os graos de cada factor.
3. Determinar o valor relativo que se asignará a cada factor.
4. Asignar os valores en puntos para cada factor.

Selección de factores. O termo "factor" ten un significado particular aos efectos da valoración de postos de traballo. Por factor, normalmente, pode entenderse un elemento, unha parte que serve para formar, compoñer ou constituír algo; a parte compoñente dun todo. Outro termo, "característica, é substituído por "factor" na literatura de valoración de postos de traballo; característica vén a ser a calidade ou propiedade que distingue a unha persoa ou cousa. En valoración de postos de traballo, o posto vén a ser o composto, o todo ou o tipo ao que se refiren as definicións anteriores. Debe establecerse unha clara distinción entre o posto e quen o ocupa, xa que non é o obxecto da valoración de postos cualificar unha persoa. Na Administración Pública este punto xa se atopa perfectamente clarificado dende o momento en que praza e destino son conceptos independentes.

En resumo, por factores ou características enténdense os elementos, as partes compoñentes ou as calidades que serven para distinguir. Por outra banda, hai elementos, partes compoñentes ou propiedades distintivas dos postos, soamente na súa relación coa valoración de postos de traballo polo tanto, deben ser seleccionados co obxecto de medir os postos e limitalos a este propósito soamente, requisito que obriga a eliminar calquera factor que se refira a persoa que ocupa un posto. A medición das persoas, a cualificación de méritos, é un proceso separado e independente da medición dos postos. Se non se fai esta distinción en cada unha das fases da valoración de postos de traballo, que empeza coa selección dos factores dos postos, os resultados non serán precisos nin equitativos, porque se cualificase as persoas e non aos postos mesmos.

Tipos de factores empregados. Unha vez que se interpretou de xeito uniforme o termo factor, atópase en posición de coñecer o que é necesario seleccionar. Un exemplo de factores posibles sería o recollido na seguinte lista:

- Habilidade
- Esfuerzo
- Iniciativa
- Complejidade
- Xuizo
- Capacidade analítica
- Capacidade creadora
- Destreza manual
- Experiencia
- Condicións de traballo
- Requisitos mentais
- Capacidade para aprender
- Coñecemento das mercadorías
- Planeación de procedementos
- Responsabilidade sobre o traballo de outros
- Responsabilidade sobre o establecemento de políticas
- Responsabilidade sobre o persoal
- Responsabilidade sobre propiedades do diñeiro
- Inxenio
- Esfuerzo mental
- Esfuerzo físico
- Adaptabilidade
- Supervisión executada
- Supervisión recibida
- Precisión
- Contactos persoais
- Relacións públicas
- Operacións de máquinas
- Habilidades sociais
- Formación académica
- Información confidencial
- Traballo monótono
- Aplicación
- Versatilidade

-
- Unha vez que se tivo a oportunidade de examinar e discutir os factores comunmente empregados, tales como os enumerados na lista anterior, está preparado para pensar en termos dos factores necesarios para medir os seus propios postos.

Compilación da lista preliminar de factores. Pensando sempre nos postos específicos que se van cualificar coa escala deben suxerirse os factores que se considera que representan as partes compoñentes dos postos. Non debe intentarse ningunha limitación ao número de factores neste punto xa que é desexable incluír calquera factor que se considere importante nos postos. Unha vez que todas as persoas fixeron a súa contribución, a lista pode ser bastante extensa, o seguinte paso é analizar os factores listados para reducir o seu número a unha cifra manexable.

Delimitación no número de factores. Nos primeiros plans de puntuación empregábase un número relativamente grande de factores, ao redor de quince. Conforme o sistema é desenvolvido e refinado obsérvase unha tendencia marcada cara á diminución do número de factores empregados. É, dende logo, posible equivocarse tanto na dirección dun número moi limitado de factores coma na dirección contraria; se se considera un número moi pequeno a diferenciación entre os postos pode non ser a axeitada e a omisión dos elementos importantes dos postos pode afectar a precisión e o valor da valoración mesma, pola contra, se se emprega un número demasiado grande fórzase ao avaliador a efectuar distincións máis precisas que as practicables.

Definición de factores. O seguinte paso é definir os factores que foron seleccionados. Para unha interpretación uniforme e consistente no significado de cada factor é necesaria unha definición concreta. A menos que cada un dos avaliadores use cada factor para medir exactamente o mesmo elemento en cada posto, presentaranse inconsistencias entre os distintos avaliadores, ademais, cada avaliador debe usar cada factor para medir o mesmo elemento en cada un dos postos que cualifica, de non o facer así, presentaranse inconsistencias dentro das súas valoracións. Calquera destas situacións, producirá unha valoración imprecisa e pouco equitativa.

As definicións dos factores deben ser redactadas nunha linguaxe simple, clara e concisa; as frases e palabras ambiguas deben ser evitadas, facendo toda clase de esforzos para expresar correctamente o que se pretende coa selección de cada factor. O proceso de cualificación, en

xeral, facilítase e expedita se os factores son doados de entender e se é posible a súa interpretación uniforme.

Determinación e definición dos graos.

Obxecto dos graos. Na discusión da selección de factores sinalouse que os factores seleccionados deben ser importantes e se atopar na maioría dos postos da clase que se vai cualificar. Certamente non debe concluírse que os factores son importantes e existen en todos os postos na mesma extensión e grao. Por exemplo, todos os postos da clase poden requirir algunha formación académica por parte dos que os ocupan, non obstante, os postos serán diferentes no grao de educación requirido, algúns poden requirir non máis que saber ler e escribir mentres que outros poden requirir a educación representada por un título universitario, os postos restantes poden estar colocados entre os dous extremos. Co obxecto de diferenciar os postos en termos dos seus requisitos variables debe establecerse algún método de gradación. No método de puntuación resólvese este problema establecendo gradacións para cada factor da lista; estas gradacións reciben o nome de graos.

Determinación dos graos. A clase de postos que deben cualificarse debe ser estudada co obxecto de que se estableza un número suficiente de graos na gradación. Deben analizarse os postos en termos de cada factor para determinar a cantidade mínima requirida nos distintos factores na serie de postos. Por exemplo, ao preparar os graos do factor formación regulada débese decidir o mínimo de educación necesario na clase de postos considerada. Se o mínimo especificado é unha educación básica, o grao un de educación representaría esta contía; o requisito inmediato superior en educación pode ser a educación secundaria, o grao dous sería determinado entón por este nivel académico. Se en ningún dos postos da escala se require unha educación superior a secundaria, a escala proporcionaría soamente dous niveis en formación.

Definición dos graos. Unha vez establecidos os graos deben ser definidos tan clara, concisa e explicitamente como sexa posible se espera que os avaliadores avalíen os postos en forma consistente e uniforme. Cando as definicións dos graos son ambiguas teranse fortes variacións na interpretación dos que empregan a escala. Como resultado teranse cualificacións de postos variables, perpetuándose as inxustizas en vez de reducilas ou eliminalas.

Determinación do valor relativo dos factores.

Obxecto da ponderación dos factores. Aínda cando os factores seleccionados para unha escala de puntuación particular son elixidos porque se considera que son importantes na maioría dos postos para os que se prepara a escala, normalmente os factores non teñen a mesma importancia en todos os postos ou para a organización mesma. Algúns factores son máis importantes porque os elementos que miden teñen maior importancia ou valor. Por exemplo, se os factores dunha escala particular fosen habilidade, esforzo, responsabilidade e condicións de traballo, debe facerse unha análise dos catro, en termos dos seus valores respectivos ou da súa importancia nos postos ou na organización.

A ponderación de factores é o intento para determinar o valor relativo dos factores en termos da súa importancia relativa dentro dunha clase de postos determinada nunha organización particular.

Aínda dentro dunha mesma organización, deben ponderarse os factores en forma diferente para cada escala distinta. Unha organización non debe intentar adoptar a escala doutra sen modificacións, deberá modificar os seus factores, así como o valor relativo para axustalos ás súas propias necesidades.

Procedementos para a ponderación de factores. Non existe fórmula ou guía exacta para determinar o valor relativo dos factores; cada organización debe confiar no bo xuízo dos que toman esta decisión. A información e a recompilación de ideas son moi útiles para obter unha avaliación aceptable dos factores, sendo a proba final que sexa aceptado por todos os grupos.

O primeiro paso para determinar o valor relativo dos factores é gradualos de acordo coa orde da súa importancia, sendo este método basicamente o mesmo que se emprega para avaliar os postos no sistema de gradación.

Ao sinalar o valor relativo dos factores, normalmente suponse que o seu valor total é de 100 por cento. O problema fórmase ao dividir esta cantidade entre os factores de acordo coa importancia que se lles considerou, tal como se determinou na gradación. A gradación dos factores axuda porque establece cáles factores son máis importantes e teñen maior valor que outros, pero non establece cál é a diferenza.

APLICACIÓN DO SISTEMA DE PUNTUACIÓN PONDERADO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

A metodoloxía xeral anterior debe ser adaptada convenientemente ao caso concreto das Entidades Locais, en función das características particulINOMEda estrutura de recursos humanos da Administración Local e do establecido no RD 861/1986, de 25 de abril e a Lei 7/2007, do 12 de abril, así como demais normativa reguladora dos empregados da Administración Local.

Débense tomar como referencia e orientación, así mesmo, os estudos realizados por diversos autores relativos a sistemas de valoración de postos na Administración Local.

Seguindo a metodoloxía xeral descrita no apartado anterior, a primeira decisión debe consistir en determinar o límite de aplicación do sistema de valoración en canto ao tipo de postos de traballo que van ser valorados.

No noso caso, este punto vén determinado polo persoal "estable" incluído na Relación de Postos de Traballo municipal; isto é: postos de **funcionario** e postos de **persoal laboral fixo**.

O resto do persoal, independentemente doutros condicionantes laborais, xeralmente depende de subvencións doutras administracións ou son consecuencia da posta en marcha de programas ou servizos que non necesariamente terán arraigamento na estrutura municipal.

Seguindo a metodoloxía xeral descrita no apartado anterior, a primeira decisión debe consistir en determinar o límite de aplicación do sistema de valoración en canto ao tipo de postos de traballo que van ser valorados.

Determinado o alcance de aplicación do sistema, atopámonos coa cuestión relativa ao modo en que o salario final destes dous tipos de posto é determinado dentro da Administración Local e, polo tanto, como debe ser valorado.

A retribución dos postos de traballo de persoal funcionario, segundo se determina no Capítulo III da Lei 7/2007, do 12 de abril, divídese en retribucións básicas e complementarias, as cales veñen determinadas, así mesmo, baseándose nun Grupo, un Complemento de Destino e un Complemento Específico¹.

¹ Productividades, dietas, etc., non forman parte da valoración do posto, senón da avaliación do rendemento do ocupante ou indemnización por gastos incurridos polo ocupante no desempeño da súa actividade.

Por outro lado, a retribución dos postos ocupados por persoal laboral réxense pola normativa laboral e o seu salario está constituído, unicamente, por unha dotación anual que engloba a totalidade dos conceptos.

Esta dualidade de sistemas salariais convivindo dentro dunha mesma organización podería levar a formular dous sistemas de valoración de postos diferenciado que, por si mesmos, xa constituirían unha incongruencia na súa propia definición, dado que poderían presentar resultados finais diferentes para un mesmo posto en función de que o seu ocupante fose funcionario ou laboral, cando se trata de valorar a actividade, responsabilidades e funcións dun posto de traballo, non do seu modo de dotación pola organización.

Non obstante, se nos detemos a analizar a lóxica da distribución salarial dun posto de traballo de funcionario, comprobamos que cada un dos conceptos en que se descompón se corresponde a determinadas características do posto que poden ser valoradas dun modo obxectivo por un sistema idéntico, independentemente de que o posto se reserve funcionario ou laboral.

Isto permitirá, como se verá a continuación, a equiparación do sistema de valoración de postos en ambos os dous casos, o que ofrece claras vantaxes en canto a xestión de persoal, como son as seguintes:

- Valórase o posto de traballo en sí mesmo; esto é, o que se vai a pagar a “alguén” por facer “algunha cousa”, polo que se mantén o principio básico de xusticia de que tarefas idénticas deben ser idénticamente retribuídas e elimina o habitual problema de que postos equivalentes, en función de que sexan desenrolados por un funcionario o un contratado laboral, teñan diferentes valoracións.
- Permite a evolución da estrutura municipal hacia a funcionarización de sus postos, dado que non resultará necesario repetir a valoración dun posto de traballo si éste se reconvierte de laboral a funcionario.

Vexamos, polo tanto, os compoñentes retributivos dun posto de traballo de funcionario, o seu significado conceptual e a súa correlación en canto a sistemática de valoración nun posto de laboral; esto permitirá, como se verá a continuación, a equiparación do sistema de valoración de postos en ambos os dous casos, o que ofrece claras vantaxes en canto a xestión de persoal, como son as seguintes:

Grupo. Este elemento determina o nivel mínimo de formación regulada que lle debe ser esixido ao ocupante dun posto de traballo determinado para poder realizar as funcións responsabilidade deste.

Nun posto de traballo desempeñado por persoal laboral esixirase, así mesmo, unha titulación mínima pola mesma razón. Neste sentido, pode establecerse unha equivalencia entre o Grupo do persoal funcionario e un Grupo equivalente para o persoal laboral, o que permitirá a aplicación dunha mesma sistemática de valoración.

A valoración da titulación mínima requirida para o posto obterase, polo tanto, dun modo directo e non será necesario aplicar factores, ponderacións nin outro sistema máis que a aplicación dunha táboa que recolla a valoración económica correspondente a determinado nivel académico.

Esta táboa xa se publica anualmente nos Presupostos Xerais do Estado e será, polo tanto, a que se aplicará neste estudo.

O montante salarial do posto no que corresponde a este concepto será o determinado pola Lei de Presupostos Xerais do Estado para cada grupo de funcionario (ou o seu equivalente laboral no noso caso) e, polo tanto, o sistema de valoración só deberá decidir o nivel de titulación académica necesario para desempeñar o posto de traballo.

Complemento de Destino. Este elemento valora as características do posto de traballo en función da súa situación relativa dentro da organización.

O RD 861/1986, do 25 de abril, indica os factores que deben ser valorados á hora de determinar o nivel de complemento de destino do posto:

- Competencia e mando
- Especialización
- Responsabilidade
- Complexidade territorial e funcional

Estes factores, dende o momento en que constitúen características propias do posto de traballo, poden ser aplicados perfectamente para a valoración de postos ocupados por persoal laboral, determinando un nivel salarial equivalente, que tamén pode ser tomado da Lei de

Presupostos Xerais do Estado equiparándoo co nivel de Complemento de Destino do persoal funcionario.

Posto que o RD 861/1986, do 25 de abril, establece xa os factores de valoración para o Complemento de Destino, serán os que aplicaremos para este elemento.

O Complemento de Destino é unha escala non continua, polo cal o sistema de valoración máis conveniente é o de aplicación de factores directamente sen ponderación, de modo que se gradúe o nivel de Complemento de Destino incrementándoo graduadamente en función do procedemento que describiremos máis adiante.

Complemento Específico. Este elemento salarial valora outras características do posto de traballo en función da súa repercusión na persoa que o ocupa, independentemente da súa posición relativa no organigrama da organización.

O RD 861/1986, do 25 de abril, tamén determina os factores que deben ser valorados á hora de calcular o nivel de complemento específico dun posto de traballo:

- Especial dificultade técnica
- Dedicación
- Responsabilidade
- Penosidade
- Perigosidade
- Incompatibilidade

Neste concepto salarial, a equiparación entre posto de traballo funcionario ou laboral pode ser directa, posto que se trata xa dunha cifra total anual en euros en ambos os dous casos.

O sistema de valoración deberá establecer, polo tanto, o modo no que esta cantidade se calcula para o posto de traballo en ambos os dous casos.

Neste concepto salarial é onde si debe aplicarse a ponderación aos factores establecidos no RD 861/1986, do 25 de abril; posto que se trata dunha cantidade monetaria determinable dun modo continuo no que inflúen factores de valoración que teñen unha aplicación moi diferente en

función do tipo de posto graduado xa anteriormente polo Complemento de Destino.

Deste xeito, factores como incompatibilidade ou especial dificultade técnica terán un baixo peso á hora de determinar o Complemento Específico en postos de baixo nivel de Complemento de Destino (postos correspondentes aos menores niveis académicos), mentres que penosidade ou perigosidade serán de moi baixa ou nula aplicación nos postos de maior nivel de Complemento de Destino, correspondentes, en xeral, a traballo de oficina ou técnico nos que estes factores terán valores xeralmente de cero.

3. MANUAL DE VALORACIÓN DE POSTOS

Seguindo as pautas definidas no apartado anterior, definiuse o sistema de valoración de postos tal e como se describe nas páxinas seguintes.

Trátase dun sistema combinado que se aplica paralelamente a postos de persoal funcionario e laboral, o que permite obter resultados equivalentes en ambos os dous casos, que só variarán en función das condicións particulares que poidan acharse recollidas nos correspondentes convenios colectivos de persoal funcionario ou laboral.

Este sistema aplica diferentes modos de valoración para a determinación de cada un dos compoñentes salariais do posto, de xeito que se adapten máis convenientemente ás características particulares que cada un deles pretende retribuír.

Deste xeito, divídese o posto de traballo en tres elementos que determinarán os tres correspondentes conceptos retributivos obxecto de valoración:

- Nivel académico esixido
- Factores organizativos
- Factores complementarios

Estes tres elementos serán de aplicación paralela tanto a postos de funcionario coma a postos de laboral fixo, adaptándoos convenientemente ao determinado legalmente en cada caso.

No caso de persoal funcionario, o nivel académico esixido terá o seu reflexo no Grupo correspondente (A1, A2, etc.); os factores organizativos determinarán o Complemento de Destino do posto de traballo; mentres que os factores complementarios valorarán o Complemento Específico correspondente. O resultado do proceso de valoración botará como resultado un Grupo, un nivel de Complemento de Destino e un Complemento Específico para cada posto de traballo.

En canto ao persoal laboral, o *nivel académico* esixido determinará o Grupo Equivalente (I, II, etc.) con esixencias de formación asimilables ao Grupo para o caso de funcionarios; os *factores organizativos* serán valorados seguindo a mesma sistemática aplicada no persoal funcionario e

determinarán un nivel salarial ao cal se lle proporcionará unha equivalencia co nivel de Complemento de Destino e, polo tanto, terá o seu reflexo económico correspondente; por último, os *factores complementarios* serán valorados dun modo idéntico ao persoal funcionario en todos os aspectos. A suma dos montantes derivados da aplicación desta sistemática de cálculo nos tres elementos reflectirá a dotación económica anual do posto de traballo.

Pasemos, pois, a describir a sistemática de valoración para os tres elementos retributivos.

NIVEL ACADÉMICO ESIXIDO

Este elemento retributivo é determinado dun modo directo polo sistema de valoración de postos.

Cada posto de traballo, en función das características definidas polas súas responsabilidades, esixe unha titulación académica mínima para o seu desempeño.

No caso dos funcionarios, esta característica atópase determinada polo Grupo de clasificación profesional, definido no artigo 76 da Lei 7/2007, do 12 de abril.

Para os postos previstos para persoal laboral, estableceuse o sistema de equivalencia recollido na seguinte táboa:

Funcionario	Laboral
A1	I
A2	II
B	X
C1	III
C2	IV
AP	V

A valoración dos postos de traballo de persoal funcionario finalizarán coa determinación do Grupo de clasificación profesional.

No caso de postos de traballo para persoal laboral, aplicarase a táboa de equivalencia anterior, determinando o importe anual correspondente en función do establecido na Lei de Presupostos Xerais do Estado.

FACTORES ORGANIZATIVOS

Para este elemento retributivo utilizarase un sistema de valoración de factores directo; é dicir, sen ponderación.

Dado que para o persoal funcionario este elemento retributivo establece un Nivel de Complemento de Destino, o cal se trata dun sistema graduado, aplicarase unha sistemática que, partindo dun nivel de Complemento de Destino mínimo, incrementará o mesmo paso a paso en función dos valores obtidos en cada factor de valoración, como se describirá máis adiante.

No caso no que nos atopemos valorando un posto de funcionario, o sistema finalizará aquí, coa determinación do Nivel de Complemento de Destino.

Se o posto a valorar é de persoal laboral, buscarase a correlación entre o nivel obtido e o importe en euros establecido na Lei de Presupostos Xerais do Estado a determinar, deste modo, o montante salarial correspondente por este concepto para o posto de traballo.

O RD 861/1986, do 25 de abril, determina os factores que deben ser valorados á hora de determinar o nivel de complemento de destino dun posto de funcionario:

- Competencia e mando
- Especialización
- Responsabilidade
- Complexidade territorial e funcional

Nas páxinas seguintes se describe a sistemática de valoración de cada un destes catro factores.

Competencia e mando

Considérase o «criterio» básico ou principal a ter en conta para determinar o nivel de Complemento de destino. Dentro do intervalo máximo e mínimo correspondente a cada Grupo A1, A2, C1, C2, Grupo sen titulación (E) de funcionarios ou a súa equivalencia no caso de laborais.

Este factor principal será inicialmente clasificado dentro de catro niveis de competencia e mando:

- Baixo
- Medio
- Alto
- Superior

Estes niveis de competencia e mando identifican a posición relativa do posto de traballo dentro da súa propia carreira profesional.

Deste modo asignarase o valor "baixo" aos postos básicos dentro da súa categoría e "superior" aos de maior desenvolvemento profesional.

a) Competencia:

O conxunto de dereitos e facultades dun órgano administrativo (posto de traballo), en relación coa distribución de competencias totais da Administración entre o conxunto dos seus órganos.

b) Mando:

Facultade de ordenar, como superior, a realización dunha tarefa ao persoal ao seu cargo ou de coordinar o doutras persoas ou órganos non dependentes directamente deste.

c) Valoración:

Sobre a inicial, de nivel mínimo atribuido a cada Grupo, considerárase:

Grupo A1:

Baixa.....Nivel 20—26.

Media.....Nivel 20—26.

Alta.....Nivel 22—28.

Superior...Nivel 24—30.

Para a graduación destes niveis utilizaranse os factores de especialización, responsabilidade e complexidade territorial e funcional.

Grupo A2:

Baixa.....Nivel 16—22.

Media.....Nivel 18—23.

Alta.....Nivel 20—24.

Superior...Nivel 22—26.

Para a graduación destes niveis utilizaranse os factores de especialización, responsabilidade e complexidade territorial e funcional.

Grupo C1:

Baixa.....Nivel 12—17.

Media.....Nivel 14—18.

Alta.....Nivel 16—20.

Superior...Nivel 20—22.

Para a graduación destes niveis utilizaranse os factores de especialización, responsabilidade e complexidade territorial e funcional.

Grupo C2:

Baixa.....Nivel 10—15.

Media.....Nivel 10—16.

Alta.....Nivel 12—18.

Superior...Nivel 17—18.

Para a graduación destes niveis utilizaranse os factores de especialización, responsabilidade e complexidade territorial e funcional.

Grupo AP:

Baja.....Nivel 10—14.

Media.....Nivel 12—14.

Alta.....Nivel 14—14.

Superior...Nivel 14—14.

Para a graduación destes niveis utilizaranse os factores de especialización, responsabilidade e complexidade territorial e funcional.

A graduación dos factores de especialización, responsabilidade e competencia territorial e funcional na asignación do nivel dos distintos grupos farase da seguinte maneira:

- Se se alcanzan nestes tres factores valores superiores ou iguais ao 50% da valoración total que cada un destes pode ter individualmente considerado, asignarase o nivel máis elevado da escala.

- Noutro caso, por cada factor dos tres considerados que se alcance unha valoración superior ou igual ao 50% da total posible, incrementarase en dous niveis o complemento de destino mínimo establecido na escala.

Especialización

Coincidente co concepto de «especial dificultade técnica», valorable, no seu caso e conxuntamente, nos supostos de que o fose no Complemento específico.

Valoración:

Sobre a inicial, do nivel mínimo atribuído a cada Grupo, cabe considerarse: de 33 a 100 puntos, por cada subconcepto.

1. Especialización teórica e práctica no desenvolto das funcións.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 33

2. Esixencia de permanente actualización de coñecementos xurídicos, técnicos e científicos.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 33

3. Cualificación do posto de traballo que permite abordar, sin axuda do superior, situacións de certa complexidade.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 33

Responsabilidade

Coincidente con igual concepto, valorable, no seu caso e conxuntamente, nos supostos de que o fose no Complemento específico.

Valoración: 50 puntos (cada subfactor 10 puntos)

Sobre a inicial, do nivel mínimo atribuído a cada Grupo, cabe considerarse, de 10 a 50 puntos, en función dos seguintes subfactores:

- Responsabilidade penal.
- Manexo e traslado de fondos corporativos de forma habitual e contía considerable.
- Uso e custodia de bens patrimoniais de elevada contía.
- Relacións cós Organismos públicos e privados.
- Responsabilidade sobre a xestión.

Complexidade territorial e funcional

Conxunto de ámbitos territoriais ou de relacións funcionais que caracterizan e peculiarizan o posto de traballo na estrutura organizativa da administración da Entidade:

A complexidade funcional é coincidente co factor de responsabilidade sobre o persoal, valorable no seu caso e conxuntamente, nos supostos de que o fose no complemento específico.

Valoración:

1. Territorial:

- Dispersión alta: 100 puntos.
- Dispersión media: 50 puntos.
- Sen dispersión: 0 puntos.

2. Funcional:

- Volume alto complexidade alta: 50 puntos.
- Volume alto complexidade baixa: 37,5 puntos
- Volume baixo complexidade alta: 25 puntos.
- Volume baixo complexidade baixa: 12,5 puntos.
- Sen complexidade funcional: 0 puntos.

Cuestións xerais

En ningún caso, nin por ningún concepto, poderá asignarse a ningún posto de traballo, nivel que non estea comprendido dentro do intervalo correspondente ao Grupo ao que corresponda a súa provisión. No suposto de atribuír a súa provisión a dous Grupos diferentes, o abano de niveis será o que comprenda ao nivel superior de ambos os dous Grupos.

FACTORES COMPLEMENTARIOS

Para este elemento retributivo utilizarase un sistema de valoración de factores ponderado; é dicir, o resultante en puntos de aplicar a sistemática de valoración de cada factor, será ponderado en función do peso relativo do factor sobre o seu conxunto.

A suma da puntuación ponderada será o valor deste elemento retributivo en puntos.

Segundo se desprende da análise da estrutura actual deste concello, o persoal funcionario vén desempeñando, dun modo estrutural, unha serie de funcións non incluídas inicialmente nos postos de traballo.

Por este motivo, a puntuación obtida da valoración do complemento específico será comparada co montante total do Complemento Específico municipal actual do seguinte modo.

O Complemento Específico total acumulado do persoal funcionario municipal variarase para asumir a variación de funcións de facto dos postos de traballo municipais, no porcentaxe seguinte: -10,80% .

O montante así acumulado repartirase, entón, proporcionalmente á puntuación obtida por cada posto de funcionario.

Deste cálculo obterase un "valor por punto" que será aplicado aos puntos obtidos por cada posto de traballo funcionario; no caso de persoal laboral, este multiplicarase, así mesmo, polo total de puntos obtidos polo posto.

O importe resultante determinará o Complemento Específico do posto de traballo, no caso dos funcionarios, ou será sumado aos outros dous elementos retributivos, no caso de persoal laboral

O RD 861/1986, do 25 de abril, tamén determina os factores que deben ser valorados á hora de calcular o nivel de complemento específico dun posto de traballo, polo que serán de aplicación neste caso:

- Especial dificultade técnica
- Dedicación
- Responsabilidade

- Penosidade
- Perigosidade
- Incompatibilidade

Nas páxinas seguintes descríbese a sistemática de valoración de cada un destes seis factores, así como a súa ponderación en función do Nivel de Complemento de Destino do posto funcionario ou o seu equivalente en laboral.

Especial dificultade técnica

Característica particular do posto de traballo que implica un período de adaptación e/ou desenvolver un proceso de certa dificultade no seu razoamento. Supón para o que desempeña un posto desas características, unha cualificación que lle permite afrontar, sen axuda do superior, situacións ou condicións de maior complexidade ou dificultade das que son xerais na súa categoría profesional. Así mesmo leva consigo unha permanente actualización de coñecementos xurídicos, técnicos ou científicos. Para a súa determinación teranse en conta os seguintes subsectores:

1. Especialización teórica e práctica no desenvolvemento das funcións.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 33

2. Permanente actualización de coñecementos xurídicos, técnicos e científicos.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 33

3. Cualificación do posto de traballo que permite afrontar, sen axuda do superior, situacións de certa complexidade.

<u>Grado</u>	<u>Puntuación</u>
Baixa	Ata 11
Media	Ata 22
Alta	Ata 33

Dedicación

Característica particular do posto de traballo que implica realizar unha xornada de traballo superior á normal. Para a súa determinación teranse en conta os seguintes subfactores:

1. Plena dispoñibilidade

Implica o servizo á Corporación, as 24 horas do día, cando as circunstancias organizativas o administrativas o esixan.

Valoración: 100 puntos.

2. Dispoñibilidade parcial:

Implica, por razóns do servizo, un horario superior o irregular co relación ao establecido legalmente con carácter xeral.

Valoración: 70 puntos.

3. Dispoñibilidade ocasional:

Implica un horario superior o irregular pola realización dun traballo non habitual, traballos de temporada, campañas, etc.

Valoración: 30 puntos.

4. Sen dispoñibilidade:

Implica cumprir o horario establecido sen ter que asistir en ningún outro momento por ningunha circunstancia.

Valoración: 0 puntos.

Responsabilidade

Característica particular do posto de traballo que implica unha vinculación directa do seu desempeño, de responder das accións e decisións tomadas (ou omisións) así como as súas consecuencias. Para a súa determinación teranse en conta os seguintes subfactores:

1. Responsabilidade por funcións:

- Responsabilidade penal.
- Manexo e/ou traslado de fondos corporativos de maneira habitual e en contía considerable.
- Uso e/ou custodia de bens patrimoniais de elevada contía.
- Relacións con Organismos Públicos e/ou privados.
- Responsabilidade da xestión do órgano.

Valoración: hasta 50 puntos (cada subfactor 10 puntos)

2. Responsabilidade sobre persoal:

Refírese á responsabilidade do titular do posto de traballo, en función do persoal subordinado, derivado do seu volume, así como a súa complexidade organizativa. Para a súa determinación terase en conta o seguinte:

Valoración: 50 puntos.

Valoración dos subfactores:

- Volume alto e complexidade alta: 50 puntos.
- Volume alto e complexidade baixa: 37,5 puntos.
- Volume baixo e complexidade alta: 25 puntos.
- Volume baixo e complexidade baixa: 12,5 puntos.
- Sen complexidade funcional. 0 puntos.

Penosidade

Característica particular do posto de traballo que implica incomodidade, molestias ou condicións adversas na súa execución. Para a súa determinación teranse en conta os seguintes subfactores:

1. Réximen de xornada:

- Nocturnidade: 25 puntos.
- Turnicidade: 15 puntos.
- Xornada partida: 15 puntos.
- Sábados: 15 puntos.
- Domingos e festivos: 15 puntos.

Valoración: ata 85 puntos.

2. Condicións adversas:

- Intemperie.
- Desprazamentos habituais.
- Atención ao público.
- Esfuerzo físico intenso e continuado.
- Esfuerzo visual.
- Posición corporal o sensorial forzada.

Valoración:

Cando se den tres ou máis condicións das previstas: 15 puntos.

Cando se den unha ou dúas condicións: 7,5 puntos.

Perigosidade

Característica particular do posto de traballo que implica a posibilidade, derivada da súa propia natureza, de sufrir accidentes ou contraer enfermidades como consecuencia de riscos inherentes á execución das súas tarefas. Pode ser alta, media e baixa.

- Risco alto. 100 puntos.
- Risco medio: 70 puntos.
- Risco baixo: 30 puntos.
- Traballo de oficina ou de risco limitado: 0 puntos.

Incompatibilidade

É a prohibición de certos postos para compatibilizar o seu posto con actividades que a Lei de incompatibilidades permitiría.

- Xeral: 0 puntos.
- Incompatibilidade para a súa profesión, imposta por algunha norma legal: 50 puntos.
- Incompatibilidade absoluta (para calquera actividade), imposta expresamente pola entidade local: 100 puntos.

Ponderación dos factores de valoración

A puntuación obtida polo posto de traballo en cada un dos factores anteriores será ponderada convenientemente en función do nivel salarial determinado polos factores organizativos (Complemento de Destino no persoal funcionario) do seguinte modo:

Grupo 1º. Correspondiente a los puestos de trabajo de nivel 28 al 30

- Especial dificultad técnica 45%
- Dedicación..... 30%
- Responsabilidad 25%
- Penosidad 0%
- Peligrosidad..... 0%
- Incompatibilidad..... 0%

Grupo 2º. Correspondiente a los puestos de trabajo de nivel 25 al 27

- Especial dificultad técnica 30%
- Dedicación..... 30%
- Responsabilidad 25%
- Penosidad 0%
- Peligrosidad..... 5%
- Incompatibilidad..... 10%

Grupo 3º. Correspondiente a los puestos de trabajo de nivel 16 al 24

- Especial dificultad técnica 15%
- Dedicación..... 15%

- Responsabilidad 15%
- Penosidad 10%
- Peligrosidad..... 5%
- Incompatibilidad..... 40%

Grupo 4º. Correspondiente a los puestos de trabajo de nivel 12 al 15

- Especial dificultad técnica 15%
- Dedicación..... 15%
- Responsabilidad 15%
- Penosidad 20%
- Peligrosidad..... 10%
- Incompatibilidad..... 25%

Grupo 5º. Correspondiente a los puestos de trabajo de nivel 7 al 14

- Especial dificultad técnica 10%
- Dedicación..... 15%
- Responsabilidad 15%
- Penosidad 20%
- Peligrosidad..... 20%
- Incompatibilidad..... 20%

4. VALORACIÓN DOS POSTOS MUNICIPAIS

A aplicación dos factores, baremos, grupos e ponderacións definidos nos apartados anteriores, nos postos de traballo existentes nesta organización deu como resultado os cadros de valoración que se recollen nas páxinas que veñen a continuación.

Cada valoración correspóndese cun posto de traballo individual ou un grupo deles conforme foron definidos no documento *Relación de Postos de Traballo*.

Agrupouse aos postos de funcionario nun primeiro apartado e aos de persoal laboral fixo no seguinte, tal e como quedará recollido na RPT proposta.

Tanto para un coma para outro tipo de postos de traballo, a sistemática é idéntica.

Para cada posto de traballo valorado preséntanse tres cadros que recollen a información completa correspondente á aplicación do manual de valoración descrito en apartado anterior.

O primeiro cadro reproduce un resumo da valoración do posto de traballo, coa súa identificación e demais datos de valoración do posto.

O segundo e terceiro cadros recollen a puntuación obtida en cada un dos factores de valoración, así como a súa ponderación e a súa equivalencia económica para os factores organizativos e complementarios, segundo se describe no manual de valoración de postos.

Os datos aplicados a esta valoración son os correspondentes ao exercicio de 2020.

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

F1 FUNCIONARIO

1100
SECRETARIO

		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	A1	15.928,12	53.049,45 € anuais
CD	30	14.718,34	
C. Específico	22.402,99	22.402,99	

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

30

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Puntos	%
99	100%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

33

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

33

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

33

RESPONSABILIDADE

Puntos	%
50	100%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10	X
10	X
10	X
10	X
10	X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos	%
150	100%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100	X
50	
0	

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50	X
37,5	
25	
12,5	

50

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				78,55	22.402,99
Especial dificultad técnica				Puntos ponderados	
Dedicación				44,55	
Responsabilidade				9	
Penosidade				25	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
				99	45%
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA					
Especialización teórica e práctica				33	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				33	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				33	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
				Puntos	Ponderación
				30	30%
DEDICACIÓN					
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30	X			
				Puntos	Ponderación
				100	25%
RESPONSABILIDADE					
Responsabilidade por funcións				50	
Responsabilidade penal	10	X			
Manexo e traslado de fondos	10	X			
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	X			
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				50	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
				Puntos	Ponderación
				0	0%
PENOSIDADE					
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				0	
Intemperie					
Desprazamentos habituais					
Atención ao público					
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
				Puntos	Ponderación
				0	0%
PERIGOSIDADE					
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
				Puntos	Ponderación
				0	0%
INCOMPATIBILIDADE					
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

F5 FUNCIONARIO

1104/2104/2204

ADMINISTRATIVO

Grupo	C1	€ anuais	10.727,38	Dotación do posto	22.071,17 € anuais
CD	20		6.680,66		
C. Específico	4.663,13		4.663,13		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

20

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

59

60%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

20

40%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

75

50%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☒
☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				16,35	4.663,13
Especial dificuldade técnica				Puntos ponderados	
Dedicación				8,85	
Responsabilidade				0	
Penosidade				6,75	
Perigosidade				0,75	
Incompatibilidade				0	
				0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				59	15%
Especialización teórica e práctica				22	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				22	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				15	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				45	15%
Responsabilidade por funcións				20	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				25	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	10%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais					
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	5%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	40%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

F8 FUNCIONARIO

1105/1205/4005/5105

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Grupo	C2	€ anuais	9.092,76
CD	14		4.634,56
C. Especifico	4.492,01		4.492,01

Dotación do posto

18.219,33 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

50 51%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %

20 40%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

75 50%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☒
☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				15,75	4.492,01
Especial dificuldade técnica				7,5	
Dedicación				0	
Responsabilidade				6,75	
Penosidade				1,5	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				50	15%
Especialización teórica e práctica				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				45	15%
Responsabilidade por funcións				20	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				25	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	20%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais					
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	10%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	25%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO			CADRO RESUMEN
F14 FUNCIONARIO			
1108E			
OFICIAL DE SECCIÓN ELECTRÓNICA E NOVAS TECNOLOXÍAS			
Grupo	C1	€ anuais	Dotación do posto
CD	18	10.727,38	20.896,97 € anuais
C. Específico	4.171,15	5.998,44	
		4.171,15	

COMPLEMENTO DE DESTINO			Nivel C.D.
			18
COMPETENCIA E MANDO			
<i>Grado de desenvolvemento do posto</i>	Superior Alta Media Baixa	ALTA	
ESPECIALIZACIÓN			
		Puntos	%
		50	51%
Especialización teórica e práctica			
<i>Baixa</i>	ata 11	20	
<i>Media</i>	ata 22		
<i>Alta</i>	ata 33		
Esixencia de permanente actualización			
<i>Baixa</i>	ata 11	20	
<i>Media</i>	ata 22		
<i>Alta</i>	ata 33		
Cualificación do posto de traballo			
<i>Baixa</i>	ata 11	10	
<i>Media</i>	ata 22		
<i>Alta</i>	ata 33		
RESPONSABILIDADE			
		Puntos	%
		20	40%
<i>Responsabilidade penal</i>	10	☐	
<i>Manexo e traslado de fondos</i>	10	☐	
<i>Uso e custodia de bens patrimoniais</i>	10	☐	
<i>Relacións con Organismos</i>	10	☒	
<i>Responsabilidade sobre a xestión</i>	10	☒	
COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL			
		Puntos	%
		62,5	42%
Territorial			
<i>Dispersión alta</i>	100	☐	50
<i>Dispersión media</i>	50	☒	
<i>Sin dispersión</i>	0	☐	
Funcional			
<i>Volume alto complexidade alta</i>	50	☐	12,5
<i>Volume alto complexidade baixa</i>	37,5	☐	
<i>Volume baixo complexidade alta</i>	25	☐	
<i>Volume baixo complexidade baixa</i>	12,5	☒	

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				14,625	4.171,15
				Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica				7,5	
Dedicación				0	
Responsabilidade				4,875	
Penosidade				0,75	
Perigosidade				1,5	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				50	15%
Especialización teórica e práctica				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				0	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDADE				32,5	15%
Responsabilidade por funcións				20	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				12,5	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDADE				7,5	10%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais					
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
				Puntos	Ponderación
PERIGOSIDADE				30	5%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30	X			
Traballo de oficina	0				
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDADE				0	40%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

F9 FUNCIONARIO

1109/3049

CONSERXE

Grupo	AP	€ anuais	8.333,08	Dotación do posto	14.169,64 € anuais
CD	10		3.269,70		
C. Específico	2.566,86		2.566,86		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

10

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

15

15%

Especialización teórica e práctica

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

5

Esixencia de permanente actualización

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

10

20%

Responsabilidade penal

10

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

Responsabilidade sobre a xestión

10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

0

0%

Territorial

Dispersión alta

100

Dispersión media

50

Sin dispersión

0

0

Funcional

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

Volume baixo complexidade baixa

12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				9	2.566,86
<i>Especial dificultade técnica</i> <i>Dedicación</i> <i>Responsabilidade</i> <i>Penosidade</i> <i>Perigosidade</i> <i>Incompatibilidade</i>				Puntos ponderados 1,5 4,5 1,5 1,5 0 0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				15	10%
Especialización teórica e práctica				5	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				5	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				5	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				30	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30	X			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				10	15%
Responsabilidade por funcións				10	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	X			
Relacións con Organismos	10				
Responsabilidade sobre a xestión	10				
Responsabilidade sobre persoal				0	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	20%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais					
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	20%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	20%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

F4 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

1010

TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN XERAL

Grupo	A1	€ anuais	15.928,12
CD	28		12.646,90
C. Específico	16.114,18		16.114,18

Dotación do posto

44.689,20 € anuais

Nivel C.D.

28

COMPLEMENTO DE DESTINO

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

75

76%

Especialización teórica e práctica

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

25

Esixencia de permanente actualización

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

25

Cualificación do posto de traballo

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

25

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

30

60%

Responsabilidade penal

10

X

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

X

Responsabilidade sobre a xestión

10

X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

75

50%

Territorial

Dispersión alta

100

Dispersión media

50

X

Sin dispersión

0

50

Funcional

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

X

Volume baixo complexidade baixa

12,5

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				56,5	16.114,18
				Puntos ponderados	
Especial dificuldade técnica				33,75	
Dedicación				9	
Responsabilidade				13,75	
Penosidade				0	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
				75	45%
ESPECIAL DIFICULDADE TÉCNICA					
Especialización teórica e práctica				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				30	30%
Plena dispoñibilidade	100	☐			
Dispoñibilidade parcial	70	☐			
Dispoñibilidade ocasional	30	☒			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDADE				55	25%
Responsabilidade por funcións				30	
Responsabilidade penal	10	☒			
Manexo e traslado de fondos	10	☐			
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	☐			
Relacións con Organismos	10	☒			
Responsabilidade sobre a xestión	10	☒			
Responsabilidade sobre persoal				25	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDADE				7,5	0%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25	☐			
Turnicidade	15	☐			
Xornada partida	15	☐			
Sábados	15	☐			
Domingos e festivos	15	☐			
Condicións adversas				7,5	
Intemperie		☐			
Desprazamentos habituais		☐			
Atención ao público		☒			
Esforzo físico intenso e continuado		☐			
Esforzo visual		☐			
Posición corporal o sensorial forzada		☐			
				Puntos	Ponderación
PERIGOSIDADE				0	0%
Risco alto	100	☐			
Risco medio	70	☐			
Risco baixo	30	☐			
Traballo de oficina	0	☒			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDADE				0	0%
Xeral	0	☒			
Para a súa profesión	50	☐			
Absoluta	100	☐			

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO F15 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

1201

ARQUITECTO

Grupo	A1	€ anuais	15.928,12
CD	24		8.856,40
C. Específico	7.058,87		7.058,87

Dotación do posto
31.843,39 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

24

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

75 76%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

RESPONSABILIDADE

Puntos %

30 60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☒
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

25 17%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☐
☒

0

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☒
☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				24,75	7.058,87
				Puntos ponderados	
Especial dificultade técnica				11,25	
Dedicación				4,5	
Responsabilidade				8,25	
Penosidade				0,75	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
				75	15%
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA					
Especialización teórica e práctica				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				30	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30	X			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDADE				55	15%
Responsabilidade por funcións				30	
Responsabilidade penal	10	X			
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				25	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDADE				7,5	10%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condicións adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais		X			
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
				Puntos	Ponderación
PERIGOSIDADE				0	5%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDADE				0	40%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO				CADRO RESUMEN
F16 FUNCIONARIO				
1202				
ARQUITECTO TÉCNICO				
Grupo	A2	€ anuais	14.006,28	Dotación do posto
CD	22		7.746,20	28.683,00 € anuais
C. Específico	6.930,52		6.930,52	

COMPLEMENTO DE DESTINO				Nivel C.D.
				22
COMPETENCIA E MANDO		MEDIA		
Grado de desenvolvemento do posto				
	Superior			
	Alta			
	Media			
	Baixa			
ESPECIALIZACIÓN		Puntos	%	
		62	63%	
Especialización teórica e práctica		22		
Baixa	ata 11			
Media	ata 22			
Alta	ata 33			
Esixencia de permanente actualización		20		
Baixa	ata 11			
Media	ata 22			
Alta	ata 33			
Cualificación do posto de traballo		20		
Baixa	ata 11			
Media	ata 22			
Alta	ata 33			
RESPONSABILIDADE		Puntos	%	
		30	60%	
Responsabilidade penal	10	X		
Manexo e traslado de fondos	10			
Uso e custodia de bens patrimoniais	10			
Relacións con Organismos	10	X		
Responsabilidade sobre a xestión	10	X		
COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL		Puntos	%	
		25	17%	
Territorial		0		
Dispersión alta	100			
Dispersión media	50			
Sin dispersión	0	X		
Funcional		25		
Volume alto complexidade alta	50			
Volume alto complexidade baixa	37,5			
Volume baixo complexidade alta	25	X		
Volume baixo complexidade baixa	12,5			

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				24,3	6.930,52
				Puntos ponderados	
Especial dificuldade técnica				9,3	
Dedicación				4,5	
Responsabilidade				8,25	
Penosidade				0,75	
Perigosidade				1,5	
Incompatibilidade				0	
ESPECIAL DIFICULDADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				62	15%
Especialización teórica e práctica			22		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Exixencia de permanente actualización			20		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo			20		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				30	15%
Plena dispoñibilidade	100	☐			
Dispoñibilidade parcial	70	☐			
Dispoñibilidade ocasional	30	☒			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				55	15%
Responsabilidade por funcións			30		
Responsabilidade penal	10	☒			
Manexo e traslado de fondos	10	☐			
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	☐			
Relacións con Organismos	10	☒			
Responsabilidade sobre a xestión	10	☒			
Responsabilidade sobre persoal			25		
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	10%
Réximen de xornada			0		
Nocturnidade	25	☐			
Turnicidade	15	☐			
Xornada partida	15	☐			
Sábados	15	☐			
Domingos e festivos	15	☐			
Condições adversas			7,5		
Intemperie		☐			
Desprazamentos habituais		☒			
Atención ao público		☒			
Esfuerzo físico intenso e continuado		☐			
Esfuerzo visual		☐			
Posición corporal o sensorial forzada		☐			
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				30	5%
Risco alto	100	☐			
Risco medio	70	☐			
Risco baixo	30	☒			
Traballo de oficina	0	☐			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	40%
Xeral	0	☒			
Para a súa profesión	50	☐			
Absoluta	100	☐			

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO F12 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

1203

ASESOR XURÍDICO

Grupo	A1	€ anuais	15.928,12
CD	24		8.856,40
C. Específico	8.128,39		8.128,39

Dotación do posto

32.912,91 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

24

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

75

76%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

30

60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X

X
X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

50

33%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

0

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

X

50

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				28,5	8.128,39
				Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica				11,25	
Dedicación				4,5	
Responsabilidade				12	
Penosidade				0,75	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
				75	15%
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA					
Especialización teórica e práctica				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Exixencia de permanente actualización				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				30	15%
Plena dispoñibilidade	100	☐			
Dispoñibilidade parcial	70	☐			
Dispoñibilidade ocasional	30	☒			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDADE				80	15%
Responsabilidade por funcións				30	
Responsabilidade penal	10	☒			
Manexo e traslado de fondos	10	☐			
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	☐			
Relacións con Organismos	10	☒			
Responsabilidade sobre a xestión	10	☒			
Responsabilidade sobre persoal				50	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDADE				7,5	10%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25	☐			
Turnicidade	15	☐			
Xornada partida	15	☐			
Sábados	15	☐			
Domingos e festivos	15	☐			
Condições adversas				7,5	
Intemperie		☐			
Desprazamentos habituais		☐			
Atención ao público		☒			
Esfuerzo físico intenso e continuado		☐			
Esfuerzo visual		☐			
Posición corporal o sensorial forzada		☐			
				Puntos	Ponderación
PERIGOSIDADE				0	5%
Risco alto	100	☐			
Risco medio	70	☐			
Risco baixo	30	☐			
Traballo de oficina	0	☒			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDADE				0	40%
Xeral	0	☒			
Para a súa profesión	50	☐			
Absoluta	100	☐			

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO F2 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

2100
INTERVENTOR

Grupo	A1	€ anuais	15.928,12
CD	30		14.718,34
C. Específico	22.402,99		22.402,99

Dotación do posto
53.049,45 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

30

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

SUPERIOR

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

99 100%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

33

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

33

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

33

RESPONSABILIDADE

Puntos %

50 100%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X
X
X
X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

150 100%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

X

50

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				78,55	22.402,99
Especial dificultad técnica Dedicación Responsabilidade Penosidade Perigosidade Incompatibilidade				Puntos ponderados 44,55 9 25 0 0 0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				99	45%
Especialización teórica e práctica				33	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				33	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				33	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				30	30%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30	X			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				100	25%
Responsabilidade por funcións				50	
Responsabilidade penal	10	X			
Manexo e traslado de fondos	10	X			
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	X			
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				50	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	0%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais					
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	0%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	0%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO			CADRO RESUMEN
F17 FUNCIONARIO			
2103			
TÉCNICO DE XESTIÓN ECONÓMICA			
Grupo	A2	€ anuais	14.006,28
CD	24	Dotación do posto	33.985,74 € anuais
C. Específico	11.123,06		11.123,06

COMPLEMENTO DE DESTINO			Nivel C.D.
			24
COMPETENCIA E MANDO			MEDIA
<i>Grado de desenvolvemento do posto</i>			
	Superior		
	Alta		
	Media		
	Baixa		
ESPECIALIZACIÓN			Puntos %
			85 86%
Especialización teórica e práctica			30
<i>Baixa</i>	ata 11		
<i>Media</i>	ata 22		
<i>Alta</i>	ata 33		
Existencia de permanente actualización			30
<i>Baixa</i>	ata 11		
<i>Media</i>	ata 22		
<i>Alta</i>	ata 33		
Cualificación do posto de traballo			25
<i>Baixa</i>	ata 11		
<i>Media</i>	ata 22		
<i>Alta</i>	ata 33		
RESPONSABILIDADE			Puntos %
			50 100%
<i>Responsabilidade penal</i>	10	X	
<i>Manexo e traslado de fondos</i>	10	X	
<i>Uso e custodia de bens patrimoniais</i>	10	X	
<i>Relacións con Organismos</i>	10	X	
<i>Responsabilidade sobre a xestión</i>	10	X	
COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL			Puntos %
			100 67%
Territorial			50
<i>Dispersión alta</i>	100		
<i>Dispersión media</i>	50	X	
<i>Sin dispersión</i>	0		
Funcional			50
<i>Volume alto complexidade alta</i>	50	X	
<i>Volume alto complexidade baixa</i>	37,5		
<i>Volume baixo complexidade alta</i>	25		
<i>Volume baixo complexidade baixa</i>	12,5		

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				39	11.123,06
Especial dificultade técnica				12,75	
Dedicación				10,5	
Responsabilidade				15	
Penosidade				0,75	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos 85	Ponderación 15%
Especialización teórica e práctica				30	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				30	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos 70	Ponderación 15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70	X			
Dispoñibilidade ocasional	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos 100	Ponderación 15%
Responsabilidade por funcións				50	
Responsabilidade penal	10	X			
Manexo e traslado de fondos	10	X			
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	X			
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				50	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos 7,5	Ponderación 10%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais					
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
PERIGOSIDADE				Puntos 0	Ponderación 5%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos 0	Ponderación 40%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

F3 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

2200

TESOUREIRO

Grupo	A1	€ anuais	15.928,12
CD	26		10.608,08
C. Específico	11.736,26		11.736,26

Dotación do posto
38.272,46 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

26

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
83 84%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

33

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

25

RESPONSABILIDADE

Puntos %
40 80%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X
X
X
X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
75 50%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X
X
X

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

X
X
X
X

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				56,5	16.114,18
				Puntos ponderados	
Especial dificultade técnica				33,75	
Dedicación				9	
Responsabilidade				13,75	
Penosidade				0	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
				75	45%
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA					
Especialización teórica e práctica				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				25	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				30	30%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30	X			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDADE				55	25%
Responsabilidade por funcións				30	
Responsabilidade penal	10	X			
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				25	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDADE				7,5	0%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domínos e festivos	15				
Condicións adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais					
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
				Puntos	Ponderación
PERIGOSIDADE				0	0%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDADE				0	0%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO				CADRO RESUMEN	
F18 <u>FUNCIONARIO</u>					
3000					
ENCARGADO CONDUCTOR					
Grupo	C2	€ anuais	9.092,76	Dotación do posto	
	CD		5.316,78	21.931,87 € anuais	
	C. Especifico	7.522,33	7.522,33		

COMPLEMENTO DE DESTINO				Nivel C.D.	
				16	
COMPETENCIA E MANDO		MEDIA			
Grado de desenvolvemento do posto		Superior			
		Alta			
		Media			
		Baixa			
ESPECIALIZACIÓN				Puntos	%
				60	61%
Especialización teórica e práctica			20		
Baixa		ata 11			
Media		ata 22			
Alta		ata 33			
Esixencia de permanente actualización			20		
Baixa		ata 11			
Media		ata 22			
Alta		ata 33			
Cualificación do posto de traballo			20		
Baixa		ata 11			
Media		ata 22			
Alta		ata 33			
RESPONSABILIDADE				Puntos	%
				40	80%
Responsabilidade penal		10	X		
Manexo e traslado de fondos		10			
Uso e custodia de bens patrimoniais		10	X		
Relacións con Organismos		10	X		
Responsabilidade sobre a xestión		10	X		
COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL				Puntos	%
				112,5	75%
Territorial			100		
Dispersión alta		100	X		
Dispersión media		50			
Sin dispersión		0			
Funcional			12,5		
Volume alto complexidade alta		50			
Volume alto complexidade baixa		37,5			
Volume baixo complexidade alta		25			
Volume baixo complexidade baixa		12,5	X		

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				26,375	7.522,33
Especial dificuldade técnica Dedicación Responsabilidade Penosidade Perigosidade Incompatibilidade				Puntos ponderados 9 4,5 7,875 1,5 3,5 0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				60	15%
Especialización teórica e práctica				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				30	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30	X			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				52,5	15%
Responsabilidade por funcións				40	
Responsabilidade penal	10	X			
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	X			
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				12,5	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				15	10%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				15	
Intemperie		X			
Desprazamentos habituais		X			
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado		X			
Esforzo visual		X			
Posición corporal o sensorial forzada		X			
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				70	5%
Risco alto	100				
Risco medio	70	X			
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0				
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	40%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

F23 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

3017/3018
OFICIAL

Grupo	C2	€ anuais	9.092,76	Dotación do posto	17.607,72	€ anuais
CD	12		3.951,65			
C. Especifico	4.563,31		4.563,31			

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

12

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

30 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %

10 20%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☐
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

100 67%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒
☐
☐

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				16	4.563,31
<i>Especial dificultade técnica</i> <i>Dedicación</i> <i>Responsabilidade</i> <i>Penosidade</i> <i>Perigosidade</i> <i>Incompatibilidade</i>				Puntos ponderados 4,5 0 1,5 3 7 0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos 30	Ponderación 15%
Especialización teórica e práctica				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos 0	Ponderación 15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos 10	Ponderación 15%
Responsabilidade por funcións				10	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10				
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				0	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos 15	Ponderación 20%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				15	
Intemperie		X			
Desprazamentos habituais		X			
Atención ao público					
Esforzo físico intenso e continuado		X			
Esforzo visual		X			
Posición corporal o sensorial forzada		X			
PERIGOSIDADE				Puntos 70	Ponderación 10%
Risco alto	100				
Risco medio	70	X			
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0				
INCOMPATIBILIDADE				Puntos 0	Ponderación 25%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

L24 LABORAL

3019/3027

OFICIAL

Grupo	IV	€ anuais	9.092,76
CD	12		3.951,65
C. Específico	4.563,31		4.563,31

Dotación do posto
17.607,72 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

12

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

30 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %

10 20%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☐
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

100 67%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒
☐
☐

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				16	4.563,31
<i>Especial dificultade técnica</i> <i>Dedicación</i> <i>Responsabilidade</i> <i>Penosidade</i> <i>Perigosidade</i> <i>Incompatibilidade</i>				Puntos ponderados 4,5 0 1,5 3 7 0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos 30	Ponderación 15%
Especialización teórica e práctica				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos 0	Ponderación 15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos 10	Ponderación 15%
Responsabilidade por funcións				10	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10				
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				0	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos 15	Ponderación 20%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				15	
Intemperie		X			
Desprazamentos habituais		X			
Atención ao público					
Esforzo físico intenso e continuado		X			
Esforzo visual		X			
Posición corporal o sensorial forzada		X			
PERIGOSIDADE				Puntos 70	Ponderación 10%
Risco alto	100				
Risco medio	70	X			
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0				
INCOMPATIBILIDADE				Puntos 0	Ponderación 25%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO L25 LABORAL

CADRO RESUMEN

3039

OPERARIO LIMPEZA EDIFICIOS

Grupo	V	€ anuais	8.333,08
CD	12		3.951,65
C. Específico	2.352,96		2.352,96

Dotación do posto
14.637,69 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

12

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

15 15%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos %

0 0%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

100 67%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒
☐
☐

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				8,25	2.352,96
<i>Especial dificultade técnica</i>				Puntos ponderados	
<i>Dedicación</i>				2,25	
<i>Responsabilidade</i>				0	
<i>Penosidade</i>				0	
<i>Perigosidade</i>				3	
<i>Incompatibilidade</i>				3	
				0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				15	15%
Especialización teórica e práctica			5		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización			5		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo			5		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	15%
Responsabilidade por funcións			0		
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10				
Responsabilidade sobre a xestión	10				
Responsabilidade sobre persoal			0		
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				15	20%
Réximen de xornada			0		
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condicións adversas			15		
Intemperie					
Desprazamentos habituais		X			
Atención ao público					
Esforzo físico intenso e continuado		X			
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada		X			
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				30	10%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30	X			
Traballo de oficina	0				
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	25%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO L19 LABORAL

CADRO RESUMEN

3028/3029

OPERARIO SERVIZOS VARIOS

Grupo	V	€ anuais	8.333,08
CD	12		3.951,65
C. Específico	3.493,78		3.493,78

Dotación do posto
15.778,51 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

12

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

15

15%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

0

0%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

100

67%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒
☐
☐

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				12,25	3.493,78
Especial dificuldade técnica				Puntos ponderados	
Dedicación				2,25	
Responsabilidade				0	
Penosidade				0	
Perigosidade				3	
Incompatibilidade				7	
				0	
				Puntos	Ponderación
				15	15%
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA					
Especialización teórica e práctica				5	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				5	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				5	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				0	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDADE				0	15%
Responsabilidade por funcións				0	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10				
Responsabilidade sobre a xestión	10				
Responsabilidade sobre persoal				0	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDADE				15	20%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				15	
Intemperie		X			
Desprazamentos habituais		X			
Atención ao público					
Esforzo físico intenso e continuado		X			
Esforzo visual		X			
Posición corporal o sensorial forzada		X			
				Puntos	Ponderación
PERIGOSIDADE				70	10%
Risco alto	100				
Risco medio	70	X			
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0				
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDADE				0	25%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO F26 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

4000

TRABALLADOR SOCIAL (Coord.)

Grupo	A2	€ anuais	14.006,28
CD	26		10.608,08
C. Específico	9.055,31		9.055,31

Dotación do posto
33.669,67 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

26

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

60 61%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

RESPONSABILIDADE

Puntos %

30 60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☒
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

75 50%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☒
☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				31,75	9.055,31
Especial dificuldade técnica				Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica				18	
Dedicación				0	
Responsabilidade				13,75	
Penosidade				0	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				60	30%
Especialización teórica e práctica				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	30%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				55	25%
Responsabilidade por funcións				30	
Responsabilidade penal	10	X			
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				25	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	0%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais		X			
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	5%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	10%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

L29 LABORAL

4001

TRABALLADOR SOCIAL

Grupo	II	€ anuais	14.006,28	Dotación do posto	25.071,99 € anuais
CD	20		6.680,66		
C. Específico	4.385,05		4.385,05		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

20

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

55

56%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

30

60%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

X

X
X
X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

62,5

42%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

X

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

X

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				15,375	4.385,05
Especial dificuldade técnica				Puntos ponderados	
Dedicación				8,25	
Responsabilidade				0	
Penosidade				6,375	
Perigosidade				0,75	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				55	15%
Especialización teórica e práctica				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				15	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				42,5	15%
Responsabilidade por funcións				30	
Responsabilidade penal	10	X			
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				12,5	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	10%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condicións adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais		X			
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	5%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	40%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO L27 LABORAL

CADRO RESUMEN

4003					
PEDAGOGO					
		€ anuais		Dotación do posto	
Grupo	I	15.928,12		24.533,93	€ anuais
CD	20	6.680,66			
C. Especifico	1.925,15	1.925,15			

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

20

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

30

30%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

10

20%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☐
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

0

0%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☐
☒

0

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				6,75	1.925,15
Especial dificuldade técnica Dedicación Responsabilidade Penosidade Perigosidade Incompatibilidade				Puntos ponderados 4,5 0 1,5 0,75 0 0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				30	15%
Especialización teórica e práctica				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				10	15%
Responsabilidade por funcións				10	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10				
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				0	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	10%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condicións adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais					
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	5%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	40%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO
L40 LABORAL

CADRO RESUMEN

4004

COORDINADOR DE VOLUNTARIADO

		€ anuais
Grupo	II	14.006,28
CD	16	5.316,78
C. Específico	4.171,15	4.171,15

Dotación do posto
23.494,21 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO				Nivel C.D.	
				16	
COMPETENCIA E MANDO		BAJA			
<i>Grado de desenvolvemento do posto</i>		Superior			
		Alta			
		Media			
		Baixa			
ESPECIALIZACIÓN				Puntos	%
				30	30%
Especialización teórica e práctica			10		
<i>Baixa</i>		ata 11			
<i>Media</i>		ata 22			
<i>Alta</i>		ata 33			
Esixencia de permanente actualización			10		
<i>Baixa</i>		ata 11			
<i>Media</i>		ata 22			
<i>Alta</i>		ata 33			
Cualificación do posto de traballo			10		
<i>Baixa</i>		ata 11			
<i>Media</i>		ata 22			
<i>Alta</i>		ata 33			
RESPONSABILIDADE				Puntos	%
				20	40%
<i>Responsabilidade penal</i>		10			
<i>Manexo e traslado de fondos</i>		10			
<i>Uso e custodia de bens patrimoniais</i>		10			
<i>Relacións con Organismos</i>		10	X		
<i>Responsabilidade sobre a xestión</i>		10	X		
COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL				Puntos	%
				62,5	42%
Territorial			50		
<i>Dispersión alta</i>		100			
<i>Dispersión media</i>		50	X		
<i>Sin dispersión</i>		0			
Funcional			12,5		
<i>Volume alto complexidade alta</i>		50			
<i>Volume alto complexidade baixa</i>		37,5			
<i>Volume baixo complexidade alta</i>		25			
<i>Volume baixo complexidade baixa</i>		12,5	X		

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				14,625	4.171,15
Especial dificultad técnica				4,5	
Dedicación				4,5	
Responsabilidade				4,875	
Penosidade				0,75	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
				Puntos ponderados	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				30	15%
Especialización teórica e práctica			10		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización			10		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo			10		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				30	15%
Plena dispoñibilidade	100	☐			
Dispoñibilidade parcial	70	☐			
Dispoñibilidade ocasional	30	☒			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				32,5	15%
Responsabilidade por funcións			20		
Responsabilidade penal	10	☐			
Manexo e traslado de fondos	10	☐			
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	☐			
Relacións con Organismos	10	☒			
Responsabilidade sobre a xestión	10	☒			
Responsabilidade sobre persoal			12,5		
Volume alto complexidade alta	50	☐			
Volume alto complexidade baixa	37,5	☐			
Volume baixo complexidade alta	25	☐			
Volume baixo complexidade baixa	12,5	☐			
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	10%
Réximen de xornada			0		
Nocturnidade	25	☐			
Turnicidade	15	☐			
Xornada partida	15	☐			
Sábados	15	☐			
Domingos e festivos	15	☐			
Condições adversas			7,5		
Intemperie		☐			
Desprazamentos habituais		☐			
Atención ao público		☒			
Esfuerzo físico intenso e continuado		☐			
Esfuerzo visual		☐			
Posición corporal o sensorial forzada		☐			
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	5%
Risco alto	100	☐			
Risco medio	70	☐			
Risco baixo	30	☐			
Traballo de oficina	0	☒			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	40%
Xeral	0	☒			
Para a súa profesión	50	☐			
Absoluta	100	☐			

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

L30 LABORAL

4006

AUXILIAR AXUDA A DOMICILIO

Grupo	V	€ anuais	8.333,08	Dotación do posto	14.882,66 € anuais
CD	10		3.269,70		
C. Específico	3.279,88		3.279,88		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

10

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

25 25%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

5

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %

0 0%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

0 0%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒

0

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				11,5	3.279,88
Especial dificultade técnica				Puntos ponderados	
Dedicación				2,5	
Responsabilidade				0	
Penosidade				0	
Perigosidade				3	
Incompatibilidade				6	
				0	
				Puntos	Ponderación
				25	10%
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA					
Especialización teórica e práctica				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				5	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
Plena dispoñibilidade	100	☐			
Dispoñibilidade parcial	70	☐			
Dispoñibilidade ocasional	30	☐			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	15%
Responsabilidade por funcións				0	
Responsabilidade penal	10	☐			
Manexo e traslado de fondos	10	☐			
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	☐			
Relacións con Organismos	10	☐			
Responsabilidade sobre a xestión	10	☐			
Responsabilidade sobre persoal				0	
Volume alto complexidade alta	50	☐			
Volume alto complexidade baixa	37,5	☐			
Volume baixo complexidade alta	25	☐			
Volume baixo complexidade baixa	12,5	☐			
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				15	20%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25	☐			
Turnicidade	15	☐			
Xornada partida	15	☐			
Sábados	15	☐			
Domingos e festivos	15	☐			
Condicións adversas				15	
Intemperie		☐			
Desprazamentos habituais		☒			
Atención ao público		☒			
Esfuerzo físico intenso e continuado		☒			
Esfuerzo visual		☐			
Posición corporal o sensorial forzada		☒			
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				30	20%
Risco alto	100	☐			
Risco medio	70	☐			
Risco baixo	30	☒			
Traballo de oficina	0	☐			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	20%
Xeral	0	☒			
Para a súa profesión	50	☐			
Absoluta	100	☐			

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

F31 FUNCIONARIO

5106
ANIMADOR SOCIAL

Grupo	C1	€ anuais	10.727,38	Dotación do posto	23.183,48 € anuais
CD	20		6.680,66		
C. Especifico	5.775,44		5.775,44		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

20

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

55 56%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

22

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

11

RESPONSABILIDADE

Puntos %

20 40%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

125 83%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒
☐
☐

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☒
☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				20,25	5.775,44
				Puntos ponderados	
Especial dificultade técnica				8,25	
Dedicación				4,5	
Responsabilidade				6,75	
Penosidade				0,75	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				55	15%
Especialización teórica e práctica				22	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				22	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				11	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				30	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30	X			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDADE				45	15%
Responsabilidade por funcións				20	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				25	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDADE				7,5	10%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais					
Atención ao público		X			
Esfuerzo físico intenso e continuado					
Esfuerzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
				Puntos	Ponderación
PERIGOSIDADE				0	5%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDADE				0	40%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO L32 LABORAL

CADRO RESUMEN

5107

ANIMADOR CULTURAL

Grupo	III	€ anuais	10.727,38
CD	12		3.951,65
C. Específico	2.994,67		2.994,67

Dotación do posto
17.673,70 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

12

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

30 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %

0 0%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

0 0%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒

0

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				10,5	2.994,67
				Puntos ponderados	
Especial dificultade técnica				4,5	
Dedicación				4,5	
Responsabilidade				0	
Penosidade				1,5	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				30	15%
Especialización teórica e práctica			10		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización			10		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo			10		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				30	15%
Plena dispoñibilidade	100	☐			
Dispoñibilidade parcial	70	☐			
Dispoñibilidade ocasional	30	☒			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	15%
Responsabilidade por funcións			0		
Responsabilidade penal	10	☐			
Manexo e traslado de fondos	10	☐			
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	☐			
Relacións con Organismos	10	☐			
Responsabilidade sobre a xestión	10	☐			
Responsabilidade sobre persoal			0		
Volume alto complexidade alta	50	☐			
Volume alto complexidade baixa	37,5	☐			
Volume baixo complexidade alta	25	☐			
Volume baixo complexidade baixa	12,5	☐			
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	20%
Réximen de xornada			0		
Nocturnidade	25	☐			
Turnicidade	15	☐			
Xornada partida	15	☐			
Sábados	15	☐			
Domingos e festivos	15	☐			
Condições adversas			7,5		
Intemperie		☐			
Desprazamentos habituais		☒			
Atención ao público		☒			
Esforzo físico intenso e continuado		☐			
Esforzo visual		☐			
Posición corporal o sensorial forzada		☐			
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	10%
Risco alto	100	☐			
Risco medio	70	☐			
Risco baixo	30	☐			
Traballo de oficina	0	☒			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	25%
Xeral	0	☒			
Para a súa profesión	50	☐			
Absoluta	100	☐			

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO			CADRO RESUMEN
L33 LABORAL			
5108			
AUXILIAR BIBLIOTECA			
Grupo	IV	€ anuais	9.092,76
CD	12	Dotación do posto	16.466,89 € anuais
C. Específico	3.422,48		3.422,48

COMPLEMENTO DE DESTINO			Nivel C.D.
			12
COMPETENCIA E MANDO			MEDIA
<i>Grado de desenvolvemento do posto</i>			
	Superior		
	Alta		
	Media		
	Baixa		
ESPECIALIZACIÓN			Puntos %
			50 51%
Especialización teórica e práctica			20
<i>Baixa</i>	ata 11		
<i>Media</i>	ata 22		
<i>Alta</i>	ata 33		
Existencia de permanente actualización			20
<i>Baixa</i>	ata 11		
<i>Media</i>	ata 22		
<i>Alta</i>	ata 33		
Cualificación do posto de traballo			10
<i>Baixa</i>	ata 11		
<i>Media</i>	ata 22		
<i>Alta</i>	ata 33		
RESPONSABILIDADE			Puntos %
			20 40%
<i>Responsabilidade penal</i>	10	☐	
<i>Manexo e traslado de fondos</i>	10	☐	
<i>Uso e custodia de bens patrimoniais</i>	10	☐	
<i>Relacións con Organismos</i>	10	☒	
<i>Responsabilidade sobre a xestión</i>	10	☒	
COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL			Puntos %
			0 0%
Territorial			0
<i>Dispersión alta</i>	100	☐	
<i>Dispersión media</i>	50	☐	
<i>Sin dispersión</i>	0	☒	
Funcional			0
<i>Volume alto complexidade alta</i>	50	☐	
<i>Volume alto complexidade baixa</i>	37,5	☐	
<i>Volume baixo complexidade alta</i>	25	☐	
<i>Volume baixo complexidade baixa</i>	12,5	☐	

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				12	3.422,48
Especial dificultade técnica				Puntos ponderados	
Dedicación				7,5	
Responsabilidade				0	
Penosidade				3	
Perigosidade				1,5	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				50	15%
Especialización teórica e práctica				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				20	15%
Responsabilidade por funcións				20	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				0	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	20%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condicións adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais					
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	10%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	25%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

L35 LABORAL

5203

TÉCNICO DEPORTIVO

Grupo	II	€ anuais	14.006,28	Dotación do posto	24.349,83 € anuais
CD	16		5.316,78		
C. Específico	5.026,77		5.026,77		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

16

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

40

40%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Exixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

20

40%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

62,5

42%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☒
☐

50

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☒

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				17,625	5.026,77
				Puntos ponderados	
Especial dificultad técnica				6	
Dedicación				4,5	
Responsabilidade				4,875	
Penosidade				0,75	
Perigosidade				1,5	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				40	15%
Especialización teórica e práctica				15	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				15	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				30	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30	X			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDADE				32,5	15%
Responsabilidade por funcións				20	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				12,5	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDADE				7,5	10%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais		X			
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
				Puntos	Ponderación
PERIGOSIDADE				30	5%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30	X			
Traballo de oficina	0				
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDADE				0	40%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO L36 LABORAL

CADRO RESUMEN

5206

MONITOR DEPORTIVO

Grupo	IV	€ anuais	9.092,76
CD	10		3.269,70
C. Especifico	2.994,67		2.994,67

Dotación do posto
15.357,13 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

10

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

30 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %

0 0%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

0 0%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒

0

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				10,5	2.994,67
Especial dificultade técnica Dedicación Responsabilidade Penosidade Perigosidade Incompatibilidade				Puntos ponderados 3 0 0 1,5 6 0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				30	10%
Especialización teórica e práctica				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	15%
Responsabilidade por funcións				0	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10				
Responsabilidade sobre a xestión	10				
Responsabilidade sobre persoal				0	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	20%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais		X			
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				30	20%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30	X			
Traballo de oficina	0				
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	20%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO
L37 LABORAL

CADRO RESUMEN

6101

DIRECTOR FORMACIÓN E EMPREGO

		€ anuais
Grupo	I	15.928,12
CD	24	8.856,40
C. Específico	4.492,01	4.492,01

Dotación do posto
29.276,53 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO				Nivel C.D.	
				24	
COMPETENCIA E MANDO				MEDIA	
<i>Grado de desenvolvemento do posto</i>					
	Superior				
	Alta				
	Media				
	Baixa				
ESPECIALIZACIÓN				Puntos	%
				55	56%
Especialización teórica e práctica				20	
<i>Baixa</i>	ata 11				
<i>Media</i>	ata 22				
<i>Alta</i>	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
<i>Baixa</i>	ata 11				
<i>Media</i>	ata 22				
<i>Alta</i>	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				15	
<i>Baixa</i>	ata 11				
<i>Media</i>	ata 22				
<i>Alta</i>	ata 33				
RESPONSABILIDADE				Puntos	%
				20	40%
<i>Responsabilidade penal</i>	10				
<i>Manexo e traslado de fondos</i>	10				
<i>Uso e custodia de bens patrimoniais</i>	10				
<i>Relacións con Organismos</i>	10	X			
<i>Responsabilidade sobre a xestión</i>	10	X			
COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL				Puntos	%
				75	50%
Territorial				50	
<i>Dispersión alta</i>	100				
<i>Dispersión media</i>	50	X			
<i>Sin dispersión</i>	0				
Funcional				25	
<i>Volume alto complexidade alta</i>	50				
<i>Volume alto complexidade baixa</i>	37,5				
<i>Volume baixo complexidade alta</i>	25	X			
<i>Volume baixo complexidade baixa</i>	12,5				

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				15,75	4.492,01
<i>Especial dificultade técnica</i> <i>Dedicación</i> <i>Responsabilidade</i> <i>Penosidade</i> <i>Perigosidade</i> <i>Incompatibilidade</i>				Puntos ponderados 8,25 0 6,75 0,75 0 0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos 55	Ponderación 15%
Especialización teórica e práctica <i>Baixa</i> ata 11 <i>Media</i> ata 22 <i>Alta</i> ata 33				20	
Esixencia de permanente actualización <i>Baixa</i> ata 11 <i>Media</i> ata 22 <i>Alta</i> ata 33				20	
Cualificación do posto de traballo <i>Baixa</i> ata 11 <i>Media</i> ata 22 <i>Alta</i> ata 33				15	
DEDICACIÓN				Puntos 0	Ponderación 15%
<i>Plena dispoñibilidade</i> 100 <i>Dispoñibilidade parcial</i> 70 <i>Dispoñibilidade ocasional</i> 30					
RESPONSABILIDADE				Puntos 45	Ponderación 15%
Responsabilidade por funcións <i>Responsabilidade penal</i> 10 <i>Manexo e traslado de fondos</i> 10 <i>Uso e custodia de bens patrimoniais</i> 10 <i>Relacións con Organismos</i> 10 <i>Responsabilidade sobre a xestión</i> 10				20	
Responsabilidade sobre persoal <i>Volume alto complexidade alta</i> 50 <i>Volume alto complexidade baixa</i> 37,5 <i>Volume baixo complexidade alta</i> 25 <i>Volume baixo complexidade baixa</i> 12,5				25	
PENOSIDADE				Puntos 7,5	Ponderación 10%
Réximen de xornada <i>Nocturnidade</i> 25 <i>Turnicidade</i> 15 <i>Xornada partida</i> 15 <i>Sábados</i> 15 <i>Domingos e festivos</i> 15				0	
Condições adversas <i>Intemperie</i> <i>Desprazamentos habituais</i> <i>Atención ao público</i> <i>Esforzo físico intenso e continuado</i> <i>Esforzo visual</i> <i>Posición corporal o sensorial forzada</i>				7,5	
PERIGOSIDADE				Puntos 0	Ponderación 5%
<i>Risco alto</i> 100 <i>Risco medio</i> 70 <i>Risco baixo</i> 30 <i>Traballo de oficina</i> 0					
INCOMPATIBILIDADE				Puntos 0	Ponderación 40%
<i>Xeral</i> 0 <i>Para a súa profesión</i> 50 <i>Absoluta</i> 100					

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

L38 LABORAL

6102

ORIENTADOR LABORAL

Grupo	II	€ anuais	14.006,28
CD	18		5.998,44
C. Específico	2.887,72		2.887,72

Dotación do posto
22.892,44 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

18

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

MEDIA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
30 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa ata 11
Media ata 22
Alta ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %
20 40%

Responsabilidade penal 10
Manexo e traslado de fondos 10
Uso e custodia de bens patrimoniais 10
Relacións con Organismos 10
Responsabilidade sobre a xestión 10

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
12,5 8%

Territorial

Dispersión alta 100
Dispersión media 50
Sin dispersión 0

0

Funcional

Volume alto complexidade alta 50
Volume alto complexidade baixa 37,5
Volume baixo complexidade alta 25
Volume baixo complexidade baixa 12,5

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				10,125	2.887,72
Especial dificultade técnica				Puntos ponderados	
Especial dificultade técnica				4,5	
Dedicación				0	
Responsabilidade				4,875	
Penosidade				0,75	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				30	15%
Especialización teórica e práctica				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Existencia de permanente actualización				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				32,5	15%
Responsabilidade por funcións				20	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				12,5	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	10%
Réximen de xornada				0	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15				
Domingos e festivos	15				
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais					
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	5%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	40%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

L11 LABORAL

6104
AEDL

	Grupo	II	€ anuais	14.006,28	Dotación do posto	22.852,49	€ anuais
	CD	16		5.316,78			
C. Especifico		3.529,43		3.529,43			

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

16

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
45 45%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

15

RESPONSABILIDADE

Puntos %
20 40%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☒
☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %
12,5 8%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☐
☒

0

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☒

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				12,375	3.529,43
<i>Especial dificuldade técnica</i>				Puntos ponderados	
<i>Dedicación</i>				6,75	
<i>Responsabilidade</i>				0	
<i>Penosidade</i>				4,875	
<i>Perigosidade</i>				0,75	
<i>Incompatibilidade</i>				0	
				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				45	15%
Especialización teórica e práctica				15	
<i>Baixa</i>	ata 11				
<i>Media</i>	ata 22				
<i>Alta</i>	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				15	
<i>Baixa</i>	ata 11				
<i>Media</i>	ata 22				
<i>Alta</i>	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				15	
<i>Baixa</i>	ata 11				
<i>Media</i>	ata 22				
<i>Alta</i>	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				0	15%
<i>Plena dispoñibilidade</i>	100				
<i>Dispoñibilidade parcial</i>	70				
<i>Dispoñibilidade ocasional</i>	30				
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				32,5	15%
Responsabilidade por funcións				20	
<i>Responsabilidade penal</i>	10				
<i>Manexo e traslado de fondos</i>	10				
<i>Uso e custodia de bens patrimoniais</i>	10				
<i>Relacións con Organismos</i>	10	X			
<i>Responsabilidade sobre a xestión</i>	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				12,5	
<i>Volume alto complexidade alta</i>	50				
<i>Volume alto complexidade baixa</i>	37,5				
<i>Volume baixo complexidade alta</i>	25				
<i>Volume baixo complexidade baixa</i>	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				7,5	10%
Réximen de xornada				0	
<i>Nocturnidade</i>	25				
<i>Turnicidade</i>	15				
<i>Xornada partida</i>	15				
<i>Sábados</i>	15				
<i>Domingos e festivos</i>	15				
Condições adversas				7,5	
<i>Intemperie</i>					
<i>Desprazamentos habituais</i>					
<i>Atención ao público</i>		X			
<i>Esforzo físico intenso e continuado</i>					
<i>Esforzo visual</i>					
<i>Posición corporal o sensorial forzada</i>					
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	5%
<i>Risco alto</i>	100				
<i>Risco medio</i>	70				
<i>Risco baixo</i>	30				
<i>Traballo de oficina</i>	0	X			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	40%
<i>Xeral</i>	0	X			
<i>Para a súa profesión</i>	50				
<i>Absoluta</i>	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

CADRO RESUMEN

L39 LABORAL

6201				
TÉCNICO DE TURISMO				
	Grupo	II	€ anuais	14.006,28
	CD	16		5.316,78
	C. Específico	4.064,20		4.064,20
			Dotación do posto	23.387,26 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

16

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %

30 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

RESPONSABILIDADE

Puntos %

10 20%

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☒
☐

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos %

0 0%

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☐
☐
☒

0

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☐

0

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				14,25	4.064,20
				Puntos ponderados	
Especial dificuldade técnica				4,5	
Dedicación				4,5	
Responsabilidade				1,5	
Penosidade				3,75	
Perigosidade				0	
Incompatibilidade				0	
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				Puntos	Ponderación
				30	15%
Especialización teórica e práctica				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				10	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
DEDICACIÓN				Puntos	Ponderación
				30	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30	X			
RESPONSABILIDADE				Puntos	Ponderación
				10	15%
Responsabilidade por funcións				10	
Responsabilidade penal	10				
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10				
Responsabilidade sobre persoal				0	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
PENOSIDADE				Puntos	Ponderación
				37,5	10%
Réximen de xornada				30	
Nocturnidade	25				
Turnicidade	15				
Xornada partida	15				
Sábados	15	X			
Domingos e festivos	15	X			
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais		X			
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
PERIGOSIDADE				Puntos	Ponderación
				0	5%
Risco alto	100				
Risco medio	70				
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0	X			
INCOMPATIBILIDADE				Puntos	Ponderación
				0	40%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO L42 LABORAL

CADRO RESUMEN

7100
COORDINADOR XEFE PROTECCIÓN CIVIL

Grupo	IV	€ anuais	9.092,76	Dotación do posto	20.964,44 € anuais
CD	14		4.634,56		
C. Específico	7.237,12		7.237,12		

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

14

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos %
30 30%

Especialización teórica e práctica

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Esixencia de permanente actualización

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Cualificación do posto de traballo

Baixa
Media
Alta

ata 11
ata 22
ata 33

10

Puntos %
20 40%

RESPONSABILIDADE

Responsabilidade penal
Manexo e traslado de fondos
Uso e custodia de bens patrimoniais
Relacións con Organismos
Responsabilidade sobre a xestión

10
10
10
10
10

☐
☐
☐
☒
☒

Puntos %
112,5 75%

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Territorial

Dispersión alta
Dispersión media
Sin dispersión

100
50
0

☒
☐
☐

100

Funcional

Volume alto complexidade alta
Volume alto complexidade baixa
Volume baixo complexidade alta
Volume baixo complexidade baixa

50
37,5
25
12,5

☐
☐
☐
☒

12,5

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				25,375	7.237,12
				Puntos ponderados	
Especial dificultade técnica			4,5		
Dedicación			4,5		
Responsabilidade			4,875		
Penosidade			4,5		
Perigosidade			7		
Incompatibilidade			0		
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				30	15%
Especialización teórica e práctica			10		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Existencia de permanente actualización			10		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo			10		
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				30	15%
Plena dispoñibilidade	100	☐			
Dispoñibilidade parcial	70	☐			
Dispoñibilidade ocasional	30	☒			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDADE				32,5	15%
Responsabilidade por funcións			20		
Responsabilidade penal	10	☐			
Manexo e traslado de fondos	10	☐			
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	☐			
Relacións con Organismos	10	☒			
Responsabilidade sobre a xestión	10	☒			
Responsabilidade sobre persoal			12,5		
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDADE				22,5	20%
Réximen de xornada			15		
Nocturnidade	25	☐			
Turnicidade	15	☒			
Xornada partida	15	☐			
Sábados	15	☐			
Domingos e festivos	15	☐			
Condicións adversas			7,5		
Intemperie		☐			
Desprazamentos habituais		☒			
Atención ao público		☒			
Esforzo físico intenso e continuado		☐			
Esforzo visual		☐			
Posición corporal o sensorial forzada		☐			
				Puntos	Ponderación
PERIGOSIDADE				70	10%
Risco alto	100	☐			
Risco medio	70	☒			
Risco baixo	30	☐			
Traballo de oficina	0	☐			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDADE				0	25%
Xeral	0	☒			
Para a súa profesión	50	☐			
Absoluta	100	☐			

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO F43 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

7200

OFICIAL XEFE DE POLICÍA LOCAL

Grupo	C1	€ anuais	10.727,38
CD	22		7.746,20
C. Específico	12.406,49		12.406,49

Dotación do posto
30.880,07 € anuais

COMPLEMENTO DE DESTINO

Nivel C.D.

22

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

ALTA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

60

61%

Especialización teórica e práctica

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

20

Esixencia de permanente actualización

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

20

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

30

60%

Responsabilidade penal

10

X

Manexo e traslado de fondos

10

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

Relacións con Organismos

10

X

Responsabilidade sobre a xestión

10

X

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

75

50%

Territorial

Dispersión alta

100

Dispersión media

50

X

Sin dispersión

0

50

Funcional

Volume alto complexidade alta

50

Volume alto complexidade baixa

37,5

Volume baixo complexidade alta

25

X

Volume baixo complexidade baixa

12,5

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				43,5	12.406,49
				Puntos ponderados	
Especial dificultade técnica				9	
Dedicación				15	
Responsabilidade				8,25	
Penosidade				7,75	
Perigosidade				3,5	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				60	15%
Especialización teórica e práctica				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Existencia de permanente actualización				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				100	15%
Plena dispoñibilidade	100	☒			
Dispoñibilidade parcial	70	☐			
Dispoñibilidade ocasional	30	☐			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDADE				55	15%
Responsabilidade por funcións				30	
Responsabilidade penal	10	☒			
Manexo e traslado de fondos	10	☐			
Uso e custodia de bens patrimoniais	10	☐			
Relacións con Organismos	10	☒			
Responsabilidade sobre a xestión	10	☒			
Responsabilidade sobre persoal				25	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDADE				77,5	10%
Réximen de xornada				70	
Nocturnidade	25	☒			
Turnicidade	15	☒			
Xornada partida	15	☐			
Sábados	15	☒			
Domingos e festivos	15	☒			
Condições adversas				7,5	
Intemperie		☐			
Desprazamentos habituais		☒			
Atención ao público		☒			
Esforzo físico intenso e continuado		☐			
Esforzo visual		☐			
Posición corporal o sensorial forzada		☐			
				Puntos	Ponderación
PERIGOSIDADE				70	5%
Risco alto	100	☐			
Risco medio	70	☒			
Risco baixo	30	☐			
Traballo de oficina	0	☐			
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDADE				0	40%
Xeral	0	☒			
Para a súa profesión	50	☐			
Absoluta	100	☐			

VALORACIÓN DO POSTO DE TRABALLO
F44 FUNCIONARIO

CADRO RESUMEN

7208
POLICÍA LOCAL

		€ anuais	Dotación do posto
Grupo	C1	10.727,38	25.028,17 € anuais
CD	16	5.316,78	
C. Específico	8.984,01	8.984,01	

Nivel C.D.

16

COMPLEMENTO DE DESTINO

COMPETENCIA E MANDO

Grado de desenvolvemento do posto

Superior
Alta
Media
Baixa

BAJA

ESPECIALIZACIÓN

Puntos

%

50

51%

Especialización teórica e práctica

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

15

Esixencia de permanente actualización

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

20

Cualificación do posto de traballo

Baixa

ata 11

Media

ata 22

Alta

ata 33

15

RESPONSABILIDADE

Puntos

%

30

60%

Responsabilidade penal

10

☒

Manexo e traslado de fondos

10

☐

Uso e custodia de bens patrimoniais

10

☐

Relacións con Organismos

10

☒

Responsabilidade sobre a xestión

10

☒

COMPLEXIDADE TERRITORIAL E FUNCIONAL

Puntos

%

25

17%

Territorial

Dispersión alta

100

☐

Dispersión media

50

☐

Sin dispersión

0

☒

0

Funcional

Volume alto complexidade alta

50

☐

Volume alto complexidade baixa

37,5

☐

Volume baixo complexidade alta

25

☒

Volume baixo complexidade baixa

12,5

☐

25

COMPLEMENTO ESPECÍFICO				Puntos totais	€
				31,5	8.984,01
				Puntos ponderados	
Especial dificultade técnica				7,5	
Dedicación				4,5	
Responsabilidade				8,25	
Penosidade				7,75	
Perigosidade				3,5	
Incompatibilidade				0	
				Puntos	Ponderación
ESPECIAL DIFICULTADE TÉCNICA				50	15%
Especialización teórica e práctica				15	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Esixencia de permanente actualización				20	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
Cualificación do posto de traballo				15	
Baixa	ata 11				
Media	ata 22				
Alta	ata 33				
				Puntos	Ponderación
DEDICACIÓN				30	15%
Plena dispoñibilidade	100				
Dispoñibilidade parcial	70				
Dispoñibilidade ocasional	30	X			
				Puntos	Ponderación
RESPONSABILIDADE				55	15%
Responsabilidade por funcións				30	
Responsabilidade penal	10	X			
Manexo e traslado de fondos	10				
Uso e custodia de bens patrimoniais	10				
Relacións con Organismos	10	X			
Responsabilidade sobre a xestión	10	X			
Responsabilidade sobre persoal				25	
Volume alto complexidade alta	50				
Volume alto complexidade baixa	37,5				
Volume baixo complexidade alta	25				
Volume baixo complexidade baixa	12,5				
				Puntos	Ponderación
PENOSIDADE				77,5	10%
Réximen de xornada				70	
Nocturnidade	25	X			
Turnicidade	15	X			
Xornada partida	15				
Sábados	15	X			
Domingos e festivos	15	X			
Condições adversas				7,5	
Intemperie					
Desprazamentos habituais		X			
Atención ao público		X			
Esforzo físico intenso e continuado					
Esforzo visual					
Posición corporal o sensorial forzada					
				Puntos	Ponderación
PERIGOSIDADE				70	5%
Risco alto	100				
Risco medio	70	X			
Risco baixo	30				
Traballo de oficina	0				
				Puntos	Ponderación
INCOMPATIBILIDADE				0	40%
Xeral	0	X			
Para a súa profesión	50				
Absoluta	100				