

Gestión del cambio en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria

Descripción y valoración de los puestos de trabajo y aprobación de la RPT

Área de Gobierno de Nuevas Tecnologías, Administración
Pública y Deportes
Dirección General de Administración Pública
Servicio de Recursos Humanos



Descripción y valoración de los puestos de trabajo Aprobación de la RPT

Entre todas las acciones que se han promovido desde RRHH para la gestión del cambio en el Ayuntamiento, la **aprobación de una RPT consensuada** con la parte social era fundamental.

- **Objetivo** a nivel de equipo de gobierno en materia de recursos humanos.
- **Demanda** generalizada de toda la plantilla y sus representantes sindicales.

Se constituyó una **mesa técnica de trabajo** integrada por representantes de la Administración y de la parte social.

Se celebraron un total de **56 sesiones** de la mesa técnica de trabajo y **13 sesiones** de la Mesa General de Negociación.

Y básicamente, **se trabajó en equipo**: división del trabajo, discusiones, brainstormings, experiencias individuales y colectivas, etc.



1. Descripción de puestos de trabajo.
2. Manual de valoración de puestos de trabajo.
3. Memoria económica.
4. Relación de puestos de trabajo.



Descripción y valoración de los puestos de trabajo Aprobación de la RPT

1. Descripción de puestos de trabajo

El trabajo comenzó enumerando los PT que debía tener el Ayuntamiento. El resultado fueron 60 puestos tipo y 118 puestos incluyendo subgrupos.

En la descripción de los PT se han incluido las **tareas y funciones** que corresponde desarrollar a quienes los provean, pero también se han definido las **habilidades, destrezas y capacitaciones profesionales** necesarias para ejecutar con éxito las funciones propias del puesto.

Modelo de ficha



Descripción y valoración de los puestos de trabajo Aprobación de la RPT

1. Descripción de puestos de trabajo

Para determinar las **funciones específicas**, nos nutrimos de la siguiente información:

- Descripción de puestos de trabajo **anterior**.
- **Benchmarking**: información de otras administraciones, intentando quedarnos con lo mejor de cada una de ellas.
- Comunidad de recursos humanos **CORH**.
- **Redes sociales** para empleados públicos: Novagob, Twitter, blogs.
- En las **mesas técnicas de trabajo**: trabajo de la administración y de los sindicatos (contacto directo con los empleados, visitas a centros de trabajo o entrevistas con gremios de trabajadores).
- **Aportaciones directas**: **publicación del primer borrador en la intranet.**



Descripción y valoración de los puestos de trabajo Aprobación de la RPT

1. Descripción de puestos de trabajo

- 1.- **Denominación** de los PT.
- 2.- **Subgrupos** de PT.
- 3.- Reconocimiento de PT **existentes**.
- 4.- **Nuevos perfiles**: gestor de redes sociales y comunicaciones, archivero o técnico de cumplimiento normativo (compliance).
- 5.- Inclusión de **nuevos puestos** por la entrada en vigor de diferente normativa.
- 6.- **Decálogo de habilidades comunes**: educación y respeto; empatía; confidencialidad; rigurosidad; flexibilidad cognitiva; toma de decisiones; inteligencia emocional; coordinación y trabajo en equipo; pensamiento crítico y resolución de problemas complejos; y creatividad.



Descripción y valoración de los puestos de trabajo Aprobación de la RPT

2. Manual de valoración de puestos de trabajo

Se trataba de elaborar un documento **intuitivo y de fácil comprensión**.

Las retribuciones del personal funcionario se clasifican en **básicas y complementarias**, siendo estas últimas las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario y las que se incluyen en la RPT.

Artículo 4.2 del RFAL: “El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una **valoración del puesto de trabajo** atendiendo a las circunstancias expresadas en el núm. 1 de este artículo”. STS de 5 de diciembre de 1994.



Complemento de destino

Artículo 3 del RFAL, apartados 1 y 2:

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

2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de **especialización, responsabilidad, competencia y mando**, así como a la **complejidad territorial y funcional** de los servicios en que esté situado el puesto".



Descripción y valoración de los puestos de trabajo Aprobación de la RPT

2. Manual de valoración de puestos de trabajo

Factor I: Especialización formación (Grados A, B, C, D, E).

Necesidad de actualización continua de conocimientos, de determinada cualificación profesional, de la especificidad y complejidad de los conocimientos requeridos, así como del tiempo necesario para el desempeño del PT.

Factor II: Desarrollo de competencias (Grados A, B, C, D, E, F).

Desempeño de competencias específicas en un determinado órgano administrativo. Relacionado con el nivel de autonomía y experiencia requerido.

Factor III: Complejidad funcional (Grados A, B, C, D, E, F, G, H, I).

Variedad, dificultad, amplitud e interrelación de las tareas y actividades en un determinado ámbito de gestión. Frecuencia e importancia de la toma de decisiones y nivel de esfuerzo mental requerido.

Factor IV: Tipo de mando (Grados A, B, C, D, E, F, G).

Nivel de dirección, coordinación, control y evaluación del trabajo del personal. Desarrollo coordinado de la gestión administrativa o de los **procesos de trabajo.**



Complemento específico

Artículo 4 del RFAL, apartados 1 y 2:

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

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



Descripción y valoración de los puestos de trabajo Aprobación de la RPT

2. Manual de valoración de puestos de trabajo

Tipos de componentes en el complemento específico:

1.- De devengo fijo:

- **Componente general del complemento específico:** Se aplica de modo unánime a la generalidad de los PT que respondan a tales criterios, en los porcentajes y con la ponderación que se recogen en el manual.
- **Componente singular del complemento específico:** Se regula igualmente en el Manual de Valoración de los puestos, pero como elemento diferenciador del resto de la organización y siempre según el criterio singularmente definido para el respectivo PT.

2.- De devengo variable:

- **Componente de devengo variable del complemento específico:** Sólo se devenga por la efectiva realización de los concretos servicios que **retribuye.**



Descripción y valoración de los puestos de trabajo Aprobación de la RPT

2. Manual de valoración de puestos de trabajo

Factor I: Dificultad técnica (Grados A, B, C, D, E, F, G, H, I).

Nivel de conocimientos, experiencia y habilidades necesarios. Necesidad de actualización y adaptación a los cambios. Nivel de esfuerzo intelectual requerido.

Factor II: Dedicación, jornada, turno (Grados A, B, C, D, E, F, G, H).

Tiempo dedicado a la prestación del trabajo: régimen ordinario o de especial dedicación. Nocturnidad, turnicidad o trabajo en sábados, domingos y festivos.

Factor III: Incompatibilidad (Grados A, B, C, D, E, F).

Incompatibilidad ordinaria e incompatibilidad vinculada al coste de oportunidad de no poder compatibilizar el puesto de trabajo con ningún otro.

Factor IV: Responsabilidad (Grados A, B, C, D, E, F, G, H).

Por mando y por resultados. Grado de autonomía e independencia en las decisiones. Dirección de subordinados. Repercusión global de su trabajo.

Factor V: Peligrosidad (Grados A, B, C, D, E).

Esfuerzo, riesgo y peligrosidad que el PT conlleva, tras el cumplimiento de las medidas de seguridad derivadas de la normativa aplicable en materia de PRL.

Factor VI: Penosidad (Grados A, B, C, D, E).

Esfuerzo físico, psicológico y mental requerido. Condiciones ambientales. Frecuencia.



Los límites al crecimiento de la masa salarial

En la Ley 3/2017, de 27 de junio, de PGE 2017 se establece:

“18. Dos. En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo”.

“18. Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”.



En términos de homogeneidad

Para los dos períodos de comparación.

No nos encontramos ante un límite insuperable y la norma ha de interpretarse en el sentido de que:

- Si cambian las condiciones de **antigüedad**, este concepto no puede computarse dentro del límite de incremento del gasto de personal citado. Es decir, el cumplimiento de trienios quedaría fuera del cálculo. Y
- Si cambia el **número de efectivos**, es decir, si se produce un aumento de la plantilla también debe quedar fuera del límite. Es decir, aquellos PT que no existían antes de la RPT quedarían también fuera del cálculo y precisamente por ello, la comparativa debe realizarse en todo caso con puestos ocupados.



Adecuaciones retributivas con carácter singular y excepcional

La Admón. debe acreditar ese carácter singular y excepcional. En nuestro caso se hizo desde una doble perspectiva:

1.- **El contenido de los puestos.** Nueva descripción de la totalidad de los PT, con nuevas funciones y responsabilidades, con nuevos puestos singularizados y con la configuración de un perfil competencial (conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes) no previsto con anterioridad. Y su necesidad se justifica:

- Municipio de gran población.
- Nuevo perfil tecnológico
- Prestación de nuevos servicios públicos
- Entrada en vigor de diferente normativa: Ley 2/2012, Ley 27/2013, Ley 19/2013, Ley 7/2015, Leyes 39 y 40/2015, Ley 4/2017, Ley 9/2017 o **Reglamento de control interno.**



Adecuaciones retributivas con carácter singular y excepcional

(Continuación)

2.- **Inexistencia de incrementos lineales o encubiertos.** No todos los puestos valorados han sufrido incremento retributivo, sino que antes al contrario algunos vieron minoradas sus retribuciones.

Se aprobó una RPT que alteró la retribución de determinados PT, de manera particular, individual y diferente para cada uno de ellos, según los criterios objetivos de valoración que a cada cual le resultaran de aplicación.



Descripción y valoración de los puestos de trabajo Aprobación de la RPT

4. Relación de Puestos de Trabajo

La RPT está **definida** en el artículo 74 del TREBEP, artículo 90.2 de la Ley 7/1985 o el artículo 15.1 de la Ley 30/1984.

La **RPT** tiene la consideración de **acto administrativo** y constituye el **elemento objetivo** de la organización, y la **Plantilla**, que se aprueba de manera conjunta con el Presupuesto, conforma el **elemento subjetivo**.

Complemento personal transitorio (CPT) y Complemento de Garantía Retributiva (CGR)

Procedimiento de aprobación. Trámites de obligado cumplimiento:

- Negociación colectiva.
- Informe propuesta del Jefe de Servicio de RRHH.
- Fiscalización previa.
- Sometimiento al órgano competente.
- Publicación.



Descripción y valoración de los puestos de trabajo Aprobación de la RPT

4. Relación de Puestos de Trabajo

Contenido. Artículo 74 del TREBEP:

- Denominación de los puestos.
- Grupos de clasificación y escalas que pueden desempeñarlos.
- Sistemas de provisión.
- Retribuciones complementarias.

6 - ÁREA DE GOBIERNO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEPORTES				
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA				
IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO				
Código	Nº Puesto	Denominación	Vínculo	Jornada
DAP-F-01	6	Asesor	Funcionario	Ordinaria

REQUISITOS PARA EL DESEMPEÑO							RETRIB. COMPLEMENT.			PC
Grupo	Subgrupo	Escala	Subescala / Clase	Forma de provisión	Ad.Proc.	Titulación	C.D	C.G.C.E	C.Vble.C.E.	
A	A1/A2	Admón. General / Especial	Técnica - De Gestión / Técnica-Superior, Media	Concurso	P4	01,30	24	57	-	

SITUACIÓN ACTUAL						CLASIF. PRESUPUESTARIA		
TIPO DE ADSCRIPCIÓN	ID	APELLIDOS Y NOMBRE	Sexo	Vínculo	Subgrupo	ÁREA	ORGÁNICA	PROGRAMA



Descripción y valoración de los puestos de trabajo Aprobación de la RPT

4. Relación de Puestos de Trabajo

Claves del éxito

1. Había presupuesto disponible para su implantación.
2. Era un objetivo político y sindical, pero también era una demanda generalizada de la plantilla.
3. Las dos RPT anteriores de alguna manera fueron impuestas a la plantilla.
4. El trabajo se realizó en equipo y en todo momento por empleados "de la casa".
5. Cada actor tenía clara su función.
6. El único foro de negociación fue la Mesa General de Negociación.



Aprobada por unanimidad de la MGN el 9 de noviembre, y por la Junta de Gobierno de la Ciudad el 21 de diciembre de 2017
(BOP núm. 156, 28/12/2017)

Todos los documentos relacionados con la RPT se encuentran disponibles en el Portal del empleado del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria:

<https://rrhh.laspalmasgc.es/>



¡¡Muchas gracias por su
atención!!



Leticia López Estrada
llopez@laspalmasgc.es
@LeticiaLEstrada

