

MEMORIA JUSTIFICATIVA

Memoria justificativa y explicativa de la revisión de la relación de puestos de trabajo (RPT) de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos, a los efectos de adecuarla a las necesidades organizativas de la Corporación, derivada del Acuerdo Administración – Sindicatos de 20 de septiembre de 2024.

ÍNDICE

1. SITUACIÓN DE PARTIDA.
2. ALCANCE DE LA REVISIÓN.
3. REVISIÓN Y ADECUACIÓN DE LOS FACTORES DE VALORACIÓN EXISTENTES.
 - 3.1 Factor A (titulación).
 - 3.2 Factor B (especialización).
 - 3.3 Factor B1 (especialización en tecnología y digitalización).
 - 3.4 Factor B2 (eficiencia operativa).
 - 3.5 Factor C (experiencia).
 - 3.6 Factor D (responsabilidad).
 - 3.7 Factor E (repercusión en resultados y presupuestos).
 - 3.8 Factor F (esfuerzo intelectual).
 - 3.9 Factor G (esfuerzo físico).
 - 3.10 Factor H (penosidad).
 - 3.11 Factor I (peligrosidad).
 - 3.12 Factor J (jornada).
 - 3.13 Factor K (dedicación).
4. REVISIÓN DEL NIVEL DEL PUESTO DESEMPEÑADO (COMPLEMENTO DE DESTINO).
5. ADECUACIONES IMPRESCINDIBLES POR EL CONTENIDO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.
6. VALOR DEL PUNTO Y CUANTÍA ECONÓMICA (COMPLEMENTO ESPECÍFICO).

1. SITUACIÓN DE PARTIDA.

Con fecha 20 de septiembre de 2024 se suscribe un Acuerdo entre la Diputación de Badajoz y las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Comisiones Obreras (CCOO) Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) y Unión Sindical Independiente de la Comunidad Autónoma de Extremadura (USICAEX), mediante el que se fija el marco de revisión de la RPT de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos.

Los factores de valoración de los puestos de trabajo de la Institución se aprobaron hace más de veinte años, mediante un Acuerdo del Pleno de la Corporación alcanzado en la sesión ordinaria celebrada el día 30 de julio de 2003, derivado del acuerdo previo entre la Diputación Provincial de Badajoz y las organizaciones sindicales con representación en la misma suscrito el 4 de julio de 2003. En aquel momento, se fijaron los factores de valoración atendiendo a las circunstancias y condiciones de los puestos de trabajos de la Corporación en ese momento, y se estableció el valor del punto en una cuantía de 8,11€.

Desde aquella etapa y hasta la fecha, a excepción del colectivo vinculado al Consorcio de Prevención y Extinción de Incendios, se han venido realizando únicamente modificaciones puntuales de la Relación de Puestos de Trabajo, pero no se ha acometido la necesaria revisión de la misma, a los efectos de adecuarla a las condiciones de trabajo existentes tras más de dos décadas de vigencia de la anterior valoración.

Así mismo, en marzo de 2024 el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior de la Diputación de Badajoz impulsó la contratación de la asistencia técnica para el *“Análisis de la situación retributiva de la Diputación de Badajoz respecto de las demás Administraciones extremeñas y otras Diputaciones nacionales”*. El estudio realizado por la empresa adjudicataria ha venido a avalar la necesidad de realizar esta nueva valoración, evidenciando la necesidad de impulsar la revisión de los puestos y/o factores de valoración que inciden en ellos, a los efectos de lograr una mayor equidad en el sistema retributivo. Es por ello que el análisis deberá contemplar la globalidad de los puestos de trabajo, incidiendo principalmente en los ocupados por personal de grupos de titulación inferiores, cuya revisión de puestos es perentoria con objeto de adecuar el desarrollo de sus funciones a las necesidades actuales de la Administración, y conseguir una mayor equidad externa.

En el estudio mencionado, que comprende un informe diagnóstico de los perfiles de la plantilla de necesaria cobertura a efectos de próximas jubilaciones, se evidencia que el 60% y el 40% respectivamente de los hombres y mujeres de la Diputación tienen más de 51 años y concluye en la necesidad de diseñar nuevos perfiles e incorporar en los puestos de trabajo, la digitalización y tecnologías en los procesos, implementando sistemas de gestión documental que faciliten la automatización y la eficiencia operativa de la Diputación. En definitiva, constata que la definición y valoración de los puestos que se llevó a cabo hace más de veinte años, ha de ser revisada conforme a las nuevas competencias y exigencias que una Administración del siglo XXI, requiere de sus personal empleado público.

2. ALCANCE DE LA REVISIÓN.

El instrumento para racionalizar y ordenar la función pública local es la relación de puestos de trabajo (RPT), pues es el instrumento esencial de la política general de Recursos Humanos. La Ley 7/1985, de 7 de abril, reguladora de las Bases de Régimen local, en su artículo 90.2 determina: *“Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública”*. El Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, prescribe en su artículo 74 que: *“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de*

relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”

Así, las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, y de esta forma se encuentra recogido tanto en el artículo 7 del Acuerdo que regula las relaciones de trabajo entre la Diputación Provincial de Badajoz y el personal funcionario a su servicio, como en el Convenio Colectivo de trabajo para el Personal Laboral de la Diputación Provincial de Badajoz.

El actual sistema general de valoración de los puestos de trabajo, a través del cual se determina el complemento específico asignado a cada puesto, se encuentra codificado, conforme lo establecido en el artículo 23.3.b de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en los subconceptos: dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

Hasta la fecha, aunque este sistema precisa de actualización, ha resultado válido y funcional en el periodo en el que ha venido aplicándose, motivo por el cual, la revisión de la actual RPT no trata de implantar un nuevo sistema, sino llevar a cabo una actualización del que se viene utilizando, para adaptarlo a una Administración Pública más profesional, y más comprometida con la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

3. REVISIÓN Y ADECUACIÓN DE LOS FACTORES DE VALORACIÓN EXISTENTES.

Para la valoración de los subconceptos indicados anteriormente (dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad), actualmente se emplean una serie de factores de valoración (A, B, C, D, E, F, G, H, I, J y K), cada uno de los cuales se subdivide a su vez en niveles, con una puntuación asignada a cada uno de ellos. Resumidamente se trata de lo siguiente:

SUBCONCEPTO	FACTORES	NIVELES	PUNTOS
Dificultad técnica	A - Titulación	A1 hasta A5	100 hasta 500
	B - Especialización	B1 hasta B7	0 hasta 350
	C - Experiencia	C1 hasta C3	0 hasta 50
	F- Esfuerzo Intelectual	F1 hasta F5	0 hasta 100
Dedicación	J - Jornada	J1 hasta J8	0 hasta 175
	K- Dedicación	K1 hasta K8	0 hasta 325
Incompatibilidad (<i>comparte el factor con el anterior</i>)	K- Dedicación	K1 hasta K8	0 hasta 325
Responsabilidad	D - Responsabilidad	D1 hasta D5	0 hasta 100
	D – Repercusión en resultados y presupuestos	E1 hasta E8	25 hasta 500
Peligrosidad	I - Peligrosidad	I1 hasta I5	0 hasta 225
Penosidad	G - Esfuerzo Físico	G1 hasta G4	0 hasta 75
	H – Penosidad	H1 hasta H5	0 hasta 100

Como resultado de la revisión y actualización de la relación de puestos de trabajo, los cambios que se plantean en los factores de valoración que han venido utilizando hasta la fecha, son los siguientes:

3.1 Factor A (titulación).

Actualmente el subconcepto “dificultad técnica” de un puesto de trabajo en la Diputación de Badajoz se valora, entre otros, con el factor A (titulación), que comprende cinco niveles, desde el certificado de Escolaridad al título de Ingeniero/Licenciado, del siguiente modo:

A- Titulación				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
A1	Certificado de Escolaridad.	Actividades no cualificadas.	1	100
A2	Título de Graduado Escolar, F.P. I, o equivalente.	Actividades de cualificación profesional moderada.	2	175
A3	Título de Bachiller, F.P. II, o equivalente.	Actividades de cualificación profesional alta.	3	225
A4	Título de Ingeniero técnico, diplomado universitario, Arquitecto Técnico, F.P. III o equivalente	Actividades de cualificación técnica media	4	300
A5	Título de doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente	Actividades de cualificación técnica superior.	5	500

La disposición transitoria tercera del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, indica: “1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.” La redacción de dicha disposición, es la misma recogida en el anterior texto de la derogada Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y una vez transcurrido casi veinte años desde dicha redacción inicial, resulta evidente que en este periodo de tiempo se ha generalizado la implantación de las nuevas titulaciones universitarias de Grado. Así mismo, se encuentra plenamente desarrollado el sistema de formación profesional, tal y como acredita la aprobación de la nueva Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Así mismo, actualmente ya se encuentra implantado el grupo B (correspondiente al título de Técnico Superior) en la Diputación de Badajoz, existiendo puestos de trabajo correspondientes a dicho grupo de clasificación profesional.

En consecuencia, resulta acreditado la creación de un nuevo nivel (A6) y cambiar la definición de cada uno de los niveles, para adaptarlo a los actuales grupos y subgrupos de clasificación profesional, partiendo del nivel inicial correspondiente al colectivo Agrupaciones Profesionales.

La puntuación asignada al primer nivel, es la misma establecida anteriormente. A partir de ahí, la cifra se incrementa progresivamente, con una ligera menor diferencia entre los niveles A3 y A4, debido a que aunque se trata de un grupo de clasificación profesional distinto, existe una proximidad, al tratarse de distintas tipologías de formación profesional las exigidas en el acceso.

El resultado es el siguiente:

A- Titulación				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
A1	Agrupaciones Profesionales (Certificado de Escolaridad...).	Actividades no cualificadas.	1	100
A2	Subgrupo C2 (Graduado en Educación Secundaria Obligatoria).	Actividades de cualificación profesional moderada.	2	160
A3	Subgrupo C1 (Bachiller o Técnico).	Actividades de cualificación profesional media.	3	210
A4	Grupo B (Técnico Superior).	Actividades de cualificación profesional alta.	4	250
A5	Subgrupo A2 (Título universitario de Grado. Anteriores títulos de Ingeniero/a técnico, diplomado/a universitario, Arquitecto/a Técnico, o equivalente).	Actividades de cualificación técnica media.	5	300
A6	Subgrupo A1 (Título universitario de Grado. Anteriores títulos de Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente).	Actividades de cualificación técnica superior.	6	350

3.2 Factor B (especialización).

Actualmente el subconcepto “dificultad técnica” de un puesto de trabajo en la Diputación de Badajoz se valora, entre otros, con el factor B (especialización), que comprende siete niveles, del siguiente modo:

B - Especialización				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
B1	Sin especialización.	Puestos que no requieren estudios de especialización complementarios.	1	0
B2	Especialización Baja.	Ofimática Básica. Carnets especiales. Cursos básicos de especialización.	2	25
B3	Especialización Moderada.	Ofimática Avanzada. Cursos avanzados de especialización.	3	50
B4	Especialización Moderada Alta.	Conocimiento de idiomas. Buenos conocimientos informáticos prácticos. Especialización complementaria.	4	100
B5	Especialización Alta.	Habilitaciones medias. Especialización media. Puestos que requieran especialización en materias de situaciones de riesgo.	5	200
B6	Especialización Muy Alta.	Habilitados Superiores. Especialización superior. Gestión. Puestos que requieran especialización en materias muy específicas o sectores de riesgo.	6	275
B7	Especialización Máxima.	Puestos que solo se pueden desempeñar por especializaciones complejas de ámbito superior.	7	350

El artículo 30.1 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, indica: “A los efectos de lo dispuesto en la presente ley se entiende por puesto de trabajo la unidad básica de estructuración del empleo público que se conforma mediante la atribución de un conjunto de funciones, actividades, tareas y responsabilidades que por encargo de las diferentes organizaciones administrativas deben ser ejercidas por un empleado a través de diferentes procesos y para cuyo desempeño sean exigibles determinados requisitos, méritos, capacidades y, en su caso, experiencia profesional.” Resulta por tanto acreditado que se necesita estar en posesión de saberes o habilidades muy precisas para el desempeño de un puesto de trabajo, motivo por el cual, este factor mantiene su plena validez.

Sin embargo, los conocimientos informáticos y/o habilidades en el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación tienen tal grado de desarrollo e implantación, que requieren de una consideración separada en un nuevo factor de valoración específico.

En consecuencia, resulta acreditado cambiar la descripción que se encontrarían obsoletas dentro de las utilidades prácticas de este factor, por lo que procede suprimir las referencias a “Buenos conocimientos de idiomas”, al tratarse de una materia de carácter más transversal actualmente, así como “Ofimática” o “conocimientos informáticos”, que serán incluidos en un nuevo factor de valoración que se será objeto de análisis posteriormente.

La puntuación asignada a lo distintos niveles se modifica, partiendo del valor 100, como en el factor anterior (Titulación), pues resulta manifiesto que este es uno de los factores más importantes para la determinar la dificultad técnica de un puesto. La puntuación se incrementa progresivamente con cada nivel hasta alcanzar un valor especialmente diferenciado en el nivel B7, lo que se justifica por una especialización máxima que únicamente tiene reflejo en determinados puestos de trabajo de funcionarios de Administración Local, dotados de su propia regulación mediante el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, atendiendo a sus funciones públicas reservadas.

El resultado es el siguiente:

B- Especialización				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
B1	Sin especialización	Puestos que requieren de escasos estudios de especialización complementarios.	1	100
B2	Especialización baja.	Carnets especiales; y/o formación básica de especialización.	2	130
B3	Especialización moderada.	Formación moderada en alguna especialidad.	3	140
B4	Especialización moderada alta.	Otras habilidades y/o buenos conocimientos prácticos. Especialización complementaria.	4	150
B5	Especialización alta.	Habilitaciones medias. Especialización media. Puestos que requieran especialización en materias de situaciones de riesgo.	5	160
B6	Especialización muy alta.	Habilitados Superiores. Especialización en superior gestión. Puestos que requieran especialización en materias muy específicas o sectores de riesgo.	6	300
B7	Especialización máxima.	Puestos que solo se pueden desempeñar por especializaciones complejas de ámbito superior.	7	600

3.3 Factor B1 (especialización en tecnología y digitalización).

Factor de valoración de nueva creación.

La creación de este nuevo factor se justifica en el continuo proceso de transformación tecnológica, el uso generalizado de internet, la participación ciudadana por medios digitales, el uso de medios electrónicos por la Administración, la ciberseguridad, la gestión de datos, y la reciente irrupción de la inteligencia artificial. Existe por tanto una necesidad de realizar una valoración expresa de la especialización en el uso de la tecnología y herramientas digitales en los puestos de trabajo. “*La transformación digital de la economía y la sociedad ha de ir acompañada de la necesaria transformación digital de las Administraciones públicas*” (Estrategia España Digital 2026, Ministerio de Economía, Comercio y Empresa). Actualmente se precisa de diversos conocimientos tecnológicos y digitales, en ocasiones de carácter transversal, para el desempeño de un trabajo que anteriormente no precisaba de dicha cualificación. En ocasiones, se trata de requisitos ofimáticos (manejo de procesadores de texto, hojas de cálculo, bases de datos), el uso de las nuevas tecnologías (sede electrónica, certificado digital, almacenamiento en la nube, cambios de formato en archivos), o el manejo de aplicaciones concretas (FIRMADOC, SicalWin, PLYCA, GPA, Epsilon...).

Tras la aprobación y publicación de la Leyes 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; ha surgido la necesidad de modificar o adaptar las ordenanzas y reglamentos locales en materia de Administración electrónica y de procedimiento electrónico, a fin de hacerlas acordes con la nueva regulación básica estatal. Ejemplo de ello, es la Ordenanza reguladora del procedimiento administrativo electrónico y del registro electrónico en la Diputación de Badajoz y sus entidades y organismos dependientes (BOP nº 9, de 15 de enero de 2021). Como ejemplo de esta implantación en el uso de la tecnología en la Administración, procede referir lo establecido el artículo 31.1 de la Ley 8/2019, de 5 de abril para una Administración más ágil en la Comunidad Autónoma de Extremadura, donde se establece “*La gestión pública se modernizará mediante la incorporación de sistemas de información que automaticen todos o algunos de sus trámites favoreciendo la asignación efectiva de recursos y la reducción de los tiempos de resolución.*”, o el artículo 16 del Reglamento regulador de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, en la Diputación de Badajoz y sus entidades vinculadas y dependientes (BOP nº 35, de 20 de febrero de 2024): “*La Diputación Provincial facilitará los siguientes recursos, que se detallarán mediante inventario en la resolución de concesión, para el desempeño del puesto en la modalidad no presencial mediante la fórmula de teletrabajo: El equipo informático necesario para el desempeño de su trabajo, que tendrá que devolver una vez vuelva a prestar servicio presencial. Acceso a las aplicaciones informáticas de la dependencia correspondiente, susceptibles de ser ejecutadas mediante el canal utilizado*”.

La especialización en tecnología y digitalización consiste en un factor que permite valorar el mayor grado de conocimientos informáticos, habilidades digitales y especialización concreta en el uso y manejo de herramientas de software y aplicaciones informáticas, para el correcto desempeño de un puesto de trabajo. Este nuevo factor de valoración contará con seis niveles, partiendo de una puntuación inicial de 40 puntos, debido al requisito obligatorio para todo personal empleado público de relacionarse electrónicamente, conforme lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La puntuación varía en los niveles B1.1, B1.2 y B1.3 para diferenciar ligeras diferencias en las destrezas básicas necesarias en puestos de inferiores grupos de clasificación profesional, continuando a partir de ahí, con un incremento gradual hasta los 80 puntos.

Este nuevo factor se incluye en el subconcepto “dificultad técnica” porque su mayor o menor nivel asignado a cada puesto de trabajo dependerá del conjunto de conocimientos tecnológicos, uso de herramientas y medios electrónicos, gestión de datos u otras herramientas digitales en el puesto de trabajo.

consecuencia, resulta acreditado que en la Diputación de se realice una específica de este aspecto en un puesto de trabajo.

El resultado es el siguiente:

B1- Especialización en tecnología y digitalización				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
B1.1	Sin especialización	Puestos que requieren de conocimientos muy básicos en el uso de tecnología, herramientas y aplicaciones informáticas.	1	40
B1.2	Especialización baja.	Conocimientos y destrezas básicas en tecnología, herramientas y aplicaciones informáticas.	2	45
B1.3	Especialización moderada.	Conocimientos y destrezas de nivel medio en el uso de tecnología, herramientas y aplicaciones informáticas.	3	50
B1.4	Especialización Moderada Alta.	Conocimientos y destrezas de nivel alto en tecnología, herramientas aplicaciones informáticas.	4	60
B1.5	Especialización Alta.	Conocimientos y destrezas de nivel muy alto en tecnología, herramientas y aplicaciones informáticas.	5	70
B1.6	Especialización Muy Alta.	Especialización de superior gestión en el uso de tecnología, herramientas y aplicaciones informáticas. Puestos que requieran especialización en materias muy específicas.	6	80

3.4 Factor B2 (eficiencia operativa).

Factor de valoración de nueva creación.

La creación de este nuevo factor se justifica por atender la implantación de sistemas de gestión documental y la eficiencia operativa en la Diputación, tal y como se recogía en el expositivo del Acuerdo Administración-Sindicatos de 20 de septiembre de 2024 por el que se fijaba el marco de revisión de la relación de puestos de trabajo. También resulta adecuado considerando la continua implantación de sistemas de mejora de la calidad del servicio a la ciudadanía. Sirva como ejemplo la aprobación de 13 cartas de servicios en varias unidades administrativas de la Diputación de Badajoz (BOP nº 246, de 28 de diciembre de 2021), la obtención del sello EFQM 500 por parte del Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria (OAR), o la obtención del sello EFQM 200 por parte del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior.

El artículo 3.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que las Administraciones Públicas respetar en su actuación y relaciones los siguientes principios: "h) *Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados.* i) *Economía, suficiencia y adecuación estricta de los medios a los fines institucionales.* j) *Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.*" Así mismo, el artículo 53.8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que los empleados públicos: "*Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.*"

La eficiencia operativa consiste en un factor que permite valorar la capacidad de realizar una determinada tarea empleando el mínimo de tiempo posible, con el menor coste, sin necesidad de aumentar el gasto, siguiendo un proceso óptimo para lograr la calidad deseada, minimizando los errores. Es un concepto ligado a generar mejores resultados con la misma cantidad de recursos, por lo que se encuentra vinculado a una revisión constante de procesos permita encontrar puntos de mejora en la calidad del servicio. Este nuevo factor de valoración contará con siete niveles, partiendo de una

puntuación inicial de 40 puntos, debido al requisito obligatorio para cualquier personal empleado público de actuar bajo los principios de eficacia y eficiencia. La puntuación varía en los niveles B2.1, B2.2 y B2.3 para marcar las ligeras diferencias entre las menores opciones de progreso o mejora en puestos de inferiores grupos de clasificación profesional, continuando a partir de ahí, con un incremento gradual hasta los 250 puntos. Existe un incremento gradual, hasta alcanzar un valor especialmente diferenciado en el nivel B7, lo que se justifica por una especialización máxima, que únicamente se asigna a determinados puestos de trabajo de cuyas especiales funciones de organización, gestión y/o control, tienen una gran repercusión en la eficiencia operativa de la organización.

Se trata de un factor vinculado a la eficacia, la eficiencia y la calidad en la prestación de servicios en la organización, diferente del “E- Repercusión en resultados y presupuestos”, pues éste último se encuentra relacionado con el efecto o incidencia en los objetivos o resultados globales de la organización.

Este nuevo factor se incluye en el subconcepto “dificultad técnica” porque su mayor o menor nivel asignado a cada puesto de trabajo dependerá de la susceptibilidad de cada puesto para ser más eficiente, del conjunto de conocimientos especiales necesarios para su desempeño, de los procedimientos y recursos utilizados, o de las habilidades que se precisen. Lo cual a su vez requerirá de la adquisición de nuevos conocimientos mediante la formación, el uso de determinada tecnología, necesidad de innovación, creatividad, comunicación o de flexibilidad, lo cual puede diferir mucho de unos puestos a otros.

En consecuencia, resulta acreditado que en la Diputación de Badajoz, se realice una específica valoración de este factor en un puesto de trabajo, el cual resulta relevante para determinar las posibilidades de mejorar en la organización la eficacia y la eficiencia cuando se realiza una tarea, sin afectar a la calidad del servicio.

El resultado es el siguiente:

B2- Eficiencia operativa				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
B2.1	Mínimas opciones de mejora.	Puestos susceptibles de escasas opciones de mejora para la organización, o mínimos margen de progreso en la eficiencia de sus procedimientos.	1	40
B2.2	Bajas opciones de mejora.	Puestos susceptibles de pocas opciones de mejora para la organización, o bajo margen de progreso en la eficiencia de sus procedimientos.	2	45
B2.3	Moderadas opciones de mejora.	Puestos susceptibles de moderadas opciones de mejora para la organización, o bajo margen de progreso en la eficiencia de sus procedimientos.	3	50
B2.4	En ocasiones opciones de mejora altas.	Puestos susceptibles en ocasiones de relevantes opciones de mejora para la organización, o margen de progreso en la eficiencia de sus procedimientos.	4	60
B2.5	Altas opciones de mejoras.	Puestos susceptibles de altas opciones de mejora para la organización, o amplio margen de progreso en la eficiencia de sus procedimientos.	5	70

B2.6	En ocasiones muy altas opciones de mejora.	Puestos susceptibles en ocasiones de muy altas opciones de mejora para la organización, o muy amplio margen de progreso en la eficiencia de sus procedimientos.	6	150
B2.7	Muy altas opciones de mejora.	Puestos susceptibles de muy altas opciones de mejora para la organización, o muy amplio margen de progreso en la eficiencia de sus procedimientos. Repercusión en la eficiencia de toda o parte de la organización.	7	250

3.5 Factor C (experiencia).

Actualmente el subconcepto “dificultad técnica” de un puesto de trabajo en la Diputación de Badajoz se valora, entre otros, con el factor C (experiencia), que comprende tres niveles, del siguiente modo:

C - Experiencia				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
C1	De 0 a 1 mes.	Puestos de escaso nivel de aprendizaje.	1	0
C2	De 2 a 6 meses.	Puestos de aprendizaje medio. Aprendizaje vinculado al desarrollo de una profesión.	2	25
C3	De 7 a 12 meses.	Puestos de aprendizaje alto. Puestos de estructura con responsabilidades de gestión.	3	50

El artículo 17.b del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, indica, respecto de la carrera horizontal de los funcionarios: “Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.” Así mismo, la experiencia es un concepto de reiterada referencia en la Ley 13/2015 de 8 de abril: puesto de trabajo (artículo 30); sistemas selectivos (artículo 90); concurso para la provisión de puestos (artículo 117); o la reasignación de efectivos (artículo 127). Resulta por tanto acreditado la importancia de valorar la veteranía, práctica o maestría necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo, motivo por el cual, este factor mantiene su plena validez.

Sin embargo, resulta excesivamente simple valorar la totalidad de puestos de trabajo de la Diputación de Badajoz atendiendo únicamente a tres niveles, por lo que es necesario incrementar su número para poder llevar a cabo una adecuada y más precisa valoración de cada uno de los puestos.

En consecuencia, resulta acreditado ampliar el número de niveles de tres a ocho, de forma similar a la mayoría de factores de valoración utilizados, estableciendo un gradiente de menor a mayor puntuación, reflejo de la experiencia profesional requerida para el correcto desempeño de cada puesto de trabajo.

La puntuación asignada a los distintos niveles se modifica, partiendo de un valor de 60 puntos, pues no basta con superar un proceso selectivo para un correcto desempeño de un puesto de trabajo. Siempre se requerirá de un mínimo de destreza o práctica previa. Reflejo de ello es que en las bases reguladoras de los procesos selectivos de la Diputación de Badajoz por turno libre, se incluye la obligación de realizar un periodo de prácticas para quien no acredite una experiencia mínima en la Administración. La puntuación se incrementa progresivamente con cada nivel hasta alcanzar un valor especialmente diferenciado en el nivel C8, lo que se justifica por una especialización máxima que

únicamente tiene reflejo en determinados puestos de trabajo complejos, cuyo adecuado dominio requiere no solo de una trayectoria previa en la aplicación de los conocimientos, sino también de un periodo de aprendizaje profesional debido a las altas exigencia de las tareas a desempeñar (Intervención, Secretaría General....).

El resultado es el siguiente:

C- Experiencia				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
C1	De 0 a 1 mes.	Puestos de escaso nivel de aprendizaje.	1	60
C2	De 2 a 6 meses.	Puestos de aprendizaje bajo. Aprendizaje vinculado al desarrollo de una profesión.	2	80
C3	De 7 a 12 meses.	Puestos de aprendizaje bajo-medio. Puestos que pueden tener responsabilidades de gestión.	3	110
C4	De 13 a 15 meses.	Puesto de aprendizaje medio. Puestos con mayores responsabilidades de gestión.	4	240
C5	De 16 a 18 meses.	Puestos de aprendizaje moderado. Se requiere un periodo para el adecuado dominio de los conocimientos y habilidades requeridas en el puesto de trabajo.	5	350
C6	De 19 a 24 meses.	Puestos de aprendizaje alto. Se requiere un periodo prolongado para el adecuado dominio de los conocimientos y habilidades requeridas en el puesto de trabajo.	6	550
C7	De 25 a 32 meses.	Puestos de aprendizaje muy alto. Se requiere un periodo más prolongado para el adecuado dominio de los conocimientos y habilidades requeridas en el puesto de trabajo.	7	750
C8	Mayor a 32 meses.	Puestos de aprendizaje muy alto. Se requiere un extenso periodo de aprendizaje para el adecuado dominio de los conocimientos y habilidades requeridas en el puesto de trabajo.	8	950

3.6 Factor D (responsabilidad).

Actualmente el subconcepto “responsabilidad” de un puesto de trabajo en la Diputación de Badajoz se valora, entre otros, con el factor D (responsabilidad), que comprende cinco niveles, del siguiente modo:

D - Responsabilidad				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
D1	Sin responsabilidades distintas de las derivadas del propio puesto.	Puede esporádicamente ejercer responsabilidades, si bien no es lo normal.	1	0
D2	Con responsabilidades bajas sobre el personal, bienes y procesos.	Vigila o controla personal o bienes bajo la supervisión de órganos superiores.	2	25
D3	Con responsabilidades medias sobre personas, bienes y procesos.	Controla y vigila personas o bienes con cierta autonomía. Controla procesos autónomamente.	3	25

D4	Con altas responsabilidades sobre personas, bienes y procesos.	Controla, vigila y dirige, personas, bienes y procesos.	4	50
D5	Muy complejas responsabilidades de gestión y dirección de personas, bienes y procesos.	Gestión de servicios.	5	100

El artículo 30.1 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, indica: “A los efectos de lo dispuesto en la presente ley se entiende por puesto de trabajo la unidad básica de estructuración del empleo público que se conforma mediante la atribución de un conjunto de funciones, actividades, tareas y responsabilidades que por encargo de las diferentes organizaciones administrativas deben ser ejercidas por un empleado a través de diferentes procesos y para cuyo desempeño sean exigibles determinados requisitos, méritos, capacidades y, en su caso, experiencia profesional.” Resulta por tanto acreditado que el nivel de las obligaciones que derivan del desempeño de un puesto de trabajo, es un aspecto necesario para su valoración, motivo por el cual, este factor mantiene su plena validez.

Sin embargo, resulta excesivamente simple valorar la totalidad de puestos de trabajo de la Diputación de Badajoz atendiendo únicamente a cinco niveles, por lo que es necesario incrementar su número para poder llevar a cabo una adecuada y más precisa valoración de cada uno de los puestos. Además, se precisa corregir los niveles D2 y D3, que figuran con la misma puntuación, lo cual manifiesta cierta incoherencia.

En consecuencia, resulta acreditado ampliar el número de niveles de cinco a ocho, de forma similar a la mayoría de factores de valoración utilizados, estableciendo un gradiente de menor a mayor, reflejo de la mayor responsabilidad atribuible a cada puesto de trabajo.

La puntuación asignada a los distintos niveles se modifica, partiendo de un valor de 10 puntos, pues el correcto desempeño de un puesto de trabajo siempre lleva aparejada una responsabilidad en el desempeño de sus funciones. La puntuación se incrementa progresivamente con cada nivel hasta alcanzar un valor especialmente diferenciado en el nivel D6 y D7, lo que se justifica por la mayor y más alta responsabilidad que conllevan puestos de dirección, función interventora, fiscalización, por encontrarse vinculada a la gestión y/o dirección de personas, y al cumplimiento, no solo de objetivos estratégicos, sino también requisitos legales. Así mismo, dicha especial responsabilidad de los niveles superiores tiene su reflejo en que habitualmente corresponde a puestos cuya cobertura se realiza por procedimientos de libre designación, o son de carácter directivo y/o corresponden a puestos funcionariales con habilitación de carácter nacional.

El resultado es el siguiente:

D - Responsabilidad				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
D1	Sin responsabilidades distintas de las derivadas del propio puesto.	Puede esporádicamente ejercer responsabilidades, si bien no es lo normal.	1	10
D2	Con responsabilidades bajas sobre el personal, bienes y procesos.	Vigila o controla personal o bienes bajo la supervisión de órganos superiores.	2	15
D3	Con responsabilidades medias sobre personas, bienes y procesos.	Controla y vigila personas o bienes con cierta autonomía. Controla procesos autónomamente.	3	25
D4	Con altas responsabilidades sobre personas, bienes y procesos.	Controla, vigila y/o puede dirigir, personas, bienes y procesos.	4	50

D5	Muy complejas responsabilidades de gestión y dirección de personas, bienes y procesos.	Gestión de servicios.	5	100
D6	Muy complejas responsabilidades de gestión y/o dirección de personas, bienes y procesos. Asesoramiento legal; funciones de control y fiscalización interna de la gestión económica-financiera y presupuestaria; contabilidad, tesorería y recaudación.	Complejas tareas de gestión y/o dirección de personas, bienes y procesos; o asesoramiento legal y control-fiscalización.	6	300
D7	Responsabilidades de grado superior en gestión y/o dirección de personas, bienes y procesos. Asesoramiento legal; funciones de control y fiscalización interna de la gestión económica-financiera y presupuestaria; contabilidad, tesorería y recaudación.	Tareas complejas de especial dificultad en la gestión y/o dirección de personas, bienes y procesos; o asesoramiento legal y control-fiscalización.	7	500
D8	Mayores responsabilidades de grado superior en gestión y/o dirección de personas, bienes y procesos. Asesoramiento legal; funciones de control y fiscalización interna de la gestión económica-financiera y presupuestaria; contabilidad, tesorería y recaudación.	Tareas más complejas de especial dificultad en la gestión y/o dirección de personas, bienes y procesos; o asesoramiento legal y control-fiscalización.	8	700

3.7 Factor E (repercusión en resultados y presupuestos).

Actualmente el subconcepto “responsabilidad” de un puesto de trabajo en la Diputación de Badajoz se valora, entre otros, con el factor E (repercusión en resultados y presupuestos), que comprende ocho niveles, del siguiente modo:

E – Repercusión en resultados y presupuestos				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
E1	Poca repercusión en resultados de la organización.	Puesto de ejecución con normas y control alto, etc. Puestos básicos sin formación específica.	1	25
E2	Cierta repercusión en resultados globales de la organización.	Puestos de ejecución con normas y control medio, etc. Puestos básicos con o sin formación específica que operan con cierta autonomía.	2	50
E3	Moderada repercusión en resultados globales de la organización.	Puestos básicos con formación específica con normas y control alto y puestos de estructura de nivel medio-bajo.	3	100
E4	Poca repercusión en resultados de la organización.	Puestos básicos con formación específica con normas y control medio y puestos de estructura de nivel medio.	4	150
E5	Media-Alta repercusión en resultados globales de la organización.	Puestos de superior gestión administrativa y puestos de estructura de nivel medio-alto.	5	200

E6	Alta repercusión en resultados globales de la organización o áreas especialmente sensibles.	Puestos de dirección sencilla y de asesoramiento especial.	6	275
E7	Muy Alta repercusión en resultados globales de la organización o áreas especialmente sensibles.	Puestos de consultoría especializada y representación externa de la organización.	7	400
E8	Máxima repercusión en resultados.	Puestos de gestión compleja de servicios.	8	500

El artículo 26.1 de la Ley 13/2015, de 8 de abril dispone: “La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas de Extremadura, en aras de optimizar el volumen y disposición de su personal, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles...” Así mismo, el artículo 3.1.g de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, establece que las Administraciones públicas deben respetar el siguiente principio: “Planificación y dirección por objetivos y control de la gestión y evaluación de los resultados de las políticas públicas.” En consecuencia, resulta acreditado la importancia de valorar el efecto o incidencia que el desempeño de un puesto de trabajo tiene en los objetivos y resultados de la organización en la prestación de los servicios, motivo por el cual, este factor mantiene su plena validez.

Únicamente se precisa corregir el nivel E6, modificando su puntuación (se cambia a 300) para lograr una más equitativa progresión en los distintos niveles del factor, y corregir la redacción del último nivel, resultando una tabla más completa y coherente.

El resultado es el siguiente:

E – Repercusión en resultados y presupuestos				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
E1	Poca repercusión en resultados de la organización.	Puesto de ejecución con normas y control alto, etc. Puestos básicos sin formación específica.	1	25
E2	Cierta repercusión en resultados globales de la organización.	Puestos de ejecución con normas y control medio, etc. Puestos básicos con o sin formación específica que operan con cierta autonomía.	2	50
E3	Moderada repercusión en resultados globales de la organización.	Puestos básicos con formación específica con normas y control alto y puestos de estructura de nivel medio-bajo.	3	100
E4	Poca repercusión en resultados de la organización.	Puestos básicos con formación específica con normas y control medio y puestos de estructura de nivel medio.	4	150
E5	Media-Alta repercusión en resultados globales de la organización.	Puestos de superior gestión administrativa y puestos de estructura de nivel medio-alto.	5	200
E6	Alta repercusión en resultados globales de la organización o áreas especialmente sensibles.	Puestos de dirección sencilla y de asesoramiento especial.	6	300
E7	Muy Alta repercusión en resultados globales de la organización o áreas especialmente sensibles.	Puestos de consultoría especializada y representación externa de la organización.	7	400
E8	Máxima repercusión en resultados.	Puestos de gestión compleja de servicios y/o con repercusión externa de la organización.	8	500

3.8 Factor F (esfuerzo intelectual).

Actualmente el factor F (esfuerzo intelectual), es uno de los utilizados, entre otros, para valorar el subconcepto “dificultad técnica” de un puesto de trabajo en la Diputación de Badajoz. Comprende cinco niveles, del siguiente modo:

F - Esfuerzo intelectual				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
F1	Poco esfuerzo intelectual.	Puestos de ejecución cuyas soluciones están normalmente preestablecidas. Salvo excepciones, se consultan las soluciones no previstas.	1	0
F2	Moderado esfuerzo intelectual.	Puestos de cuyos procedimientos están básicamente normalizados, si bien en ocasiones se han de adoptar soluciones no preestablecidas	2	25
F3	Significativo esfuerzo intelectual.	Puestos cuya actividad es fundamentalmente intelectual, con procedimientos no normalizados, si bien las variables que maneja no son de máxima complejidad.	3	50
F4	Importante esfuerzo intelectual.	Puestos profesionales de informes, coordinación o mando, cuya misión habitual es dar solución a problemas más complejos.	4	75
F5	Máximo esfuerzo intelectual.	Puestos técnicos de actividad especializada exclusivamente intelectual, de máxima complejidad en la organización.	5	100

El artículo 30.1 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, indica: “A los efectos de lo dispuesto en la presente ley se entiende por puesto de trabajo la unidad básica de estructuración del empleo público que se conforma mediante la atribución de un conjunto de funciones, actividades, tareas y responsabilidades que por encargo de las diferentes organizaciones administrativas deben ser ejercidas por un empleado a través de diferentes procesos y para cuyo desempeño sean exigibles determinados requisitos, méritos, capacidades y, en su caso, experiencia profesional.” Resulta por tanto acreditado, que entre los requisitos del un puesto, se encuentra la cantidad de trabajo mental, o grado de atención en el esfuerzo cognitivo que se debe realizar para su desempeño. En consecuencia, debe ser objeto de valoración el esfuerzo intelectual, por lo que este factor mantiene su plena validez.

Sin embargo, resulta apropiado otorgar una puntuación mínima al nivel F1, pues actualmente no pueden localizarse puestos de trabajo que no requieran un mínimo de esfuerzo intelectual, pues aún en tareas mecánicas y auxiliares, el personal empleado público debe ser aplicar conocimientos teóricos, y realizar tareas con exigencia mental, por muy básicas que esta sea.

Así mismo, resulta conveniente añadir niveles adicionales, ampliando de cinco a ocho niveles, para establecer un gradiente más preciso que permita valorar de forma más acertada, la diversidad de puestos existentes en la Diputación de Badajoz.

La puntuación asignada a lo distintos niveles se modifica, partiendo de un valor de 10 puntos para el nivel de menor esfuerzo intelectual, con un incremento progresivo hasta alcanzar un valor máximo de 450 puntos en el nuevo nivel F8, justificada la necesidad de nuevos niveles para otorgar un valor razonable a aquellos puestos que se caracterizan por un grado superior de exigencia, por tratarse de funciones técnicas de superior complejidad.

El resultado es el siguiente:

F - Esfuerzo intelectual				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
F1	Poco esfuerzo intelectual.	Puestos de ejecución cuyas soluciones están normalmente preestablecidas. Salvo excepciones, se consultan las soluciones no previstas.	1	10
F2	Moderado esfuerzo intelectual.	Puestos de cuyos procedimientos están básicamente normalizados, si bien en ocasiones se han de adoptar soluciones no preestablecidas	2	25
F3	Significativo esfuerzo intelectual.	Puestos cuya actividad es fundamentalmente intelectual, con procedimientos no normalizados, si bien las variables que maneja no son de máxima complejidad.	3	50
F4	Importante esfuerzo intelectual.	Puestos profesionales de informes, coordinación o mando, cuya misión habitual es dar solución a problemas más complejos.	4	75
F5	Máximo esfuerzo intelectual.	Puestos técnicos de actividad especializada exclusivamente intelectual, de máxima complejidad en la organización.	5	100
F6	Esfuerzo intelectual más elevado.	Puestos técnicos de actividad especializada exclusivamente intelectual, de elevada complejidad en la organización.	6	250
F7	Esfuerzo intelectual grado superior.	Puestos técnicos de actividad especializada exclusivamente intelectual, de superior complejidad en la organización.	7	350
F8	Esfuerzo intelectual especial de grado superior.	Puestos técnicos de actividad especializada exclusivamente intelectual, de especial superior complejidad en la organización.	8	450

3.9 Factor G (esfuerzo físico).

Actualmente el subconcepto “penosidad” de un puesto de trabajo en la Diputación de Badajoz se valora, entre otros, con el factor G (esfuerzo físico), que comprende cuatro niveles, del siguiente modo:

G – Esfuerzo físico				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
G1	Prácticamente sin esfuerzo físico especial, con posturas libres.	Puestos de actividad física ligera.	1	0
G2	Esfuerzos físicos moderados permanentes o coyunturales o posturas eventualmente forzadas.	Puestos de actividad básicamente manual, a pie permanentemente o eventualmente con esfuerzo de torsión, presión, tracción, etc.	2	25

G3	Esfuerzos físicos importantes o posturas normalmente forzadas.	Puestos de actividad manual, con importantes esfuerzos de torsión, presión, tracción, etc.	3	50
G4	Esfuerzos físicos muy importantes con posturas permanentemente forzadas.	Puestos de carga/descarga, o de actividades físicas de gran esfuerzo.	4	75

Tal y como se define en el artículo 4.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: “Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. Resulta manifiesto que el esfuerzo físico es una variable que puede llevar aparejada riesgos en la salud de la persona trabajadora. Por ello, el empleo de la actividad física en un puesto de trabajo, debe ser objeto de valoración, por lo que este factor mantiene su plena validez.

Es necesario precisa corregir la puntuación, y ampliar el número de niveles, para lograr una más ajustada valoración, dada la diversidad de puestos de trabajo, y de muy diversa naturaleza, existentes en la Diputación de Badajoz.

Se parte de la misma puntuación inicial “0” para el nivel más elemental, atribuido a puestos sin esfuerzo físico especial, incrementándose la puntuación de forma gradual hasta alcanzar la puntuación máxima “75” en un nuevo nivel G5, propio de aquellas funciones con esfuerzos físicos muy importantes. Se modifica la redacción del texto de la tabla para dotarla de mayor coherencia, una vez realizados los cambios que se han citado.

El resultado es el siguiente:

G - Esfuerzo físico				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
G1	Prácticamente sin esfuerzo físico especial, con posturas libres.	Puestos de actividad física ligera.	1	0
G2	Esfuerzos físicos moderados permanentes o coyunturales o posturas eventualmente forzadas.	Puestos de actividad básicamente manual, a pie permanentemente o eventualmente con esfuerzo de torsión, presión, tracción, etc.	2	35
G3	Esfuerzos físicos importantes o posturas normalmente forzadas.	Puestos de actividad manual, con importantes esfuerzos de torsión, presión, tracción, etc.	3	45
G4	Esfuerzos físicos muy importantes con posturas en ocasiones forzadas.	Puestos de actividad manual, con muy importantes esfuerzos de torsión, presión, tracción, etc.	4	65
G5	Esfuerzos físicos muy importantes con posturas permanentemente forzadas.	Puestos de carga/descarga, o de actividades físicas de gran esfuerzo.	5	75

3.10 Factor H (penosidad).

Actualmente el subconcepto “penosidad” de un puesto de trabajo en la Diputación de Badajoz se valora, entre otros, con el factor H (penosidad), que comprende cinco niveles, del siguiente modo:

H - Penosidad				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
H1	Normalmente, sin penosidad.	Puestos de actividad ordinaria.	1	0
H2	Condiciones de trabajo incómodas.	Puestos de actividad normal con eventuales situaciones incómodas de trabajo. Realización de actividades incómodas ajenas a las habituales (conducción de vehículos).	2	25
H3	Condiciones muy incómodas o levemente penosas.	Puestos de actividad normal con situaciones molestas de trabajo.	3	50
H4	Condiciones penosas no necesariamente habituales	Puestos de actividad ocasional en malas condiciones climatológicas, o de ruido, suciedad, olores, etc.	4	75
H5	Condiciones penosas habituales.	Puesto de actividad ordinaria en malas condiciones ambientales derivadas de la climatología u otros factores ocasionales. Realización de actividades penosas complementarias de las habituales	5	100

Tal y como establece el artículo 14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. La penosidad, es un concepto expresamente recogido en el artículo 57 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, para determinar el complemento específico de un puesto de trabajo. En consecuencia, resulta manifiesto la necesidad de valorar lo dificultoso o arduo de las funciones desarrolladas por el personal empleado público, por lo que este factor mantiene su plena validez.

No se considera necesario realizar cambios en el presente factor, pues la tabla tiene una puntuación razonable, que se incrementa progresivamente con cada nivel, y que permite puntuar adecuadamente los puestos de trabajo.

3.11 Factor I (peligrosidad).

Actualmente el subconcepto “peligrosidad” de un puesto de trabajo en la Diputación de Badajoz se valora, con un único factor I (peligrosidad), que comprende cinco niveles, del siguiente modo:

I - Peligrosidad				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
I1	Sin peligrosidad especial.	Puesto de actividad normal.	1	0
I2	Condiciones de riesgo físico frecuente e intensidad baja o intensidad grave y frecuencia muy baja.	Puestos de actividad manual con maquinaria peligrosa, o conducción permanente como actividad profesional.	2	25
I3	Condiciones de riesgo físico frecuente e intensidad moderada, intensidad grave y frecuencia moderada.	Puestos de actividad manual con maquinaria peligrosa, o trabajo de alturas y posiciones de riesgo.	3	50
I4	Condiciones de riesgo físico frecuente de intensidad grave.	Puestos de actividad profesional especial que implican un riesgo posible grave e inevitable.	4	75
I5	Condiciones de máximo riesgo.	Ciertos puestos singulares y especiales del cuerpo de seguridad o bomberos.	5	225

Tal y como establece el artículo 14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. La peligrosidad, es un concepto expresamente recogido en el artículo 57 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, para determinar el complemento específico de un puesto de trabajo. En consecuencia, resulta manifiesto la necesidad de valorar el riesgo, amenaza o contingencia inminente de que suceda algún mal, en el puesto desempeñado, por lo que este factor mantiene su plena validez.

Únicamente se considera necesario realizar cambios en la redacción del texto de la tabla, con objeto de dotarla de mayor precisión y coherencia. La puntuación de la tabla resulta razonable, y permite puntuar adecuadamente los puestos de trabajo.

El resultado es el siguiente:

I – Peligrosidad				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
I1	Sin peligrosidad especial.	Puesto de actividad normal.	1	0
I2	Condiciones de riesgo físico frecuente e intensidad baja o intensidad grave y frecuencia muy baja.	Puestos de actividad manual, o con maquinaria o útiles que pueden ser peligrosos, o conducción permanente como actividad profesional.	2	25
I3	Condiciones de riesgo físico frecuente e intensidad moderada, intensidad grave y frecuencia moderada.	Puestos de actividad manual con maquinaria peligrosa, o trabajo de alturas y posiciones de riesgo.	3	50
I4	Condiciones de riesgo físico frecuente de intensidad grave.	Puestos de actividad profesional especial que implican un riesgo posible grave e inevitable.	4	75
I5	Condiciones de máximo riesgo.	Ciertos puestos singulares y especiales, o también del cuerpo de seguridad o bomberos.	5	225

3.12 Factor J (jornada).

Actualmente el factor J (jornada), es uno de los utilizados, entre otros, para valorar el subconcepto “dedicación” de un puesto de trabajo en la Diputación de Badajoz. Comprende ocho niveles, del siguiente modo:

J - Jornada				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
J1	Jornada ordinaria, a veces se trabaja fuera de la misma. Jornada docente.	Puestos de actividad normal. E.D.I.	1	0
J2	Jornada flexible, a conveniencia municipal y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Actividad sujeta a urgencias. E.D., I., J. Fx. Prl. J.	2	50
J3	Jornada normal más guardia localizable en días laborables y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Actividad sujeta a urgencias. E.D., I., G.L.Lab., Prl. J.	3	50

J4	Jornada partida y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Actividad normal en horario de mañana y tarde. <i>E.D., I., J. P., Prl. J.</i>	4	75
J5	Jornada normal más guardia localizable 365 días/año y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Actividad sujeta a urgencias. <i>E.D.,I., G.L. 365d., Prl. J.</i>	5	75
J6	Turnicidad sin incluir noches, pero sí festivos o sin incluir festivos pero sí noches con inclusión, en su caso, de jornada partida y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Trabajo a turnos con noches o festivos. <i>E.D., I., T.F./T.N., J. P., Prl. J.</i>	6	125
J7	Nocturnidad permanente incluyendo festivos y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Jornada permanente nocturna que incluye festivos. <i>E.D., I., N., F., Prl. J. - E.D., I., G.L. 365d., Prl. J.</i>	7	150
J8	Turnicidad cerrada incluyendo noches y festivos y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Rotación en horario de mañana/tarde/noche. <i>E.D.,I., T., N., F., Prl. J.</i>	8	175

El artículo 57.2.b de la Ley 13/2015, de 8 de abril, refiere: *“El componente específico, que retribuye las características particulares del puesto de trabajo como la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad exigible para el desempeño del mismo, así como las condiciones en que se desarrolla el trabajo, como la modalidad de jornada o la disponibilidad. En las relaciones de puestos se determinará qué factores de los anteriores se han tenido en cuenta para la fijación del componente específico”* En consecuencia, la jornada es un aspecto que debe ser tenido en cuenta para determinar las retribuciones complementarias de un puesto, y por ello, este factor mantiene su plena validez.

Sin embargo, resulta conveniente realizar una modificación de la puntuación, pues a los niveles J2 y J3 se les otorga la misma puntuación en la tabla (50 puntos), y lo mismo sucede con los niveles J4 y J5 (75 puntos). Además, figura en las utilidades prácticas de la tabla la abreviatura “I.”, referida a la incompatibilidad de un puesto. Sin embargo, desde 2018 las relaciones de puestos de trabajo de la Diputación de Badajoz suprimieron la mayoría de las referencias que existían anteriormente a dicho aspecto, pues resultaba un aspecto transversal no significativo, al estar regulada la incompatibilidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre. No obstante, con carácter puntual, en la RPT se refleja la incompatibilidad en cierta tipología de puestos, con objeto matizar que para los mismos, con carácter particular, no cabe la autorización o reconocimiento de compatibilidad.

En consecuencia, la puntuación asignada a los distintos niveles se modifica, diferenciando con una puntuación distinta a cada nivel, y eliminando la abreviatura de la tabla referida a la incompatibilidad por resultar irrelevante, en concordancia con el contenido del documento que anualmente se publica relativo a la relación de puestos de trabajo de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos.

El resultado es el siguiente:

J - Jornada				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
J1	Jornada ordinaria, a veces se trabaja fuera de la misma. Jornada docente.	Puestos de actividad normal. <i>E.D.</i>	1	0
J2	Jornada flexible, a conveniencia, y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Actividad sujeta a urgencias. <i>E.D., J. Fx. Prl. J.</i>	2	50
J3	Jornada normal más guardia localizable en días laborables y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Actividad sujeta a urgencias. <i>E.D., G.L.Lab., Prl. J.</i>	3	60
J4	Jornada partida y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Actividad normal en horario de mañana y tarde. <i>E.D., J. P., Prl. J.</i>	4	70
J5	Jornada normal más guardia localizable 365 días/año y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Actividad sujeta a urgencias. <i>E.D., G.L. 365d., Prl. J.</i>	5	75
J6	Turnicidad sin incluir noches, pero sí festivos o sin incluir festivos pero sí noches con inclusión, en su caso, de jornada partida y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Trabajo a turnos con noches o festivos. <i>E.D., T.F./T.N., J. P., Prl. J.</i>	6	125
J7	Nocturnidad permanente incluyendo festivos y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Jornada permanente nocturna que incluye festivos. <i>E.D., N., F., Prl. J. - E.D., G.L. 365d., Prl. J.</i>	7	150
J8	Turnicidad cerrada incluyendo noches y festivos y prolongación de jornada hasta un máximo de 40 horas semanales.	Rotación en horario de mañana/tarde/noche. <i>E.D., T., N., F., Prl. J.</i>	8	175

3.13 Factor K (dedicación).

Actualmente el factor K (dedicación), es uno de los utilizados, entre otros, para valorar el subconcepto “dedicación” de un puesto de trabajo en la Diputación de Badajoz. Comprende ocho niveles, del siguiente modo:

K - Dedicación				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
K1	Dedicación normal. Incluido cualquier horario. En ciertos puestos de los niveles A1, A2, A3, A4, A5.	Puestos de actividad normal. Cualquier puesto incluso con Jefatura.	1	0

K2	Dedicación preferente y esporádica. En ciertos puestos de los niveles A1, A2, A3, A4, A5	Puestos de actividad normal condicionada esporádicamente a actividades fuera de su jornada. Ciertos oficiales de mantenimiento.	2	25
K3	Dedicación preferente y habitual para el Nivel A1 con jefatura.	Puestos normalmente de actuación profesional urgente y habitual y puestos de jefatura del Grupo E.	3	50
K4	Dedicación parcial para ciertos PT calificados con Nivel de Titulación A2, A3, A4 y A5.	Puestos incompatibilizados para su profesión en el ámbito territorial de la Entidad.	4	75
K5	Dedicación exclusiva total para ciertos PT calificados con Nivel A2 con jefatura o asimilados o A3 sin jefatura.	Dedicación exclusiva en Grupos C2 con jefatura o C1 sin jefatura.	5	100
K6	Dedicación exclusiva total para puestos calificados con Nivel de Titulación A3 con Jefatura.	Dedicación exclusiva en Jefes de Negociado y asimilados, y puestos con jornadas especiales.	6	150
K7	Dedicación exclusiva total para ciertos puestos calificados con Nivel A4 y con Jefatura de Sección o similar.	Dedicación exclusiva en Técnicos de Grado Medio de mantenimiento de sistemas generales y Jefes de Sección y Asimilados, y puestos con jornadas especiales.	7	225
K8	Dedicación exclusiva total para puestos calificados con Nivel A5 y que sean Jefes de Servicio o Similar.	Dedicación exclusiva en Técnicos Superiores de Gestión Administrativa y Asesoramiento y Jefes de Servicio y asimilados, y puestos con jornadas especiales y conocimientos en materias muy específicas.	8	325

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su artículo 24.b, referido a los factores a tener en cuenta en las retribuciones complementarias, indica: “*La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.*” Por lo tanto, el compromiso o especial desvelo en realizar unas determinadas funciones, deben ser objeto de valoración, debiendo ponderarse adecuadamente los casos en los que cabe la posibilidad de que la jornada pueda exceder de lo habitual, o deban atenderse determinadas eventualidades, y por ello, este factor mantiene su plena validez.

Sin embargo, resulta conveniente realizar ligeras modificaciones en el texto de la tabla, así como en la puntuación y redacción en algunos niveles, con objeto de poder hacer una valoración más precisa y más coherente, en relación a la actual naturaleza de los diversos puestos de trabajo existentes en la Diputación de Badajoz.

El resultado es el siguiente:

K - Dedicación				
NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS	FACTOR	PUNTOS
K1	Dedicación normal. Incluido cualquier horario. En ciertos puestos de los niveles A1, A2, A3, A4, A5 y A6.	Puestos de actividad normal. Cualquier puesto incluso con Jefatura.	1	0
K2	Dedicación preferente y esporádica. En ciertos puestos	Puestos de actividad normal condicionada esporádicamente a actividades fuera de su	2	25

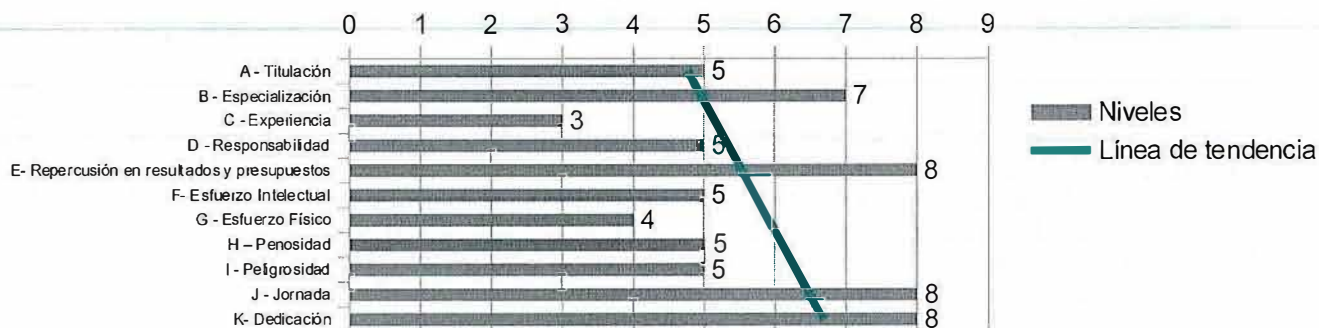
	de los niveles A1, A2, A3, A4, A5.	jornada. Ciertos oficiales de mantenimiento.		
K3	Dedicación preferente y habitual para puestos de mayor responsabilidad.	Puestos normalmente de actuación profesional urgente y habitual, o puestos de mayor responsabilidad.	3	50
K4	Dedicación para ciertos puestos calificados con nivel de titulación A2, A3, A4 y A5.	Puestos en los que la jornada puede en ocasiones exceder de lo normal.	4	70
K5	Dedicación para ciertos puestos calificados con nivel A2 con jefatura o asimilados o A3 sin jefatura.	Dedicación en Grupos C2 con jefatura o C1 sin jefatura, o asimilados.	5	100
K6	Dedicación generalmente para ciertos puestos calificados con nivel de Titulación A3 con Jefatura.	Dedicación en Jefaturas de Negociado y asimilados, y puestos con jornadas especiales.	6	160
K7	Dedicación para ciertos puestos calificados con nivel A4/A5; Jefatura de Sección o asimilados.	Dedicación en técnicos/as, Jefaturas de Sección y asimilados, y puestos con jornadas especiales.	7	190
K8	Dedicación para puestos calificados con nivel A5/A6; Jefaturas de Servicio o similar; puestos con funciones especiales o de particular confianza.	Dedicación exclusiva en Técnicos/as Superiores de Gestión Administrativa y asesoramiento y Jefaturas de Servicio y asimilados; puestos con jornadas especiales y conocimientos en materias muy específicas.	8	325

Como resultado de la revisión de los factores de valoración existentes, los subconceptos contemplados en el artículo 23.3.b de la Ley 30/1984, de 2 de agosto (dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad), pasan a ser analizados para cada uno de los puestos de trabajo con 13 factores en lugar de los 11 anteriormente establecidos, dando como resultado, un sistema más equilibrado, y que permite asignar una puntuación más precisa a cada puesto.

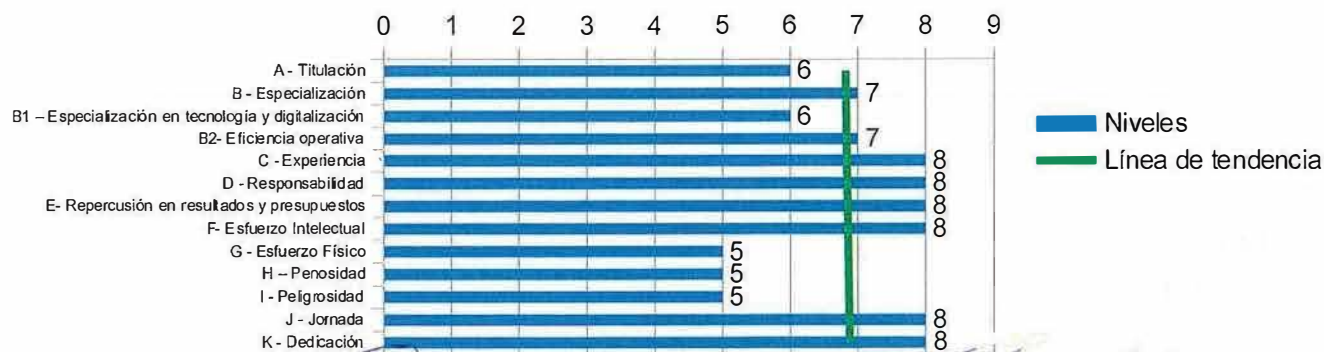
ANTIGUOS FACTORES	Niveles
A - Titulación	5
B - Especialización	7
C - Experiencia	3
D - Responsabilidad	5
E- Repercusión en resultados y presupuestos	8
F- Esfuerzo Intelectual	5
G - Esfuerzo Físico	4
H - Penosidad	5
I - Peligrosidad	5
J - Jornada	8
K - Dedicación	8

NUEVOS FACTORES	Niveles
A - Titulación	6
B - Especialización	7
B1 - Especialización en tecnología y digitalización	6
B2 - Eficiencia operativa	7
C - Experiencia	8
D - Responsabilidad	8
E- Repercusión en resultados y presupuestos	8
F- Esfuerzo Intelectual	8
G - Esfuerzo Físico	5
H - Penosidad	5
I - Peligrosidad	5
J - Jornada	8
K - Dedicación	8

Antiguos factores



Nuevos factores



4. REVISIÓN DEL NIVEL DEL PUESTO DESEMPEÑADO (COMPLEMENTO DE DESTINO).

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, establece en su artículo veintitrés que: “3. Son retribuciones complementarias: a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.”

Así mismo, el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, indica en su artículo 3º: “1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado. 2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. 3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.”

En concordancia con lo anterior, cada puesto de trabajo que desempeña el personal empleado público de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos, debe tener asignado un nivel, lo cual determina el complemento de destino atribuido a dicho puesto. Se trata de un concepto retributivo de naturaleza objetiva, directamente vinculado al puesto de trabajo e independiente de la persona que lo desempeñe. Será la Administración la que deberá asignar dichos niveles en el marco de sus potestades de autoorganización, fundamentada en las características de los puestos y la complejidad territorial y de los servicios que se prestan. Todo ello, respetando el intervalo de niveles correspondiente a cada grupo de clasificación profesional.

Conforme resultaba del estudio realizado en 2024 por la empresa Nuevos Tiempos Consultores S.L (NUTCO) para la Diputación de Badajoz, donde se realizaba un análisis de la situación retributiva del personal de esta Administración, en comparación con otras Instituciones, existe un desajuste en el nivel de los puestos de trabajo: “En el caso de los habilitados nacionales, en la mayoría de las Instituciones analizadas están configurados en el nivel 30. En el caso de la Diputación de Badajoz, los puestos de Adjunto/a Interventor/a y Adjunto/a Tesorero son los únicos de los habilitados que no alcanzan el nivel 30, sino que están configurados dentro del nivel 28 y 26, respectivamente. (...) En el análisis de los demás puestos de trabajo considerados, el complemento de destino tiende a estar por debajo del establecido para dichos puestos por el resto de las Instituciones analizadas o bien se encuentran en una posición intermedia entre el máximo y el mínimo del complemento de destino.”

De dicha observación se desprende, que la actual asignación de niveles no se corresponde con el que se esperaría en una relación de puestos actualizada y acorde con el resto de las Instituciones analizadas. Debe recordarse que el estudio realizado por la empresa NUTCO, comprendía 14 Administraciones, incluidas la Diputación de Cáceres y la Junta de Extremadura. Esta diferencia resulta especialmente acentuada al realizar una comparativa concreta con la Diputación de Cáceres, la otra Administración Local extremeña de similar complejidad territorial, y mismas competencias atribuidas, donde la características de los servicios que se prestan son parejos:

PUESTO	NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO Diputación de Badajoz	NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO Diputación de Cáceres
Secretario/a General	30	30
Director/a Área	30	30
Jefe/a Servicio	28	28
Técnico/a Superior Informática (A1)	22	24
Ingeniero/a Técnico/a Obras Públicas (A2)	20	22
Administrativo/a Adm. General (C1)	18	20
Auxiliar Adm. General (C2)	16	17
Peón/a Agrícola (Agrupaciones Profesionales)	14	15

Así mismo, procede traer a colación la Disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, donde se fijan nuevos intervalos de nivel para cada grupo o subgrupo de clasificación, que si bien únicamente resultan de aplicación para la Administración General del Estado, marcan una progresiva tendencia a realizar una asignación más justa de retribuciones en de los puestos de trabajo de la Administración, lo cual también se desprende de las conclusiones incluidas en el estudio de la empresa NUTCO: *“se debería de analizar la adecuación del encuadramiento del complemento de destino de los puestos de trabajo en función de criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como la complejidad territorial y funcional de los servicios, esto es esencial para asegurar que las retribuciones sean justas y reflejen las verdaderas exigencias de cada puesto.”*

Consecuentemente, resulta necesario adecuar el nivel de los puestos de trabajo de la Diputación de Badajoz, lo que supone una modificación del complemento de destino, teniendo en cuenta que cada nivel sucesivo en la escala va a representar un mayor estadio de dificultad e importancia del puesto de trabajo al que viene referido, aunque no se trata de realizar cambios generalizados, sino realizando un ajuste coherente, atendiendo a la tipología de cada uno de los puestos de que se trate, y por lo tanto, no todos los puestos de trabajo se verán afectados por la modificación del nivel asignado.

Los criterios objetivos que justifican la modificación del nivel de los puestos de trabajo, conforme indica la normativa anteriormente citada son los siguientes:

- **Especialización.** Entendida como la concreción en una determinada rama del saber, lo que implica la dedicación a una serie de funciones determinadas. Eso significa que aquellos puestos cuyas funciones pueden, aunque sean globalmente, encuadrarse en un determinado ámbito, deberían tener un complemento de destino similar. Por ello, todos los puestos de carácter técnico (ingenieros, arquitectos), destinados a actividades artísticas (profesores de los Conservatorios) o por ejemplo, colectivos que realizan tareas auxiliares simples (peones, ordenanzas) deberían tener un mismo nivel de complemento de destino.

- **Responsabilidad.** Este criterio comprende el conjunto de obligaciones que derivan del desempeño de un puesto de trabajo, en virtud de lo cual, se entiende que puestos con similares responsabilidades, deberían tener un complemento equivalente. Por ello, resulta anómalo, que puestos con funciones de Secretaria, difieran de nivel con otros puestos con habilitación de carácter nacional, como sucede en la Diputación de Badajoz, de modo que es necesario asimilar el complemento de destino asignado a los mismos.

- **Competencia.** Cuando se atiende a la pericia, aptitud o idoneidad para realizar una actividad, lo razonable resulta que puestos de trabajo con similares competencias, tengan el mismo nivel asignado. Por ello, la modificación del nivel de puesto de carácter funcional, también debería de hacerse con aquellos otros de carácter laboral, de idéntica o similar denominación, y mismas funciones desempeñadas (Ingenieros/as Tco. Topógrafo/a, Auxiliar Administrativo...).

- **Mando.** Comprende la autoridad que determinados puestos tienen asignados respecto de aquellos otros que quedarían bajo su dirección o responsabilidad. En consecuencia, los puestos de jefatura, deberían tener asignado un mismo nivel. Si bien los puestos de Jefatura de Servicio, Direcciones de Área y similares, tienen asignado en términos generales un nivel adecuado y coherente, no sucede lo mismo con Jefaturas de Sección, y Unidad, que cada uno en su escalón, deberían sufrir un ajuste al alza de su complemento de destino.

- **Complejidad territorial y funcional.** Las particularidades concretas del territorio, en una Administración como es la Diputación, dedicada a la prestación de servicios públicos de carácter supramunicipal y al fomento o coordinación de la prestación unificada de servicios de los municipios, implica necesariamente, que debería existir una adecuación entre el nivel de aquellos puestos de trabajo similares en la Diputación de Cáceres y la Diputación de Badajoz. Ambas, con sus particularidades, actúan en el territorio de la misma Comunidad Autónoma de Extremadura. Por lo tanto, una vez evidenciadas las diferencias entre niveles de puestos de trabajo en los datos objetivos recogidos en el estudio retributivo realizado por la empresa NUTCO, se justifica la modificación al alza los complementos de destino, para que, al menos, no existan unas discrepancias tan acentuadas y anómalas entre el personal de ambas Administraciones.

Procede resaltar que, tal y como se ha indicado anteriormente, no todos los puestos de trabajo se pueden ver afectados por la modificación del nivel asignado. En el caso de puestos propios de funcionarios con habilitación de carácter nacional (Interventor/a, Oficial/a Mayor, Secretario/a...) ya se encuentra en el nivel máximo (30). Otros puestos de responsabilidad, tienen asignado un nivel acorde a sus funciones (Gerencia, Adjunto Interventor/a, Direcciones de Área, Jefaturas de Servicio,...). En el concreto caso del puesto de Jefatura de Sección de Maquinaria y Obras, debido a su peculiar configuración (A1/C1) no puede modificarse su nivel (24), pues ya se encuentra situado en el máximo establecido para el subgrupo C1, tal y como establece el artículo 34.1 del Decreto 43/1996, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Similar circunstancia acontece en el caso de las Jefaturas de Negociado (C1/C2). En el caso de los puestos de Dirección de los Conservatorios, el incremento de nivel (del 26 al 27) se justifica por el contenido de las funciones atribuidas de dirección, que deben aproximarse a otros puestos a los que pretenden asimilarse, como son las direcciones de Áreas.

5. ADECUACIONES IMPRESCINDIBLES POR EL CONTENIDO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

La aprobación de los nuevos factores de valoración indicados anteriormente (B1 - Especialización en tecnología y digitalización; B2 - Eficiencia operativa), la modificación del número de niveles y de las puntuaciones asignadas a cada nivel, así como la actualización y mejora de la redacción del contenido de las tablas de los anteriores factores, conllevan una modificación de la puntuación asignada a cada puesto de trabajo. Además, también se modifica el nivel del complemento de destino de cada puesto.

Las modificaciones llevadas a cabo en la RPT corresponden a una situación singular, inusual y de carácter excepcional, tras más de veinte años sin ser abordada, que comprende la revisión de los factores de valoración de los puestos, así como del complemento de destino asignado a los mismos. Esta puesta al día ha servido para corregir algunas características ciertamente

obsoletas del sistema de valoración de puestos, que ha resultado imprescindible abordar, atendiendo al contenido actual de los puestos de trabajo, y siempre con estricto cumplimiento de la normativa vigente.

Resulta necesario concretar más ampliamente, todas aquellas adecuaciones imprescindibles que se han realizado, para dotar de mayor claridad y transparencia a la presente revisión de la RPT:

- Respecto del factor A-Titulación, se ha asignado a cada puesto de trabajo, el valor que corresponde a la titulación requerida para el acceso al mismo, atendiendo siempre al grupo o subgrupo de clasificación profesional más alto, en aquellos puestos con más de un grupo/subgrupo, como son generalmente los puestos de jefatura o coordinación.
- Respecto del factor B-Especialización, se asigna a cada puesto de trabajo un valor dependiendo de la naturaleza del puesto, con asignación con carácter general de un nivel más alto, en aquellos puestos de mayor nivel de titulación, si bien en los puestos de jefatura, dirección o coordinación, pueden primar las funciones propias de jefatura, sobre la especialización concreta en las materias que se gestionan en la unidad correspondiente.
- Respecto del factor B1-Especialización en tecnología y digitalización, se asigna un valor mayor a los puestos que incluyen entre sus funciones tareas de carácter tecnológico, y de gestión de software y aplicaciones informáticas, o que tratándose de puestos adjuntos o de colaboración, son susceptibles de requerir mayor conocimiento en tecnologías de la información y comunicación para el desempeño del puesto con mayor eficacia. Con carácter general, el nivel asignado es mayor cuanto mayor es el grupo de titulación del puesto desempeñado, pues suelen requerir un mayor conocimiento y destrezas en el uso de tecnología y aplicaciones informáticas. En ocasiones, no procederá asignar un mayor valor cuando los conocimientos informáticos son intrínsecos a la titulación, o derivan del contenido del proceso selectivo superado para el acceso a la función pública.
- Respecto del factor B2-Eficiencia operativa, a los puestos de trabajo les corresponde un determinado valor atendiendo a las mayores o menores opciones de progreso o mejora en sus funciones, la susceptibilidad de cada puesto para ser más eficiente, del conjunto de conocimientos especiales necesarios para su desempeño, de los procedimientos y recursos utilizados, o de las habilidades que se precisen. de organización, gestión y/o control, con la repercusión que ello tiene en la organización. Esto puede diferir mucho de unos puestos a otros, pero con carácter general, el valor asignado es mayor en los puestos de mayor grupo/subgrupo de titulación, llegando a alcanzar un valor alto en puestos de Intervención, Secretaría..., debido a la especial naturaleza de sus funciones y de los procedimientos gestionados, cuya repercusión en la eficacia y eficiencia de la organización puede resultar muy destacada.
- Respecto del factor C-Experiencia, se asigna con carácter general un mayor valor cuanto más elevado es el grupo/subgrupo de titulación o mayor es el nivel de responsabilidad organizativa (jefaturas) respecto de los puestos base. Se alcanzan los mayores valores en determinados puestos de personal funcionario con habilitación carácter nacional, debido al mayor requerimiento de aprendizaje que supone el adecuado dominio de los conocimientos y habilidades requeridas para el desempeño de dichos puesto de trabajo.
- Respecto del factor D-Responsabilidad, aquellos puestos de similar naturaleza, con carácter general, tienen asignado un nivel similar (3 en las Jefaturas de Negociado; 4 en los Técnicos/as. A1 y en Jefaturas de Sección; 5 en las Jefaturas de Servicio...) si bien puede atribuirse un mayor/menor valor en casos puntuales, en función del nivel de las obligaciones que derivan del desempeño concreto de un determinado puesto de trabajo.

- Respecto del factor E-Repercusión en resultados y presupuestos, ya sea por la trascendencia que el desempeño de un puesto de trabajo tiene en los objetivos y resultados de la organización, o en su caso, en los recursos económicos de la entidad, se asigna con carácter general y valor progresivamente mayor, cuanto mas elevado es el grupo/subgrupo de titulación, y mayor es el nivel de los puestos de responsabilidad desempeñados (1 en los puestos de Agrupaciones Profesionales; 4 en Técnicos/as A2 y Jefaturas de Negociado; 6 en Jefaturas de Servicio...).
- Respecto del factor F-Esfuerzo Intelectual, se atribuye un valor menos elevado en aquellos puestos de trabajo cuyo trabajo mental, o grado de atención en el esfuerzo cognitivo que se debe realizar, resulta menor (puestos base de Agrupaciones profesionales, subgrupo C2) y generalmente el valor es mayor en puestos de grupo/subgrupo de titulación superiores y más elevada responsabilidad (Jefaturas de Sección, Jefaturas de Servicio, Habilitados Nacionales...).
- Respecto del factor G-Esfuerzo físico, aquellos puestos cuyas funciones tienen mayor actividad manual, que suponen esfuerzos de torsión, posturas forzadas o de gran esfuerzo (Peón/a Agrícola, Conductores/as, Oficiales/as de Conservación...) son los que tienen asignados un valor mayor, mientras que el grueso de los demás puestos de trabajo de actividad ordinaria, entendiéndose por tales en general, los de carácter administrativo, tienen atribuido el nivel más bajo de este factor.
- Respecto del factor H-Penosidad, se atribuye un valor más alto a los puestos de trabajo con una manifiesta dificultad o arduas condiciones, ya sea por las condiciones climatológicas, conducción u otras situaciones molestas en el trabajo distintas de las habituales (Oficial/a Fontanero, Oficial/a Maquinista Imprenta, Ganadero/a...). El grueso de los demás puestos de trabajo de actividad ordinaria, entendiéndose por tales en general, los de carácter administrativo, tienen atribuido el nivel más bajo de este factor.
- Respecto del factor I-Peligrosidad, aquellos puestos cuyas funciones implican una actividad manual con maquinaria, o un posible riesgo, ya sea por el manejo de vehículos pesados, o el elevado número de horas de conducción, por ejemplo (Oficial/a Offset, conductor/a turismo...) tienen atribuido un mayor valor, mientras que el nivel más bajo de este factor se le asigna con carácter general, al resto de puestos administrativos de actividad ordinaria.
- Respecto del factor J-Jornada, con carácter general, los puestos de trabajo tienen atribuido el nivel 1 o 2, correspondiente a puestos de actividad normal donde a veces se trabaja fuera de la jornada ordinaria, o resulta necesario cierta flexibilidad, debiendo existir la posibilidad de una prolongación de jornada en cómputo semanal. Únicamente aquellos puestos en los que la naturaleza del puesto requiere una atención especial, como en casos de urgencias (sistemas informáticos/ instalaciones) se necesita una especial dedicación (festivos, jornada partida, guardias localizables los 365 días del año), y tienen asignado un mayor nivel (Conductor/a recadero turismo, Técnico/a Informático de Gestión, Jefatura de Negociado de Mantenimiento de Edificios e Instalaciones...).
- Respecto del factor K-Dedicación, con carácter general, se asigna un mayor nivel a los puesto cuyas funciones requieren de un compromiso o especial desvelo en realizar sus cometidos, con un valor habitualmente mayor, cuanto mayor es la responsabilidad, la experiencia requerida o del desempeño se desprende una mayor repercusión en la organización. Es por ello, que los niveles más altos se encuentran asignados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional, Direcciones de Área, o Jefaturas de Servicio).

6. VALOR DEL PUNTO Y CUANTÍA ECONÓMICA (COMPLEMENTO ESPECÍFICO).

El valor del punto de una relación de puestos de trabajo resulta de dividir, el importe del complemento específico, entre la puntuación asignada a los puestos de trabajo. De esta ma

se obtiene técnicamente el valor punto de un determinado sistema de valoración de puestos de trabajo.

Las modificaciones planteadas en la actual relación de puestos de trabajo, parten del Acuerdo Administración-Sindicatos suscrito con fecha 20 de septiembre de 2024, en el que se estableció el marco general de revisión de la RPT. Sin embargo, el valor económico del punto no ha sido objeto de negociación con las organizaciones sindicales, por lo que procede matizar que, el incremento retributivo derivado de las modificaciones efectuadas, corresponde únicamente a criterios meramente técnicos.

Consecuencia de todos los cambios propuestos, únicamente se modifica el valor del punto que con carácter diferencial, tenían atribuido anteriormente el colectivo de Agrupaciones Profesionales (12,65€). Tras la revisión de los factores de valoración, el importe del complemento específico de todos los puestos de trabajo resulta de multiplicar, la puntuación asignada a cada uno, por un único valor que hasta la fecha se venía aplicando al resto de grupos y subgrupos de titulación (12,14€).

Por lo tanto, tras la revisión y adecuación de los factores existentes, el modelo de valoración de puestos de trabajo de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos, resulta más objetivo y transparente, pues la cuantía del complemento específico de todos los puestos resulta de un mismo valor del punto (12,14€), eliminando posibles arbitrariedades, e igualando la forma de fijar la remuneración que percibirá el personal empleado público.

Así mismo, los puestos de trabajo reservados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional, cuyo anterior sistema de valoración del año 2003 no resultaba posible aplicar, quedan incluidos en el sistema general de valoración de puestos de trabajo que resulta, tras los cambios establecidos, más completo y flexible, con lo que se logra poner en orden la valoración técnica y económica del conjunto de puestos de la Institución de una manera integral y más igualitaria.

En Badajoz, a fecha de la firma electrónica.

La Directora del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior.

Fdo.: Cristina Natalia Correa Cruz.

CORREA CRUZ
CRISTINA
NATALIA

Firmado digitalmente
por CORREA CRUZ
CRISTINA NATALIA -
Fecha: 2024.10.31
11:16:59 +01'00'